

# MERKUR

Published by Luxembourg  
Chamber of Commerce  
[www.cc.lu](http://www.cc.lu)

JUIL • AOÛT 2021

## Cover Story: Formation

Acquérir les compétences utiles pour demain

The Interview: Marc Wagener

The Economy: Apprentissage transfrontalier



40 4 €  
9 770241 841366

CHAMBER  
OF COMMERCE  
LUXEMBOURG



# fifty reliable electric

**Depuis 50 ans, Socom est votre partenaire pour tous vos projets en génie électrique, mécanique, tuyauterie industrielle et énergies renouvelables.**

Intégrateur de solutions technologiques, Socom conçoit, installe et maintient des systèmes ou sous-systèmes dans l'industrie, les infrastructures et le tertiaire.





Cette édition du magazine Merkur, nous la consacrons entièrement à la formation. D'abord parce que le monde, et avec lui le marché du travail, évoluent à un rythme tellement soutenu que des certitudes qui semblaient longtemps acquises sont ébranlées à une cadence quasi quotidienne pour être remplacées par de nouvelles évidences. « *Léier eppes, da gëss du eppes!* » (« Apprends et tu réussiras dans la vie ! ») nous disaient nos parents. Des générations entières de jeunes voyaient dans ces mots moins un conseil parental bienveillant que le reflet d'une réalité apparemment inaltérable, qui voulait que celui qui s'engage dans des études et obtient un diplôme dans une discipline choisie, soit quasiment assuré non seulement de trouver un emploi, mais aussi de garder cet emploi pendant de longues années. Si une formation initiale de qualité reste bien évidemment la voie royale vers un emploi, elle ne garantit plus aujourd'hui que cet emploi reste acquis à moyen ou long terme, voire - comme c'était souvent encore le cas pour l'ancienne génération - jusqu'à la retraite.

La marche effrénée du monde, dominée par la double transition digitale et environnementale, la pression réglementaire croissante et la globalisation des marchés, n'épargne en effet aucun secteur d'activité et contraint aujourd'hui toutes les entreprises à s'adapter et à se réinventer en permanence si elles ne veulent pas se faire distancer par leurs concurrents. Pour une entreprise comme pour un particulier, la meilleure façon de se prémunir contre le risque de sombrer dans l'insignifiance est d'investir dans son savoir-faire et donc, dans la mise à niveau et le perfectionnement de ses compétences. L'investissement en formation professionnelle continue devient dès lors un facteur clé pour le maintien et le développement de la compétitivité d'une entreprise et l'employabilité des actifs. Le Luxembourg dispose fort heureusement d'un cadre législatif et réglementaire qui

**« Pour une entreprise comme pour un particulier, la meilleure façon de se prémunir contre le risque de sombrer dans l'insignifiance est d'investir dans son savoir-faire et donc dans la mise à niveau et le perfectionnement de ses compétences. »**

## Lifelong skilling

Patrick Ernzer

Directeur communication et marketing

soutient et encourage vigoureusement la formation professionnelle initiale et continue. L'État propose toute une série d'aides aux entreprises qui font le choix d'investir dans la formation de leurs collaborateurs.

La Chambre de Commerce est elle-même un acteur très actif dans le domaine de la formation et l'un des principaux architectes et animateurs de l'écosystème luxembourgeois de la formation professionnelle. Elle conseille le Gouvernement dans sa politique de formation et d'enseignement en lui transmettant les besoins exprimés par les secteurs qu'elle représente, collabore étroitement avec tous les acteurs clés de la formation et propose - via ses organismes de formation House of Training, ISEC et Keyjob - une très large panoplie de formations pour particuliers et entreprises. Ces dernières peuvent d'ailleurs solliciter le soutien de la Chambre de Commerce pour les accompagner dans l'adoption d'une véritable culture et stratégie interne de formation professionnelle continue. Aussi, mieux expliquer l'assistance que la Chambre de Commerce peut apporter à ses ressortissants est la deuxième raison qui a motivé notre équipe éditoriale à consacrer l'édition que vous tenez en main au vaste sujet de la formation.

On n'utilise d'ailleurs plus guère le terme « formation », qui est quelque peu tombé en désuétude au profit de son substitut anglais *skilling*, qui se décline en *reskilling* et *upskilling*, termes que l'on retrouve aujourd'hui dans la « stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et

de la résilience » adoptée à l'été 2020, en pleine crise pandémique. Après lecture de ce Merkur, ces termes à la mode n'auront plus de secret pour vous. Les pressés pourront se référer à notre poster en fin de magazine pour comprendre en un clin d'œil les tenants et aboutissants du *skilling*.

Le dossier du mois est complété dans la rubrique *The Interview* par les propos de Marc Wagener, directeur Formation de la Chambre de Commerce, qui partage la vision et les actions de l'institution en faveur de la formation tout au long de la vie, de la formation initiale à la formation continue. Les rubriques *Success Story* et *Startup* donnent la parole à des entreprises actives dans le domaine de la formation, telles que *Prolingua*, plus ancienne école de langue du Luxembourg, *Telkea*, société IT et Telecom qui a récemment ajouté un centre de formation à son offre de services, *EmoSkills* qui mise sur le gaming en formation ou encore *CoCo World*, plateforme qui encourage et facilite l'apprentissage entre pairs.

Au fil du magazine, vous pourrez encore lire, dans la rubrique *Economy*, quatre articles aux sujets variés : un point sur les cryptomonnaies, une mise en garde sur la flambée des prix des matières premières, un compte rendu de l'avis du CES sur la formation professionnelle transfrontalière et un petit bilan des émissions de gaz à effet de serre du Luxembourg. La rubrique *Show and tell* et la fiche détachable *Idea* font un retour sur les Journées de l'Economie 2021 qui se sont déroulées les 29 et 30 avril et avaient pour thème la RSE, tandis que *In a nutshell* met en lumière quelques chiffres clés du Plan luxembourgeois pour la Reprise et la Résilience.

Enfin, cette édition du Merkur vous est livrée avec un exemplaire de notre quatrième guide pratique, consacré au télétravail, une nouvelle façon de travailler qui - pandémie aidant - a connu un essor sans précédent dans le monde entier et se sera imposé comme une nouvelle évidence.

Bonne découverte et bonne lecture !

# 44

## Cover Story: Formation

Acquérir les compétences utiles pour demain

44 — 57

Il fut un temps où le choix que l'on faisait de ses études conditionnait tout le déroulement d'une carrière. Aujourd'hui, si c'est peut-être encore vrai pour certaines professions, il est très rare que la formation initiale permette à un individu de travailler toute sa vie active sans avoir besoin d'acquérir de nouvelles compétences. Plus que jamais, il apparaît donc impérieux de développer la culture de l'apprentissage tout au long de la vie.



**Poster: L'approche skills : une réponse aux défis d'avenir des entreprises**

## 06

### CORPORATE NEWS

06 — 24

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

## 26

### INSTITUTIONAL NEWS

26 — 42

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

## 58

### THE ECONOMY

58 — 68

#### Cryptomonnaies

Entre mythe et réalité 58

#### Gaz à effet de serre

Le Luxembourg, un profil unique 60

#### Grande région

Gouvernance de l'apprentissage transfrontalier 62

#### Crise des matières premières

Pierre d'achoppement pour la double transition européenne ? 64

#### In a Nutshell

67

#### The Eye of the Economist

68

## 70

### LEGAL INSIGHT

70 — 71

#### Arbitrage

Une digitalisation accrue

## 76

### THE INTERVIEW

76 — 81

**Marc Wagener**, directeur Formation, groupe Chambre de Commerce

## 84

### STARTUP

84 — 95

#### CoCo World

Quand l'apprenant devient partenaire 84

#### EmoSkills

Quand la formation se prend au jeu 90

## 96

### SUCCESS STORY

96 — 107

#### Prolingua

Dans la langue de votre choix 96

#### Telkea

Offrir des expertises et transmettre des compétences 102

## 108

### MEET OUR MEMBERS

108 — 113

#### Neobuild

Promouvoir l'innovation 108

#### Offergeld Logistik

Maßgeschneiderte Lösungen 110

#### BENG Architectes Associés

Des projets innovants et tournés vers l'humain 112

## 114

### MEET OUR PEOPLE

114



p. 06



p. 58



p. 116

## 116 LUXEMBOURG RISING 116 — 117

## 118 IN THE SPOTLIGHT 118 — 122

- Remise du label “Made in Luxembourg” 118
- Circular by Design Challenge 120
- Tests antigéniques rapides 120
- Diversity Day Lëtzebuerg 121
- Fit 4 Digital Packages 122

## 125 UPCOMING TRAINING SESSIONS 125

## 130 THE MAKING OF ... 130

Mediation



**Fiche IDEA**  
Quo vadis RSE ?



**Discover a complete English version of the cover story:**  
[www.cc.lu/merkur](http://www.cc.lu/merkur)

### — ENGLISH CONTENT —

**CORPORATE NEWS 14**

**INSTITUTIONAL NEWS 34**

**THE ECONOMY 58**

Show and tell 66

**BUSINESS VOICES 72**

Sir Richard Branson

**MARKET WATCH 74**

Portugal

**STARTING BLOCKS 82**

**BLAST FROM THE PAST 124**

# Corporate News



— INNSIDE LUXEMBOURG —

## Un hôtel d'un nouveau style à la Cloche d'Or

**INNSiDE Luxembourg et son restaurant *De Gaart* ont ouvert leurs portes en mai dernier dans le quartier de la Cloche d'Or.**

INNSiDE Luxembourg, nouvel établissement du groupe espagnol Meliá Hotels International, mise sur la modernité et le confort pour proposer à sa clientèle une offre d'hébergement centrale et contemporaine au cœur de la capitale. L'établissement vient apporter un style nouveau et dynamique à un quartier en plein essor, à proximité des bureaux, des zones résidentielles, des parcs et du shopping center le plus moderne du Luxembourg. De l'extérieur, le bâtiment est revêtu de panneaux d'aluminium noir mat et présente un motif composé de différents disques lumineux. Le long des façades principales, de grandes fenêtres lumineuses offrent un aperçu de l'intérieur, à la fois moderne, urbain et élégant. L'hôtel dispose encore d'un parking souterrain avec 36 places au total et des vélos sont disponibles à la location. Aménagé sur quatre étages, l'hôtel compte 123 chambres, divisées en trois catégories différentes et qui ont pour la plupart une terrasse offrant des vues panoramiques sur les alentours. Toutes les chambres sont équipées du Wi-Fi à haut débit gratuit et de produits biologiques dans la salle de bains. La durabilité jouant un rôle crucial pour INNSiDE by Meliá, le papier et le plastique à usage unique ne seront pas utilisés dans les chambres. Le restaurant

hébergé dans l'hôtel, *De Gaart* (le jardin en luxembourgeois), joue sur le concept des jardins communautaires de la ville de Luxembourg, permettant aux habitants, qui ne bénéficient pas d'un terrain privé, de planter leurs fleurs, fruits, légumes et herbes dans un espace partagé. Pouvant accueillir une centaine de couverts, *De Gaart* offre une décoration dans un esprit *loft* avec un mélange de bois de chêne, de métal noir, de murs en béton, de tableaux d'artistes locaux et de grands lustres. De plus, en collaboration avec des entrepreneurs, des startups et des producteurs locaux, INNSiDE Luxembourg a créé un *retail corner* proposant des produits écologiques et durables soigneusement sélectionnés. Pour compléter son offre, l'hôtel dispose de plusieurs salles de réunion flexibles dans leur aménagement, mais aussi d'une salle de sport ouverte en continu, dotée d'équipements *Technogym* avec un coach personnel à disposition. La salle de sport est équipée du système *24h Virtual Fitness* de Wexer, système d'entraînement intelligent permettant de concevoir un programme personnalisé de manière simple et intuitive et de choisir la musique en fonction de l'humeur et des objectifs. ■

■ Plus d'informations : [www.innsidebymelia.com](http://www.innsidebymelia.com)

— CACTUS —

## Encore trois produits 100% *clean label*

La boucherie Cactus élargit son offre de produits faits maison avec trois nouvelles variétés de *grillwurst*.

Proposer des produits responsables, qualitatifs et naturels n'a jamais été aussi important pour Cactus. Depuis plusieurs années, la boucherie Cactus s'engage ainsi dans une politique dite de *clean label* visant à proposer des produits 100% naturels parmi son offre de viandes faites maison et signées Cactus *Hausgemaacht*. Après la viande hachée, trois nouvelles références de *grillwurst* garanties elles aussi *clean label* vont être produites dans les ateliers par les maîtres-bouchers et préparées exclusivement avec des épices et ingrédients naturels. Ces nouvelles *grillwurst* sont dépourvues d'additifs, d'arômes artificiels et de conservateurs et sont proposées en trois saveurs : nature, curry ou sauce barbecue. —



— SQUARE METER —

## Quatuor en commercialisation

Square Meter lance la commercialisation du projet de bureaux Quatuor à la Cloche d'Or.

L'immeuble Quatuor, qui bénéficie d'une certification BREEAM *Very Good*, est composé de 4 étages hors sol et d'un sous-sol qui offrent ensemble environ 4.630 m<sup>2</sup> de bureaux et 56 places de parking intérieur. Il se caractérise par un haut niveau de confort et de flexibilité, rendant les espaces de travail agréables pour ses futurs occupants. Le cœur du bâtiment s'articule autour d'un atrium majestueux intégrant l'entrée et donnant accès à tous les espaces de bureaux. La forme en H du bâtiment et les grandes fenêtres garantissent une grande efficacité et une lumière naturelle dans tous les espaces. Les 4 étages ont été conçus pour donner aux occupants une grande liberté dans la définition de leur programme. La haute qualité architecturale et son caractère contemporain donnent une identité forte et spécifique au bâtiment. Chaque étage peut être divisé en quatre parties. La plus petite unité a une taille d'environ 270 m<sup>2</sup> et les étages sont desservis par deux ascenseurs panoramiques. —



— BANKING CIRCLE / B4B PAYMENTS —

## Paieement d'entreprise innovant

Le principal fournisseur de paiement prépayé professionnel choisit Banking Circle pour les comptes d'entreprise et les services de protection des fonds de ses clients.

B4B Payments, l'un des principaux fournisseurs de paiements prépayés d'entreprise dans le monde, a choisi Banking Circle pour fournir une infrastructure de paiement pour ses services bancaires aux entreprises. Fournissant des solutions prépayées aux entreprises depuis plus de 15 ans, B4B permet aux organisations de toute taille de gérer les dépenses, de simplifier la rémunération, les remboursements et d'offrir des récompenses et des avantages aux employés. Le nouveau partenariat avec Banking Circle permettra à B4B Payments d'offrir des solutions innovantes, flexibles et rapides qui uniformisent et éliminent les processus financiers et comptables obsolètes. Dans un premier temps, Banking Circle fournira des comptes IBAN virtuels aux clients B4B ainsi que des services de sauvegarde. La vision future de la collaboration des deux sociétés comprend l'utilisation des comptes multidevises de Banking Circle, des solutions de transactions SEPA et SWIFT et des capacités de change (FX). En rendant les paiements « locaux », Banking Circle éliminera la nécessité pour B4B d'avoir une présence physique dans chaque pays dans lequel ses clients opèrent, tout en offrant des coûts de paiement comparables à ceux des banques locales de la région. —

— VOYAGES EMILE WEBER —

## Création d'Epic Events

Laura Goedert, fondatrice de l'agence événementielle Suits & Bubbles et MICE Solutions de Voyages Emile Weber unissent leurs forces pour créer la nouvelle société Epic Events.



Cette joint-venture regroupe les compétences de deux équipes ayant chacune de nombreuses années d'expérience dans le domaine des événements privés et professionnels et possédant un très bon ancrage local. Epic Events proposera ainsi un panel complet de services et une large panoplie de solutions adaptées à tous les besoins événementiels grâce à son expérience confirmée et son réseau étoffé de partenaires. L'acronyme EPIC (*Events - Private - Incentive - Corporate*) décrit les principales prestations offertes par l'agence qui se donne pour mission d'organiser pour ses clients tous leurs événements, qu'ils soient privés

ou professionnels, du mariage à l'anniversaire, de la *Summer Party* à la fête de fin d'année, mais aussi des *team-buildings*, des conférences et des séminaires, dans le monde entier. Grâce à la liaison étroite avec le groupe Emile Weber, acteur historique en matière de voyages et de mobilité, l'entité est en mesure de proposer des services additionnels tels que les transports en bus, les réservations de billets d'avion, les transferts en taxi ou autres. —

■ Plus d'informations : [www.epic-events.lu](http://www.epic-events.lu)



## InFlash Nouvelle plateforme locale d'achat en ligne

Afin de soutenir le commerce local, l'agence Inside Communication lance INFLASH, une plateforme de vente en ligne. L'agence a mis ses compétences dans le développement d'une plateforme complète, intuitive, rapide et tendance qui permet aux commerçants locaux de se lancer dans la vente en ligne en ayant leur propre boutique sur InFlash, de gagner en visibilité dans la région et de développer positivement leur chiffre d'affaires. Tout cela, sans avoir à débloquer un budget considérable pour la création d'un site d'e-commerce et sans se préoccuper de la livraison ni investir dans la publicité.

InFlash permet de profiter de tous les avantages de l'e-commerce : ouverture 7J/7, 24h/24, livraison gratuite, large choix de produits locaux, prix avantageux et bien plus encore.

■ [www.inFlash.lu](http://www.inFlash.lu)

## Lidl Luxembourg Numérisation des étiquettes

Depuis fin juin, toutes les étiquettes de prix dans les magasins Lidl au Luxembourg sont converties en affichage numérique dans tous les magasins du pays, ce qui permet de sauver l'équivalent de 20 arbres par an. Le Luxembourg devient ainsi l'un des premiers pays d'Europe où l'affichage digital est disponible dans tous les supermarchés. Lidl réduit par la même occasion le risque d'erreur et les écrans numériques affichant des couleurs blanches, noires et rouges aideront davantage encore les clients à trouver plus rapidement les offres et les réductions.

— ARTHUR WELTER TRANSPORTS —

## Un camion alimenté exclusivement en biocarburant

Arthur Welter Transports et ses partenaires Bolloré Logistics Luxembourg et TotalEnergies au Luxembourg lancent les premiers trajets en camion alimenté exclusivement en biocarburant.



Ce projet pilote, inédit au Luxembourg, alimentera une navette qui effectuera trois fois par semaine les trajets au départ de l'aéroport de Luxembourg-Findel vers celui de Paris-Roissy CDG. Installé au Centre Routier Sécurisé (CRS) à Bettembourg par TotalEnergies, ce nouveau point de ravitaillement distribuera du biocarburant produit à partir de matières premières végétales, 100% renouvelables. L'HVO (*Hydrotreated Vegetable Oil*) est produit à partir de différentes matières premières biosourcées, de résidus et de déchets. Il a la même structure chimique qu'un carburant classique et peut être utilisé de manière flexible à 100%, en mélange ou en alternance et répond aux exigences des systèmes de post-traitement les plus sévères. Le nombre de véhicules exclusivement ravitaillés en biocarburant renouvelable pourra être augmenté en fonction des demandes des clients. Avec ce biocarburant renouvelable les émissions de CO<sub>2</sub> des trajets concernés seront diminuées jusqu'à 90%. Concrètement, Arthur Welter Transports estime qu'un trajet effectué avec un véhicule alimenté en diesel classique, avec une charge moyenne, émettrait 340 KG de CO<sub>2</sub>. Le même trajet, effectué en TOTAL HVO100 émettrait seulement 85 KG de CO<sub>2</sub>. Soit une épargne de 255 KG de CO<sub>2</sub> par trajet et près de 40T de CO<sub>2</sub> par année en moyenne, seulement pour un camion. —

— EDITUS —

## Repositionnement stratégique

Après 45 ans d'existence au Luxembourg, Editus, connu pour son métier historique d'annuaire et moteur de recherche, se renouvelle afin de coller aux usages, embrassant un positionnement d'agence marketing.

Editus, filiale du groupe POST depuis 1995, a vu évoluer fortement ses activités, tout particulièrement sur les dernières années. Il y a 10 ans l'annuaire représentait 80% de ses activités. Aujourd'hui c'est à peine plus de 10%. Mais ces dix dernières années n'ont pour autant pas vu Editus subir une perte d'activité, bien au contraire, puisque le renouvellement de ses offres lui a même permis d'être en croissance. Le glissement de ses activités a donc été progressif, passant d'un média annuaire et moteur de recherche à des solutions marketing de plus en plus développées qui amène aujourd'hui Editus à se repositionner comme une agence marketing, positionnement désormais assumé et revendiqué afin de coller à la réalité de ses activités actuelles. Editus développe ainsi deux approches dépendant de la maturité digitale et marketing des entreprises qu'elle

accompagne : ONE et NEO. L'objectif est véritablement d'aider les entreprises du Luxembourg à se digitaliser en leur apportant des solutions adaptées à leur taille, budget et secteur d'activité... De la sorte, sa gamme de solutions marketing soutient les professionnels luxembourgeois dans chaque étape de leur communication, depuis un premier diagnostic, la gestion de la présence digitale jusqu'à la mise en place d'actions marketing et d'e-commerce. Une expertise 'data' permettra aux entreprises de croiser plusieurs sources de données pour mieux étudier leur secteur d'activité et optimiser leur stratégie marketing. —



# Certains parlent, d'autres passent à l'action. L'Actros.

**MirrorCam.** Au lieu des rétroviseurs habituels, l'Actros est équipé de MirrorCams aérodynamiques et révolutionnaires. Elles offrent non seulement une parfaite vision panoramique, mais aussi une grande sécurité pendant les manœuvres de stationnement et lors des changements de direction et de voie. [www.mercedes-benz-trucks.com](http://www.mercedes-benz-trucks.com)

## Mercedes-Benz

Trucks you can trust



Merbag S.A.

Site Leudelage - 3, rue Nicolas Brosius, L-3372 Leudelage, Tel.: 26 37 26-1 (Vente et Service)

Site Roost - 2, route de Cruchten, L-7759 Roost, Tel.: 26 80 85-1 (Service)

— KODEHYVE —

## Levée d'un million d'euros

La société luxembourgeoise Kodehyve annonce la clôture de son tour de financement «seed» d'un million d'euros avec des investisseurs stratégiques du Luxembourg et de Singapour.

Avec le capital levé, Kodehyve vise à développer davantage son outil de collaboration dédié au secteur de l'immobilier et à s'implanter sur de nouveaux marchés européens. Kodehyve est un logiciel de collaboration B2B aidant les promoteurs immobiliers, les agences et les fonds à planifier, gérer et analyser plus efficacement leurs projets de construction et de commercialisation. Grâce à la sélection minutieuse de puissants modules internes ainsi que d'APIs tierces, Kodehyve permet spécifiquement aux professionnels de l'immobilier de mieux travailler et d'offrir une expérience utilisateur supérieure dans la gestion de projet, la gestion de la relation client et l'analyse financière et des données. Outre une meilleure collaboration entre les parties prenantes et des gains de productivité considérables, Kodehyve permet aux acteurs de l'immobilier d'atteindre leurs ambitions ESG en passant au 100 % digital et en réduisant ainsi leur empreinte carbone. —



### Lëtzwaw Academy La SARL luxembourgeoise, guide pratique

Ce guide complet et pratique est une mine d'informations sur tous les aspects juridiques de la forme de société la plus répandue au Luxembourg. Sur 280 pages, il s'adresse à toutes les personnes concernées par la SARL au Luxembourg : entrepreneurs, décisionnaires, comptables, juristes, etc. et aborde, entre autres sujets la constitution, les associés, les comptes annuels ou la dissolution et la faillite. Son auteur

Patrick Lestienne, avocat inscrit au barreau de Luxembourg depuis près de 20 ans, pratique au jour le jour le droit des sociétés. Une préface est signée du Prof. Dr Yves Wagner, créateur de *The Directors' Office*.

■ Plus d'informations et commandes : [www.letzlaw-academy.com/bookstore](http://www.letzlaw-academy.com/bookstore)



— SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LUXEMBOURG —

## Pose symbolique de la première pierre du bâtiment Arsenal

Les bâtiments Arsenal à Luxembourg-ville et Icône à Belval, tous deux en construction à ce jour, regrouperont l'ensemble des équipes de Société Générale Luxembourg à l'horizon 2023.

Située avenue Émile Reuter, la première banque étrangère à s'être installée dans le pays – en 1893 – réaffirme sa présence au Luxembourg et finalise la rationalisation de son parc immobilier construit en plusieurs étapes en raison du développement rapide de ses activités, tout en mettant un point d'honneur à diminuer drastiquement son empreinte énergétique et à anticiper les nouveaux modes de travail. Société Générale Luxembourg a confié le projet architectural au cabinet Georges Reuter Architectes, agence fondée par le petit-fils de l'architecte du premier immeuble – Reuter – qui a donné son nom à l'avenue.

Avec la signature du bail de location du bâtiment Icône en février dernier, Société Générale Luxembourg se tourne vers l'avenir en investissant le nouveau quartier urbain Belval. Société Générale Luxembourg participe ainsi au rééquilibrage des pôles de développement et s'installe dans une des rares communes qui développent des programmes de construction supérieurs à 15.000 m<sup>2</sup>. Les deux bâtiments Arsenal et Icône s'inscrivent dans la politique de Responsabilité Sociétale et Environnementale du Groupe et plus globalement aux dispositions des Accords de Paris. Arsenal vise en effet l'obtention d'une double

certification environnementale HQE (niveau *Excellent*) et BREEAM (niveau *Very good*), et Icône arborera la certification environnementale BREEAM (niveau *Exceptionnel*). Ces nouveaux locaux offriront aux collaborateurs de la banque un environnement de travail moderne et flexible, ouvert sur une dynamique de partage et associé à de nombreux espaces collaboratifs et lieux de vie. Avec un tel projet, Société Générale Luxembourg anticipe les nouveaux modes de travail, notamment, avec le développement du télétravail sur lequel la banque avait été pionnière dans le monde bancaire luxembourgeois en 2017. Elle souhaite également favoriser les synergies, l'agilité et l'innovation. —



### Édition L'excellence des tables luxembourgeoises

Le coffret *Luxembourg, gastronomie & patrimoine* qui contient les 3 volumes de la collection éponyme est une excellente idée de cadeau pour découvrir ou redécouvrir l'excellence des tables luxembourgeoises. Chaque ouvrage présente 20 chefs, leurs restaurants, une recette signature pour chacun d'eux ainsi que le patrimoine architectural, culturel et naturel aux environs des restaurants. Tous les chefs étoilés ainsi que les meilleurs chefs du Grand-Duché de Luxembourg



qui font la fierté et la renommée de la gastronomie nationale y sont présentés. La qualité des photos permet de dévoiler et de mesurer la richesse du Grand-Duché de Luxembourg par un biais original. Ces ouvrages sont bilingues français – anglais et peuvent être personnalisés, ou individualisés, pour les entreprises.

■ Plus d'informations et commandes : [www.editions-europe-luxembourg.lu](http://www.editions-europe-luxembourg.lu)

# ENCAISSEZ VOS FACTURES EN LIGNE MÊME SANS SITE E-COMMERCE

Grâce à Saferpay Secure PayGate, vous pouvez facilement générer des liens de paiement et les inclure sur vos factures ou bien les transmettre par e-mail à vos clients. Le paiement s'effectue par carte bancaire en quelques clics sur une page de paiement sécurisée hébergée par SIX Payment Services en ligne. Plus d'erreur de saisie : la réconciliation est facilitée et vous êtes immédiatement notifié.

Pour plus d'informations, contactez-nous au +352 355 66 444  
ou [commercial.lux@six-payment-services.com](mailto:commercial.lux@six-payment-services.com).

[worldline.com](http://worldline.com)  
[six-payment-services.com](http://six-payment-services.com)



Concours national  
des crémants

### 20 médailles d'or et 5 médailles d'argent

Le crémant luxembourgeois et le Concours national des crémants de la France et du Luxembourg fêtent 30 ans d'existence. Même si cette année, la dégustation a dû avoir lieu dans des conditions extraordinaires, les dégustateurs étaient ravis de la qualité des crémants.

La Fédération nationale des producteurs et élaborateurs de crémant a proposé un concept adapté à la Covid-19. La grande dégustation, au cours de laquelle des représentants des différentes régions forment un jury et discutent des propriétés des crémants, a été remplacée par un jury régional. Plus de 70 crémants différents ont été proposés au jury, composé de vignerons, d'œnologues, de représentants d'Horesca et de journalistes.

Les crémants ont été dégustés à l'aveugle sur cinq tables en cinq catégories (Blanc Brut, Blanc Brut Millésimé, Rosé Brut, Blanc de Noirs Brut et Cuvées Spéciales).

Au total, les crémants de Luxembourg ont pu remporter 20 médailles d'or et 5 médailles d'argent.

— CEBI —

## Un laboratoire à la pointe de la modernité

Après plus de deux ans de planification et de travaux, Cebi Luxembourg a inauguré son nouveau laboratoire en présence de S.A.R. le Grand-Duc Héréditaire et du ministre de l'Économie, Franz Fayot.

Plus particulièrement dédié aux essais des composants soumis à des contraintes imposées par des normes strictes, le nouveau laboratoire de Cebi offre un service de tests de pointe, qui devrait permettre au Groupe Cebi de conquérir de nouveaux marchés. La société a toujours placé l'innovation et la technologie au centre de sa stratégie entrepreneuriale. L'idée de développer son laboratoire en un centre de tests moderne qui serait ouvert aux sociétés externes s'est imposée aux membres de la direction comme une évidence. Ainsi, plus de 1.000 m<sup>2</sup> sont désormais équipés d'une cinquantaine d'installations de nouvelle génération permettant de proposer un service de tests complet. Le laboratoire est, en effet, divisé en sept domaines d'applications allant de l'impression 3D, à l'analyse matière, aux tests mécaniques, climatiques, environnementaux ou de chocs thermiques jusqu'aux tests de compatibilité électromagnétique (CEM). Grâce au support financier reçu de l'État luxembourgeois, Cebi Luxembourg a pu installer des équipements rares dans la Grande Région. Ces installations augmentent sensiblement la capacité de tests et de validations pour satisfaire d'une part aux propres exigences du groupe Cebi, mais elles permettent également d'ouvrir le laboratoire aux sociétés externes. —

— EUROHPC —

## Inauguration en grande pompe

Le siège de l'entreprise commune européenne pour le calcul à haute performance installé au Luxembourg a été officiellement inauguré.

Fin avril, le ministre des Affaires étrangères et européennes, Jean Asselborn, le ministre de l'Économie, Franz Fayot, le commissaire européen au Marché intérieur, Thierry Breton, le président du Comité directeur de l'entreprise commune EuroHPC, Dr Herbert Zeisel, et le directeur exécutif de l'entreprise commune EuroHPC, Anders Dam Jensen, ont inauguré officiellement le siège de l'entreprise commune pour le calcul à haute performance européen (EuroHPC). L'installation d'EuroHPC au Grand-Duché permet à l'Europe de se positionner comme leader mondial dans le domaine du calcul à haute performance. Le pays, en plus d'accueillir le siège de l'EuroHPC, s'est également doté d'un superordinateur dénommé *MeluXina*, qui est cofinancé par des fonds européens et qui intégrera un réseau européen de huit superordinateurs. Hébergé dans le centre de données DC2 de LuxConnect à Bissen, *MeluXina* sera opérationnel prochainement et sera le deuxième supercalculateur européen à être activé après «Vega», en Slovaquie. L'implantation d'EuroHPC à Luxembourg consolide ainsi la place du Grand-Duché comme siège d'institutions et d'organes européens, et notamment de son pôle numérique. —

— KIRCHBERG SHOPPING CENTER —

## La solidarité par l'Art

Le Kirchberg Shopping Center a accueilli des séances de *live painting* au mois de mai pour soutenir les enfants autistes et en difficulté.



En partenariat avec la galerie d'art Pop My Duke, les artistes Pimax et MG, deux talentueux street-artistes français issus de la culture graffiti parisienne, ont revisité en *live* et en réalité augmentée, des œuvres iconiques de cinq grands maîtres de la peinture (Magritte, Picasso, de Vinci, Buffet et Van Gogh). Les toiles destinées à la vente (à la galerie Pop My Duke et sur son shop en ligne ([www.popmyduke.lu](http://www.popmyduke.lu))) permettront de soutenir l'association caritative Nourf Art School, venant en aide aux enfants autistes ou en difficultés grâce à des ateliers artistiques thérapeutiques propices à l'éveil, à la stimulation créative et au partage. Ce projet artistique a été l'occasion de créer une boutique éphémère dans le centre commercial, tout en promouvant des artistes tendances issus du Street Art, du Pop'art et des illusions d'optique. —

# FORD TRUCKS DÉBARQUE AU LUXEMBOURG. RENDEZ-VOUS À KEHLEN



[www.fordtrucks.lu](http://www.fordtrucks.lu)  
+352 / 20.60.16.05



Sharing the load

— THE LOFT —

## Premier complexe de foot à 5 indoor au Luxembourg

Pour permettre aux particuliers, aux sociétés, aux écoles et aux clubs de foot luxembourgeois de pratiquer le football en toutes conditions et toute l'année, un complexe de 4.000 m<sup>2</sup>, dont 2.200 m<sup>2</sup> de terrains synthétiques couverts, a vu le jour à Contern.



Cette structure, baptisée The Loft, est une première au Luxembourg. L'endroit permettra de disputer un match de football sur un terrain couvert, sans être affilié à un club, ce qui jusqu'à présent était impossible au Luxembourg. Julien Proia, son fondateur, a choisi d'aménager non pas des terrains de futsal, mais bien de football à cinq. Pour offrir une dimension supplémentaire à l'expérience proposée au sein du Loft, de nombreux outils technologiques sont mis à disposition des joueurs. Les matchs sont filmés et il est possible de partager les extraits vidéo, par exemple sur les réseaux sociaux. Par ailleurs, des bracelets et des ballons connectés sont proposés, afin d'obtenir une foule de statistiques sur la partie et sur la performance de

chacun. The Loft intègre également un restaurant dirigé par un ancien chef étoilé, qui propose une carte sur mesure. Un lounge de 200 m<sup>2</sup> surnommé The Loft Jungle, et un autre VIP, ainsi qu'un espace bar-brasserie et une terrasse aménagée pour l'été complètent l'offre. Le complexe a été pensé et aménagé pour accueillir également divers événements privés et professionnels avec un service sur mesure. The Loft est parrainé par le célèbre joueur de football Miralem Pjanic et d'autres stars devraient fouler ses pelouses synthétiques au cours de différents événements organisés prochainement. —

■ Plus d'informations : [www.the-loft.lu](http://www.the-loft.lu)

— BERNARD-MASSARD —

## 100 ans d'émotions et d'histoires familiales

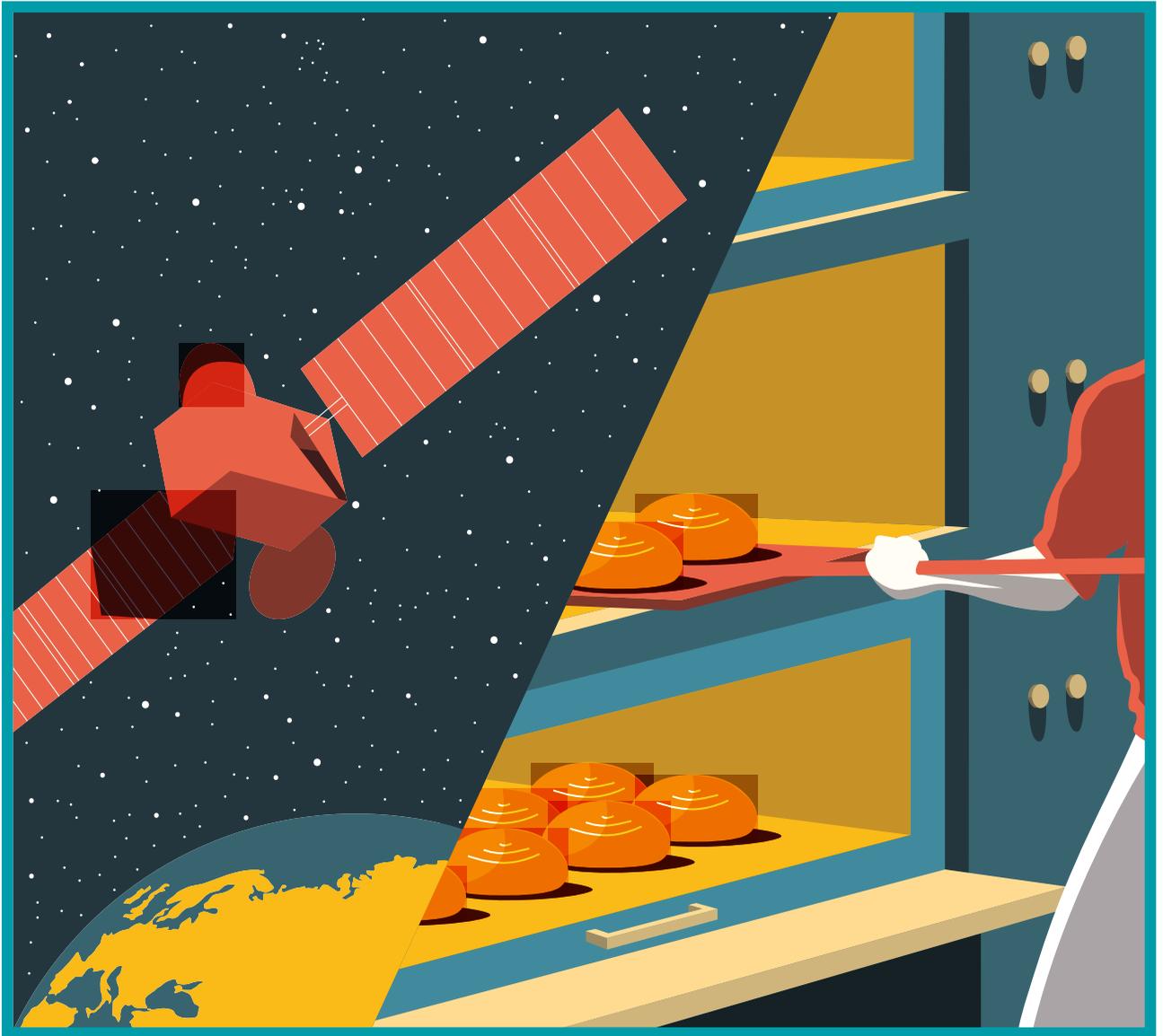
En 2021, Bernard-Massard fête ses 100 ans et lance à cette occasion la Cuvée 1921 - Crémant de Luxembourg.



Fondée en 1921 par Jean Bernard-Massard, l'entreprise familiale depuis cinq générations a su traverser les décennies et elle n'a jamais cessé de capitaliser sur son savoir-faire et d'investir dans le développement et la modernisation de ses activités. Une attitude qui a permis à la maison de se relever des crises. Aujourd'hui considérée comme l'une des entreprises viticoles les plus réputées du Luxembourg, Bernard-Massard exporte ses produits dans plus de 20 pays et a été maintes fois récompensée. Pour célébrer ses 100 ans, une cuvée haut de gamme, fidèle au style de la maison, a été élaborée à partir des raisins des meilleures parcelles de la maison et élevée trois années durant dans ses chais. La Cuvée 1921 est issue de l'assemblage de

Chardonnay, de Pinot Noir, de Riesling, de Pinot Blanc et de Pinot Gris. Pensée comme un écrin pour ce crémant anniversaire, la bouteille de la Cuvée 1921 présente une étiquette toute particulière. Inspirée d'une fresque d'un ancien papier à en-tête Bernard-Massard, elle a été revisitée par l'artiste luxembourgeoise Anne Mélan. L'illustration a été enrichie de clins d'œil et de symboles en lien avec l'histoire de la maison et fait référence entre autres aux caves de Grevenmacher, à Jean Bernard-Massard ou au Château de Schengen (Domaine Thill), acquis par Bernard-Massard dans les années 1980. On y trouve également des petits drapeaux de différents pays, soulignant la notoriété de la maison au-delà des frontières luxembourgeoises. —





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



## Lidl Luxembourg Des abeilles et du miel urbain

En collaboration avec l'apiculteur Hugo Zeller, Lidl a installé un total de 6 ruches à Differdange, Huldange et Pommerloch, afin de développer et de soutenir des initiatives autour de l'économie circulaire et de la consommation locale. Avec une moyenne de 50.000 abeilles par ruche et deux ruches par magasin, Lidl accueille quelque 300.000 abeilles qui contribueront ainsi à revitaliser la pollinisation naturelle. Cette opération est l'occasion de rappeler l'importance des abeilles dans l'ensemble de l'écosystème (y compris dans un environnement urbain) et de donner à ses collaborateurs l'opportunité de profiter de ce miel produit localement. En moyenne, une ruche peut produire près de 12 kg de miel par an. Les installations de Lidl permettront ainsi de récolter, en ce mois de juillet, quelque 72 kg grâce aux 6 ruches installées aux abords de ses magasins.

## Keep Contact Lancement de Saaskia

Spécialisée dans la veille média et l'intelligence économique, l'agence Keep Contact lance Saaskia, une solution d'intelligence artificielle appliquée à l'e-veille et à l'e-monitoring. Destinée à toutes les entreprises du Luxembourg et de la Grande Région, Saaskia offre un avantage compétitif en maîtrisant l'ensemble des flux d'informations. Cette solution clé en main donne accès à une plateforme digitale permettant de consulter une quantité importante d'informations (des milliers de journaux, radios, TV, web, réseaux sociaux...), d'en extraire les contenus jugés importants via des mots-clés préalablement définis, d'organiser et de traiter les données recueillies pour en optimiser l'analyse. Saaskia offre une interface intuitive dans le respect des règles de conformité et des droits d'auteur, en accord avec le CFC (Centre Français de copie) et Luxorr au Luxembourg.

— MUNHOWEN —

## La gamme s'enrichit

Après *Lodyss Natierlech*, eau plate, *Lodyss Liicht Spruddeleg*, finement pétillante, *Lodyss Sprudelleg* complète l'assortissement.

*Lodyss Spruddeleg*, la pétillante de la gamme reconnaissable à son étiquette verte, est faite pour les amateurs d'eau fortement gazeuse. Tout comme les autres eaux de la gamme Lodyss, elle bénéficie d'une pureté exceptionnelle. Conservée à l'abri de toute pollution humaine, elle est préservée dans un aquifère à moins 317 mètres de profondeur sous une couche impénétrable. Les études réalisées par le Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) ont révélé que cette eau date de l'ère glaciaire, soit il y a plus de 30.000 ans. Le résultat: une pureté incomparable, très digeste et une composition minérale adaptée à tous. Lodyss restant fidèle à ses principes d'éco-responsabilité, la *Spruddeleg* sera uniquement commercialisée en bouteille en verre consigné. —



— BIZOO BIZOO / DEVİ —

## Deux pop-up stores inédits

Deux boutiques éphémères se sont installées aux numéros 38 et 40 de la rue Philippe II. Ils resteront en place jusqu'au mois d'août 2021.



— BIONEXT LAB —

## Pour des résultats certifiés

BioneXt LAB anticipe les futures réglementations européennes concernant la crise sanitaire Covid en complétant ses comptes-rendus d'un QR Code d'authentification et d'un *Travel Report* spécifique en anglais.

L'Union européenne a publié une recommandation visant à déployer dès le mois de juin 2021 dans tous les États membres un *Digital Green Certificate* permettant d'authentifier les résultats de test PCR et les certificats de vaccination. BioneXt LAB anticipe la future mesure européenne en créant un *Travel Report* en anglais et y fait figurer un QR Code permettant d'authentifier les résultats afin de les certifier, ce qui les rend infalsifiables. En pratique, les autorités peuvent scanner le QR Code du compte-rendu (électronique ou papier). Les serveurs du laboratoire sont interrogés et renvoient une page web confirmant ou non les informations présentes sur le compte-rendu. Un compte-rendu de résultat ne disposant pas de ce QR Code n'est pas authentique. Un compte-rendu de résultat dont le QR Code ne produit pas la page web généré par le laboratoire n'est pas certifié. —



Après l'appel à candidatures lancé en janvier 2021 et l'évaluation de quelque 70 dossiers, la Ville de Luxembourg a retenu Bizoo Bizoo et Devı pour occuper les surfaces commerciales de la rue Philippe II. Bizoo Bizoo s'adresse plus particulièrement aux jeunes parents, qui y trouveront toute une panoplie de vêtements, d'accessoires et de jouets pour les tout-petits de la naissance jusqu'à l'âge de 6 ans, ainsi que du prêt-à-porter pour les jeunes mamans branchées. L'enseigne privilégie les produits fabriqués en Europe et conçus par des créateurs locaux. Devı propose des vêtements et accessoires fabriqués de manière éthique en Inde à partir de tissus vintage. Pour cela, la jeune entrepreneuse travaille avec l'association Saheli Women qui offre aux femmes défavorisées des régions rurales du travail dans la production textile leur permettant de vivre dignement et de manière autonome. —

# NOUVEAU RENAULT ARKANA

hybride par nature



**24 415 €** à partir de  
tvac\*

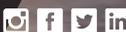
4,8 - 5,9 l/100 km · 108 - 134 g CO<sub>2</sub>/km (WLTP)

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

\* nouveau Renault arkana zen tce 140 edc. prix catalogue conseillé de base de 27 655 € moins remise de 2 490 €, moins prime de recyclage conditionnelle de 750 €, offre réservée aux particuliers pour toute commande du véhicule neuf concerné du 01/06/2021 au 31/07/2021. infos et conditions sur [renault.lu](http://renault.lu). modèle illustré : nouveau Renault arkana r.s. line tce 140 edc. prix catalogue conseillé options incluses : 33 050 € tvac. annonceur : renault belgique-luxembourg s.a. (importateur), chaussée de mons 281, 1070 rpm bruxelles, tva be 0403463679 - iban be76 0017 8828 2195.

Renault préconise 

 DONNONS PRIORITÉ À LA SÉCURITÉ.

 [renault.lu](http://renault.lu)



— OKO —

## Increasing agricultural insurance in Africa

OKO, an insurtech startup that provides inclusive agricultural insurance to secure farmers' income across Africa, has closed a seed investment of USD 1.2 million. The round was led by Newfund and ResiliAnce. Mercy Corps Venture, Techstars, ImpactAssets and RaSa also participated in the round.

The startup, which currently operates in Mali and Uganda, uses satellite data and mobile payments to create automated insurance products for farmers whose fields are affected adversely by weather events — primarily droughts and floods. With the new funding, OKO aims to strengthen its presence in Mali and Uganda and expand its offerings to more African markets, starting with the Ivory Coast. —



— KLEOS —

## Polar Vigilance Mission launched

Kleos Space (ASX:KSS, Frankfurt:KS1), a space-powered radio frequency reconnaissance data-as-a-service (DaaS) company has confirmed the successful dispatch of its cluster of four Polar Vigilance Mission satellites (KSF1) from Delft in the Netherlands to Cape Canaveral Space Force Station. The satellites have been built by small satellite specialist Innovative Solutions In Space (ISISPACE).

The Polar Vigilance Mission will provide global data that will increase Kleos' overall coverage density in the equatorial region and also cover areas north and south of the Kleos Scouting Mission satellites which successfully launched in November into a 37 degree inclined orbit. —



— LUXTRUST/UNIVERSITY OF LUXEMBOURG —

## Security for the post-quantum era

LuxTrust and the University of Luxembourg's Interdisciplinary Centre for Security, Reliability and Trust (SnT) have engaged in a collaborative research partnership to investigate new cryptographic algorithms that are resistant to the impact of quantum computers.

According to the engineering progress made during the last few years, it is very likely that large-scale quantum computers will be built within the next decade. Foreseeing the challenges of tomorrow and quantum computers that exploit physical phenomena of quantum mechanics, LuxTrust and SnT have joined their resources to prepare the transition from the core mechanisms of LuxTrust's currently used technology to the post-quantum era. —



— E-CAUTIO/SCHUMANN —

## Accelerating digitalisation, reducing human error

E-Cautio, a Luxembourg-based insurtech company Platform-as-a-Service (PaaS) provider, has announced its new partnership with Schumann, a leading technology provider in the fields of credit and surety, for the use of Schumann's CAM Surety Software. With CAM Surety, a SaaS solution, E-Cautio enables small and medium companies to remain competitive through the digitalisation of the full process of guarantees and surety bonds. By fully automating guarantees and surety bonds such as performance guarantee or completion guarantee, small and medium-sized companies in Luxembourg and the rest of Europe accelerate their digital transformation, improve operations, and reduce the risk of human error. —



— ORGANON —

## Prioritising women's health at long last

**Organon has now launched as the only global healthcare company of its size focused on women's health: good news for women globally and the Netherlands and Belgium where the company has two production sites and office locations.**

Organon started as a pharmaceutical company almost one hundred years ago. The roots in its birthplace of Oss are still there, but the new Organon is different: no other large global healthcare company has the health of women as its primary

therapeutic area of focus. 'Today we are not only launching a new company, today we are launching a commitment to the health of women worldwide. A commitment to listen to women, to understand "her" health needs and help identify



solutions that are urgently needed', said Petra Willems, appointed Managing Director Organon Benelux. 'It's a unique opportunity to build a new company that intends to be leading in women's health, to address the needs and conditions that only

or disproportionately impact women. Providing a healthier future for women also means providing a healthier future for their families and the communities they are part of around the world.'

'Improving women's health is critical to achieving a healthier world. Women make up more than half of the world's population. As a new company, we will begin by listening to women's healthcare needs to drive our product development - to create and deliver new solutions. ... there is so much more we can do for women and their health.' —

apprenez continuellement  
connectez-vous de n'importe où  
boostez votre carrière  
discutez avec des experts



gardez une longueur d'avance



[arendt.com/institute](https://arendt.com/institute)

cours flexibles . sessions personnalisées . solutions numériques

## Farvest Launch of new monthly webisodes

Farvest, a marketing and communication agency, has launched a new monthly webisode highlighting and sharing the expertise of targeted personalities, companies and startups. The 'On-the-Spot' digital meet-ups feature a guest speaker, an experts' minute, a focus on an innovative startup, as well as upcoming events.

*'We are delighted to offer to our network a new digital format allowing experts of targeted sectors to share their expertise with a wide audience. Over the last months, we saw a rising interest for video content and we wanted to leverage on the use of our video studio. As a B2B specialist enabling business and strategic partners to connect together, we are sure that these episodes will be the occasion to get inspired and explore great innovation in targeted fields',* said Mariella Labate, Project Manager, Farvest.

## Banque de Luxembourg Expanding to Apple Pay

Banque de Luxembourg now offers Apple Pay, a safe and private way to pay for purchases without handing over cards, touching physical buttons or exchanging cash – with the added benefit of powerful iPhone technology to secure every transaction. All clients need to do to make a contactless payment is hold their iPhone or Apple Watch near the payment terminal. Every Apple Pay transaction is secured using Face ID, Touch ID, or the device passcode, as well as a unique dynamic security code.

It can also be used on clients' iPhones, iPads, or Macs as an easier, faster way to pay in many apps or online via Safari, without having to create accounts or keep re-entering their shipping and billing details. Apple Pay is accepted by numerous retailers and is also a convenient way to pay for services like food and grocery deliveries, online purchases, travel tickets and parking, as well as Apple Watch in-app purchases.

— FINOLOGEE —

## Government support for optimising payments

**Fintech specialist Finologee has developed a robust system to automate professional payments and to enhance workflows.**

The product's development is supported by the Luxembourg Government through its research, development, and innovation programme. Crédit Agricole Life Insurance Europe (CALIE), one of Luxembourg's leading life insurance companies, is the first client/end-user to integrate the new platform. For many financial industry professionals and other institutional players looking for business process enhancement and automation, the lack of efficient bank connectivity is one of the key challenges. Relying on paper-based payment instructions or authorisations through processes that require manual data entry, transfer or signatures is a growing source of inefficiencies and risk. The new system will enable Luxembourg's financial industry and institutional players to optimise their processes, with a direct connection to the SWIFT network. —



— MOTION S / GROUP <a> —

## Partnership supports automotive solutions

**Motion-S has announced a strategic partnership and investment from Group <a>, a new shareholder after a capital increase.**



— LU-CIX —

## A growing community

**LU-CIX, the Luxembourg Internet Exchange Point, has welcomed Zonat as a gold member. Created in 2003, Zonat provides IT solutions in infrastructure design server, cloud computing implementation, administrative and security care data.**

In the last two years, Zonat acquired five hosting brands to consolidate under its umbrella. Just to name a few local players, Zonat recently integrated e-hosting, Luxhosting and Letzebuerg – three brands offering Luxembourg based services. Zonat's focus market is not just Benelux but they also cover the German, UK and US markets. Some of their key brands are Hosting.co.uk, Yoursite.com, FLATsite, and website.de. In order to provide the best quality of services, Zonat has chosen the European Data Hub (EDH) datacentre in Luxembourg, another Gold LU-CIX member. The EDH data center is Tier IV certified to provide a state-of-the-art level of security and integrating the most innovative technologies to its customers. —



Motion-S is a data-driven analytics solution provider in the mobility ecosystem and trusted partner for companies in multiple industries, providing them with advanced, accurate, and customised solutions, focusing on risk assessment, energy efficiency, vehicle wear analytics, and electrification transition assessment. Founded in 2014 as the first spin-off of the SnT (University of Luxembourg), Motion-S developed in its early phase mobile apps to support insurers in creating driving behaviour analysis campaigns.

In 2018, FEBIAC (*Fédération Belge de l'Automobile & du Cycle*), an institutional partner in the automotive industry, acquired a participation in Motion-S capital allowing Motion-S to strengthen its position in the automotive sector.

The partnership and investment from Group <a> is another milestone and will boost Motion-S's solutions for the automotive industry. —



# La banque des entrepreneurs

depuis 1856

Bon temps ou mauvais temps, la BIL est à vos côtés depuis 1856 et propose des solutions adaptées à chaque étape du cycle de votre entreprise. Découvrez-les sur [www.bil.com/entreprises](http://www.bil.com/entreprises) ou contactez directement votre Responsable de relation BIL.



→ Outils et bonnes pratiques  
pour mieux comprendre les enjeux  
de la propriété intellectuelle



## OBJECTIFS DE LA FORMATION

**15 modules interactifs** en français et en anglais permettant d'appréhender :

- Les principes de la propriété intellectuelle
- Les droits de la propriété intellectuelle en pratique (brevets, marques, dessins et modèles, droits d'auteur)
- L'utilisation stratégique de la propriété intellectuelle et l'exploitation des informations brevets
- Les méthodologies utilisées pour l'évaluation des actifs immatériels et les stratégies de valorisation

Déjà plus de 200 participants depuis 2018

PLUS D'INFORMATIONS  
ET INSCRIPTION SUR  
[WWW.IPIL.LU](http://WWW.IPIL.LU)

IPIL G.J.E.  
L-8008 Strassen  
+352 247-80210 / [training@ipil.lu](mailto:training@ipil.lu)

Annonceur : IPIL G.I.E. organisme de formation professionnelle continue n°agrément 10073773/0



60 h de cours  
répartis en  
**15 modules combinant**  
théorie, exercices  
interactifs, études de cas,  
animations



• **3 modules gratuits**  
• Formation complète à  
**100€**  
• Eligible à la  
formation continue  
«Digital Skills»



Public concerné :  
**entreprises, start-ups,  
ingénieurs et chercheurs**



### atHome/TAXX.LU Accelerating online tax returns

atHome Group has acquired a majority stake in Taxx.lu and so the leader in digital services joins forces with the reference in online tax declaration and strengthens its leading position in digital services. Three years after the launch of atHomeFinance and the acquisition of Luxauto, the atHome Group is accelerating the development of its digital ecosystem and its range of services with the acquisition of a majority stake in Taxx.lu. The goal in the coming months is to automatically fill in 90% of the tax return, without the need for manual input. Each of atHome Group's brands contributes to facilitating life for Luxembourg and cross-border residents through the digitalisation of services.

### Maana Electric Support for radical technologies

Maana Electric has announced the second extension of its contract with the European Space Agency. The multi-million euro contract, which is supported by the Luxembourg Space Agency, will allow the company to complete the production of its first deployable 1MW TerraBox system, as a demonstrator of Maana Electric's radical technologies to transform terrestrial sand and lunar regolith into solar panels. The TerraBox is a mobile factory that fits into several shipping containers and can be deployed around the world. It has the unique capability to produce solar panels using only sand and electricity, allowing the TerraBox to produce solar panels from local sand resources in desert regions.

### Intrépide Studio/Cap4 Digital collaboration

Intrépide Studio continues its development by joining forces with Cap4 Group, strengthening Cap4 Group and its subsidiaries. The creative studio founded in 2017 has developed expertise in three branches: digital (UI/UX design, web and mobile development, digital marketing), branding (corporate launch, communication), as well as in photography and video. *'Integrating Cap4 Group represents a great opportunity and a deliberate choice that makes sense in today's market. An alliance that will help us continue to develop our business. The evidence is simple, Intrépide Studio and Cap4 Group are two companies specialised in digital that offer different but complementary services',* said Mathias Briquemont, CEO and partner of Intrépide Studio.

### B Medical/Kuehne+Nagel Optimising cold chain solutions

B Medical Systems, a Luxembourg based global leader of vaccine cold chain solutions and manufacturer and distributor of blood management and medical refrigeration solutions, has announced a collaboration with Kuehne+Nagel, a global leader in logistics, for the opening of a new distribution centre in Luxembourg. The new distribution centre of 6,000m<sup>2</sup> can store more than 6,000 products at any time and will cater to the global business requirements of B Medical Systems.

B Medical Systems offers reliable and efficient vaccine refrigerators and freezers, laboratory refrigerators and freezers, blood bank refrigerators, plasma freezers, vaccine transport boxes etc., which are critical for the safe storage and transport of vaccines, medicines and biospecimens. The new collaboration with Kuehne+Nagel BeLux is part of supply chain optimisation initiatives of B Medical Systems.



— LILIUM/LUXAVIATION —

## Expanding the dream for air mobility

**Positioned to be a global leader in regional electric air mobility with the development of its electric vertical take-off and landing jet, Lilium and Luxembourg-based Luxaviation Group, one of the largest business aircraft and helicopter operators worldwide, have announced that Luxaviation Group plans to support Lilium in building out airline operations in Europe.**

Lilium's vision for a flexible transportation ecosystem is supported by world-class partners. Luxaviation Group brings over 60 years of experience operating passenger service with hundreds of aircraft under management and 10 Air Operator Certificates ('AOCs') across Europe.

Building on the Luxaviation Group track record that includes securing the first European Union Aviation Safety Agency AOC approval for a business jet operator, the parties anticipate Luxaviation Group will become responsible for parts of the airline operations being developed by Lilium. This includes securing necessary approvals and managing pilots, which will be trained following a type rating concept developed by Lufthansa Aviation Training, another Lilium partner. As Lilium continues developing its launch networks in Europe for the planned commercial launch in 2024, Luxaviation Group will also work with Lilium on the development of its best-in-class customer experience, built around Lilium's digital airline platform and the 7-Seater Lilium Jet.

*'We are proud to be working alongside Luxaviation Group, a leading operator in the aviation sector with a track record in offering an innovative and customer-focused service, to build out the Lilium network in Europe. This marks a key milestone as we prepare for launch, and we look forward to working together to provide an exceptional airline service for our passengers',* said Remo Gerber, Chief Operating Officer at Lilium.

Lilium has previously announced plans for launch networks in Germany through partnerships with Munich, Nuremberg, Dusseldorf, and Cologne/Bonn airports. —



# NOUVELLE E-PACE SURPRENANTE À TOUS POINTS DE VUE



## JAGUAR E-PACE À PARTIR DE € 36.190

Avec son design revisité, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, la nouvelle Jaguar E-PACE est encore plus sportive et dynamique. Et grâce aux 'Special Offers' temporaires, ce SUV compact est plus surprenant que jamais avec un avantage client de € 4.117 pour plus de style, de technologie et de confort. Choisissez parmi une nouvelle gamme de moteurs essence et diesel avec technologie semi-hybride (MHEV) ou la version hybride rechargeable (PHEV). Découvrez dès maintenant la nouvelle E-PACE et laissez-vous séduire par son design élégant et audacieux.

**Jaguar Luxembourg - 128, Route de Thionville, L-2610 Luxembourg - T. 29.71.74**

**Jaguar Sud - 9, ZAC Haneboesch II, L-4563 Niederkorn - T. 27.61.60**

**[www.jaguar.lu](http://www.jaguar.lu)**

2,0-9,7 L/100KM. CO<sub>2</sub> : 44-218 G/KM (WLTP)

Donnons priorité à la sécurité. Modèle présenté équipé d'options et d'accessoires. Promotions résultant d'un effort conjoint entre les concessionnaires et Jaguar Land Rover Belux. Offre valable jusqu'au 31/07/21.

## BNP Paribas Mobilising for climate action

In line with its commitments to fight climate change, BNP Paribas has joined the Net-Zero Banking Alliance (NZBA) launched by the United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI). This banking alliance is a decisive step in the mobilisation of the financial sector for climate and is part of the Glasgow Financial Alliance for Net Zero chaired by Mark Carney ahead of COP26. BNP Paribas has included the pursuit of positive environmental impacts in its 'company purpose' and intends to make sustainable finance a major driver of its next strategic plan. The Group is convinced that achieving the objectives of the Paris Agreement requires the mobilisation of the entire financial system.

*'The signing of a common net zero carbon commitment, with intermediate targets, is a decisive step in the financial sector's mobilisation in the defense of our climate',* said Jean-Laurent Bonnaté, Director and CEO of BNP Paribas.

## Banking Circle Support for the Nordics

Luxembourg based global financial infrastructure provider, Banking Circle, has joined the P27 Nordic payment initiative as a front-runner bank in creating bulk-clearing for the Danish Krone, underlining its commitment to building a global payments infrastructure. P27 has been acknowledged as a vital initiative to address the disparate clearing systems currently operating across the Nordic region. P27, named for the 27 million people it will serve in the Nordic region, is an initiative between several banks that share the goal of creating the world's first digital platform through which businesses and consumers can make real-time, domestic and cross-border payments. Like Banking Circle, P27 believes payments should be faster and cheaper and that collaboration is the way this can be achieved.

— ANOTE MUSIC —

## Music partnership with Japan and France

**ANote Music, Europe's leading marketplace for investing in music royalties, has announced its expansion into Japan and Asia through its inaugural joint venture with Royalty Bank, Japan's first royalties transaction brokerage, as well as France via EL Editions.**

The new partnership sees ANote expand its global presence to the Japanese market while bringing ANote's industry leading technology to Royalty Bank's expanding network.

In the first instance, Royalty Bank's new website will link to ANote's platform, offering Japanese investors and music enthusiasts access to ANote's catalogues of European music royalties. Built using blockchain technology, ANote's platform provides a secure and transparent platform for artists, record labels and publishers to become financially independent, offering immediate access to funding through an auction of music rights, while keeping 100% of their artistic control.

Later this year, a second phase will bring a dedicated Royalty Bank Trading Platform, powered by ANote Music, to the Japanese market. The exchange will offer access to royalty investments for Japanese music catalogues and other assets, including comics and animation, a growing market of around EUR 3.7 bn yearly.

A third phase of development will add further interconnectivity between Royalty Bank's platform and ANote's core global platform, allowing European investors access to auctions for Japanese assets, and Japanese investors access to European auctions and trade.

More recently, ANote Music has also secured its first French listing from EL Editions, the French publishing company behind songs from award-winning artists and many of the nation's rising stars. —



— DILLINGER/SAARSTAHL/PAUL WURTH —

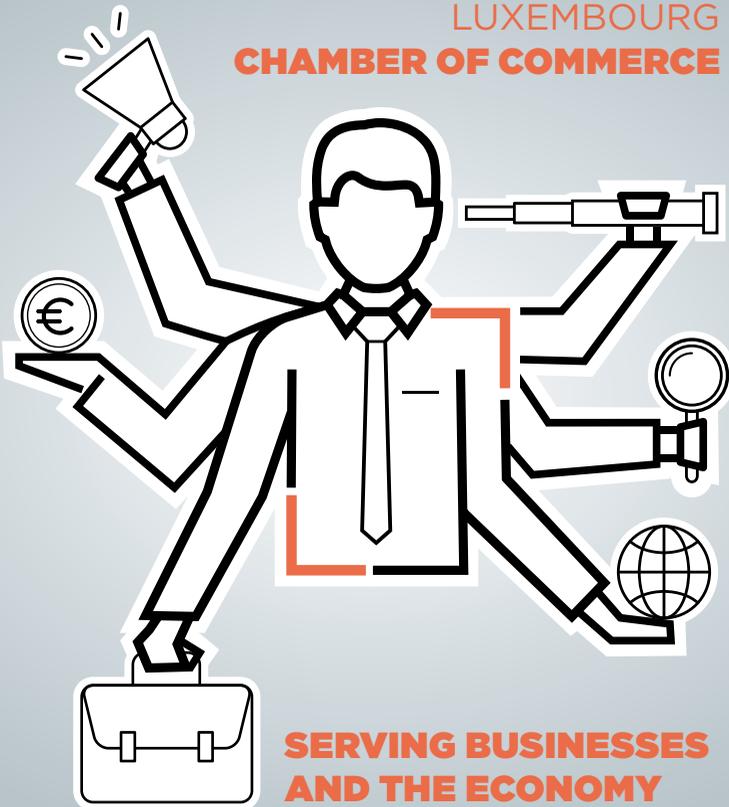
## Green Steel

**With H2Syngas, Saarstahl and Dillinger have joined with Paul Wurth, a Luxembourg engineering company belonging to the SMS group to use their own process gases and significant quantities of hydrogen in the blast furnace process. The associated pilot plant, which is being built in cooperation with Paul Wurth, is scheduled to begin operating this summer.**

With this innovative technology, the steel companies are reducing their carbon emissions and taking the next important step toward carbon-neutral steel production. H2Syngas is a part of the cross-border hydrogen project in the Saar region. As part of the joint H2Syngas project, the steel companies intend to continue working with Paul Wurth to develop the technology of using their own process gases for a blast furnace of ROGESA Roheisengesellschaft Saar, a subsidiary of Dillinger and Saarstahl. The new so-called dry reforming process developed by Paul Wurth enables the gas produced in the coke oven to be converted into a hot reduction gas, or 'syngas'. This gas is enriched with hydrogen and then used as a reducing agent for the reduction of iron ores. Injecting the hot reducing gas into the blast furnace leads to a significant reduction in coke consumption and thus to a reduction in carbon emissions. H2Syngas is one of the leading projects of the cross-border hydrogen project in the Saar region. The aim of the individual projects is to establish a green hydrogen economy in Saarland, France and Luxembourg. The first phase of the project will involve construction of a pilot plant to test the dry reforming process on a small scale. For the development and construction of this pilot plant, the Luxembourg Ministry of Economy awarded Paul Wurth a grant under the applicable R&D aid scheme. It is scheduled to begin operating in the summer of 2021. —



## LUXEMBOURG CHAMBER OF COMMERCE



**SERVING BUSINESSES  
AND THE ECONOMY**

The Chamber of Commerce protects, defends and articulates the interests of the businesses and economy of Luxembourg. It supports the creation and development of companies and promotes their international growth.

It offers a diversified range of training courses adapted to the needs of economic players and helps develop the acquisition of professional skills. Finally, it produces, analyses, and informs the public through multiple distribution channels.

T.: (+352) 42 39 39-1  
chamcom@cc.lu  
7, rue Alcide de Gasperi  
L-2981 Luxembourg

**CHAMBER  
OF COMMERCE  
LUXEMBOURG**  
POWERING BUSINESS

FOLLOW US: @CCLUXEMBOURG WWW.CC.LU

 **DSK**  
SYSTEMS

TEMPS DE PRÉSENCE

PLANNING DU PERSONNEL

GESTION D'ABSENCES

SUIVI DU TÉLÉTRAVAIL



**SOLUTIONS SUR MESURE DE GESTION DU TEMPS**

92 route d'Arlon L-8311 Capellen | +352 4938 72-1 | info@dsk.lu | [www.dsk.lu](http://www.dsk.lu)

# Institutional News



**Lex Delles**

Ministre des Classes moyennes, ministre du Tourisme

**« Les Tourism Awards s'articulent autour de la notion "d'excellence" »**

**Les Luxembourg Tourism Awards 2021 vont récompenser les acteurs du tourisme au Luxembourg. En quoi ce secteur, qui a beaucoup souffert de la pandémie, est important pour l'économie du pays ?**

Le secteur du tourisme a un impact économique considérable au Luxembourg. Le *World Tourism and Travel Council* estime l'impact direct et indirect du secteur à 8,7 % du PIB luxembourgeois et affirme que 33.300 emplois sont directement ou indirectement liés au secteur. Cependant, il fait partie des secteurs les plus vulnérables lorsqu'il y a des crises sanitaires et économiques. C'est la raison pour laquelle le gouvernement a mis en place des mesures de soutien conjoncturel visant à apporter une aide supplémentaire aux secteurs - dont le tourisme - les plus touchés par la crise liée à la pandémie de la Covid-19. Il convient cependant de noter que le Luxembourg dispose toujours d'un grand potentiel en tant que destination touristique et que ses atouts gagnent résolument en importance dans le contexte actuel, notamment en ce qui concerne des activités de plein air au milieu d'une nature intacte, ainsi que des expériences culturelles et gastronomiques uniques.

**Quels seront les critères qui feront la différence pour remporter ces prix ?**

Les *Tourism Awards* s'articulent autour de la notion « d'excellence ». L'offre touristique du Luxembourg s'est développée au fil des ans pour atteindre non seulement un niveau élevé de qualité et de variété des prestations, mais également une dynamique en termes d'innovation qui a permis de répondre à une clientèle riche en diversité. Les *Luxembourg Tourism Awards* ont pour vocation de rendre compte de cette capacité à exceller, à s'adapter aux attentes particulières en matière de tourisme et à enrichir l'offre et les services existants. Les projets soumis seront évalués par un jury multidisciplinaire sur leur stratégie touristique, sur l'innovation, sur la durabilité, sur l'accessibilité, sur la responsabilité sociale et *last but not least*, sur la digitalisation.

— LUXEMBOURG TOURISM AWARDS 2021 —

## Récompenser l'art de recevoir

La Direction générale du tourisme lance les *Luxembourg Tourism Awards 2021*. Une initiative qui célèbre l'hospitalité, la culture et l'innovation et met en valeur la diversité et la qualité de l'offre touristique au Grand-Duché.

S'adressant à toute entreprise, fondation, établissement public, association sans but lucratif, administration communale et personne physique étant active dans le domaine du tourisme à Luxembourg (hôtels, campings, gîtes, auberges de jeunesse, musées, places de jeu, parcs d'aventures, offres touristiques digitales ou gastronomiques...), ayant réalisé un projet dans ce domaine durant les années 2018, 2019 ou 2020, les *Luxembourg Tourism Awards 2021* visent à récompenser les acteurs du tourisme dans leurs secteurs respectifs pour contribuer à la relance de l'activité, et mettre en lumière la qualité de la destination Luxembourg, pays cosmopolite au cœur de l'Europe. C'est sur la base de critères

définis qu'un jury multidisciplinaire révélera l'ensemble des lauréats, puis les finalistes et les gagnants par catégorie sur un projet présenté. Ainsi, ces *Tourism Awards* souhaitent saluer les efforts et l'engagement d'un secteur d'activité qui répond à des attentes diverses en matière de tourisme et qui fait preuve en permanence d'une grande adaptabilité pour attirer une clientèle étrangère tout comme locale, surtout en temps de pandémie comme celle liée à la Covid-19, et récompensera, avec plusieurs prix, les efforts entrepris pour faire vivre l'offre touristique dans ce contexte difficile. —

■ Plus d'informations et participations : [www.tourismawards.lu](http://www.tourismawards.lu)



— MELUXINA —

## Le superordinateur luxembourgeois est opérationnel

Hébergé dans le centre de données de LuxConnect à Bissen, le premier superordinateur luxembourgeois, MeluXina, a été officiellement lancé.



D'une puissance de calcul de 10 pétaflops (correspondant à 10 millions de milliards d'opérations de calcul par seconde), MeluXina se classe parmi les 50 meilleurs calculateurs haute performance au monde. Sous la tutelle conjointe du ministère d'État et du ministère de l'Économie, LuxProvide, filiale à 100% de LuxConnect, est en charge de son exploitation. MeluXina est intégré dans un réseau européen de 8 supercalculateurs. Ce réseau est mis en œuvre par l'entreprise commune EuroHPC JU, une initiative de l'Union européenne lancée sous l'impulsion du Luxembourg et cofinancée par la Commission européenne et 33 pays, dont le Grand-Duché. L'initiative vise à développer en Europe un écosystème de supercalculateurs de classe mondiale en tant qu'élément constitutif clé des initiatives du marché unique numérique et du cloud européen. Le siège de l'entreprise commune EuroHPC JU se trouve au Luxembourg et avec MeluXina, le calcul intensif devient plus accessible à la recherche ainsi qu'à l'économie luxembourgeoise et européennes. Les startups, les PME et les grandes entreprises, ainsi que les organismes de recherche, pourront exécuter des charges de travail HPC en accédant aux ressources de calcul de MeluXina. Un centre de compétences coordonnera le développement de l'expertise HPC au niveau national et facilitera l'accès aux opportunités HPC pour la recherche, les utilisateurs scientifiques, l'administration publique, mais aussi dans les secteurs industriels, offrant ainsi des solutions sur mesure pour une grande variété d'utilisateurs. —

— COVID-19 —

## Prolongation de régimes d'aides

Le gouvernement luxembourgeois a décidé de prolonger deux régimes d'aides liés à la Covid-19 pour une durée de quatre mois.

Début juin, le Conseil de gouvernement a approuvé un projet de loi visant à prolonger jusqu'au mois d'octobre 2021 inclus la nouvelle aide de relance et l'aide aux coûts non couverts en faveur des entreprises du secteur de l'Horeca, du divertissement, de l'événementiel et de la culture dont les activités restent directement impactées par les mesures sanitaires. L'intensité de la nouvelle aide de relance et de l'aide aux coûts non couverts sera adaptée.

Le montant de la subvention de l'aide de relance, qui est liée à la condition que l'entreprise ait subi une perte de chiffre d'affaires mensuel d'au moins 25%, restera inchangé pour les mois de juillet et août 2021: 1.250 euros par travailleur indépendant et par salarié en activité au cours du mois pour lequel l'aide est sollicitée respectivement 250 euros par salarié au chômage partiel complet

au cours du mois pour lequel l'aide est sollicitée. Pour les mois de septembre et octobre 2021, la subvention s'élèvera à 1.000 euros par travailleur indépendant et par salarié en activité au cours du mois pour lequel l'aide est sollicitée. La subvention pour les salariés au chômage partiel complet restera inchangée à 250 euros.

Pour ce qui est de l'aide aux coûts non couverts, qui est liée à la condition d'une perte de chiffre d'affaires mensuel d'au moins 40%, le montant maximal de la subvention sera adapté. —

■ Plus d'informations et demandes : [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu)

fr2s

## Création d'un label de qualité en recrutement

La *Federation for Recruitment, Search & Selection* défend, valorise et assure la promotion de ses membres cabinets de recrutement et chasseurs de tête implantés au Grand-Duché de Luxembourg.

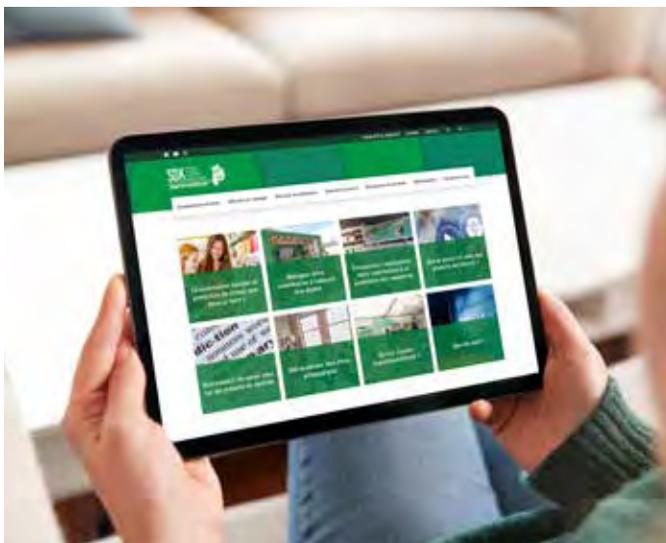
Dans le cadre des évolutions réglementaires touchant l'ensemble de ses clients tant industriels que financiers, dans une volonté d'aller plus loin en matière de transparence, elle vient de créer son propre label. Il est destiné à différencier les acteurs du recrutement qui offrent un niveau de qualité supérieure et des garanties de service dans le respect de la déontologie. L'obtention de ce label est soumise à un audit externe conduit par le cabinet ESCEM, organisme de certification indépendant basé au Luxembourg. Dans cette dynamique, tous les cabinets membres de la fr2s ont été audités pour certifier l'alignement avec le code de déontologie de la profession mis en place en 2018. Dans la continuité de cette volonté d'encadrer la profession, la création d'un label de qualité vise à donner des garanties claires en matière de process, de confidentialité et de protection des données tant pour les candidats que pour les entreprises clientes.

Fort de son taux de croissance soutenu, le marché luxembourgeois se caractérise aujourd'hui par un afflux de cabinets de recrutement dont le nombre est disproportionné par rapport à la taille du pays. Avec la création de ce label, la fr2s affirme son ambition de changer le monde du recrutement avec cette première étape vers la régulation de la profession.

— SUPERDRECKSKËSCHT —

## Nouveau site internet !

Depuis le mois de juin dernier, le site internet de la SuperDrecksKëscht est actualisé, pour offrir une structure et une clarté améliorées.



Pour les entreprises, de nombreuses rubriques et le dictionnaire des produits, ont été révisités. La rubrique *Que se passe-t-il avec nos produits de déchets ?* fournit plus particulièrement les informations générales sur le traitement des déchets, ainsi que sur le potentiel des ressources. Elle permet également de découvrir comment le cycle des matières, de la ressource primaire à la matière première secondaire s'effectue. Des informations sur les matières premières produites et des liens vers les destinataires des déchets sont disponibles pour tous les produits traités à la SuperDrecksKëscht. Le dictionnaire présente des informations détaillées sur toute une série de produits tels que les médicaments, les produits chimiques ou les graisses alimentaires, et il est illustré et agrémenté de nombreuses informations sur la prévention et le recyclage.

La rubrique traitant de la gestion et de la prévention des déchets en entreprise apporte les conseils nécessaires à l'entreprise pour qu'elle agisse de manière responsable, durable et respectueuse de l'environnement. Il est également possible de faire des recherches pour retrouver les entreprises ayant obtenu le label. La recherche peut s'effectuer soit par lieu, soit par secteur d'activité.

Enfin, un onglet *À propos de nous* permet d'obtenir des informations sur les actions mises en place par la SuperDrecksKëscht pour la préservation et la protection de l'environnement, sa politique de gestion des ressources, le plan national de gestion des déchets et pour un développement durable et les démarches de mise en œuvre dans ces cadres. —

■ Plus d'informations : [www.sdk.lu](http://www.sdk.lu)

— MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE —

## Une coopération Luxembourg-Danemark pour réaliser les premières îles énergétiques

Le Luxembourg et le Danemark ont décidé de renforcer leur coopération dans le domaine de l'éolien offshore, afin de réaliser les premières îles énergétiques au monde.



Ces îles artificielles au large de la côte danoise seront reliées à des centaines d'éoliennes offshore et fourniront de l'électricité verte pour couvrir les besoins en électricité de millions de ménages européens. Le Luxembourg confirme ainsi son engagement en faveur de l'éolien offshore, et suit ainsi l'exemple de nombreux autres pays sans littoral. Il s'agit d'une étape essentielle pour atteindre l'objectif européen de neutralité climatique d'ici 2050, car les îles énergétiques permettront de produire de l'énergie renouvelable à une échelle jamais

vue auparavant, accélérant ainsi l'élimination progressive des combustibles fossiles en Europe.

Le projet des îles énergétiques constitue la première étape d'un développement majeur de l'éolien offshore, qui contribuera à réduire les émissions de CO<sub>2</sub> dans toute l'Europe. Il augmente l'offre d'énergie verte et aide à réaliser la stratégie européenne ambitieuse en matière d'énergie renouvelable en mer, qui vise à atteindre 300 GW en 2050. —

# regie.lu

INNOVATIVE AND EFFICIENT DIGITAL SOLUTIONS



**TARGETING, STORYTELLING,  
SOCIAL MEDIAS, BEHAVIORAL INSIGHTS,  
REACH, IMPACT, PERFORMANCE, DATA.**

Regie.lu's new range of digital solutions are delivered via strong Luxembourg news brands, thus providing impact, performance, creativity and efficiency.

**WANT MORE INFO? CONTACT US.**

# regie.lu

T. (+352) 4993 9000 | [info@regie.lu](mailto:info@regie.lu) | [www.regie.lu](http://www.regie.lu)



— JONK ENTREPRENEUREN LUXEMBOURG —

## Finale des Mini-Entreprises: 20<sup>e</sup> édition

Pour la 20<sup>e</sup> édition de la Finale des Mini-Entreprises, 20 finalistes ont présenté leurs projets au Kinépolis Kirchberg, au début du mois de juin dernier. Au total, 101 équipes, représentant plus de 750 élèves et 64 enseignants de 26 lycées, se sont inscrites au programme en début d'année scolaire.

Cette finale a été organisée au format hybride. Les élèves se sont déplacés au Kinépolis Kirchberg et ont présenté leurs projets devant les membres du jury en présentiel. Le public a pu suivre chaque présentation et assister à la remise des prix en direct via le site internet de l'association. Au total, plus de 1.000 personnes ont suivi cet événement à distance. La veille de la finale, les jeunes ont eu l'opportunité de faire une répétition générale de leur présentation tout en profitant des conseils de Dirk Daenen, expert en prise de parole en public et coordinateur TEDx Luxembourg. Le jour J, chaque équipe a eu 4 minutes pour présenter ses produits/services devant le jury et les caméras. Après leur présentation, les jeunes ont défendu leur projet devant un deuxième jury.

L'équipe Ekomfort, mini-entreprise active dans l'*upcycling* de matériaux, a remporté cette 20<sup>e</sup> édition du programme des Mini-Entreprises. L'équipe présentait un pouf d'intérieur et d'extérieur entièrement recyclé et fabriqué à la main. La couche extérieure est constituée de toile qui contient une matière hydrofuge. Le rembourrage est composé de plusieurs sortes de polystyrène recyclé venant tout droit du centre de recyclage luxembourgeois. Le deuxième prix a été attribué à l'équipe Struggirls qui a pour objectif l'installation de distributeurs de tampons et pansements hygiéniques dans les lycées, les entreprises et les toilettes publiques. Le troisième prix a été décerné à l'équipe Revival Waste Saviours luttant contre le gaspillage. —

■ Plus d'informations :  
[www.jel.lu](http://www.jel.lu)



### Microlux 5 bougies et 9 entrepreneurs dans un pop-up store !

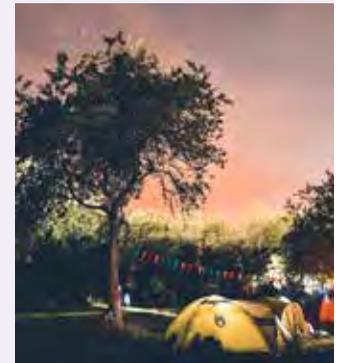
La première institution de microfinance au Luxembourg – Microlux – souffle, en 2021, sa cinquième bougie. Après 5 ans d'existence, Microlux a trouvé sa place dans l'écosystème de l'entrepreneuriat au Luxembourg et a prouvé toute son utilité au service de l'inclusion sociale et économique des porteurs de projets n'ayant pas accès au crédit bancaire. Grâce à ses outils de microcrédit, Microlux a démontré qu'avec un accompagnement adapté, l'entrepreneuriat est une voie accessible à tout un chacun. Depuis sa création, Microlux a ainsi soutenu plus de 150 entrepreneurs, permettant la création de plus de 180 emplois. Pour son anniversaire, Microlux a mis en avant, pendant une semaine, au mois de juin, neuf entrepreneurs dans un pop-up store d'Esch.



### Auberge de jeunesse Luxembourg Chambres familiales

Fin 2018, les responsables de l'auberge de jeunesse de la rue du Fort Olisy, à Luxembourg-ville, ont demandé une augmentation de leur capacité par l'aménagement

de chambres supplémentaires avec sanitaires dans l'ancien atelier de l'auberge de jeunesse. La planification du projet a été confiée au bureau d'architectes Theisen, déjà en charge de l'agrandissement de l'auberge de jeunesse en 2002. En juin 2021 ont donc été inaugurés officiellement un bureau et 3 chambres familiales avec chacune 5 lits, ainsi qu'une salle de douche avec toilette individuelle pour chaque chambre en lieu et place de l'ancien atelier du sous-sol, le tout, sur une surface de 120 m<sup>2</sup>.



### Camprilux Nouveau logo

Camprilux, l'association des campings luxembourgeois, s'est dotée d'un nouveau logo reflétant sa volonté de donner à l'identité visuelle un aspect dynamique et moderne. Le *Luxembourg for Tourism* (LFT) – Office national du tourisme – a accompagné Camprilux dans le développement de ce nouveau logo, qui s'harmonise avec ceux de la LFT et des autres partenaires touristiques. Les lignes de base ont été conservées et un équilibre harmonieux entre la marque figurative (le triangle rouge) et la marque [Camping.lu/Camprilux](http://Camping.lu/Camprilux) a été imaginé.



### Catherine Schaack

Senior Manager,  
Initial Vocational  
Education and Training,  
House of Training

**« Bon nombre de jeunes ont des qualités qui leur permettraient de s'épanouir pleinement dans l'un des métiers issus de l'apprentissage »**

### **Vous avez intégré la Chambre de Commerce en mai dernier pour prendre la direction de la formation initiale. Quelle est votre vision de l'apprentissage au Luxembourg ?**

Je pense que l'apprentissage est encore trop méconnu au Luxembourg et qu'il souffre, à tort, d'une mauvaise réputation ce qui n'est pas forcément le cas dans les pays voisins. On voit heureusement de plus en plus de témoignages qui mettent en valeur les professions accessibles via ces formations sur le terrain. Aujourd'hui les programmes de formations et l'*upskilling* tout au long d'une carrière permettent de grandir dans ces professions qui évoluent et se modernisent grâce aux nouvelles technologies et à la digitalisation.

### **Par le passé, vous avez occupé plusieurs postes en *Change Management*. Que peut apporter ce parcours à votre fonction actuelle ?**

Le *Change Management* consiste à accompagner des projets d'un point de vue humain afin de générer de l'adoption. Il apporte une vue hélicoptère aux décideurs concernés via différents outils et en observant ce qui se passe sur le terrain afin de définir des thèmes d'amélioration avec les principaux concernés. Cette boîte à outils nous aidera à mettre l'apprentissage sous les projecteurs et à favoriser le partage d'expérience pour une meilleure compréhension de tous de cette formation que je trouve fantastique.

### **Auriez-vous un message à adresser aux jeunes et aux parents concernant l'apprentissage ?**

Je suis moi-même maman de deux enfants, et je considère que l'apprentissage doit faire partie de toute discussion d'orientation avec nos adolescents. Bon nombre d'entre eux ont des qualités qui leur permettraient de s'épanouir pleinement dans l'un de ces métiers qui proposent de se former sur le terrain tout en suivant les matières de base à l'école. Tout le monde n'est pas fait pour travailler dans un bureau ou derrière un ordinateur. Le *Talent Check* que nous proposons gratuitement, notamment aux classes de 5<sup>e</sup>, permet aux élèves de détecter leurs talents sur base d'une dizaine de compétences. J'invite donc tous les parents et les professeurs à encourager les enfants à faire cet exercice, disponible sur notre site *WinWin.lu*

## — APPRENTISSAGE —

# Comment y avoir recours ?

Grâce à une nouvelle campagne WinWin, la Chambre de Commerce informe et sensibilise le public aux avantages de l'apprentissage et incite les entreprises à déclarer davantage de postes d'apprentissage. Elle a également développé un outil d'évaluation des compétences, le *Talent Check*, qui s'adresse notamment aux élèves souhaitant effectuer un apprentissage auprès d'une entreprise formatrice.

Le saviez-vous? Plus de 30 professions des secteurs du commerce, de l'industrie, de l'hôtellerie & restauration, des services et du socio-éducatif sont couvertes par l'apprentissage, ce qui représente plus de 2.000 contrats actifs enregistrés au rôle de la Chambre de Commerce chaque année. Mais qui se cache derrière cette activité essentielle du paysage économique et éducatif luxembourgeois? Le service I-VET, pour Initial Vocational Education and Training a pour objectif général la gestion des contrats d'apprentissage et la promotion de l'apprentissage auprès des entreprises et des jeunes élèves. Il regroupe ainsi 4 équipes au service des entreprises, des écoles et des élèves:

- Le *business developer* est le premier point de contact entre la Chambre de Commerce et l'entreprise. C'est lui qui explique les modalités à suivre pour obtenir le « droit de former » et accompagne patrons et tuteurs dans ces démarches.
- Le conseiller à l'apprentissage accompagne les apprentis et surveille le bon déroulement de la formation pratique. Il est l'interlocuteur privilégié du patron-formateur et du lycée. Il agit sous l'autorité d'un comité de

tutelle composé de représentants du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE), d'une chambre patronale (Chambre de Commerce ou Chambre des Métiers) et de la Chambre des salariés (CSL), ce qui lui permet d'agir de manière neutre.

- Le service client, point de contact privilégié avec les entreprises, assure la gestion et le suivi des contrats d'apprentissage tout au long du processus. Il est disponible au quotidien pour informer et accompagner les entreprises ainsi que les apprentis dans les différentes procédures et démarches spécifiques en rapport avec l'apprentissage.
- L'équipe projet enfin initie, développe, promeut et gère divers projets en étroite concertation avec les entreprises et les acteurs de la formation initiale et de la formation continue au niveau national et européen, ceci dans le respect du cadre législatif et réglementaire propice au développement d'un système de formation performant et transparent. —

■ Plus d'informations:  
formprof@cc.lu et WinWin.lu



**Un appart'**  
**route d'Arlon**  
**plutôt**  
**qu'à Arlon ?**



**NOUVEAU**

**wortimmo.lu**

**100% IMMO. 100% LOCAL.**





## Consommation

### Le Nutri-Score arrive au Luxembourg

Le 25 mai 2021, le règlement grand-ducal du 7 mai 2021 relatif à l'utilisation du logo Nutri-Score a été publié. Les entreprises luxembourgeoises ont donc désormais la possibilité d'apposer le logo du Nutri-Score sur les produits concernés, conformément aux dispositions prévues. En 2017, la France avait élaboré et mis en place le système d'étiquetage nutritionnel Nutri-Score. Grâce à ce système, qui renseigne sur la qualité nutritionnelle des aliments, le consommateur peut désormais comparer en un coup d'œil les produits d'une même catégorie, ce qui lui permet de faire des choix favorables pour sa santé. Ce logo étant également apposé en Belgique, Allemagne et d'autres pays européens et le Luxembourg important une grande partie des aliments en vente, le consommateur luxembourgeois est régulièrement confronté à ce système d'étiquetage. Pour permettre aux producteurs et distributeurs luxembourgeois une utilisation du logo Nutri-Score, le ministère de la Protection des consommateurs a élaboré un règlement grand-ducal permettant aux entreprises luxembourgeoises d'adopter ce système. L'apposition du logo reste facultative. Cependant, si le Nutri-Score est apposé sur un produit d'une marque, l'entreprise est obligée de l'afficher sur tous les produits de cette marque. Les entreprises désireuses d'utiliser le Nutri-Score et ayant des questions peuvent s'adresser au Commissariat du gouvernement à la qualité, à la fraude et à la sécurité alimentaire via l'adresse mail : [nutri-score@alim.etat.lu](mailto:nutri-score@alim.etat.lu).

— FEDIL —

## Quelles qualifications demain dans l'industrie ?

La FEDIL vient de publier les résultats de sa 12<sup>e</sup> enquête portant sur les prévisions d'embauche des entreprises dans les secteurs de l'industrie et de la construction du Luxembourg.

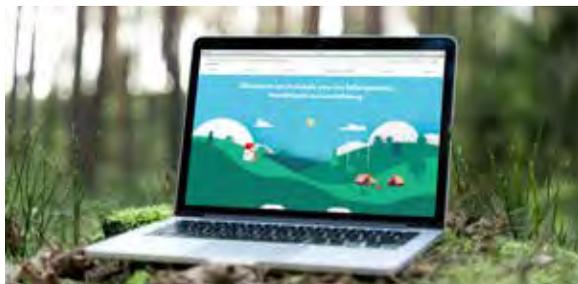
L'enquête représente le seul indicateur existant au Luxembourg sur les besoins en qualifications dans les secteurs couverts. Il s'agit donc d'un baromètre économique unique en son genre. La promotion et la recherche de jeunes talents étant une de ses priorités en 2021, la FEDIL considère que l'éducation et la formation sont les principaux vecteurs d'identification, d'appartenance et de promotion sociales. Une orientation adéquate est donc d'une importance stratégique – elle contribue à influencer les chances des candidats sur le marché de l'emploi tout en garantissant aux entreprises un *pool* de talents qualifiés. Elle constitue aussi un moyen pour adapter la politique de la formation aux réalités économiques. L'édition 2021 de l'enquête indique, entre autres, le chiffre total d'embauches prévu le moins élevé depuis le lancement de l'enquête en 1998. Ceci est notamment dû à la crise sanitaire et économique. Les entreprises ont de nouveau signalé une demande très importante de la formation du Diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) (46,3% du chiffre total), avec une hausse notable de la demande. Le DAP et le Diplôme de Technicien (DT) constituent les formations les plus sollicitées par les entreprises industrielles luxembourgeoises. Les résultats de l'enquête sont communiqués sous forme de dépliants réalisés sur base du design de la brochure qui dirige les étudiants ciblés vers l'enquête. —

■ La brochure peut être consultée en ligne sur [www.fedil.lu](http://www.fedil.lu)

— ÉCOLABEL —

## Des nouveautés en vue

Une seule plateforme pour l'ÉcoLabel national et européen pour les hébergements touristiques.



— MY FIRST ENTREPRISE —

## Et les gagnants sont...

La 4<sup>e</sup> édition de la finale du programme *My First Enterprise* (de l'asbl Jonk Entrepreneuren) s'est tenue en mai 2021, sous format digital. Au total, près de 40 équipes provenant de 9 lycées ont participé à cette édition 2020-2021 et ont tenté de réaliser un projet avec 40 euros.

Pendant une période de 12 semaines, les équipes composées de 3 à 4 élèves participant au programme, ont disposé d'un capital de départ de 40 euros et ont essayé de le faire fructifier à travers une activité d'achat-vente de produits et/ou d'un service offert. Les élèves ont également pu profiter de formations en Business Management administrées par des experts de Deloitte Luxembourg. L'objectif du programme étant de développer des compétences entrepreneuriales auprès des jeunes, de leur laisser effectuer les premiers pas dans la gestion d'entreprise en leur permettant de travailler en groupe, de gérer un réel projet, d'être en contact avec des fournisseurs et consommateurs et de les préparer pour des futurs projets comme les Mini-Entreprises, par exemple. Le premier prix a été décerné à l'équipe Biobaggy du Lycée Aline Mayrisch, qui a œuvré pour diminuer l'utilisation du plastique lors des achats de fruits et de légumes et a commercialisé des Veggie-Bags, en coton 100% recyclé et issu de la production Fairtrade. Le deuxième prix a été remis à l'équipe Seefestiffchen du Maacher Lycée qui a proposé des savons produits par l'équipe. Le troisième prix a été attribué à l'équipe Golden Flames du Lycée Michel Lucius qui a confectionné des bougies parfumées. —

Jouissant d'une belle reconnaissance du secteur, les ÉcoLabels, national et européen, sont indispensables pour promouvoir le Luxembourg en tant que destination touristique de premier choix, surtout après une année de pandémie. Pour faciliter les démarches aux établissements, le site [www.ecolabel.lu](http://www.ecolabel.lu) devient la plateforme officielle et commune à l'ÉcoLabel Luxembourg et européen. Sur ce site, les établissements pourront s'informer sur les deux labels, leurs critères et procédures d'octroi. Autre nouveauté : l'espace professionnel permet aux établissements de procéder à une auto-évaluation et de constituer leur dossier de candidature en ligne. Le système d'évaluation du label et ses critères d'attribution ont été entièrement adaptés et révisés, en étroite collaboration avec les fédérations du secteur de l'hébergement représentées au sein du comité de coordination. —

# The BOTANICAL ROOFTOP

L'endroit idéal pour vous réunir  
avec vos clients et collègues



**ESPACE  
DE RÉUNION**



**VÉGÉTAL**



**DISTANCES  
RESPECTÉES**



**INSPIRANT**



**ESPACE DE  
RÉUNION**



**ESPACE DE  
RESTAURATION**



**ESPACE  
LOUNGE**

**ENVIE D'EN SAVOIR PLUS  
ET DE VENIR VISITER  
NOTRE ESPACE INÉDIT ?**

Contactez-nous  
dès maintenant :  
**M** : [hello@thebox.lu](mailto:hello@thebox.lu)





## Ministère de l'Économie Demandes de brevets par voie électronique

L'Office de la propriété intellectuelle du ministère de l'Économie lance un nouveau service permettant dorénavant aux déposants de brevets, respectivement à leurs mandataires, de soumettre leurs demandes de dépôts de brevets luxembourgeois par voie électronique. Ce nouveau service, qui s'appuie sur le logiciel de dépôt électronique développé par l'Office européen des brevets, est mis à disposition des utilisateurs de la Benelux Patent Platform (BPP) depuis avril 2021. Les instructions à suivre permettant, notamment, l'activation des cartes à puces émises par l'Office européen des brevets sont disponibles sur le portail de la BPP.

## Économie circulaire Un portail dédié

Elaboré conjointement par le ministère de l'Énergie et de l'Aménagement du territoire, le ministère de l'Économie, le ministère de l'Environnement, du Climat et du Développement durable et le ministère des Finances, le portail [www.economie-circulaire.lu](http://www.economie-circulaire.lu) a été officiellement lancé. Il fournit des informations relatives à la Stratégie Kreeslafwirtschaft Lëtzebuerg, qui seront continuellement enrichies et sera un point de contact unique pour la thématique de l'économie circulaire. A terme, il sera disponible en quatre langues: luxembourgeois, français, allemand et anglais, afin d'assurer sa visibilité nationale et internationale.

## Tourisme

### Une nouvelle vie pour le «MS Princesse Marie-Astrid»

Le ministre du Tourisme, Lex Delles, et le bourgmestre de la commune de Schengen, Michel Gloden, ont présenté en mai dernier le projet de revalorisation touristique de l'ancien bateau «MS Princesse Marie-Astrid» sur lequel a été signé l'accord de Schengen. Ce projet prévoit son acquisition et sa transformation en lieu de rencontre. La signature de l'accord de Schengen le 14 juin 1985 a rendu le village luxembourgeois mondialement célèbre. En effet, Schengen est devenu le symbole de la libre circulation et de la suppression des frontières en Europe. Le village de Schengen est d'ailleurs labellisé «patrimoine européen» par la Commission européenne, considérant ainsi Schengen comme jalon des valeurs, de l'histoire et du patrimoine culturel européen. La revalorisation touristique de l'ancien bateau «MS Princesse Marie-Astrid» présente donc une opportunité unique pour mettre davantage en valeur le rôle du Grand-Duché dans le processus de l'intégration européenne. Sur l'ancien bateau «MS Princesse Marie-Astrid», il est ainsi prévu de mettre en place un espace d'exposition et de performance adaptable à de nombreuses formes d'art ou d'activités. Le bateau sera maintenu en état de navigation et accosté à Schengen, à proximité du Musée européen Schengen. Il complètera l'offre touristique du musée et fera de Schengen un lieu culturel et historique à haute valeur touristique, dédié à l'idée de l'Europe unifiée. L'achèvement de ce projet, dont le coût s'élève à 5,81 millions d'euros, est prévu dans le courant de l'année 2025.



— LCTO —

## IAMBAG, une collection de sacs uniques

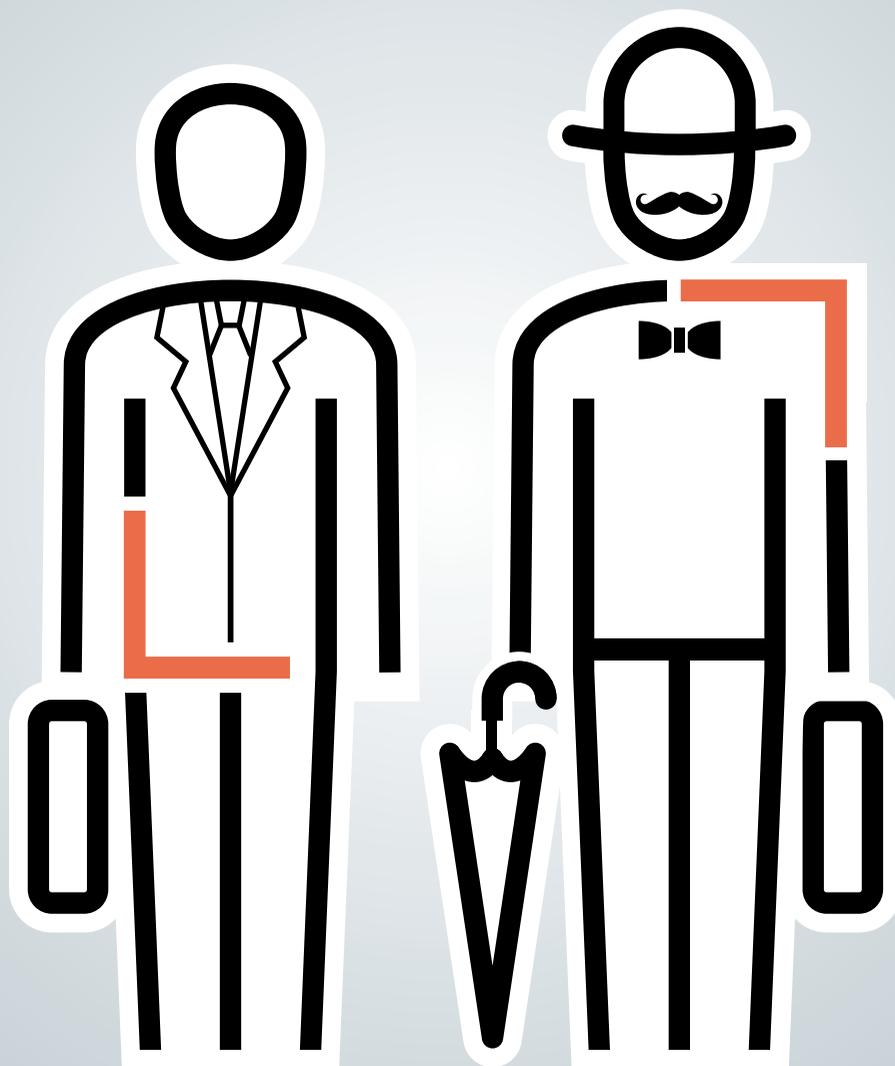
**Le Luxembourg City Tourist Office (LCTO) a initié IAMBAG, un projet social et écoresponsable, valorisant des matériaux inutilisables en leur donnant une nouvelle vie sous forme de sacs à dos et de sacs à bandoulière upcyclés.**

*IAMBAG*, c'est l'histoire d'une bâche devenue un sac! Le projet a été imaginé par le LCTO en marge des grands festivals en plein air tels que Rock um Knuedler ou MeYouZik, organisés durant de nombreux étés et attirant des milliers d'amateurs de musique dans le cœur de la ville de Luxembourg. Afin d'attirer et de guider les foules, ces événements phares devaient être visibles et attractifs aux yeux des visiteurs de la capitale. Des bâches et calicots hauts en couleur ont été mis en place afin de permettre au public d'entrer dans l'ambiance et d'être guidé sur les lieux des rendez-vous musicaux et festifs. D'année en année, le stock de bâches démontées augmentait... Il fallait trouver une solution pour revaloriser cette signalétique afin qu'elle ne devienne pas un déchet encombrant de plus. Ainsi, le LCTO et l'agence Repères Communication ont lancé l'idée de créer des objets utiles, attrayants et uniques, permettant de donner une seconde vie aux nombreuses bâches disponibles et s'inscrivant ainsi dans l'esprit de l'économie circulaire: la collection limitée de sacs à dos et de sacs à bandoulières *IAMBAG*. Afin d'apporter une valeur sociale au projet, il a été décidé, d'une part, de confier la confection des sacs au Kielener Atelier de l'ATP a.s.b.l. (Ateliers Thérapeutiques et Protégés), travaillant avec des personnes souffrant d'une maladie psychique, et d'autre part, de soutenir des bonnes causes au Luxembourg. L'excédent financier résultant des ventes sera versé à parts égales à la Fondation Maison de la Porte Ouverte et à la Fondation EME. —

■ En vente au LCTO et sur [iambag.lu](http://iambag.lu).



# EXPLORE NEW BUSINESS OPPORTUNITIES IN THE UK



The Chamber of Commerce is helping Luxembourg companies in the establishment and development of their activities in the UK market and is offering assistance in a period marked by the United Kingdom's withdrawal from the European Union.

#### Consult our UK market experts:

[UnitedKingdom@cc.lu](mailto:UnitedKingdom@cc.lu)

#### Connect with our office in the United Kingdom:

Economic and Trade Section at the Luxembourg Embassy in London  
Economic and Commercial Attaché: [Christophe.Brighi@cc.lu](mailto:Christophe.Brighi@cc.lu)

#### Contact our Helpline for any questions related to Brexit:

[brexit@cc.lu](mailto:brexit@cc.lu)

#### Collect information and prepare your business:

[www.cc.lu/brexit](http://www.cc.lu/brexit)

**CHAMBER**  
**OF COMMERCE**  
**LUXEMBOURG**  
POWERING BUSINESS

**LUXEMBOURG**  
**TRADE & INVEST**

FOLLOW US :    @CCLUXEMBOURG

[WWW.CC.LU](http://WWW.CC.LU) / [WWW.TRADEANDINVEST.LU](http://WWW.TRADEANDINVEST.LU)



## Chambre de Commerce Rapport annuel 2020

C'est sur fond de crise sanitaire que la Chambre de Commerce publie son rapport d'activité pour l'année écoulée. 2020 aura été marquée par la gestion de la crise de la Covid-19 qui s'est rapidement muée en une crise économique mondiale. À côté de l'aide d'urgence fournie à ses ressortissants, la Chambre de Commerce a également proposé un plan pour une relance durable bénéficiant à toutes les entreprises.

Consciente du fait qu'à l'ère de la surinformation et du tout digital, les habitudes de lecture et de consommation de l'information ont profondément évolué, la Chambre de Commerce propose un concept novateur pour la nouvelle édition de son rapport d'activités. Les faits saillants de l'activité du groupe Chambre de Commerce sont présentés sous forme de chiffres et de vignettes d'information illustrés et articulés autour des sept objectifs définis dans son plan stratégique CC2025. La mouture 2020 du rapport annuel offre ainsi un aperçu digeste et accessible des actions menées par le groupe Chambre de Commerce en faveur de l'économie et des entreprises.

■ La publication peut être consultée ou commandée sous le lien suivant : <https://www.cc.lu/services/publications/>

— PAVILLON EXPO2020 —

## Une deuxième vie après Dubaï

**Le pavillon luxembourgeois construit pour l'Expo2020 à Dubaï, reprogrammée du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 31 mars 2022, connaîtra une nouvelle vie à la fin de l'événement.**

Lors de son déplacement aux Émirats arabes unis (EAU), le ministre de l'Économie, Franz Fayot, a visité le site du pavillon luxembourgeois. À l'occasion de cette visite, Franz Fayot et la commissaire générale Maggy Nagel ont rencontré Son Excellence Reem Al Hashemi, ministre d'État à la Coopération internationale et Managing Director de Dubaï Expo 2020. Lors de cette entrevue, le ministre de l'Économie a accepté la proposition des autorités de Dubaï de reprendre le pavillon luxembourgeois pour lui donner une nouvelle utilisation à l'issue de l'Expo2020. Le ministre Franz Fayot a souligné : *«la proposition de l'organisateur de reprendre le pavillon luxembourgeois à l'issue de l'Expo 2020 nous donne l'opportunité de prolonger la durée de son existence sans frais pour le Luxembourg. L'architecture emblématique du bâtiment, symbole de l'ouverture et du dynamisme de notre pays, sera ainsi préservée pour une période prolongée»*. La commissaire générale Maggy Nagel a déclaré : *«Le travail du bureau Metaform et de l'équipe sur ce projet sera ainsi préservé. Ce bâtiment magnifique s'inscrit parfaitement dans l'esprit novateur du nouvel ensemble urbanistique qui se développera dans les années à venir autour du site actuel de l'Exposition universelle.»* —

— EXPOSITION UNIVERSELLE —

## Après Dubaï, Osaka en 2025

**Sur proposition du ministre de l'Économie, le Conseil de gouvernement a décidé la participation du Luxembourg à l'Exposition universelle d'Osaka en 2025.**



— LÉTZEBUERGER DANZPRÄIS /  
LÉTZEBUERGER THEATERPRÄISSER 2021 —

## En pleins préparatifs !

**En septembre 2021, le ministère de la Culture attribuera pour la première fois les Lëtzebuenger Theaterpräisser, couplés désormais à la remise du Lëtzebuenger Danzpräis. En coulisses, les travaux ont commencé.**

La création des *Lëtzebuenger Theaterpräisser* est une revendication de longue date du secteur, notamment de la *Theater Federatioun*, plaidant pour une valorisation des métiers du théâtre par une telle reconnaissance publique. Elle correspond à la recommandation 21 du *Kulturentwécklungsplang 2018-2028 (KEP)* pour *«Mettre en place un système de décernement de prix mettant en valeur les créations culturelles et artistiques»*. Les *Lëtzebuenger Theaterpräisser* seront remis dans quatre catégories : Prix national d'une œuvre complète (doté de 10.000 euros) ; Prix du jeune espoir (doté de 3.500 euros) ; Prix de la meilleure création on stage (jeu d'acteur, mise en scène, texte ; doté de 4.500 euros) ; Prix de la meilleure création backstage (scénographie, costumes, lumière, maquillage, coiffure ; doté de 4.500 euros). Un jury de cinq personnes a commencé son travail de sélection au ministère de la Culture. Depuis 2011, le ministère de la Culture attribue un prix bisannuel de la danse luxembourgeoise ayant comme objectif de récompenser dans le milieu de l'art chorégraphique le mérite artistique d'un ou une chorégraphe ou danseur/danseuse. Pour son édition 2021, le *Lëtzebuenger Danzpräis* récompensera un lauréat ou une lauréate de nationalité luxembourgeoise, résidant au Grand-Duché de Luxembourg ou ayant un fort ancrage culturel dans le milieu chorégraphique luxembourgeois, reconnu sur le plan national et qui s'est particulièrement distingué dans son domaine depuis au moins cinq ans. —

Cet événement de renommée mondiale se déroulera du 13 avril au 13 octobre 2025 à Yumeshima, une île artificielle en front de mer d'Osaka. Placé sous le thème « Concevoir la société du futur, imaginer notre vie de demain », il devrait accueillir 175 participants officiels, dont 150 pays et 25 organisations internationales. Le thème principal s'inscrit dans les objectifs de développement durable adoptés par les Nations unies en vue de créer une société inclusive, juste et, il est en ligne avec l'orientation et le positionnement du Luxembourg en faveur d'un développement économique durable et innovant. Le Luxembourg entretient des relations bilatérales très étroites avec le Japon, qui est le deuxième partenaire commercial du Luxembourg en Asie. Le pavillon luxembourgeois s'inscrit encore dans le principe de l'économie circulaire et sera de taille nettement plus réduite que celui de Dubaï. —

Location partner:



**Run for  
charity**

**LUXEMBOURG TIMES**  
by Luxemburger Wort  
www.luxtimes.lu  
**businessrun 21**



**Live or  
virtual**

**100 %  
COVID-19  
compliant**

**16 SEPTEMBER 2021 | 7 P.M.**

**LUXEMBOURG TIMES**  
by Luxemburger Wort



**MERBAG**  
LUXEMBOURG

**WAGNER TECH**  
ALLES AUS ENGER HAND



More info on [www.business-run.lu](http://www.business-run.lu) | Follow us now on [businessrun.luxemburg](https://www.facebook.com/businessrun.luxemburg) [@business.run](https://www.instagram.com/business.run)

— STARTUP GUIDE —

## Luxembourg's Startup Guide #2 hits the shelves!

The new Startup Guide Luxembourg Vol. 2 2021 was officially launched in June ahead of the international VivaTechnology trade fair.

The launch of the guide book took place at Luxembourg's digital VivaTech Side Event and was led by Startup Guide founder and CEO Sissel Hansen, together with Bastien Berg, Head of the Luxembourg-City Incubator, representing the Luxembourg Chamber of Commerce. An ideal time for the launch, the VivaTech Side Event was organised to showcase Luxembourg's startup ecosystem and combined keynotes, presentations and company testimonials, as well as pitches from innovative startups.

Published by Startup Guide in collaboration with the Luxembourg Chamber of Commerce following the success of Startup Guide Luxembourg Vol.1 in 2018, this new edition from Startup Guide publishing and media company's international guidebook series provides the latest information on how to navigate the thriving startup ecosystem that makes the Grand Duchy an ideal place to launch a business and embark on an entrepreneurial adventure. —

■ More info: [startupguide.com](http://startupguide.com)



### LUXTRUST/SNT Bolstering future security

LuxTrust and the University of Luxembourg's Interdisciplinary Centre for Security, Reliability and Trust (SnT) have joined up in a collaborative research partnership to investigate new cryptographic algorithms that are resistant to the impact of quantum computers. It has already been shown that quantum computers will be able to easily break any type of currently used public key cryptography based on RSA (Rivest-Shamir-Adleman) algorithms or on elliptic curves.

LuxTrust and SnT are therefore joining their resources and share their expertise to analyse the most promising PQC (post-quantum cryptography) algorithms and to prepare the transition from the core mechanisms of LuxTrust's currently used technology to the post-quantum era. This joint engagement will ensure seamless continuity of the trust services and the security provided by LuxTrust, so that online banking and electronic contract signing will remain safe when quantum computers arrive.

— FIT 4 START 11TH EDITION —

## Supporting innovative startups

15 startups from 7 different countries have been selected for participation in the 11th edition of the Fit 4 Start acceleration programme that will see them benefit from 6 months of coaching, pre-seed funding, and networking.

After a series of digital pitching sessions in front of a jury composed of entrepreneurs, investors and other startup experts, 10 ICT and 5 space startups were selected for participation in the 11th edition of Fit 4 Start, Luxembourg's flagship accelerator programme launched by the Ministry of the Economy and managed by Luxinnovation, the national innovation agency, in collaboration with Technoport, Luxembourg City Incubator, and the Luxembourg Space Agency, to help young innovative companies launch their business from Luxembourg.

The startups were selected from 255 applications from startups in 35 countries and will benefit from specialised coaching as well as EUR 50,000 of funding from the Ministry of the Economy, with the possibility of receiving an additional EUR 100,000 if they graduate successfully from the programme and manage to raise private capital. For this edition, the programme has been extended to cover six months instead of the previous four.

'Experience has taught us that four months is not really enough to cover all aspects that would help the startups move forward in their development', explained Stefan Berend, Head of Start-up

Acceleration at Luxinnovation. 'Participants in previous editions have also indicated that they would have welcomed a longer programme in order to have time to benefit even more from the skills and experience of the coaches.'

The programme will also focus more strongly on participating startups' market launch phase, and notably intensify its networking activities in order to help them find relevant partners such as research centres or larger companies.

Fit 4 Start #11 kicked off in mid-June and initially has been completely digital. However, Mr Berend has hopes that this situation will evolve. 'Hopefully, we will be able to move to a hybrid mode in the coming months, and if the health situation allows we might even conclude with going back to the face-to-face meetings we used to have before the pandemic.' —

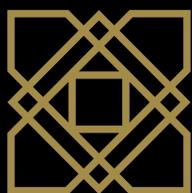


### LIST/Circuit Foil Strategic partnership for copper research

The Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) and Circuit Foil have announced a new R&D partnership that is the largest public-private partnership ever signed between an SME and a public research centre. Supported by the Ministry of the Economy, the National Research Fund, and the Ministry of Higher Education and Research, the partners will have a budget of EUR 18 million to work for four years on the next generation of copper foils. LIST and Circuit Foil will research and deploy the next generation of



copper foils for various markets, including, among other things, 5G and 6G, copper composite materials for airplanes, and advanced hardware solution of current collectors for lithium-ion batteries targeting the growing market of electric vehicles in Europe.



LUXEMBOURG  
**TOURISM  
AWARDS**

---

# L'art de recevoir

L'ART DE VOUS RÉCOMPENSER

---

La Direction générale du tourisme lance les Luxembourg Tourism Awards 2021. Une initiative qui célèbre l'hospitalité, la culture et l'innovation pour mettre en valeur la diversité et la qualité de l'offre touristique au Grand-Duché.

Participez en ligne en soumettant votre projet portant sur les trois dernières années et contribuez à la relance de votre activité et du secteur touristique.



[www.tourismawards.lu](http://www.tourismawards.lu)



## ORT Tourism goes digital

The Regional Tourist Office (ORT) of the Mullerthal Region - Luxembourg's Little Switzerland - held a press briefing on digitalisation in the new tourist office in Larochette this April. This project of digital networking in the region emerged from the LEADER project TOUR-IST INFO 2.0. Digital terminals have been installed in tourist offices in Berdorf and Heringer Millen and six tourist offices are currently connected to the network of digital information points. The installation of further terminals is planned.

More information is available from Konstanze Liskow, [k.liskow@mullerthal.lu](mailto:k.liskow@mullerthal.lu), ORT Digital Management Project Leader.

## University of Luxembourg New medical courses offered

Beginning in September 2021 and following the launch of the bachelor's in medicine in 2020, the University of Luxembourg will offer three courses in medical specialisations for students with a master's degree in medicine: general medicine, medical oncology and neurology.

These courses are organised in close collaboration with the hospital sector in Luxembourg as well as general practitioners. This network will provide a mainly practical training programme through clinical internships, with theoretical teaching to deepen knowledge in the chosen discipline. Course participants will be able to participate in research in areas where Luxembourg has a strong track record, such as cancer research and neurodegenerative diseases. This medical programme aims to provide high-quality, multilingual medical training based on innovative technologies and therapies, and to promote medical research in strategic areas.

— LHOFT —

## Catapult Award: Making farmer financing right in Africa

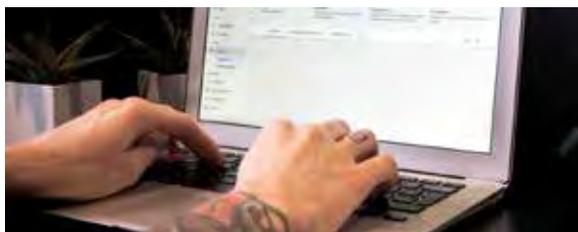
Mr Bram van den Bosch, CEO & Co-Founder of Emata, a Ugandan fintech that gives farmers access to digital and affordable financial products, won the Best Catapult Award at the end of the LHOFT Foundation's Catapult: Inclusion Africa 2021 digital bootcamp for inclusive African fintechs.

Following the success of the 2018 and 2020 editions, the third edition of this fintech startup development programme once again delivered the Best Catapult Award at the end of Catapult: Inclusion Africa's digital pitching ceremony on Thursday 27 May. The ceremony was kicked off by an inspirational opening address from Mr Kosta Peric, Deputy Director for the Financial Services for the Poor initiative at the Bill & Melinda Gates Foundation. Besting 13 other fintech finalists who joined the programme, Mr Bram van den Bosch's final pitch, in front of a prominent jury, focused on making farmer financing right; tackling a huge paradox in Africa where agriculture accounts for 80% of employment and 30% of GDP but only 3% of lending. *'Access to formal and affordable financial services is crucial for farmers to prosper, and we think Emata solves this in a sustainable and innovative way that ultimately strengthens the entire ecosystem. Catapult and the LHOFT have offered us a platform to meet, discuss with, and learn from, great founders and investors. We look forward to putting this into action as we scale up in Uganda and beyond,'* said Mr Bram van den Bosch. —

— UNIVERSITY OF LUXEMBOURG / CAP4 LAB —

## Industrial machine learning online training

The University of Luxembourg Competence Centre has launched a free Machine Learning online training based on industrial data, in collaboration with Cap4 Lab, to teach how to create predictive models for future events with real-world data sets.



— IMPACT WOMBATS/SPUERKEESS/  
FONDATION ÉTÉ/IMS LUXEMBOURG —

## European School of Luxembourg wins Social Entrepreneurship Challenge

On Friday, 23 April, a series of pitches concluded the digital social entrepreneurship competition for high school students that was organised by the youth movement Impact Wombats with the support of Spuerkeess, Fondation Été and IMS Luxembourg.

For the entrepreneurship competition, fourteen teams of 15-19-year-olds were given a week to develop a business idea around the theme 'Sharing is caring': a business that would turn physical possessions into life experiences for more people, including the underprivileged; a business that would respect planetary boundaries, enhance the value of human connections, and ultimately contribute to at least one of the UN's Sustainable Development Goals - with every transaction, with every euro made.

52 students participated in the challenge, representing various Luxembourg schools: *Athénée de Luxembourg*, European School of Luxembourg I and II, *Lycée Aline Mayrisch*, *Lycée Robert Schuman* and International School of Luxembourg. The Nature Defense League team from European School of Luxembourg won with 'Smoo-V', a business idea exploring the hidden value of potential vegetable food waste. Team RedGreenBlue from *Athénée de Luxembourg* was the runner up with Outbound, a Luxembourg tourism-focused business. Team Ekomfort of *Lycée Aline Mayrisch* came up with a gardening tools sharing solution, which earned them the 3rd place in the challenge. —

The programme has been developed at the initiative of the Luxembourg Government (SMC and MESR) and is based on a close and strong collaboration between the University of Luxembourg Competence Centre (ULCC) and Cap4 Lab. Its objective is to connect AI and machine learning algorithms to APIs in order to analyse a data set and thus produce a predictive model for future events: Industry 4.0 at its essence.

The programme was launched in May 2021 in the form of a MOOC (Massive Open Online Course) and finishes in October 2021. It does not require coding abilities and is aimed at an audience that does not necessarily have experience in programming. —

# À quoi reconnaître les entreprises écologiques ?



Veillez au **label SDK** lors de vos achats et commandes auprès des prestataires ! Le label signifie :

- **Prévention des déchets**
- **Protection des ressources**
- **Protection du climat**

**SDK - geliefte Klimaschutz** - plus d'infos sous: Tél. 488 216 1, [www.sdk.lu](http://www.sdk.lu) et   

Une action de la SDK avec ses partenaires :



# Cover Story

## Formation



# Acquérir les compétences utiles pour demain

TEXTE Catherine Moisy et Direction Formation de la Chambre de Commerce

Il fut un temps où le choix que l'on faisait de ses études conditionnait tout le déroulement d'une carrière. Aujourd'hui, si c'est peut-être encore vrai pour certaines professions, il est très rare que la formation initiale permette à un individu de travailler toute sa vie active sans avoir besoin d'acquérir de nouvelles compétences. Le monde du travail se transforme rapidement et cette transformation s'est accentuée avec la pandémie de Covid-19 qui a ajouté un coup d'accélérateur à la digitalisation des milieux professionnels, en plus d'autres transitions déjà entamées comme la transition environnementale ou la pression réglementaire affectant bien des professions. Plus que jamais, il apparaît donc impérieux de développer la culture de l'apprentissage tout au long de la vie.

Les compétences recherchées dans le monde du travail évoluent de plus en plus vite sous l'effet de pressions multiples, qu'elles soient technologiques, concurrentielles ou réglementaires et cela est particulièrement vrai au Luxembourg où le marché de l'emploi est extrêmement dynamique. Le STATEC estime que le pays va encore accroître le nombre de ses emplois de 32 % à l'horizon 2030, alors que, dans le même temps, la population en âge de travailler devrait diminuer, aussi bien au Luxembourg que dans toute la Grande Région, avec le départ en retraite de contingents importants.

L'enjeu de fournir aux entreprises les talents dont elles ont besoin est donc particulièrement vif. On constate déjà une certaine inadéquation entre offre et demande d'emploi et une pénurie de talents dans certains secteurs. Ainsi, l'Agence pour le Développement de l'Emploi (Adem) relève une forte tension sur les métiers les plus recherchés - informatique et comptabilité - pour lesquels elle affiche respectivement 40 % et 28 % de postes non pourvus en 2020. Sur d'autres professions, plus rares, l'absence de candidats peut être encore plus criante : toujours en 2020, 66 % des offres en Science de l'univers, de la matière et du vivant (*dénomination du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois utilisé par l'Adem, ndlr*) n'ont pas

trouvé preneurs. Parallèlement à ces difficultés actuelles, il y a toutes les nouvelles fonctions et professions qui se développent rapidement (cybersécurité, cloud, données, experts BIM, conformité et risque, réglementation environnementale, e-santé, spatial ...) pour lesquelles des réorientations de carrières seront sans doute nécessaires en complément ou en attendant les nouveaux entrants du marché du travail, dont la formation sera en principe plus adaptée aux besoins futurs. Ces mutations observables au Luxembourg sont corroborées par des études internationales. Ainsi, une étude récente du cabinet McKinsey prévoit que 14 % de la main-d'œuvre mondiale seront affectés par l'automatisation d'ici 2030. Cela signifie qu'il devrait y avoir des transformations mais aussi des disparitions pures et simples de certaines fonctions. Dans cette dernière catégorie, il est souvent question des professions les plus routinières pouvant être facilement codées par des programmes informatiques : personnels de caisse dans la distribution, certaines activités de back-office comme la comptabilité de fonds, manutentionnaires, livreurs et, dans un avenir un peu plus lointain, chauffeurs, pilotes... Cela met en lumière la nécessité pour les entreprises et les individus de s'inscrire dans une stratégie d'adaptation régulière de leurs compétences aux besoins évolutifs constatés. Ces mises à

niveaux de compétences concernent alors soit l'*upskilling* (quand il s'agit de renforcer ses compétences ou d'acquérir de nouvelles compétences nécessaires au sein d'un même métier ou d'un même parcours de carrière) soit, le *re-skilling* (quand il s'agit d'acquérir de nouvelles compétences correspondant à un nouveau métier). On peut ainsi dire que la formation tout au long de la vie pour acquérir des compétences est une stratégie trois fois gagnante : l'employabilité pour le salarié, le développement, la pérennisation et l'adaptation des activités pour les entreprises, et enfin la cohésion sociale et l'évitement du chômage pour la collectivité.

Ces tendances déjà existantes ont été amplifiées par la pandémie de Covid-19 qui a eu pour effet d'accélérer la digitalisation de toutes les professions et qui a donc contribué à transformer en profondeur et de façon irréversible, l'ensemble des chaînes de valeur. Les experts s'accordent à dire que des compétences telles que le *leadership*, l'intelligence émotionnelle, les compétences technologiques et digitales, l'adaptabilité, la créativité et l'innovation, l'éducation aux données et l'esprit critique, seront essentielles pour les travailleurs et les entreprises dans le monde de l'après-coronavirus où les lieux de travail ne seront plus les mêmes. Dans le *Baromètre de l'Économie* publié par la Chambre de Commerce au premier semestre 2021, les compétences communication/négociation et adaptabilité arrivent ainsi en tête des compétences nécessaires au développement des entreprises selon les employeurs interrogés, avant les compétences techniques.

## L'Europe se mobilise

Dans ce contexte, qui n'est pas nouveau et qui affecte l'ensemble des pays européens, la Commission européenne s'est mobilisée et a mis le sujet de la formation en bonne place parmi les principes du socle européen des droits sociaux signé par les chefs d'États le 17 novembre 2017 à Göteborg (Suède): «*Toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie, inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail*». Dans le volet «compétences» de ce socle européen, la Commission fixe un objectif pour 2030: «*au moins 60 % des adultes devraient participer à des activités de formation chaque année*». Cet objectif est ambitieux - la commission le qualifie même de «révolution» - loin devant la performance de 40 % mesurée par Eurostat en 2016 et supérieur aux 50 % affichés en Amérique du Nord, États-Unis et Canada étant considérés comme les champions actuels de l'*upskilling/reskilling*. L'Europe fait de cet effort accru de formation l'une des conditions de la réussite de sa transition vers des économies plus vertes, plus numériques et durablement compétitives, qui exigent des profils hautement qualifiés. À l'été 2020, elle a réaffirmé sa volonté dans sa nouvelle *Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience*. Dans ce document, la Commission européenne enjoint chaque État membre à prendre des mesures concrètes - à inscrire dans une stratégie nationale pour les compétences - visant le perfectionnement professionnel ou la reconversion d'une partie importante de sa main-d'œuvre.

Au Luxembourg, une évolution est nécessaire. La consommation de formation professionnelle continue y reste en effet modérée avec une prédominance des formations courtes et ponctuelles alors que la participation à des formations plus longues (certifiantes ou diplômantes) est seule à pouvoir garantir l'acquisition de sets entiers de compétences nouvelles pour répondre à la transformation des milieux professionnels.



## Pas tous égaux devant la formation

Au-delà de ce rapide constat, il est nécessaire de souligner que l'accès à la formation est assez inégalitaire actuellement au Luxembourg. Les derniers chiffres de l'Observatoire de la formation, qui remontent à 2018, font état d'une moyenne annuelle de 4,7 formations suivies par les salariés du secteur privé. Mais ce chiffre recouvre une grande disparité. Les cadres ont suivi en moyenne 7,1 formations quand les salariés non qualifiés n'en ont bénéficié que de deux. Les salariés de plus de 45 ans ont suivi en moyenne 3,9 formations, performance en dessous de la moyenne et qui vient aggraver un phénomène souligné en septembre 2020 par la Fondation Idea dans son décryptage n° 14 consacré à l'activité des seniors: au Luxembourg, ceux-ci cumulent un des taux d'inactivité les plus élevés de l'Union européenne (UE) avec le taux de participation à la formation parmi les plus faibles de l'UE.

Les inégalités concernent également l'accès à la formation en fonction de la taille de l'entreprise. Si les TPE ont proposé en moyenne 5,2 formations à leurs employés en 2018 et que, dans le même temps, les très grandes entreprises (+ de 1.000 salariés), atteignent le record de 6,1 formations par salarié, l'ensemble des entreprises de taille intermédiaire présentent des chiffres inférieurs. En termes de secteurs, ceux qui arrivent en tête sont la finance et l'assurance qui, notamment en raison de leurs obligations

réglementaires et de leur convention collective proposent un grand nombre de formations à leurs salariés (en moyenne 8,1 par an en 2018), suivis des activités scientifiques et techniques (6,7) et des professions de l'immobilier (5,8). Parmi les secteurs dont les salariés suivent moins de formations, on trouve le commerce, l'Horeca et la construction, qui semblent avoir plus de difficultés à pouvoir se passer du personnel pendant les heures nécessaires au suivi d'une formation.

Si, selon l'Observatoire de la formation, la moyenne des dépenses de formation se situait en 2018 à 1,8 % de la masse salariale des entreprises privées, tous secteurs confondus, le *Baromètre de l'Économie*<sup>1</sup> de la Chambre de Commerce fait apparaître que 50,1 % des entreprises interrogées y consacrent moins de 0,5 % de leur masse salariale. Les secteurs qui investissent le plus dans la formation sont l'industrie, les services hors finance et les transports. Le Baromètre relève, par temps de crise sanitaire, une baisse des budgets formation en 2020 qui concerne 36,5 % des entreprises interrogées et seulement un tiers d'entre elles prévoient une hausse de ces budgets pour les 3 à 5 ans à venir, ces dernières appartenant en particulier aux secteurs de la finance, de l'industrie et du commerce. Il reste à espérer que cette grande prudence

1. Le Baromètre de l'Économie prend le pouls de l'économie et capte les principales préoccupations des entreprises tous les six mois à partir d'une enquête menée auprès d'un panel de 1.200 entreprises de 10 salariés et plus.



01



02



03

**01. 02. 03.** Au Luxembourg, certains métiers connaissent déjà une pénurie de talents, il s'agit entre autres des métiers de l'informatique (03) et de la comptabilité. D'autres se développent rapidement sous l'effet de la digitalisation, notamment dans le secteur de la santé (01). Enfin, dans un avenir un peu plus lointain, certains métiers seront amenés à disparaître, comme celui de livreur, remplacé à terme par des robots (02).

© 01 : cdc/Unsplash  
02 : Bill Nino/Unsplash  
03 : Sigmund/Unsplash

**« 14 % de la main-d'œuvre mondiale seront affectés par l'automatisation d'ici 2030. »**

est dictée par le manque de visibilité actuel sur l'avenir des affaires et que ces prévisions seront contredites dès que la reprise sera vraiment là et la crise sanitaire derrière nous. Cette frilosité sur la formation n'est pas encourageante à l'aune de la compétitivité du pays mais elle impacte également les fournisseurs de formations. Les organismes de formation rapportent des baisses de chiffre d'affaires et des coûts fixes (charges salariales, locaux ...) difficiles à compresser alors même que de plus en plus de formations ont lieu désormais à distance. Après la crise, la nouvelle norme risque de généraliser les modes hybrides, mixant formations présentielle et distancielles. On ne reviendra probablement plus au tout présentiel, ce qui forcera l'ensemble du secteur à se réinventer, ce que souligne d'ailleurs le ministre Claude Meisch dans son introduction du catalogue *Éducation et formation des adultes 2020-2021* : « La nécessité de rendre l'éducation des adultes plus flexible, accessible et numérique est à l'ordre du jour depuis un certain temps. La crise du coronavirus nous a montré que ça marche et comment ça marche. Nous avons dû nous transformer en apprenants autonomes. »

### Anticiper les besoins et poser le cadre

L'Observatoire de la formation est une source importante d'informations sur l'évolution à long terme de la formation - pratiques de formation des entreprises, offre de formation - mais ces données ne permettent pas vraiment d'anticiper l'évolution des besoins. Pour ce volet, c'est l'Adem, en prise directe avec les demandes des employeurs en termes de profils recherchés, qui a la mission de faire la veille pour le compte de l'État. Son initiative *'FutureSkills'* comprend la conduite d'études et d'enquêtes sectorielles visant à anticiper l'évolution des métiers sur le marché de l'emploi et à identifier les besoins en formation pour les salariés. Elle prévoit aussi la possibilité pour les entreprises de se faire accompagner par des experts dans l'analyse et la planification de leurs besoins en main-d'œuvre.

Pour aller plus loin l'État a commandité une vaste étude auprès de l'OCDE, la « *National Skills Strategy in Luxembourg* », qui porte sur les professions en pénurie de main-d'œuvre, les besoins futurs en compétences dans les

différents secteurs d'activité, et l'analyse des écarts entre formations existantes et celles qui sont encore à développer. Cette étude se déroulera en 2021 et 2022. Elle sera accompagnée par les partenaires sociaux réunis dans le cadre du *Skillsdësch* (voir ci-après) et comportera quatre volets thématiques : création d'une offre de formation professionnelle continue adaptée pour le marché du travail ; pilotage et promotion des « *skills choices* », c'est-à-dire l'orientation des salariés et la création de profils professionnels ; *talent attraction*, soit le fait d'attirer et de retenir au mieux les talents ; et la gouvernance des données relatives aux compétences et aux profils professionnels en vue de la mise en place d'un *monitoring* permanent du système.

La formation comme levier stratégique du développement du pays est inscrite dans l'édition 2020 du Programme national de réforme (PNR) avec plusieurs objectifs et initiatives. Il y est écrit : « *Compte tenu de l'évolution constante du monde du travail et des défis sociétaux, le MENJE (ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse) poursuit ses efforts pour développer une offre nationale d'apprentissage tout au long de la vie accessible à tous*



## Key Job

En juillet 2020, la Chambre de Commerce a acheté la société Key Job, spécialisée notamment dans les formations informatiques, pour parachever son offre et pouvoir ainsi aider les entreprises luxembourgeoises à réussir leur transition numérique par l'acquisition des compétences nécessaires à la transformation digitale de leurs activités et processus. Créée le 1<sup>er</sup> mars 1987, la société Key Job est active au Luxembourg depuis plus de 30 ans. Elle propose une gamme de produits allant du cours de bureautique traditionnel, aux systèmes multimédias en passant par des cours techniques de haut niveau. Key Job compte aujourd'hui plus de 10.000 apprenants par an et emploie une trentaine de personnes.

■ Plus d'informations : [www.keyjob.lu](http://www.keyjob.lu)



## L'apprentissage en pratique

Pour aider de façon concrète les entreprises souhaitant embaucher des apprentis, la Chambre de Commerce a édité un guide pratique, abondamment illustré et construit autour de chapitres permettant aux entreprises d'organiser ce type de projet étape par étape. Le guide permet de savoir qui fait quoi dans le domaine de l'apprentissage et de s'y retrouver dans les types de diplômés, en fonction des secteurs d'activité. Il aborde encore l'évaluation des apprentis, ce qu'il convient de faire si cela se passe mal, les droits et obligations de l'employeur et de l'apprenti, les subsides existants... Les propos sont soutenus par des témoignages d'entreprises formatrices.

■ Le guide, bilingue français/allemand, est disponible gratuitement, en téléchargement ou en commande sur le site de la Chambre de Commerce : [www.cc.lu/services/publications/](http://www.cc.lu/services/publications/)



04

et à tout âge. Il s'agit d'une part de donner à chacun la possibilité d'acquérir des compétences de base, d'adapter ses compétences en continu, d'acquérir un niveau de qualification plus élevé (upskilling) ou d'obtenir une nouvelle qualification (reskilling).» L'objectif est de permettre à plus de personnes de compléter leur parcours et d'acquérir de nouvelles qualifications en cours d'emploi, grâce à la formation continue. Le PNR parle encore de l'introduction d'une démarche pour garantir la qualité des offres d'éducation pour adultes et de formation continue, d'une refonte de la plateforme [lifelonglearning.lu](http://lifelonglearning.lu) pour permettre une recherche personnalisée suivant les objectifs de l'apprenant et enfin, de la création d'un service de conseil et de guidance en matière de formation, mis en place sous la responsabilité du Service de la formation des adultes, pour compléter l'offre de la Maison de l'orientation. Ce dernier aspect est désormais en partie couvert par la récente ouverture à Belval, à l'initiative du ministère de l'Éducation, d'une Université populaire qui, outre une offre étoffée de formations, propose également un point d'information et d'orientation pour l'apprenant adulte (plus d'informations : [www.lifelong-learning.lu](http://www.lifelong-learning.lu)). D'autres initiatives devraient encore être discutées dans le cadre du *Skillsdésch*, organe de concertation réunissant à intervalles réguliers l'État, le patronat et le salariat pour discuter des futures orientations à prendre pour revaloriser la formation professionnelle et répondre au mieux à la problématique des talents et compétences du pays, ceci sous considération notamment des résultats de l'étude OCDE.

Aidés par des financements européens dans le cadre de la relance pour favoriser la sortie de crise, plusieurs points du Plan pour la Reprise et la Résilience du Luxembourg (PRR) concernent les compétences et la formation. Dans cet arsenal figurent les programmes *FutureSkills* (voir interview page 51) et *Digital Skills* qui visent à renforcer et diversifier les compétences professionnelles respectivement des demandeurs d'emploi et des salariés en chômage partiel, en mettant un accent particulier sur le développement des compétences les plus demandées actuellement sur le marché du travail.

Dans le cadre du *Skillsdésch*, les partenaires sociaux réfléchissent aussi à l'instauration d'un droit individuel à la formation, à l'image de ce qui est pratiqué dans certains pays européens et pour ainsi positionner l'individu apprenant en tant qu'acteur responsable de son parcours d'apprentissage tout au long de la vie. Il sera nécessaire de s'assurer qu'un tel « droit à la formation », s'il est mis en œuvre, puisse tenir compte des besoins en compétences des entreprises et être complémentaire des aides existantes pour véritablement donner plus d'élan à la formation professionnelle.

## Les aides à la formation

Parmi les aides à la formation continue en vigueur on distingue deux grandes catégories : l'accès collectif à la formation, c'est-à-dire le cofinancement de la formation en



**« Le Baromètre de l'Économie de la Chambre de Commerce fait apparaître que 50,1 % des entreprises interrogées consacrent moins de 0,5 % de leur masse salariale à la formation. »**

entreprise, ainsi que l'accès individuel à la formation. L'État soutient les efforts des entreprises en matière de formation continue par le biais du cofinancement public de leurs plans de formation. Chaque entreprise du secteur privé, légalement établie au Luxembourg et y exerçant principalement son activité, peut ainsi prétendre à une aide financière pour ses investissements annuels en formation professionnelle continue. Le montant attribué s'élève à 15 % imposables du montant annuel investi dans la formation, à condition que les salariés concernés soient affiliés à la Sécurité sociale luxembourgeoise et possèdent un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. L'accès à l'aide financière se fait par le biais d'une demande de cofinancement à envoyer à l'Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC). À ce stade, le soutien financier grâce au cofinancement, s'adresse exclusivement aux entreprises et ne s'applique pas aux travailleurs indépendants.

En outre, l'État subventionne les entreprises dans leurs démarches d'intégration des salariés étrangers en subventionnant les cours de luxembourgeois proposés par les entreprises.

**04. 05.** Parmi les salariés du Luxembourg qui bénéficient de formation, les cadres sont les mieux lotis avec une moyenne de 7,1 formations par an. À l'opposé, les salariés de plus de 45 ans ne bénéficient que de 3,9 formations par an. Les seniors luxembourgeois ont un taux de participation à des formations parmi les plus faible de l'Union européenne.

© 04 : Marten Bjork/Unsplash  
05: CE Reporters



**Carina Hellemaa**  
Fondatrice, directrice générale,  
The Dog Wellness Company

**« Le monde évolue tellement rapidement. Si on veut suivre, il faut être en apprentissage permanent. »**

**En 2020, vous avez créé le centre pour chiens Martha & Friends Dog Wellness après avoir suivi le programme de formation Fit4Entrepreneurship (F4E) en 2019. Comment avez-vous eu connaissance de ce programme ?**

Quand je suis arrivée au Luxembourg, j'étais accompagnée de mes chiens et j'ai réalisé qu'il y avait peu d'offres de prestations pour les propriétaires de chiens. J'avais donc dans l'idée de créer un jour un centre multi-services qui pourrait offrir sous un même toit, tout ce dont un propriétaire de chien pourrait avoir besoin (éducation du chien, conseils, crèche de jour, pension, et bientôt toilettage, soins de kiné...). Mais à l'époque je travaillais dans la finance. Quand ma carrière financière s'est terminée, j'ai repensé à ce projet et j'ai cherché des programmes de soutien à l'entrepreneuriat. J'ai d'abord présenté mon idée à la House of Entrepreneurship et à l'Adem, et j'ai été retenue pour Fit4Entrepreneurship à l'issue d'un processus de sélection. Ensuite, il y a encore eu d'autres phases de sélection qui visaient à déterminer si j'étais prête à devenir entrepreneuse et si le projet serait viable.

**Avez-vous trouvé compliqué de reprendre une formation après plusieurs années de vie active ?**

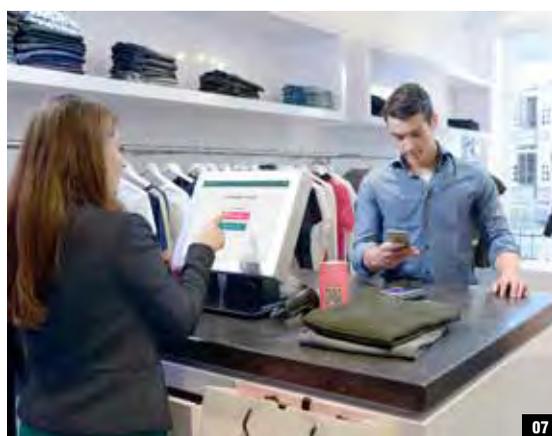
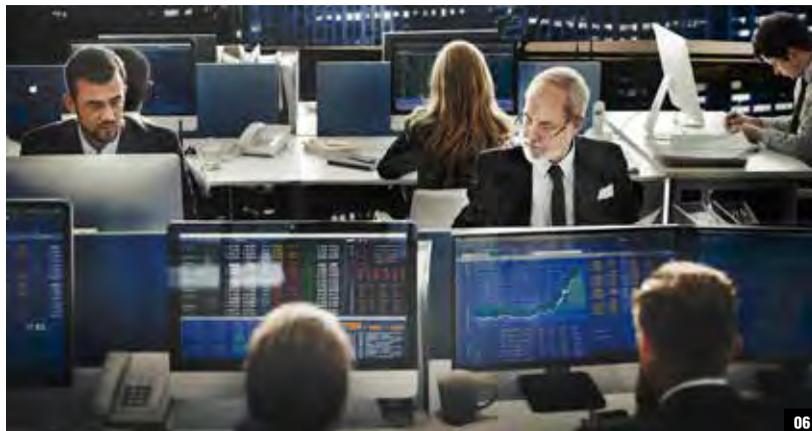
En tant que banquière d'investissement, ayant travaillé sur quatre continents, je suis très habituée à m'informer et à suivre des formations. Le monde évolue tellement rapidement. Si on veut suivre, il faut être en apprentissage permanent. C'est une attitude à avoir. D'autre part j'avais déjà fait un master en économie et relations internationales juste après la crise financière de 2008 pour relancer ma carrière. Je suis tout le temps en train d'apprendre, y compris auprès de mes collègues. Dans ma nouvelle vie d'entrepreneuse j'apprends des personnes que j'ai recrutées et de celles qui m'entourent en tant que mentors.

**Quels modules de la formation vous ont semblé les plus utiles ?**

Les modules qui mettent en condition réelle d'entrepreneuriat et les modules d'accompagnement sur la maturité du projet, sa viabilité, la préparation du business plan et le cadre légal du Luxembourg concernant la création de la société, l'emploi et le recrutement.

**Recommanderiez-vous ce parcours à d'autres entrepreneurs ?**

Je suis très fière de ce « parrainage ». J'ai trouvé les conseils et le soutien offerts par la House of Entrepreneurship, la Chambre de Commerce, et nyuko d'une très grande valeur. Je suis une étrangère, arrivée au Luxembourg en 2014. Pour moi qui n'avais pas encore de réseau ici, la formation a constitué une ouverture sur le monde économique du pays et un guide à différentes étapes de mon projet. De plus, c'est une très bonne *check-list* pour ne rien oublier.



L'État soutient par ailleurs les efforts de formation des particuliers par des mesures visant à garantir aux salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants, de disposer du temps nécessaire pour suivre une formation. Le congé individuel de formation, créé en 2007, permet à toute personne salariée ou exerçant une activité d'indépendant, de bénéficier de 80 jours de congé-formation au cours de sa carrière professionnelle. Grâce à ce dispositif, les bénéficiaires peuvent participer à des formations, se préparer et participer à des examens, rédiger un mémoire... Les salariés, ayant recours à ce congé, conservent leur travail et leur salaire ; l'employeur, quant à lui, peut obtenir le remboursement du salaire versé correspondant aux jours de congé-formation, ainsi que la part patronale des cotisations sociales.

D'autres dispositions sont conçues pour faciliter l'accès individuel à la formation : le congé linguistique pour l'apprentissage du luxembourgeois ; l'aménagement personnel du temps de travail, permettant au salarié travaillant en horaire mobile de profiter d'une organisation flexible de son temps de travail pour participer à des formations ; et le congé sans solde, dans la limite de 2 ans par

employeur, avec un minimum de 4 semaines et un maximum de 6 mois consécutifs.

Par ailleurs, les particuliers peuvent aussi bénéficier de la déductibilité fiscale des dépenses de perfectionnement professionnel.

### **Le patronat, acteur clé de la formation**

Les associations, fédérations et chambres professionnelles du Luxembourg sont un maillon essentiel de la formation grâce à leur connaissance des secteurs qu'elles représentent et au travail étroit qu'elles effectuent avec les entreprises pour suivre les évolutions de ceux-ci.

La Chambre de Commerce place ainsi la notion de «compétences» au cœur même de sa stratégie de formation. Elle intervient sur toute la chaîne de valeur de la formation professionnelle, initiale et continue, dans le but de permettre à chacun de s'engager dans une démarche d'apprentissage holistique selon la vision du *lifelong learning*. Le point de départ est l'identification des besoins en compétences, actuels et futurs, pour laquelle la Chambre de Commerce a développé une

méthodologie qu'elle applique aux différents secteurs d'activité qu'elle représente (commerce, industrie, Horeca, banques...). Il s'agit en quelque sorte de dresser le portrait du secteur (chiffres clés, principales activités, enjeux...), d'établir une cartographie des professions clés (référentiel métiers) et d'engager une discussion autour des besoins de compétences inhérentes à ces professions, ce qui mène finalement à l'adaptation de l'offre de formation. Cette analyse est réalisée en étroite collaboration avec les acteurs clés de chaque secteur (associations et fédérations professionnelles, panel d'entreprises). En effet, il est important de comprendre quels sont les facteurs de transformation, comment évoluent les professions (celles qui sont «sur-représentées», en pénurie, en transformation...) et comment se font les passerelles, entre professions d'un même secteur ou entre secteurs d'activité. Par exemple, avant la crise sanitaire, il existait des passerelles «naturelles» entre le secteur du commerce et celui de l'Horeca. Ces deux secteurs étant particulièrement impactés, les passerelles ne sont plus aussi fluides, ce qui pourra conduire à des reconversions «forcées». Sur la base de cette connaissance approfondie des secteurs et des professions, l'offre de formation

**« On ne reviendra probablement plus au tout présentiel, ce qui forcera l'ensemble du secteur formation à se réinventer. »**

peut s'enrichir, qu'il s'agisse de formation professionnelle initiale ou de formation professionnelle continue. La Chambre de Commerce s'appuie sur ses 3 structures (la House of Training pour les formations certifiantes, l'ISEC pour les programmes diplômants et Key Job pour les formations certifiantes tournées plus particulièrement vers le digital), pour mettre en œuvre une offre de formation basée sur la notion centrale de compétences. Il peut s'agir d'une montée en compétences graduelle, par l'acquisition ou le renforcement de savoir, savoir-faire et savoir-être, mais aussi de reconversion tout en valorisant l'expérience acquise. Là encore, la grande proximité avec les acteurs institutionnels, associations professionnelles et fédérations partenaires permet de valider le bien-fondé des solutions retenues, dégager éventuellement des priorités et identifier des experts du terrain à même d'assurer ce transfert des compétences par la formation. En aval, elle permet de faire connaître l'offre et d'assurer le processus d'amélioration continue.

Depuis 2019, une nouvelle structuration de l'offre de formation proposée par la House of Training a été menée. Des profils professionnels représentatifs des différents secteurs d'activité ont été définis. Ils permettent de faciliter le choix des formations professionnelles continues nécessaires à l'acquisition de compétences, mais aussi de donner une perspective pour définir un plan de développement à moyen ou long terme. À chaque profil professionnel sont associés des blocs de compétences. Au total 64 profils professionnels ont été développés, répondant aux 20 domaines d'activité et secteurs couverts par la Chambre de Commerce. Cette nouvelle architecture enrichit l'offre sur le marché luxembourgeois de la formation professionnelle continue en complétant le modèle actuel, plutôt orienté formation courte ou d'appoint par un modèle plutôt orienté gestion

**06. 07. 08.** La finance figure parmi les secteurs qui forment le plus leurs salariés, avec les assurances. Les secteurs commerce, Horeca et constructions sont ceux où les formations sont les moins nombreuses.

© 06 : Photodune,  
07 : 2017 Peter J. Reese/Digicash  
Payconiq  
08 : Michael Browning/Unsplash



**Inès Baer**  
Future Skills Initiative, Adem

**« Nous sommes convaincus que les future skills influencent fortement la réussite et la résilience professionnelles. »**

### En quoi consiste le programme FutureSkills?

Nous avons lancé ce programme dans le contexte de la crise sanitaire en visant les demandeurs d'emploi qui étaient confrontés à une recherche d'emploi plus longue et difficile. Grâce à lui, plus ou moins 500 participants sont formés aux « future skills » – *soft skills* (communication, proactivité, créativité ...), *digital skills* (tendances digitales, outils de collaboration et de bureautique, fondamentaux d'analyse de données et de programmation) et *business skills* (gestion de projet, du changement, des risques). Après la formation, les participants qui n'ont pas encore trouvé d'emploi deviennent éligibles pour une occupation temporaire indemnisée (OTI) « future skills » dans le secteur public qui a pour but de rester actif et de gagner en expérience professionnelle pendant la recherche d'emploi.

### Comment allez-vous mesurer ses retombées?

Ce programme vise à renforcer les compétences transversales, pas forcément liées à un métier spécifique. Pour d'autres formations, l'indicateur primaire est le degré et le délai de retour à l'emploi. Avec FutureSkills, nous visons un impact à plus long terme. En effet, nous sommes convaincus que ces compétences permettent de créer une base importante pour la réussite et la résilience professionnelle. C'est l'une des missions de l'Adem d'investir dans cet *upskilling* général de la population. Pour mieux saisir cet impact, nous faisons des enquêtes auprès des participants et collectons ainsi des informations quantitatives et qualitatives.

L'impact sur le retour à l'emploi reste important car les participants nous confirment que le programme les aide également à mieux se vendre en entretien d'embauche car ils connaissent mieux leurs forces personnelles, ils sont plus intéressés et ouverts aux changements (technologiques et autres) et le programme leur permet de rester actif (et de faire partie d'une communauté) pendant leur période de chômage.

Pour ce programme, nous avons investi dans des contenus d'*e-learning* que nous mettons à disposition d'un public plus large de demandeurs d'emploi (Youth eAcademy, la Soft Skills eAcademy...). Le nombre total de bénéficiaires sera donc un indicateur important.

Nous allons également utiliser les enseignements de cette démarche, notamment d'un point de vue technique (formations à distance, plateformes de collaboration...) pour préparer d'autres offres de formation.



**Sara Melchior**

Business Developer, Formation initiale, Chambre de Commerce

**«L'échange entre les différentes générations peut aider une entreprise à rester "up-to-date".»**

### Comment l'apprentissage peut-il s'inscrire dans la stratégie des talents d'une entreprise ?

Avant même que les candidats apprennent leur projet professionnel, la Chambre de Commerce leur propose le «*Talentcheck*», un test leur permettant de détecter leurs talents (compétences logiques, mathématiques, linguistiques, leur attitude etc.) afin de les orienter dans la bonne direction. Ce certificat est un outil essentiel pour les entreprises, pour faciliter la sélection de candidats et intégrer de nouvelles compétences dans leur structure. Ensuite, l'encadrement et la transmission d'expertises sont des éléments cruciaux de l'apprentissage afin de promouvoir les talents d'un apprenti et l'aider à évoluer progressivement avec de nouvelles tâches et responsabilités. C'est le rôle des tuteurs en entreprises, auxquels la House of Training propose une formation pour leur donner les bonnes approches et méthodes pédagogiques, essentielles à leur fonction de mentor.

Enfin, l'échange entre les différentes générations offre la possibilité de voir les choses de différents angles et peut aider une entreprise à adapter sa stratégie commerciale, par exemple, et de rester *up-to-date*. C'est une situation gagnante, une plus-value pour l'entreprise et l'apprenti.

### Que met la Chambre de Commerce à disposition des entreprises-formatrices ?

L'obtention du droit de former est le premier pas pour chaque entreprise souhaitant former des apprentis. Pour ce faire, le *business developer* assure le premier contact. Si les conditions sont remplies, une visite en entreprise sera organisée afin de définir si le poste proposé est adapté pour un apprenti.

À toutes les étapes (obtention du droit de former, déclaration du poste d'apprentissage, etc.), la Chambre de Commerce assiste les entreprises. Elle leur fournit également toutes les informations nécessaires concernant la partie pratique de l'apprentissage, le contrat, le rôle du tuteur etc. Par la suite, nos conseillers à l'apprentissage agissent comme un «*trait d'union*» entre l'apprenti, l'entreprise et le lycée. Chaque conseiller gère entre 250 et 300 contrats. Ils sont en écoute active sur le terrain et sont des personnes de référence.

■ Plus d'informations : [winwin.lu](http://winwin.lu)

**«L'État soutient les efforts des entreprises en matière de formation continue par le biais du cofinancement public de leurs plans de formation.»**



**09. 10. 11.** Le secteur de la formation ressort transformé de la crise Covid-19, avec de moins en moins de formations traditionnelles en présentiel (photos 09 et 10) et de plus en plus de formations à distance ou hybrides (photo 11).

© 09 et 10 Laurent Antonelli/  
Agence Blitz et 11 Emmanuel  
Claude /Focalize

des compétences, caractérisé par un souci du modulable, du capitalisable et de la progression des parcours. Il est à noter que cette démarche permet également de favoriser le retour à l'emploi, au travers de différents programmes proposés dans le cadre de la collaboration instaurée depuis près de 10 ans entre la Chambre de Commerce et l'Adem et enrichie depuis quelques années par l'expertise de la House of Training.

L'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), aux côtés de l'Adem et de la Chambre de Commerce est également engagée dans une démarche de réflexion centrée sur les métiers de demain, qui prend la forme de groupes de travail consacrés aux «Tendances, évolutions et projections de métiers et/ou secteurs», «Programmes de formations sectorielles» et «Campagnes de communication pour pénétrer les secteurs concernés».

### L'industrie, un exemple à suivre

L'industrie est un secteur intéressant à prendre en exemple pour son anticipation de l'évolution des métiers, des compétences recherchées et des formations à imaginer. Depuis 1998, pour le compte de ses adhérents, la Fedil a mené 12 enquêtes visant à mesurer les besoins d'embauche du secteur, à intervalles réguliers tous les deux ans. Cette enquête est à ce jour le seul indicateur existant au Luxembourg sur les besoins en qualifications dans les secteurs couverts. La Fedil fait la même chose pour les métiers de l'informatique. Ces enquêtes permettent d'avoir une idée du volume de



09



10



11

postes qui seront à pourvoir dans les deux ans suivant chaque enquête et des qualifications requises. Les chiffres sont détaillés par type de fonctions et type de diplômes recherchés, pour chaque secteur industriel concerné (agroalimentaire, sidérurgie, chimie, bâtiment...). Si la dernière enquête, publiée début 2020 a souffert du manque de prévisibilité induit par la crise Covid et n'a pas permis de faire les extrapolations menées habituellement à partir des résultats, il n'en demeure pas moins que cette photographie des besoins, réalisée tous les deux ans, est une source très précieuse d'informations pour cerner les besoins des entreprises, concilier offre et demande de formation, que ce soit au niveau formation initiale ou continue, et donner des indications fiables aux services d'orientation scolaire et professionnelle. Ces enquêtes sont aussi une base de travail pour adapter la politique de formation aux réalités économiques. C'est notamment sur base de cette enquête qu'un besoin a été détecté pour former des agents de fabrication, des agents logistiques, des professionnels AirCargo et des agents spécialisés pour certains employeurs. Des formations courtes sur mesure ont donc été créées en collaboration avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et celui du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire pour permettre à des demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper ces postes.

Pour compléter cette initiative de mesure des besoins, il est important de citer un autre

projet, qui s'intéresse directement et concrètement à l'adaptation de la main-d'œuvre aux besoins de demain: DigiMob Industrie 4.0. Il s'agit d'un projet d'ingénierie de formation destiné à proposer des parcours professionnels certifiants et transfrontaliers, pour les métiers d'opérateurs de production et d'opérateurs de maintenance, dans un environnement 4.0. Grâce à l'apport des 4 principaux partenaires du projet - l'Agence française pour la formation professionnelle (Afpf) pour le versant lorrain, la Chambre de Commerce et la House of Training pour le versant luxembourgeois, et Technifutur représentant le versant wallon - un référentiel transfrontalier de compétences commun a été élaboré, appuyé par les entreprises du secteur. DigiMob Industrie 4.0 vise à accompagner la transition des industries de la Grande Région vers le numérique, nécessitant une montée en compétences des salariés, à répondre aux besoins de recrutement et à faciliter l'accès à l'emploi dans les métiers liés à la production et à la maintenance industrielle. Directement concernés par les nouvelles technologies et l'automatisation des pratiques, ces métiers sont amenés à évoluer fortement dans le cadre de l'industrie 4.0. Les entreprises industrielles de la Grande-Région interrogées dans le cadre de ce projet ont fait part de leurs difficultés non seulement à recruter des profils disposant de ces nouvelles compétences mais aussi à former le personnel en place, souvent peu enclin au changement. Au Luxembourg, comme dans la Grande Région, les entreprises véritablement 4.0 sont encore rares mais sont appelées à être de plus en plus nombreuses à l'avenir. La grande

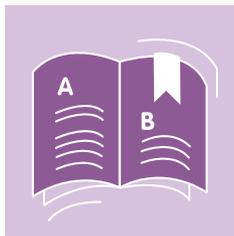
12. L'Adem est le partenaire de l'État pour la veille concernant l'évolution des profils recherchés sur le marché de l'emploi. Avec d'autres partenaires, dont la House of Training, l'Adem propose plusieurs programmes de formation adaptés aux besoins des demandeurs d'emploi et aux attentes des employeurs.

© ADEM



12

particularité est qu'elles sont dans un « entre deux » : leurs pratiques industrielles sont encore relativement classiques mais intègrent toujours davantage de briques technologiques, caractéristiques de l'industrie 4.0. La mise en place des formations DigiMob Industrie 4.0 nécessite donc de trouver le point d'équilibre entre les pratiques existantes et celles émergentes ou imminentes. De manière concrète, les parcours de formation à destination des opérateurs de production et des opérateurs de maintenance doivent intégrer les connaissances et compétences de l'industrie 3.0, tout en permettant aux stagiaires d'évoluer dans un environnement numérique présentant un maximum de briques technologiques susceptibles d'être rencontrés dans une entreprise industrielle : HMI (Human-Machine Interface), GMAO (Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur), robots/cobots... Par ailleurs, l'acquisition de bases solides en nouvelles technologies doit impérativement s'accompagner d'un accent



## Les mots-clés de la formation

### Agrément:

Reconnaissance et approbation officielles d'un prestataire d'enseignement.

### Apprentissage :

Processus selon lequel un individu assimile des connaissances. Le terme est aussi utilisé pour désigner la formation duale (voir formation en alternance).

### Compétence:

Capacité à utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques dans des situations de travail.

### Diplôme:

Document officiel délivré par un organisme certificateur attestant le niveau de qualification atteint à l'issue d'une évaluation à l'aune d'un standard prédéfini.

### Employabilité:

Combinaison de facteurs (savoirs, compétences...) qui permettent d'accéder à l'emploi, de s'y maintenir, et de progresser au cours d'une carrière. L'employabilité dépend du contexte social et économique.

### Formation en alternance:

Formation qui se fait alternativement en milieu professionnel et en milieu scolaire.

### Formation initiale:

Formation de type général ou professionnel se déroulant au sein du système d'enseignement initial, en principe avant l'entrée dans la vie active.

### Formation continue:

Activité de formation entreprise après l'entrée dans la vie active, et permettant aux individus de mettre à jour leurs savoirs, d'acquérir de nouvelles compétences. La formation continue constitue un facteur clé de l'employabilité.

### Qualification:

Le terme recouvre différents aspects: soit le résultat formel d'un processus d'évaluation (diplôme, titre ou certificat), soit la somme des savoirs, savoir-faire, aptitudes et compétences permettant à un individu d'exercer un emploi.



fort mis sur les savoir-être tels que la capacité à apprendre de nouvelles pratiques et à s'adapter au changement.

## Autres best practices sectorielles

Certaines conventions collectives prévoient une obligation renforcée de formation pour les entreprises de leur secteur. Celle-ci peut prendre plusieurs formes. Il peut s'agir d'un investissement obligatoire calculé relativement à la masse salariale annuelle. C'est le cas, par exemple, de la convention collective du personnel des établissements hospitaliers, des sociétés de sécurité et de gardiennage ou encore des sociétés d'intérim. Les versements, mis en commun, permettent d'alimenter des fonds de formation sectoriels. La convention collective pour les mécaniciens de machines agricoles et celle pour le secteur transport et logistique prévoient une augmentation de salaire (en la quantifiant) en cas de réussite à un examen, suite à une formation professionnelle continue. Une autre prérogative donnée par certaines conventions (banques, assurance, secteur social, sociétés d'exploitation cinématographique...) consiste en l'obligation pour l'employeur, de définir de manière annuelle les besoins en formation de ses employés et d'élaborer des plans de formation pour répondre à ces besoins.

Parmi les différentes conventions collectives, celle du secteur bancaire est certainement l'une des plus abouties pour ce qui est de la formation. Elle prévoit une contribution relativement importante - 1,5 % de la masse salariale de référence des entreprises, ce pourcentage ayant été reconduit dans la nouvelle convention portant sur la période 2021-2023 - sous la forme d'un budget utilisé directement par l'entreprise à des fins de formation. La convention garantit également la mise en place d'un programme d'intégration des nouveaux employés, d'un programme pour l'employabilité et l'évolution des compétences des salariés ainsi qu'un programme de réorientation professionnelle. Cette dernière possibilité prend sérieusement en compte l'évolution du secteur bancaire et le fait que certains postes de travail vont être profondément affectés par l'évolution technologique, voire amenés à disparaître. La convention parle bien de vouloir contribuer à améliorer l'employabilité des salariés à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans ou en dehors du secteur et de couvrir les besoins globaux du pays en termes d'évolution des compétences.

## Les entreprises à la manœuvre

Les entreprises sont en grande partie responsables du maintien de l'employabilité de leurs salariés et sont les premières bénéficiaires de la bonne gestion de l'acquisition



13



14

13. 14. La House of Training, dont les salles de cours se situent dans le Centre de Formation de la Chambre de Commerce (13), a formé plus de 24.000 personnes en 2019. En 2021 elle propose plus de 1.000 formations différentes dans son catalogue (14).

© 13 Laurent Antonelli / Agence Blitz

**« Certaines conventions collectives prévoient une obligation renforcée de formation pour les entreprises de leur secteur. »**

des compétences par ceux-ci. Pour cela, le maître mot est l'anticipation. Si, comme nous l'avons vu plus haut, les démarches sectorielles sont capitales pour anticiper les besoins de compétences et avoir du poids dans les politiques nationales d'acquisition et de formation des talents, les entreprises ont tout intérêt à participer à ces démarches en répondant largement à toutes sollicitations visant à prendre leur avis sur les besoins en compétences et sur les formations à mettre en place ou à faire évoluer.

En complément, les entreprises doivent anticiper leurs propres besoins en organisant le suivi des compétences nécessaires et des profils disponibles de l'entreprise. Cette démarche peut être plus ou moins formalisée mais doit être menée sur une base régulière, par exemple tous les ans, rythme qui permet de prévoir les budgets afférents. Cela suppose d'intégrer la réflexion sur les talents à un niveau stratégique afin que chaque décision d'orientation de l'entreprise ou d'évolution technologique ait son volet « impact sur les compétences requises pour le personnel ». Dans cette démarche, il convient également de prioriser les actions, voire d'identifier les urgences s'il y en a. Ensuite les besoins de formation sont à classer en deux catégories : les besoins collectifs qui concernent toute une catégorie de personnel - par exemple une formation aux méthodes

« agile » pour que tout le personnel d'une entreprise acquière une nouvelle culture de travail - et les besoins individuels dans le cadre de l'évolution d'un poste précis, par exemple.

Une fois les besoins de l'entreprise identifiés, il convient de trouver l'offre de formation appropriée et ce n'est pas toujours la partie la plus facile. Il existe des possibilités d'obtenir des conseils de la part de la House of Training par exemple, pour bâtir un plan de formation en réponse à ses objectifs. La diversité de l'offre de formation est d'ailleurs saluée par les entreprises ayant participé au *Baromètre de l'Économie* mais celles-ci demandent malgré tout des progrès dans l'adaptation de l'offre à leurs besoins. Ce qui plaide pour un dialogue permanent entre entreprises et organismes de formation, voire une co-crédation des programmes.

L'État propose un certain nombre d'aides aux entreprises pour le financement de leurs démarches de formation. Par contre, il est de la responsabilité des entreprises de solliciter ces aides. On sait que l'INFPFC, organisme chargé de collecter et traiter les demandes, reçoit environ 2.000 dossiers par an alors que le pays compte plus de 35.000 entreprises. Cela laisse à penser que les aides pourraient être encore plus largement utilisées. Le *Baromètre de l'Économie* de la Chambre de Commerce fait

le constat d'une certaine méconnaissance des aides, puisque plus d'un tiers des entreprises ayant participé à cette enquête, déclare ne pas les connaître et ce chiffre monte à 41 % des petites entreprises de 6 à 9 salariés. Un autre tiers déclare connaître les aides, mais peu les utiliser. Trois secteurs en particulier enregistrent une faible part d'entreprises utilisant les aides : l'Horeca, la construction et le transport. Le Baromètre nous enseigne encore que le cofinancement est l'aide la plus utilisée par les entreprises mais que celles-ci réclament majoritairement une augmentation des aides pour améliorer la formation professionnelle. Ce souhait peut être interprété comme une réaction à la baisse de 20 à 15 % du taux de cofinancement, décidée en 2018 ; à moins qu'il ne révèle que la procédure est complexe pour un remboursement somme toute modeste ou encore il peut traduire une méconnaissance des aides et donc un besoin d'accroître la pédagogie autour de ces possibilités.

L'adaptation de l'offre aux besoins de formation arrive également en tête des améliorations souhaitées par les entreprises alors même que la diversité de l'offre est saluée. Il est vraisemblable que pour certaines entreprises agissant dans des domaines pointus, l'offre nationale de formation apparaît comme incomplète et que cela représente un problème majeur pour les entreprises concernées. Enfin, les



## Nouvellement fédérés

En septembre 2020, en pleine pandémie de Covid-19, les centres de formation privés agréés ont éprouvé le besoin de se fédérer pour faire entendre leur voix. Ils ont donc créé une Fédération, la FCF, sous l'égide de la clc. L'objectif initial était de faire reconnaître le secteur formation comme étant vulnérable, afin de pouvoir bénéficier des aides de l'État liées à la crise. À moyen terme, l'objectif est de continuer à défendre les intérêts des membres auprès des pouvoirs publics et des institutions mais aussi de créer une démarche qualitative uniforme pour tous les centres de formation privés non conventionnés et de mettre en place des événements qui pourront répondre à toutes les questions des membres et futurs membres.

■ Plus d'informations : [www.fcf.lu](http://www.fcf.lu)



entreprises demandent davantage d'accompagnement et de conseils pour la construction de leurs plans de formation. Cette demande concerne plus particulièrement les entreprises de l'industrie et du commerce.

## Des salariés acteurs de leurs compétences

Dans les démarches de formation, les individus eux-mêmes sont la clé de la réussite. Prenons l'exemple de Daniel N., jeune diplômé d'un bachelors en management, fraîchement embauché dans le service RH d'une PME. Grâce à son appétence pour les nouvelles technologies il fait rapidement partie de l'équipe en charge de l'implémentation d'un nouveau logiciel RH. Dans le cadre de cette nouvelle mission, Daniel découvre la gestion de projet et souhaite acquérir des compétences dans ce domaine. Il en parle à son employeur qui l'inscrit à une formation : «Gestion de projets – Fondamentaux». À la suite de cela, son employeur lui confie de nouvelles responsabilités et la gestion de projets de plus grande envergure ; Daniel devient chef de projet et change de carrière au sein de sa PME. Il souhaite ensuite formaliser ses nouvelles compétences ainsi que son expérience professionnelle dans le domaine de la gestion de projet en obtenant un diplôme. Il s'inscrit au Master en Management de Projet proposé par l'ISEC.

Le parcours de Daniel est un exemple. Bien d'autres possibilités existent pour être acteur de ses compétences et de son évolution professionnelle, l'important étant de garder à l'esprit qu'il convient de rester vigilant sur son employabilité dans un monde du travail qui change à grande vitesse, et d'être ouvert à toutes les opportunités de formation, voire de les provoquer.

Pour faciliter la démarche de formation, rappelons que les salariés peuvent avoir recours aux aides décrites plus haut (paragraphe consacré aux aides page 48), dont la principale est le congé individuel de formation. Depuis peu, la démarche pour demander un tel congé est facilitée par la possibilité d'en faire la demande en ligne sur [MyGuichet.lu](http://MyGuichet.lu), dans le volet «Citoyens», rubrique «Éducation».

En plus de la formation continue organisée par son employeur ou sollicitée par le salarié, il existe d'autres démarches pour acquérir des compétences, faire reconnaître ses compétences ou se réorienter dans un métier nouveau. Citons d'abord l'apprentissage pour adultes. Celui-ci, défini par le règlement grand-ducal du 17 décembre 2010, s'intègre parfaitement dans la logique de «l'apprentissage tout au long de la vie». Il s'adresse à toute personne qui, à l'âge adulte, désire apprendre un métier ou une profession et acquérir une qualification

reconnue, sanctionnée par un diplôme étatique officiel, tout en étant intégré dans une entreprise où mettre en pratique ses apprentissages. Il est à noter que la Chambre de Commerce plaide pour un recours plus large à l'apprentissage en l'étendant à davantage de diplômes et de professions, notamment au travers des BTS qui offrent un large choix de filières. La chambre patronale invite donc à repenser l'ancrage légal du BTS, afin de faciliter l'accès à cette formation notamment pour les détenteurs d'un diplôme de la formation professionnelle initiale. En effet, l'accès aux BTS reste limité pour les détenteurs d'un diplôme de la formation professionnelle, à cause de l'absence de passerelles systématiques vers les parcours de l'enseignement supérieur. Il est à noter que l'Adem édite une brochure sur l'apprentissage pour adultes, disponible sur son site web et que le site [winwin.lu](http://winwin.lu) donne également des renseignements sur cette possibilité de formation.

Pour faire reconnaître des compétences acquises par l'expérience, il existe la procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) encadrée par le ministère de l'Éducation, Service de la formation des adultes (SFA). La qualification obtenue par ce biais peut aider à trouver un nouvel emploi, à changer de fonction, à progresser dans une carrière ou à réduire la durée



17

d'une formation envisagée si certains de ses modules peuvent être acquis d'office grâce à la démarche.

Le Luxembourg offre une grande diversité de possibilités de se former. Pour s'en convaincre, il n'y a qu'à voir le nombre impressionnant de formations proposées sur le portail [lifelong-learning.lu](http://lifelong-learning.lu) (plus de 10.000 dispensées par plus de 280 organismes agréés). Pour compléter ce vaste choix, des initiatives transfrontalières se multiplient dans la Grande Région, à l'instar du projet DigiMob Industrie 4.0. Des échanges académiques existent entre les institutions universitaires européennes. La Chambre de Commerce elle-même noue des partenariats académiques avec certaines grandes universités ou écoles prestigieuses européennes. Avec ces possibilités intra et hors frontières, les offres s'enrichissent, l'écosystème formation ne cesse de se compléter, il n'y a plus d'excuses pour ne pas passer à l'action! —

15. 16. 17. L'industrie est l'un des secteurs dont les métiers se transforment le plus grâce à l'apport des nouvelles technologies. Le projet grand régional d'ingénierie de formation Digimob 4.0, propose des parcours de formation transfrontalière destinés aux opérateurs de production et aux opérateurs de maintenance.

© 15 : Science in HD/Unsplash, 16 : Lenny Kuhne/Unsplash et 17 : Amalo Recrutement



### L'approche skills

Découvrez notre poster détachable en fin de magazine.



**Romain Kettmann**  
Senior Training Coordinator  
GIC\*L, Goodyear

**«The new Goodyear Mercury plant in Dudelange focuses on augmented reality to further develop the skills.»**

### Which training initiatives did you put in place in your company during the pandemic?

Goodyear has been agile to adapt to the pandemic by reviewing the way we deliver training. For our office associates, we indeed changed from a classroom to a virtual based training approach. We also offer multiple technical and softskills based training sessions via our internal talent management platform. The challenge is to adapt to the new virtual training offer by guaranteeing an interactive facilitation and efficient learning experience. Short and concise instructor-led training sessions via our virtual platform allow all associates to participate and maximize the learning outcome. In 2021, for our entire Lux-based complex, we recorded until today over 7,700 virtual training participations in various sessions like: project management, cross-functional leadership, feedback workshops, structural analysis of tires, etc. This represents a consistent increase of virtual classes as compared to previous years.

### What is Goodyear's training vision for the future?

As part of 4.0 industry, the new Goodyear Mercury plant in Dudelange focuses on augmented reality (AR) to further develop the skills of our associates. A project rollout aims to grow AR as part of the training tools to guarantee a consistent, standardised and streamlined process. Together with an external company and the support of interns, we develop an AR interface via Microsoft HoloLens to support maintenance and quality activities on our production line. This concept allows a self-paced training without a formal trainer in a highly qualitative manner. The vision is to develop our highly skilled technicians via AR goggles on the equipment to reduce waste with a lean approach. Training time savings are expected to be up to 30%.

### What is Goodyear's concept to train apprentices?

As the labor market in the Greater Region cannot respond to the high demand of trained and experienced skilled technicians, Goodyear Mold Plant owns an apprentice school with a full-time dedicated trainer to develop internal talents. Each year, we hire between 3 and 5 apprentices in turning and milling (*tourneur-fraiseur*) operations for a three-year dual dual apprenticeship. Apprentices benefit from a formal education in a Luxembourgish school and are trained half of the time in the Goodyear apprentice school where they develop CNC programming and various material processing skills (turning, milling, grinding, drilling, etc.). Apprentices are offered a consistent internal career perspective after successful graduation. In the future, our project is to increase our capacity by offering an additional formal education in mechanical (*ajusteur*) work.

— CRYPTOMONNAIES —

# Entre mythe et réalité

TEXTE Hoai Thu Nguyen Doan, Affaires économiques, Chambre de Commerce

PHOTO Executium/Unsplash

L'univers des cryptomonnaies enflamme souvent l'imaginaire collectif et fait tourner les têtes. Il alimente les réflexions des économistes et les calculs des financiers, fait parler les célébrités et peuple les rêves d'abondance de l'homme de la rue. Par le passé, les cryptomonnaies ont parfois créé la fortune, élevant ainsi de nombreux «crypto-adeptes» au rang de milliardaires listés au classement Forbes 2021 des personnes les plus nanties au monde. Avec une valorisation boursière équivalente à celle combinée de toutes les entreprises du CAC 40<sup>1</sup> (c'est-à-dire les 40 sociétés françaises les plus importantes en termes de valorisation boursière), les cryptomonnaies semblent pleines de promesses pour un avenir florissant. Constituent-elles alors l'«or 2.0» des temps modernes ?

En 2007, la crise américaine des «subprimes» précipitait, par contagion, l'économie mondiale dans la récession la plus grave qu'elle ait connue depuis la Grande Dépression. Un voile de doute fut jeté sur la pérennité d'un système bancaire et financier impuissant face aux chocs systémiques caractéristiques d'un monde interconnecté. C'est alors qu'apparut un mystérieux cavalier blanc dont l'identité reste encore inconnue à ce jour. Dissimulé sous le pseudonyme de Satoshi Nakamoto, cette «personne» (ou ce groupe de personnes) proposa une technique inédite de transfert monétaire désintermédié entre particuliers. L'objectif annoncé était révolutionnaire: il s'agissait de «libérer le peuple du joug bancaire et lui rendre son argent», c'est-à-dire affranchir les échanges commerciaux des règles dictées par les institutions. Les prémices du Bitcoin, première cryptomonnaie<sup>2</sup>, furent ainsi posées.

## Le « mining » d'un or virtuel

Selon l'Institut national (français) de la consommation, une cryptomonnaie (aussi connue sous le nom de «cryptodevise») désigne «une monnaie virtuelle qui repose sur un protocole informatique de transactions cryptées et décentralisées, appelé Blockchain». Les cryptomonnaies sont créées par les «miners», une communauté d'internautes qui utilisent la capacité de calcul de leurs ordinateurs pour valider des transactions de façon sécurisée, transparente et décentralisée via la technologie «Blockchain»<sup>3</sup>, en contrepartie de quoi,

ils sont rémunérés par des jetons («tokens» dont la quantité créable est limitée et connue à l'avance pour éviter l'inflation). Ces derniers sont stockés dans un coffre-fort virtuel enregistré sur un support informatique et peuvent, à l'instar d'une monnaie, faire l'objet d'échanges, bien que cela ne soit actuellement possible que sur des plateformes spécialisées.

## Mon royaume pour 2 pizzas...

La première transaction réalisée en cryptomonnaies date du 22 mai 2010, jour où le développeur Laszlo Hanyecz proposa sur un forum de discussion de payer 10.000 Bitcoins en échange de 2 pizzas. Contre toute attente - le Bitcoin valant à l'époque entre 0,003 et 0,004 dollar - un internaute accéda à sa requête. De simple protocole expérimental, le Bitcoin était devenu une monnaie potentielle. Plus étonnant encore, de pratiquement nulle, sa valeur décolla, si bien que réévaluées au cours s'appliquant trois mois plus tard, les 2 pizzas de l'anecdote valaient 600 dollars. Au cours d'aujourd'hui, au moment de la rédaction de cet article, elles valent près de 400 millions de dollars, soit l'équivalent de 6,5 tonnes d'or.

## Une «fièvre de l'or» contagieuse

En raison de ce gain de valeur vertigineux, les cryptomonnaies éveillèrent de plus en plus de convoitises. D'une devise électronique obscure développée par des «aficionados» de l'informatique, elles conquièrent un public de plus en plus large. La «fièvre de l'or» était là

et n'épargnait personne, que cela soit dans la sphère privée, entrepreneuriale ou institutionnelle. Ainsi, le service de paiement en ligne Paypal et le géant des fonds d'investissement Blackrock développèrent des services relatifs aux Bitcoins, tandis que certaines banques centrales comme la BCE ou la FED cherchent à créer une version virtuelle de leur monnaie fiduciaire et que la Bourse de Paris propose depuis début juin 2021 des produits indexés sur les cryptomonnaies. Et ce ne sont là que quelques exemples parmi de nombreux autres.

## Liberté, sécurité et traçabilité

En plus de leur attrait spéculatif, les cryptomonnaies sont sous le feu des projecteurs car elles ont l'avantage d'offrir aux transactions plus de liberté, de sécurité et de traçabilité. Reposant sur un système de transferts monétaires désintermédiés, elles affranchissent leurs utilisateurs des contraintes imposées par les institutions financières, telles que par exemple les plafonds de cartes de paiement ou les interdictions bancaires. L'absence d'intermédiaire signifie aussi un meilleur contrôle de l'argent - qui ne peut être saisi en cas de crise par une institution - mais aussi des transferts plus rapides et moins coûteux. Enfin, les transactions via cryptomonnaies sont stockées dans un registre - appelé «the Blockchain register» - consultable par tous et dans lequel est consigné l'historique de toutes les transactions de ladite cryptomonnaie depuis sa création. Elles constituent ainsi un système qui offre davantage de traçabilité que la monnaie

Les prémices du Bitcoin remontent à 2007.



**«En plus de leur attrait spéculatif, les cryptomonnaies sont sous le feu des projecteurs car elles ont l'avantage d'offrir aux transactions plus de liberté, de sécurité et de traçabilité.»**

fiduciaire classique, qui passe de main en main sans laisser de trace.

### Prudence en territoire inexploré

L'engouement pour les cryptomonnaies doit néanmoins être nuancé. D'une part, le «*mining*» - c'est-à-dire le processus de génération de Bitcoins - constitue une activité particulièrement énergivore. Selon le *Bitcoin Electricity Consumption Index* de l'Université de Cambridge, le Bitcoin, consommerait à lui seul plus de 140 térawattheures d'électricité par an, soit l'équivalent de la consommation électrique de la Norvège. Ensuite, les cryptomonnaies telles qu'elles existent aujourd'hui ne sont pas exemptes de risques. Elles ne constituent pas encore une technologie mûre et, en tant que monnaie, n'en remplissent pas les trois fonctions attendues. Si elles agissent bien en tant qu'unité de compte (permettent de mesurer la valeur des échanges) et partiellement en tant qu'intermédiaire des échanges (en tant que monnaies sans cours légal, elles peuvent être refusées par un créateur et son utilisation est encore limitée), elles ne permettent par contre pas de «réserver la valeur» en raison de sa forte volatilité. Sans action régulatoire d'une banque centrale, le cours du Bitcoin est connu pour jouer aux montagnes russes. En 2021, en l'espace de 5 mois, il a consécutivement atteint des sommets historiques (environ 65.000 dollars) vers février-mars, pour ensuite dégringoler à 42 dollars en mai et enfin remonter quelques jours plus tard, à 45.000 dollars, à la suite de différents tweets d'Elon Musk, le

PDG de Tesla. Cela ne semble pourtant pas décourager les investisseurs puisque de nos jours, l'usage des cryptomonnaies se fait majoritairement à but spéculatif, au point que de nombreuses entités de surveillance nationales et européennes, telles que la CSSF, l'ABBL ou l'EBA (*European Banking Authority*) appellent à la prudence. Les autorités financières insistent sur le fait que le marché des cryptomonnaies comporte de nombreux risques, les plus redoutés concernant la volatilité des prix, la possibilité de formation d'une bulle spéculative, le vol, le blanchiment d'argent, ou encore la fraude. Rien qu'entre fin 2020 et mai 2021, la *Federal Trade Commission* des États-Unis a enregistré des arnaques aux Bitcoins s'élevant à plus de 80 millions de dollars cumulés.

### Le Luxembourg à la pointe de la Fintech

L'anonymat allant souvent de pair avec les transactions en cryptomonnaies, ces dernières peuvent être utilisées à des fins répréhensibles, d'où le besoin d'un système de régulation. Dans ce domaine, le Luxembourg a été l'un des premiers pays de l'Union européenne à appliquer aux entreprises de cryptomonnaies un régime identique à celui des sociétés de paiement. Ce dernier, basé sur une directive européenne, impose des contrôles de sécurité, la vérification de l'identité des clients et l'instauration de politiques contre le blanchiment d'argent. Le déploiement d'un secteur Fintech de pointe (discipline alliant finance et technologie qui inclut les cryptomonnaies) fait partie

d'une des priorités stratégiques du Luxembourg. C'est ainsi que la Luxembourg House of Financial Technology (LHoFT) a vu le jour, suivi, plus récemment, par le Luxembourg Blockchain Lab, qui vise à développer la «Blockchain» au Grand-Duché via un rôle fédérateur et promotionnel. Parallèlement, le Luxembourg œuvre à instaurer un cadre légal permettant aux nouvelles activités financières innovantes de s'établir et de s'épanouir. Il est un des premiers pays européens à reconnaître les cryptomonnaies comme étant des monnaies à part entière sans cours légal et à légiférer sur leur taxation. L'environnement de la première place financière européenne séduit d'ores et déjà des acteurs clés du domaine des cryptomonnaies. Ainsi, des sociétés telles que Bitflyers, une des plus grandes plateformes mondiales de Bitcoins, ou encore Swissquote Bank Europe, la première banque de l'Union européenne à offrir la possibilité de faire du «*trading*» de cryptomonnaies, exercent au Luxembourg.

La fascination collective exercée par les cryptomonnaies n'est pas sans rappeler cette «fièvre de l'or» qui enflamma les cœurs durant les célèbres ruées aurifères du XIX<sup>e</sup> siècle. De là à dire que les cryptomonnaies constituent un «or 2.0», il n'y a qu'un pas... que nous ne franchirons pas : contrairement à l'or, qu'on peut utiliser en tant que métal et qui constitue une réserve de valeur éprouvée, les cryptomonnaies actuelles n'ont pas de valeur intrinsèque, si ce n'est celle que ses utilisateurs lui confèrent. Leur valeur oscille donc entre mythe et réalité. —

1. Valeur mesurée début avril 2021
2. Il existe aujourd'hui plus de 8.000 cryptomonnaies, les principales en termes de capitalisations boursières totales étant le Bitcoin (55 %) et l'Ethereum (12 %).
3. Le «Blockchain», aussi connu sous le nom de DLT (*Distributed Ledger Technology*), fait référence à une technologie de stockage et de transmission d'informations qui offre des standards élevés de transparence et de sécurité. Elle fonctionne sans organe central de contrôle.

— ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE —

# Le Luxembourg, un profil unique

TEXTE Hoai Thu Nguyen Doan, Affaires économiques, Chambre de Commerce

PHOTO Sven Brandsma/Unsplash



Le secteur des transports routiers est le plus gros émetteur de gaz à effet de serre du Luxembourg.

**«Le Luxembourg entretient une particularité nationale : la quantité de GES qu'il émet varie fortement selon son niveau d'activité économique et industrielle.»**

Le 15 avril 2021, le Luxembourg a remis au secrétariat de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC) un rapport<sup>1</sup> faisant l'inventaire, par grands secteurs d'activité, de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) pour les années 1990-2019. Découlant d'une obligation fixée par le règlement européen 2018/1999 sur la gouvernance de l'union de l'énergie et de l'action pour le climat, le document permet, entre autres, d'évaluer l'impact des politiques environnementales et de faciliter le pilotage d'une stratégie de lutte contre le changement climatique.

En 2019, les émissions de GES du Grand-Duché s'élevaient à 10.743 millions de tonnes CO<sub>2</sub> équivalents, soit 15,6 % d'émissions en moins par rapport à 1990, l'année de référence du protocole de Kyoto. Parmi les GES principalement émis, on compte le dioxyde de carbone (90,8 % du total des émissions excluant UTCATF<sup>2</sup>), le méthane (5,4 %) et enfin l'oxyde nitreux (3,1 %). Les activités les plus fortement émettrices sont les transports routiers (57 % du total des émissions excluant UTCATF), suivis, mais de loin, par la combustion dans les secteurs résidentiel, commercial et institutionnel (15 %) et la combustion dans l'industrie (9 %).

## Niveau d'activité et niveau d'émissions : un lien indéfectible

En raison de sa taille modeste, le Luxembourg entretient une particularité nationale : la quantité de GES qu'il émet varie fortement selon son niveau d'activité économique et industrielle. Le pays a, par exemple, connu des pics d'émissions de GES entre 1994 et 1998 en raison de changements de méthodes de production dans l'industrie sidérurgique, puis entre 1999 et 2005 après la mise en service de la centrale électrique TWINerg. À l'opposé, des réductions de GES furent mesurées entre 2006 et

2009 en raison de la crise économique, et entre 2011 et 2016 à cause de la cessation d'activités de la centrale susmentionnée et du ralentissement des ventes de carburants routiers.

Suivant ce lien indéfectible entre niveau d'activité et niveau d'émissions de GES, une baisse des émissions d'environ 14 % par rapport à 2019 est attendue pour 2020 suite aux retombées de la pandémie de Covid-19.

1. <https://unfccc.int/documents/271572>

2. Le secteur de l'utilisation des terres, de la foresterie («UTCATF») est à l'origine d'émissions et d'absorptions anthropiques de GES consécutives aux variations de la quantité de carbone stockée par la végétation et les sols, et aux émissions de GES autres que le CO<sub>2</sub>. Elles ne sont pas comptabilisées dans les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 20 % que l'Union européenne s'est engagée à atteindre d'ici à 2020 en vertu de la décision n° 406/2009/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2009 relative à l'effort à fournir par les États membres pour réduire leurs émissions de GES.



David

**technicien  
en smart  
technologies**  
depuis 32 ans



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

Lucie

**bientôt apprentie**  
chez David



Une initiative de

**CHAMBER  
OF COMMERCE  
LUXEMBOURG**  
POWERING BUSINESS

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

[www.winwin.lu](http://www.winwin.lu)

Suis-nous   

— GRANDE RÉGION —

# Pour une meilleure gouvernance de l'apprentissage transfrontalier

TEXTE Nicolas Lieb Gott, Affaires économiques, Chambre de Commerce

PHOTO Monkey Business Images

Le Conseil Économique et Social propose de revoir la définition de l'apprentissage transfrontalier dans le droit luxembourgeois, en élargissant cette notion aux formations qui auraient lieu pour la partie théorique au Luxembourg, et pour la partie pratique à l'étranger, ce qui n'est actuellement pas le cas.



Dans le cadre de sa série d'auto-saisines sur le travail transfrontalier, le Conseil économique et social (CES) a rendu, le 1<sup>er</sup> mars 2021, son avis sur la formation professionnelle transfrontalière au sein du territoire de la Grande Région. Celle-ci peut être une vraie aubaine, alors que le marché du travail transfrontalier de la Grande Région est le plus important d'Europe, avec près de 250.000 personnes qui franchissent chaque jour une frontière pour travailler, dont 200.000 vers le Luxembourg. Déployée efficacement au sein de la Grande Région, la coopération en matière de formation professionnelle constituerait une réelle richesse pour le tissu économique et social de cet espace, selon cet avis du CES qui aborde principalement la formation professionnelle initiale, encore appelée apprentissage.

La formation professionnelle duale est encore parfois trop peu utilisée parmi les pays de la Grande Région. C'est du moins ce qui ressort du Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2019/2020 du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR). Alors que l'Union européenne fixe un objectif de plus de 15 % d'adultes de 25 à 64 ans qui participent à des activités liées à l'apprentissage tout au long de la vie, ce chiffre n'est que de 10,5 % au niveau de la Grande Région et masque de fortes disparités puisqu'il descend à 6,6 % en Wallonie et atteint environ 20 % en Lorraine et au Luxembourg.

Comme le souligne le Cinquième rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région 2019-2020, un des principaux enjeux autour de la formation professionnelle sera de revenir à la

**« La création d'une gouvernance à l'échelle suprarégionale permettrait d'avoir une approche commune s'agissant de la reconnaissance mutuelle des diplômes, en se référant notamment au cadre européen des certifications. »**

situation « normale » d'avant-crise. En effet, cet espace, composé de régions de 4 pays, a été fortement impacté par les mesures déployées aux frontières afin d'endiguer l'épidémie. De ce fait, beaucoup d'actions relatives à la formation professionnelle transfrontalière, comme les salons de l'emploi et les services d'information pour les frontaliers, ont généralement été suspendus ou ont eu lieu dans un format digital ce qui a pu freiner certains frontaliers dans leur volonté d'effectuer une formation transfrontalière en raison de l'incertitude régnante.

De manière plus générale, de nombreux problèmes structurels, listés dans l'avis du CES, sont susceptibles de ralentir le développement de l'apprentissage transfrontalier. Le CES regrette ainsi par exemple la définition restrictive qui est faite par le droit luxembourgeois de ce dernier, à savoir qu'est considéré comme « apprentissage transfrontalier », une formation dont l'enseignement théorique se fait dans une école à l'étranger, tandis que la pratique s'effectue dans une entreprise luxembourgeoise sous contrat d'apprentissage.

De plus, des difficultés plus systémiques persistent au sein de la Grande Région, liées à la nature même de cet espace géographique où coexistent différents systèmes nationaux. En l'absence d'un système harmonisé à l'échelle de la Grande Région, les compétences en termes de formation professionnelle initiale diffèrent selon les pays et dépendent souvent du législateur national. Cela peut handicaper fortement la pérennisation de certains accords bilatéraux dans le temps en créant une certaine insécurité quant à la poursuite de projets sur la durée. À titre d'exemple, la loi française pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2019, dite « Avenir professionnel », a retiré aux régions françaises une grande partie de leurs prérogatives dans le domaine de la

formation, ce qui laissait planer une insécurité sur la pérennité des partenariats noués entre la Région Grand Est et ses voisins allemands, belges et luxembourgeois.

Comme le souligne l'avis, ces différences systémiques, structurelles et juridiques sont d'autant plus dommageables qu'elles risquent d'entraver le développement de projets concrets. Souvent, les partenaires transfrontaliers font une déclaration d'intention commune sans que celle-ci soit toujours suivie d'effet.

Ces lacunes dans la mise en œuvre d'une vision commune de la formation professionnelle transfrontalière en Grande Région sont particulièrement préjudiciables dans une région au marché du travail frontalier dynamique, mais qui fait face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Pour relever ces défis, le CES propose une série de mesures à mettre en place à moyen terme en vue de construire une politique commune dans le domaine.

**Des propositions concrètes pour développer davantage la formation professionnelle transfrontalière**

Le CES propose de revoir la définition de l'apprentissage transfrontalier dans le droit luxembourgeois, en élargissant cette notion aux formations qui auraient lieu pour la partie théorique au Luxembourg, et pour la partie pratique à l'étranger, ce qui n'est actuellement pas le cas.

Une des propositions phares de l'avis réside dans la création d'une *taskforce* « formation transfrontalière » avec une gouvernance à l'échelle de la Grande Région. Cette *taskforce* aurait pour but de gérer les partenariats et collaborations entre toutes les entités nationales. Son rôle serait aussi de réaliser, dans un premier temps, un état

des lieux des institutions en charge de la formation professionnelle dans chacun des 4 pays, quant à leurs rôles respectifs et à leurs compétences. La création d'une gouvernance à l'échelle suprarégionale faciliterait par là même la communication au grand public de l'ensemble des formations transfrontalières disponibles et la méthode à suivre pour y accéder. Cela permettrait enfin d'avoir une approche commune s'agissant de la reconnaissance mutuelle des diplômes en se référant notamment au cadre européen des certifications.

À moyen terme, l'objectif serait de construire un cadre institutionnel cohérent afin de pérenniser les collaborations transfrontalières autour de la formation professionnelle. Cela pourrait se faire en adoptant une définition commune de ce qu'est un apprentissage transfrontalier, ou encore via la création d'un diplôme de la Grande Région reconnu par les 4 pays, pour renforcer la reconnaissance mutuelle des formations et faciliter la mobilité professionnelle intrarégionale.

Dans une région qui se veut laboratoire d'idées en Europe, une vision commune et partagée autour de la formation professionnelle transfrontalière serait un véritable atout. À la fois pour les entreprises, qui auraient un vivier de recrutement plus important et plus qualifié, mais aussi pour les bénéficiaires de la formation professionnelle, pour lesquels l'insertion sur le marché du travail serait plus aisée. —

— CRISE DES MATIÈRES PREMIÈRES —

# Pierre d'achoppement pour la double transition européenne

TEXTE Christophe Kieffer, Affaires économiques, Chambre de Commerce

PHOTO Jonas Svidras/Unsplash

*« Les marchés chinois et américain se sont redressés avant tous les autres et achètent d'énormes quantités de matières premières, faisant pression sur la demande. »*

Pour de nombreuses matières premières et produits intermédiaires, les délais d'approvisionnement se sont allongés et les prix sont montés en flèche depuis le début de l'année, menaçant de freiner la reprise économique de l'Union européenne (UE) et d'entraver les transitions numérique et environnementale visées. En raison de leur rôle clé dans cette double transition, deux ressources font l'objet d'une attention particulière : les semi-conducteurs et les métaux rares. Afin de remédier à leur pénurie, des solutions européennes sont nécessaires.

Depuis le début de l'année, de nombreuses matières premières et produits intermédiaires – du bois aux métaux industriels et rares, en passant par les produits agricoles et les semi-conducteurs – ont vu leurs délais d'approvisionnement s'allonger et leurs prix s'envoler, attisant les craintes d'une spirale inflationniste. Ainsi, les prix du bois, pétrole, cuivre et palladium ont augmenté de respectivement 409 %, 130 %, 99 % et 54 % entre le 6 mai 2020 et le 7 mai 2021.

Les raisons de cet emballement sont multiples et varient significativement en fonction de la ressource considérée. Les intempéries et un climat parfois capricieux influent ainsi sur les prix des denrées agricoles, tout comme certaines tensions géopolitiques. Une réduction drastique de l'offre de pétrole de l'OPEP a artificiellement poussé le prix du pétrole à la hausse. Quant à la flambée spectaculaire du prix du bois, l'introduction d'une taxe sur les importations de bois canadien par l'administration Trump a conduit les entreprises américaines à se tourner vers le marché européen pour leur approvisionnement en bois, provoquant des goulots d'étranglements. Et ainsi de suite...

Qui plus est, la baisse du cours du dollar – la référence internationale pour les prix des

matières premières – a exacerbé les tendances haussières sur les marchés des matières premières. Mais avant tout, la pandémie continue de bouleverser l'organisation mondiale de la production, et donc l'offre, tandis que les marchés chinois et américain se sont redressés avant tous les autres et achètent, depuis, d'énormes quantités de matières premières, faisant pression sur la demande.

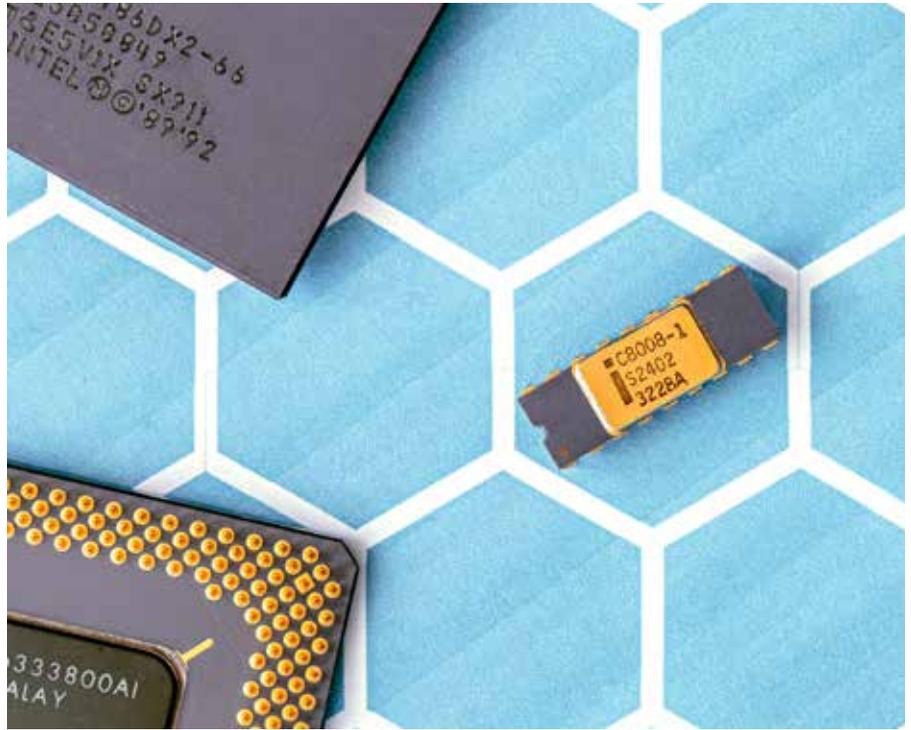
D'un point de vue européen, la pénurie des matières premières et des produits intermédiaires risque de freiner la reprise économique du Vieux Continent, qui semble déjà prendre du retard dans cette « course mondiale aux ressources », et d'entraver les transitions numérique et environnementale visées. Deux ressources, entre autres, joueront un rôle clé dans cette double transition : les semi-conducteurs et les métaux rares.

## Les semi-conducteurs : minuscules composants, grands effets

Les semi-conducteurs, de minuscules composants à la fois isolants et conducteurs d'électricité, constituent un élément fondamental de la numérisation. On les retrouve aussi bien dans les appareils électroniques (ordinateurs, téléphones, etc.) que dans les voitures les plus récentes.

**«L'Union européenne ne joue qu'un rôle marginal dans le paysage des semi-conducteurs, avec une part du marché mondial de seulement 10%. »**

Les semi-conducteurs sont des composants indispensables pour la fabrication de matériel informatique. On les retrouve dans les ordinateurs, les téléphones, etc., mais aussi dans les voitures et dans tous les objets de notre quotidien connecté.



Depuis qu'ils viennent à manquer, les semi-conducteurs paralysent les chaînes de production partout dans le monde. La principale explication de cette impasse est la recrudescence de la demande de matériel informatique (et du besoin d'infrastructures appropriées) déclenchée par la crise sanitaire. En outre, le déploiement de la 5G, l'essor du *cloud computing* et le *cryptocurrency mining*, créent des demandes supplémentaires. Sachant que de nouvelles capacités de production ne seront pas mises en service avant 2022, il y a peu de choses à faire pour remédier à la pénurie actuelle. Par conséquent, l'offre n'arrive pas à suivre la demande, et les prix vont vraisemblablement continuer à augmenter.

Alors que les plus grands producteurs sont situés en Asie ou en Amérique du Nord, l'Union européenne ne joue qu'un rôle marginal dans le paysage des semi-conducteurs, avec une part du marché mondial de seulement 10%. De ce fait, les décideurs politiques préconisent la création d'un site européen de production de semi-conducteurs afin de pouvoir désamorcer (ou même prévenir) de tels goulets d'étranglement à l'avenir, et de faire de l'Europe un précurseur de la numérisation.

### **Des métaux rares au sens propre du terme**

Les transitions environnementale et énergétique sont appelées à devenir le principal moteur de la demande de matières premières dans les années à venir. Qu'il s'agisse de l'acier et des terres rares pour les éoliennes et les moteurs électriques, de l'argent et du silicium pour les modules solaires, du cuivre et de l'aluminium pour l'expansion des réseaux électriques, ou du lithium, du cobalt, du nickel et du manganèse pour les batteries, si les pays du monde veulent atteindre leurs objectifs climatiques ambitieux, ils auront besoin de grandes quantités de ces matériaux. Globalement, l'Agence internationale de l'énergie (AIE) prévoit un quadruplement de la demande de matières premières à l'horizon 2040 si l'on veut limiter le réchauffement de la planète à moins de deux degrés. Pour atteindre l'objectif de la neutralité climatique en 2050, la demande devrait même être multipliée par six. Ainsi, si la flambée des prix des métaux s'avère durable, la transition verte pourrait devenir beaucoup plus onéreuse que prévu.

Pour répondre à cette demande croissante de ressources, l'Alliance européenne des matières premières a été créée par la

Commission européenne en septembre 2020. Elle vise à « identifier les obstacles, opportunités et possibilités d'investissement à toutes les étapes de la chaîne de valeur des matières premières, de l'exploitation minière à la valorisation des déchets, tout en abordant en même temps la durabilité et les impacts sociaux ». En renforçant la résilience et l'autonomie stratégique des chaînes de production des terres rares et des aimants en Europe, tout en réduisant la dépendance à l'égard des pays tiers (comme la Chine, qui, selon la Commission, fournit actuellement 98 % des métaux rares utilisés dans l'Union européenne), il s'agit d'assurer la transition environnementale de l'UE. —

# Show and tell

*'Now is the right time to put words into action to create a sustainable and economically resilient society.'*



01

**01, 02.** Thanks to the commitment of the Ministry of the Economy, with the Chamber of Commerce, PwC Luxembourg and FEDIL, Luxembourg Economy Days 2021 could be held on 29 and 30 April, mainly in digital mode.

**03.** During the second day, dedicated to a series of workshops, leading players from Luxembourg's industrial landscape elaborated on the substantial impact of the energy transition.



03



02

— LUXEMBOURG ECONOMY DAYS 2021 —

## CSR: Making a difference for your business and your stakeholders

**TEXT** Christophe Kieffer, Economic Affairs, Chamber of Commerce

**PHOTOS** PwC and Florian Weichert/Unsplash

*On the occasion of Luxembourg Economy Days 2021 (Journée de l'économie, JEcolux 2021), more than 200 participants joined distinguished speakers from the worlds of business, academia, and politics to take a deep dive into the challenges for the real economy brought about by the green transition.*

————— *'Corporate Social Responsibility is going mainstream, but it's a demanding task that requires the close implication of all stakeholders and a strong commitment from current and future governments to set the right priorities in policy making. Now is the right time to put words into action to*

*create a sustainable and economically resilient society.'* It was with these words that Carlo Thelen kicked off the 15th edition of the Luxembourg Economy Days, co-organised by the Ministry of the Economy, the Luxembourg Chamber of Commerce and FEDIL, in collaboration with PwC Luxembourg, and unmistakably set the tone for this year's two-day virtual event. Striking the same note, national and international experts gathered to take a close look at three pervasive topics that will shape the future of business – namely the EU taxonomy, environmental taxation, and energy policies – and further fuel the sustainability debate. Day one tackled the matter from a policy making perspective and helped the audience grasp the scope of the discussion. To begin with, Ann Pettifor, author of *The Case for the Green New Deal*, drew attention to the finite nature of our resources and the need to manage them carefully. Mireille Martini, policy analyst at the OECD Environment Directorate, shed light on the EU's response to the challenge of defining sustainability – the final EU taxonomy regulation – which aims at streamlining sustainable investments. Dr Stefan Speck from the European Environment Agency stressed that tax policy is a versatile and powerful tool which,

if used appropriately, can be a real catalyst for the transition towards a climate-neutral economy. Energy and climate change expert Michael Grubb pointed out that the urgent need for cleaner sources of energy is forcing the energy sector to undergo a radical paradigm shift. Wrapping up day one, the Minister of Economy, Franz Fayot, assured the audience of the government's willingness to put money where its mouth is and support businesses in their journey to a more inclusive and sustainable growth model.

Day two went ahead with a more hands-on approach as participants had to 'roll up their sleeves' in workshops before listening to John Parkhouse's testimony about the challenges of anchoring sustainability in the core of PwC Luxembourg. Feeling the pulse of policy makers, social partners, and economists, the Fondation IDEA's economic consensus (available in French under *consensus économique* at [www.fondation-idea.lu](http://www.fondation-idea.lu)) corroborated the tendency that there will soon be no way around the issue of sustainable development. Last but not least, leading players from Luxembourg's industrial landscape elaborated on the substantial impact of the energy transition on the country's industry in a panel discussion moderated by FEDIL. —

# In a Nutshell

## Le Plan luxembourgeois pour la Reprise et la Résilience

**« Le Plan pour la Reprise et la Résilience luxembourgeois reflète parfaitement la vision européenne d'une reprise durable axée sur la double transition verte et digitale. »**

Pierre Gramegna, ministre des Finances

183

### millions d'euros

C'est le montant total des investissements du Luxembourg présentés en avril 2021 dans le cadre du Plan pour la Reprise et la Résilience (PRR), parmi lesquels **93 millions d'euros** seront subventionnés par l'Union européenne (UE) dans le cadre de la Facilité pour la reprise et la résilience (FRR).

3

### pilliers

Le PRR du Luxembourg repose sur 3 piliers :

- 1 **Cohésion et résilience sociale**  
(35 % du budget total, dont 50 % financés par la FRR)
- 2 **Transition verte**  
(29 % du budget total, dont 68 % financés par la FRR)
- 3 **Digitalisation, innovation et gouvernance**  
(36 % du budget total, dont 38 % financés par la FRR)

Alors que la Commission européenne exigeait un seuil minimum de 37 % pour la part des investissements en lien avec la lutte contre le changement climatique, le PRR du Luxembourg a décidé d'attribuer 61 % du budget total à cette action. Par ailleurs, le Luxembourg consacre 32 % du montant total du PRR aux investissements numériques, allant au-delà des 20 % minimums requis.

En accord avec les recommandations du Semestre européen, le Gouvernement luxembourgeois souhaite poser les jalons d'une croissance durable. Ainsi, les mesures du PRR visent notamment les compétences, la décarbonation du transport, la rénovation énergétique, les logements abordables et durables, la résilience du système de santé, les services publics numériques ou encore une infrastructure de communication ultra-sécurisée.

# The Eye of the Economist



Page coordonnée par l'équipe  
des Affaires économiques  
de la Chambre de Commerce

## Développement durable



### Reconnaissance internationale des travaux luxembourgeois relatifs à l'économie circulaire

Pour favoriser le déploiement de l'économie circulaire et de l'économie basée sur les données, le Luxembourg a lancé, il y a 3 ans, l'initiative *Product Circularity Datasheet*, rejointe par une cinquantaine d'entreprises issues de 12 pays différents. Dans ce cadre, un modèle de fiche de données standardisées concernant la circularité des produits a été conçu pour faciliter le partage d'informations entre les acteurs d'une chaîne de valeur, afin de maximiser l'usage d'un produit. Cet outil a été mondialement reconnu en mai 2021 par l'Organisation internationale de normalisation (ISO), et sera l'objet de la future norme ISO/NP 59040. —

## Pauvreté



### Almanach social 2021

Caritas Luxembourg a publié début juin la 15<sup>e</sup> édition de son almanach social, sur le thème du Luxembourg après la crise, dans laquelle elle souligne l'accélération de la hausse des inégalités sociales du fait de la pandémie, et plaide pour une meilleure distribution des richesses et une relance économique axée sur la justice sociale. La crise actuelle illustre les dégâts socio-économiques que peut engendrer l'arrêt brutal de l'activité économique, tant sur les entreprises que sur les emplois. Il s'agit d'assurer la pérennité du modèle social luxembourgeois, en collaboration étroite avec les entreprises du pays, contributrices actives du bien-être de ses habitants. —

## Luxembourg



### Séminaire TIR

5 ans après l'étude «Troisième révolution industrielle» (TIR), des experts ayant travaillé sur les 9 piliers du projet se sont réunis en mai 2021, en présence du ministre de l'Économie, Franz Fayot. Préalablement à ce panel de discussion, un état des lieux de l'avancement des 49 mesures stratégiques des différents piliers a été réalisé conjointement par IMS et la Chambre de Commerce. Si certains piliers ont bien progressé, comme ceux de l'énergie ou de la mobilité, d'autres projets avancent moins vite, notamment dans le domaine «prosommateur et modèle social». De nombreux intervenants ont regretté l'absence actuelle d'une vision holistique. —

## International



### Vers un taux d'impôt minimum mondial ?

Le 5 juin 2021, les ministres des Finances du G7 ont conclu un accord qualifié d'«historique» par lequel ils s'engagent à instaurer un taux d'impôt minimal mondial pour les multinationales, d'au moins 15 %, en particulier pour les géants du numérique. Toutefois, cette réforme du système fiscal international en est encore à ses débuts et les négociations s'annoncent difficiles. La prochaine étape consiste à rallier le soutien des pays du G20, un groupe d'économies diverses comprenant la Chine, l'Inde, le Brésil et la Russie. Il s'agit donc d'un dossier à suivre. —

## Digitalisation



### Inauguration du superordinateur MeluXina

Le 7 juin 2021, le Grand-Duché a procédé à l'inauguration officielle du premier superordinateur luxembourgeois MeluXina. Intégré dans un réseau européen de 8 supercalculateurs et doté d'une puissance de calcul équivalente à 10 millions de milliards d'opérations de calcul par seconde, MeluXina se classe parmi les 50 meilleurs calculateurs haute performance au monde. Il s'agit là

d'une infrastructure critique pour l'exploitation du Big Data qui sera mise à disposition de la recherche académique, mais également de l'ensemble des entreprises et des startups désirants exploiter des opportunités d'innovation dans le domaine digital. —

# EXPO 2020 **DUBAI**

## SIX TRADE MISSIONS AND MUCH MORE



**17-22 OCT. 2021**  
ICT MISSION

**24-30 OCT. 2021**  
SPACE MISSION

**31 OCT.-6 NOV. 2021**  
WEEK «MADE IN LUXEMBOURG»

**17-20 JAN. 2022**  
SUSTAINABILITY MISSION

**23 JAN. 2022**  
LUXEMBOURG DAY

**23-25 JAN. 2022**  
MATCHMAKING FAIR

**24-27 JAN. 2022**  
HEALTHTECH MISSION

**13-17 FEB. 2022**  
FOOD AND BEVERAGE MISSION

REGISTER NOW  
[WWW.CC2020.LU](http://WWW.CC2020.LU)



— ARBITRAGE —

# Digitalisation accrue

TEXTE Affaires juridiques, Chambre de Commerce, Centre d'arbitrage

*« L'effet le plus remarquable et le plus immédiat de la pandémie s'est fait sentir sur la tenue des audiences de mise en état, de plaidoiries, auditions des témoins et délibérations du Tribunal arbitral. »*

La Chambre de Commerce dispose d'un Centre d'arbitrage qui fournit un service alternatif efficace, rapide et confidentiel de résolution de litiges. Alors que la pandémie de Covid-19 semble évoluer positivement avec des chiffres de contamination en baisse constante, c'est l'occasion de faire un point sur l'impact qu'elle a eu sur l'organisation des procédures d'arbitrage gérées par le Centre d'arbitrage de la Chambre de Commerce. Celui-ci a su s'adapter très vite aux problématiques et difficultés organisationnelles engendrées par la pandémie, grâce à un Règlement d'arbitrage flexible et, bien sûr aux outils digitaux, sans lesquels certaines adaptations n'auraient pas été possibles.

——— La pandémie a eu comme conséquence immédiate une digitalisation accrue et accélérée de la procédure à tous les niveaux, et pour commencer au niveau du mode d'introduction d'une requête d'arbitrage.

En effet, à côté de la communication de la copie physique de l'original de la requête, en un nombre d'exemplaires requis (Article 3(2) du Règlement d'arbitrage), les utilisateurs du Centre d'arbitrage ont très rapidement pris l'habitude d'adresser des copies électroniques de ces documents en parallèle à l'adresse e-mail : [arbitrage@cc.lu](mailto:arbitrage@cc.lu). Ce changement facilite bien entendu la tâche du Secrétariat du Centre, mais contribue surtout, à ce que les dossiers soient traités encore plus rapidement.

Le Centre utilise également cette adresse e-mail pour répondre à toute question d'une personne souhaitant obtenir des renseignements sur l'arbitrage à la Chambre de Commerce.

Chaque demande d'arbitrage s'accompagne par ailleurs du versement d'une avance de mille euros (1.000 €) sur les frais administratifs du Centre (Article 3(2) et Annexe I, paragraphe 8 du Règlement

d'arbitrage<sup>1</sup>). En pratique, dès réception des originaux, le Secrétariat invite les parties à procéder au paiement de cette somme, qui conditionne l'acceptation du dossier par le Centre et la transmission de la demande à la partie adverse (Article 3(2) du Règlement d'arbitrage). Pour permettre un traitement plus rapide de la demande d'arbitrage et sa transmission à la partie adverse, les demandeurs sont fortement encouragés d'effectuer ce paiement avant, voire au plus tard au moment de l'envoi de la demande d'arbitrage au Centre.

## **Audiences de plaidoiries et audition de témoins par visio-conférence**

L'effet le plus remarquable et le plus immédiat de la pandémie s'est fait sentir sur la tenue des audiences de mise en état, de plaidoiries, auditions des témoins et délibérations du Tribunal arbitral. Le Centre a mis à disposition des parties et des tribunaux

1. « Ce versement n'est pas récupérable et sera ultérieurement porté au crédit du demandeur au titre de la part qui lui incombe de la provision pour honoraires et frais de l'arbitre ainsi que pour frais administratifs du Centre », Annexe I, paragraphe 8 du Règlement d'arbitrage.



*« Le tribunal décide au cas par cas si la visio-conférence est la méthode appropriée pour instruire le dossier afin de ne pas préjudicier aux droits d'une ou des parties. »*

arbitraux des plateformes de visio-conférence. Au regard des restrictions sanitaires applicables, les échanges ont très vite pu avoir lieu en mode hybride avec, le plus souvent, le Tribunal arbitral présent dans les locaux de la Chambre de Commerce et les parties connectées à distance.

Cette transition a été facilitée par les règles flexibles du Règlement d'arbitrage du Centre (Article 16) qui permettent au Tribunal arbitral, avec les parties, de déterminer le calendrier de la procédure qu'il entend suivre pour la conduite de l'arbitrage ainsi que des modalités et formes de la tenue des audiences.

S'il est certain que l'utilisation des visio-conférences restera un outil incontournable et efficace pour l'organisation des procédures arbitrales dans le futur, l'option de la visio-conférence ne saurait se faire à la légère. Il se dégage de la pratique du Centre d'arbitrage de la Chambre de Commerce, les considérations suivantes, qui devraient être prises en compte avant de recourir à la tenue des audiences en visioconférence :

#### **Confidentialité des échanges.**

Un des avantages et principes majeurs de l'arbitrage est la confidentialité de la

procédure arbitrale. Il s'agit d'une des considérations principales auxquelles toutes les parties impliquées devraient réfléchir avant de choisir la plate-forme de vidéoconférence appropriée. Comme indiqué plus haut, le Centre d'arbitrage a su fournir aux parties des cadres de visio-conférence pour tenir les audiences en ligne.

#### **Accès au réseau internet et aux moyens technologiques fiables.**

Indépendamment de la disponibilité des moyens techniques à la Chambre de Commerce, il pouvait se poser également la question de la disponibilité des connexions internet suffisamment stables et puissantes pour tous les acteurs impliqués dans la procédure arbitrale. De plus, il ne saurait être présumé que toutes les parties se trouvent égales face à l'accès aux moyens techniques permettant de tenir des audiences et réunions à distance.

#### **Pertinence de la visio-conférence pour le dossier.**

D'autre part les arbitres pourraient être réticents à utiliser ce moyen de télécommunication si cette méthode n'est pas adaptée aux besoins de l'affaire ou ne permet pas aux arbitres de se faire une intime conviction sur les enjeux en cause. En effet, les

arbitres se réunissent avec les parties non seulement pour les plaidoiries mais aussi pour l'audition des témoins et des experts ou bien pour faire une visite des lieux (en matière de construction) avec des experts. Le choix du type de mesures d'instruction peut s'avérer clé pour l'issue d'un dossier. Le tribunal décidera donc au cas par cas si la visio-conférence est la méthode appropriée pour instruire le dossier afin de ne pas préjudicier aux droits d'une ou des parties. —

#### **Liens utiles :**

Pour de plus amples informations concernant le déroulement des procédures arbitrales, le secrétariat du Centre d'arbitrage se tient à disposition du public à l'adresse e-mail suivante :

✉ [arbitrage@cc.lu](mailto:arbitrage@cc.lu)

Le Règlement d'arbitrage de la Chambre de Commerce est disponible, en français ou en anglais sur :

🌐 [www.cc.lu/services/avis-legislation/centre-darbitrage](http://www.cc.lu/services/avis-legislation/centre-darbitrage)

# Business Voices

— SIR RICHARD BRANSON —

## ‘If you want to become an entrepreneur or business person, the sooner you get on and do it, the better.’

**TEXT** Josie Gurney-Read / The Daily Telegraph / The Interview People  
**PHOTO** Sir Richard Branson by Melissa Golden / 2013 / The Interview People

What does it feel like to own a business? Have they all been a success? What does it feel like to own an island? There are, I imagine, few people who could take on the latter question with any degree of knowledge; yet, sitting in front of a room full of primary school entrepreneurs, Sir Richard Branson seemed happy to take on the challenge.

It's great, he said, adding: *'a business is simply coming up with an idea to improve other people's lives and, hopefully, when you have done that, more money will come in than goes out.'*

Regarding Necker Island in the Caribbean, he told the children that while he had fallen in love with the beauty and remoteness of the place, the island he was currently on was *'pretty good too.'*

Sir Richard, speaking at the Ham Yard Hotel in London's Piccadilly, was today celebrating the success of the Fiver Challenge. Launched earlier in the year, the challenge pledged £5 to primary school pupils for one month; encouraging them to find creative ways to make a profit and engage with their local community.

Run by education charity, Young Enterprise, and supported by Virgin Money and the Department for Business, Innovation and Skills, the challenge – in its inaugural year – saw over 30,000 children take part from over 500 different schools.

This year's winners included Leanne's Silhouette Studio, devised by pupils from Richard Whittington Primary in Hertfordshire,

and Bits & Bobs from Grasby All Saints CofE Primary in Lincolnshire, which sells handmade and sewn gifts.

Following new plans set out in June to introduce schoolchildren as young as five to key business concepts, Lord Young of Graffham commented on the challenge, saying: *'the purpose of the Fiver Challenge is to give children a taste of what the entrepreneurial life is like.'*

However, opponents of the idea have previously voiced concerns about introducing children to such career and money focused concepts at such a young age. Speaking to the Telegraph after the event, Sir Richard pointed out that many of the great entrepreneurs in the world started at a young age: *'I don't think that Britain has been very good at getting young people to understand what enterprise is,'* he said. *'I started when I was 10 years old, growing Christmas trees. I working out that, by the time I left school, these trees would be fully grown and I'd be able to make lots of money and, therefore, retire at 18. Unfortunately, the rabbits ate them all. Then I tried budgerigars, because I'd heard that budgerigars reproduce really quickly; unfortunately, the rats got in and ate them too. Starting young is good, you*

*can either learn through failing, like I did, or you can learn by being successful.'*

Soft skills such as grit, determination and resilience are often cited as key benefits of studying entrepreneurship from a young age, skills that are also regularly cited as missing in school leavers by employers.

But Sir Richard also pointed out that getting practical experience now and gaining a greater appreciation of what £5 can do, could mean that children are propelled to do bigger and more exciting things as time goes by. *'I started Virgin with less than £5,'* he said, *'with just enough coins to work in the school phone box to sell enough advertising for my magazine [titled Student]. I was quite motivated I suppose. The Vietnam War was going on and I wanted to start a*

**‘Exam  
results aren't  
everything’**



magazine to campaign against it. I had to become an entrepreneur by default for the magazine to survive.'

Speaking about the exam focused nature of secondary school – a focus that motivated Sir Richard to write on GCSE results day that 'exam results aren't everything' – he highlighted why it's important for children to recognise that multiple routes lay ahead of them.

*'If you want to become an entrepreneur or business person, the sooner you get on and do it, the better,' he said. 'The best way of learning is being out in the jungle and getting on with it. For other professions, admittedly, you do need a formal education. I'm dyslexic and I didn't know the difference between net and gross until I was 50 years old and, yet, I have the biggest group of private companies in Europe. As long as you can add up, maybe multiply and maybe subtract, you can get on and do the job.'*

While applications for the next Fiver Challenge won't open until next March, Sir Richard hopes that many thousands more schoolchildren will take part in the future.

*'Maybe the loans could increase as pupils progress through education,' he said. 'We lobbied the government to give bigger loans to 18 year olds with business ideas, instead of university loans – and over the last two years these have been introduced via Virgin StartUp Loans. Progressing from a Fiver to £20,000, there's no reason these students shouldn't build the next Google, or the next Microsoft, or the next Virgin. It will be great to see whether these initiatives make a difference in the long run.'*

The Fiver Challenge, run by Young Enterprise, pledges primary school pupils with £5 (GBP), and they have one month to set up mini businesses and make a profit. They can keep their profit – donate to charity or keep for themselves. They pay back the £5 (GBP) pledge plus a 50 pence legacy donation. —

***'Starting young is good, you can either learn through failing, like I did, or you can learn by being successful'***

— PORTUGAL —

# Between vulnerabilities and opportunities

TEXT International Affairs, Chamber of Commerce

PHOTO Diego Delso, delso.photo, License CC-BY-SA



**Portugal** 🇵🇹

### Facts & figures

**Political capital:** Lisbon  
**Top business cities:** Lisbon, Porto, Braga  
**Business languages:** Portuguese, English, French  
**Business currency:** Euro (€)  
**Working days:** Monday to Friday  
**Time zone:** UTC+1  
**Surface:** 92,212 km<sup>2</sup>  
**Population:** 10.3 million (July 2021 est.)  
**GDP per capita:** USD 34,894 (2019 est.) 58th in the world ranking (Luxembourg is 4th)  
**Growth rate:** 2.24% (2019 est.)  
**Inflation rate:** 0.3% (2019 est.)  
**Unemployment rate:** 6.55% (2019 est.)  
**Ease of doing business:** 39th among 190 countries ranked by World Bank (Luxembourg is 72nd)  
**Literacy rate:** 96.1%  
**Internet users:** 74.66% (July 2018 est.)  
**Climate:** Maritime; cool and rainy in north, warmer and drier in south  
**Logistics Performance Index:** 28 out of 160 countries ranked by World Bank (Luxembourg is 16th)  
**Corruption indicator:** 61 on a scale of 0 (highly corrupt) to 100 (very clean), 33 out of 180 countries ranked by Transparency International  
**Main economic sectors:**  
**Services (financial services, travel and tourism):** 75.7% (2017 est.)  
**Industry:** 22.1% (2017 est.)  
**Agriculture:** 2.2% (2017 est.)  
**Country risk classification (Coface):** A2 (low) on a scale from A1 (very low) to E (Extreme).

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

The economy of Portugal, which traditionally has had a strong basis in agriculture and manufacturing, has expanded and diversified since the end of the dictatorship in the 1970s. Tourism, which now accounts for 17% of the country's GDP, was instrumental in Portugal's recovery after 2010's crisis. Despite exponential growth over the last years, the country's need for further economic diversification was highlighted by the COVID-19 pandemic.

Portugal was the world's richest country when its colonial empire in Asia, Africa, and South America was at its peak. Because this wealth was not used to develop domestic industrial infrastructure, however, Portugal became one of western Europe's poorest countries in the 19th and 20th centuries. After the Portuguese revolution in the mid-1970s, the country's economy was disconnected from Portugal's remaining overseas possessions in Africa and reoriented toward Europe. In 1986, Portugal joined the European Economic Community, spurring strong and steady economic growth.

Similar to other western European countries, Portugal's economy is today dominated by services. Manufacturing is a significant share of output, while agriculture is minor, accounting for just over 2% of output. In addition, since Portugal's accession to the EU, inflows of structural funds, private capital, and direct investment have fostered and sustained development. However, Portugal was one of the countries hardest hit by the euro-zone debt crisis that erupted in 2009, and a raft of government measures proved ineffective at halting the country's economic meltdown. In 2011, the EU and the IMF authorised a EUR 78 billion bailout package for Portugal, contingent on the adoption of strict austerity guidelines.

## Tourism: From recovery to dependence

At the heart of Portugal's recovery has been a tourism boom. Visitor numbers increased by 12% to a record 12.7 million in 2017, an

increase that has resulted in Portugal being named the top European destination at the World Travel Awards several years in a row.

Tourism has become a major industry and millions of people visit Portugal annually. Notable tourist destinations include Lisbon, the Algarve, and the Douro valley. Visitors from France, Germany, Spain, and the United Kingdom make up the bulk of tourists.

Despite a less severe early outbreak, the Portuguese economy has been highly vulnerable to the pandemic. This is mostly due to the importance of the tourism sector, which lost around 65% of its annual revenues in 2020 and whose prospects for recovery remain uncertain in 2021. Indeed, Portugal's off-centre position in Europe makes it highly dependent on air transport for tourism income. Exports of goods and services (43% of GDP) contracted were at 21% in 2020 and should rebound by 10% in 2021. Internal demand and imports being less elastic, they had negative contribution in terms of net exports (-3%) in 2020, which will be slightly higher in 2021 thanks to the revival of exports.

## Upskilling the workforce for digital transformation and resilience

The COVID-19 crisis is hitting people on non-standard work contracts and is likely to increase inequalities. Portugal has undertaken reforms to address labour market segmentation and foster collective bargaining. The emphasis in active labour market policies of targeted training showed positive results. Short-term working schemes helped to

Dom Luis I Bridge, Porto, Portugal



sustain incomes and jobs of standard workers during the crisis, but non-standard employees often do not meet the requirements to access unemployment benefits. The pandemic highlighted the need to equip large parts of the workforce with digital skills. The goal is to develop an adult-learning strategy, in particular digital literacy programmes, improving its attractiveness through better career guidance to foster digital transformation and promote inclusion.

### Looking ahead

As the country experienced a heavy pandemic wave in January 2021, the government's growth forecast of 5.4% for 2021 was revised downwards. The country's Stability Programme expects growth of around 4.0% in 2021 and 4.9% in 2022. Investment growth is expected in 2022 (+8.0%) and 2023 (+8.6%). These forecasts are nevertheless dependent on the evolution of the pandemic, the rate of vaccination, and continued economic stimulus by central banks. Traditional exporting sectors should also play an important role in the recovery of activity, for example textiles and footwear, as well as the automotive industry, in a context where exports of goods represented 27% of the GDP in 2019. A key challenge will be the financing of SMEs, which are generally poorly capitalised in Portugal and crucial for the upscaling of the economy. The creation of the new public investment bank (*Banco Português de Fomento*), through the merger of several institutions, could play a crucial role by providing financing solutions for projects related to sustainable infrastructure, research, SMEs, innovation and digitalisation. Portugal is also seeking to position itself in innovative industries, in particular hydrogen and digitalisation.

### Economic relations between Luxembourg and Portugal

Luxembourg and Portugal recently agreed to integrate the development of their bilateral startup ecosystems. Two Memorandums of Understanding (MoUs) were signed in the framework of Prime Minister Costa's visit to Luxembourg in 2017. Another MoU was signed in the space sector, and another one in the research sector. In fact, nearly 1,000 Portuguese companies are known to export products or services directly to Luxembourg, and another 2,000 do so via other EU countries. Interest of Luxembourg companies in Portugal is growing stronger every year. Despite consistent positive import/export growth between the two countries, there is still a lot of untapped potential in the fields of tourism, space, cleantech, health, maritime/logistics or artisanal crafts, for instance. Exploring this potential is on the Luxembourg Chamber of Commerce's agenda: a country seminar on trade opportunities in Portugal is planned in the second semester of 2021, and a trade mission to Portugal in 2022. —



**Roman Entinger**  
Managing Director,  
Losch Digital Lab

### What are your trade relations with Portugal?

The automotive industry is changing tremendously, bringing a lot of new challenges. New mobility concepts, digitalised workflows, modern and mobile platforms: the requirements are versatile. For this reason, Losch Digital Lab was founded in 2018 in Porto as a subsidiary of Losch Luxembourg, with the aim of innovation and diversification and a clear focus on software development and data engineering. With our talented and creative team of software developers, we undertake the improvement of existing applications and their transformation into new technologies. Sustainable and continuous growth gave us the chance to bring more talent and specialisation to our multidisciplinary team. Today, we are offering a wide range of software solutions to international customers as well, not only to the Losch Group, starting from very specific automotive solutions like a dealer and importer management system, a used vehicle management tool, or mobility on demand software.

### What are the market's opportunities for Luxembourg based companies?

Portugal offers a lot of potential to Luxembourg based companies. Let's take the tech sector as an example: Porto and Lisbon are two of the tech hotspots in Europe. Lisbon is hosting the WebSummit, one of the best and biggest tech conferences in the world, which brings tens of thousands of entrepreneurs, investors and tech specialists to the capital city every year and Portugal's startup ecosystem is growing twice as fast as the European average according to different reports. Furthermore, Portugal has a very high quality of engineering talent at a competitive cost and an extremely high level of English language proficiency.

### What are the risks related to this market?

Speaking for the tech sector, there is already a lot of competition on the market with big players moving their tech teams to Portugal. However, the ecosystem is still in an early phase. I think that there is still plenty of growth to come with a limited amount of risks.

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

Take a close look at the market situation in your specific business area. The tech sector is booming, but that doesn't mean that this is valid for all other business areas. For us, it was also very important to find local partners and institutions like the university that supported us in the initial phase of our company setup.

#### ★ Coming Events

★ **Go International: Portugal** (Webinar)  
2nd semester 2021

★ **Trade Mission to Portugal**  
1st semester 2022

If you are interested in participating in these events, please contact International Affairs:

✉ europe@cc.lu  
🌐 www.cc.lu/en/gointernational

#### ■ Useful contacts

**Luxembourg Chamber of Commerce**  
Thomas Bertrand  
International Affairs Advisor  
☎ (+352) 42 39 39 337  
✉ europe@cc.lu  
🌐 www.cc.lu

**Ambassador of the Grand Duchy of Luxembourg in Portugal**  
H.E. Mr Conrad Bruch  
☎ (+351) 21 393 19 40  
✉ lisbonne.amb@mae.etat.lu  
🌐 www.lisbonne.mae.lu

# The Interview

## Marc Wagener

directeur Formation,  
groupe Chambre de Commerce

A portrait of Marc Wagener, a man with short brown hair and glasses, wearing a light blue suit jacket over a light blue shirt. He is smiling and standing against a dark blue background with a pattern of small, lighter blue squares. To his left is a large, reflective, metallic sphere.

*« L'apprentissage ne doit certainement pas être vu comme une voie de garage, mais bel et bien comme une voie royale vers l'emploi. »*

# « La question n'est plus de savoir si le monde va changer, mais comment aborder ce changement en maintenant l'employabilité »

TEXTE Corinne Briault et Direction Formation de la Chambre de Commerce  
PHOTOS Laurent Antonelli / Agence Blitz

Il y a tout juste un an, le 13 juillet 2020, Marc Wagener reprenait la Direction Formation de la Chambre de Commerce. Étant l'un des principaux architectes et animateurs de l'écosystème luxembourgeois de la formation professionnelle initiale et continue, le groupe Chambre de Commerce propose aux entrepreneurs, aux salariés et aux apprentis toute une palette de formations et d'apprentissages pour aborder dans les meilleures conditions un monde qui change rapidement. Avec la House of Training, l'ISEC, et Key Job, acquis récemment, la Chambre de Commerce a réalisé de nombreux investissements au cours des dernières années et poursuit des objectifs ambitieux en matière de formation et de développement des compétences au service des entreprises et de leurs salariés. Après une année marquée par la crise de la Covid-19 et ses impacts sur l'environnement socio-économique, mais aussi une digitalisation accrue et de nouvelles formes de travail qui s'installent, comment la Direction Formation aborde-t-elle ces changements? Éléments de réponse avec Marc Wagener.

## **Pouvez-vous nous rappeler quelles sont les grandes missions de la Chambre de Commerce en matière de formation?**

Étant un établissement public au service des entreprises, la Chambre de Commerce a une mission publique en matière de formation, de développement des compétences et de promotion de la formation professionnelle. Elle se doit de développer une offre de formation professionnelle initiale et continue de qualité pour accompagner les entreprises, leurs dirigeants et leurs collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel, pour leur permettre d'acquérir des compétences adaptées aux besoins, dans un esprit de *lifelong learning*. Pour ce faire, elle s'appuie sur un solide réseau de fédérations et d'associations professionnelles pour l'aider à enrichir son offre de formations.

Pour le volet de l'apprentissage par exemple, grâce à des équipes curriculaires, une expertise poussée des besoins du marché et un dialogue continu avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et la Chambre des Salariés, elle peut initier, développer et gérer, en étroite

concertation avec les entreprises et les acteurs de la formation nationaux, régionaux et internationaux, divers projets de formations pour ses entreprises membres. Cela couvre un large spectre de professions allant de décorateur, à mécanicien d'avions en passant par cuisinier, menuisier-ébéniste, mécatronicien, vendeur, auxiliaire de vie... Pour accompagner et soutenir les entreprises dans leur engagement en faveur d'une amélioration continue des connaissances et des compétences de leurs ressources humaines, la Chambre de Commerce s'implique activement dans l'organisation de l'apprentissage, notamment en identifiant les professions potentiellement concernées, en élaborant des programmes et en assurant la surveillance générale et la définition des modalités de fonctionnement. Les jobs changent et les formations et besoins en compétences doivent suivre car ce sont des traits d'union avec le marché du travail.

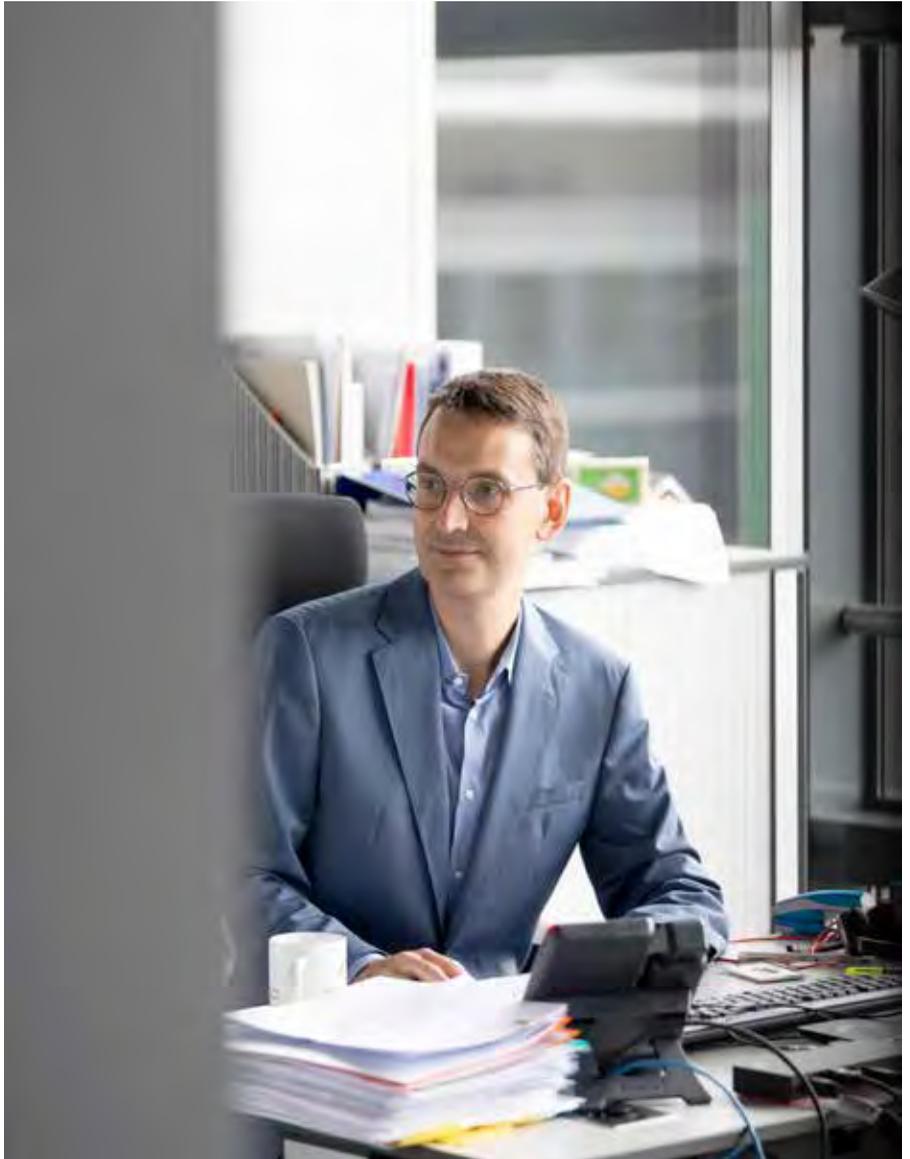
Aujourd'hui, plus grand monde n'a le même travail pendant ses quarante années de vie professionnelle. La formation professionnelle continue a donc également une importance capitale. La Chambre de Commerce, en

collaboration avec ses partenaires, met ainsi en œuvre et à disposition des entreprises, une offre de formation qui permet de développer les compétences dont elles ont besoin. Cela couvre alors plusieurs aspects, allant de l'identification des besoins en compétences (actuels et futurs) des entreprises jusqu'à la mise à disposition d'une offre de formation de qualité pour toutes ces entreprises et leurs salariés en passant par les besoins de reconversions professionnelles. Sur ce thème, nous portons une grande importance à toutes les questions touchant à l'*upskilling*, c'est-à-dire à tout ce qui permet aux personnes de renforcer ou d'élargir leurs compétences pour évoluer dans leur profession ou leur parcours de carrière et au *reskilling*, c'est-à-dire tout ce qui permet aux personnes d'acquérir de nouvelles compétences pour, éventuellement, changer de voie professionnelle. Évidemment, une grande attention est aussi portée à la sensibilisation des entreprises et de leurs salariés quant à l'importance de (se) former, même, ou plutôt surtout, en temps de crise car relance économique rime avec compétences. Enfin, la dernière mission est plus «holistique». La

Chambre de Commerce joue également un rôle consultatif important et porte la voix des entreprises dans la vie politique et législative pour orienter et influencer le cadre légal qui régit la formation, en rédigeant et en émettant de nombreux avis sur des projets de loi et de règlements grand-ducaux touchant notamment ce domaine.

**Et dans quel cadre s'inscrit la stratégie de formation de la Chambre de Commerce par rapport aux enjeux stratégiques européens pour les compétences ?**

La Chambre de Commerce suit la même ligne que celle de la stratégie européenne en matière de compétences qui introduit une toute nouvelle dynamique, consistant essentiellement à créer un cadre apte à fournir aux individus les compétences nécessaires pour trouver ou se maintenir dans un emploi en tenant compte des enjeux actuels et futurs que sont une compétitivité durable, l'équité sociale et la résilience. En tant que représentante des entreprises, la Chambre de Commerce s'inscrit dans l'écosystème qui élabore cette stratégie et la transpose au niveau national. Elle place la notion de compétences au cœur même de sa stratégie de formation pour justement permettre le développement des compétences recherchées par les entreprises en plein contexte de mutation. Elle a un rôle important à jouer et elle intervient sur toute la chaîne de valeur de la formation professionnelle, initiale et continue, sur les besoins en compétences actuels et futurs en étroite collaboration avec les acteurs clés du secteur (associations et fédérations professionnelles, panels d'entreprises). En fonction de l'analyse des besoins, la Chambre de Commerce se veut être une force de proposition pour enrichir l'offre des formations, tant initiales que continues, via la House of Training, Key Job et l'ISEC.



**Cette année 2020 a notamment été l'occasion pour la société Key Job de passer sous le giron de la Chambre de Commerce. Pourquoi ce rapprochement ?**

L'effet de la digitalisation des entreprises est massif. Personne ne pourra y échapper. Ce constat a été renforcé par la crise sanitaire qui a obligé les entreprises à transformer rapidement et radicalement leurs flux de travail et a révélé en même temps les failles informatiques dont souffrent encore souvent les PME. Ces dernières ont parfois repoussé leurs investissements dans la transition digitale et ont eu beaucoup de mal à s'adapter à la nouvelle donne, qui plus est dans un laps de temps rapide.

Nous considérons qu'il ne faut pas voir ce

changement comme une source d'anxiété, ou considérer que de nombreux emplois vont disparaître, mais plutôt comprendre comment ces emplois vont se transformer et quelles compétences seront requises. Pour ce faire, en juillet de l'année dernière, la Chambre de Commerce a acquis le capital social de Key Job, société luxembourgeoise spécialisée en formations informatiques qui était alors en quête d'un repreneur. L'objectif est de proposer un soutien et un accompagnement renforcés à l'ensemble des entreprises luxembourgeoises pour les aider à réussir leur transition numérique par l'acquisition des compétences nécessaires à la transformation digitale de leurs activités et processus. L'offre de formation proposée par la House of Training, l'organisme

« Grâce à une étroite collaboration avec les entreprises et l'ADEM, toute une série d'outils sont apportés aux demandeurs d'emploi pour augmenter leurs chances d'intégrer ou de réintégrer le monde du travail. »

de formation continue multisectoriel de la Chambre de Commerce, est ainsi utilement parachevée. Tout comme la large palette de services qu'elle propose déjà, en matière de digitalisation, par sa House of Entrepreneurship. Grâce à Key Job, nous pouvons accompagner les entreprises et les salariés dans leurs efforts de digitalisation et de transformation numérique. De plus, avec l'expertise de Key Job, la Chambre de Commerce pourra développer des formations dans le domaine du numérique et disposer d'outils d'évaluation et de certification reconnus pour des compétences informatiques.

**La Chambre de Commerce soutient un environnement de formation professionnelle propice à l'employabilité permettant à tout un chacun d'acquérir les compétences recherchées sur le marché du travail afin d'améliorer ses chances d'insertion et de reconversion professionnelle. Quelles relations entretient-elle avec l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) ?**

Les missions de la Chambre de Commerce couvrent la formation des dirigeants, des employés et grâce à une étroite collaboration avec les entreprises et l'ADEM, toute une série d'outils sont apportés aux demandeurs d'emploi pour augmenter leurs chances d'intégrer ou de réintégrer le monde du travail.

Les programmes réalisés avec l'ADEM permettent d'apporter la preuve que la formation pour acquérir des compétences est triplement gagnante car elle permet l'employabilité pour le salarié respectivement le demandeur d'emploi, le développement, la pérennisation et l'adaptation des activités et l'innovation pour l'entreprise, et l'évitement du chômage à travers l'employabilité pour la collectivité.

Au nombre de ces outils, nous pouvons citer *Digimob Industrie 4.0*, la Chambre de Commerce et la House of Training y sont partenaires pour notre pays. Financé par les fonds du FEDER, ce projet vise à proposer des parcours de formation certifiants et transfrontaliers, pour les métiers d'opérateurs de production et opérateurs de maintenance en milieu industriel. Destiné aux demandeurs d'emploi, le projet doit les aider à acquérir les compétences essentielles à l'exercice des métiers émergents de l'industrie 4.0 et à développer leur employabilité transfrontalière. D'autres partenaires clés comme l'AFPA pour le versant lorrain, Technifutur pour le versant wallon, sont également impliqués, ainsi que l'ADEM au niveau luxembourgeois (voir dossier page 53).

La Chambre de Commerce et la House of Training gèrent également six autres programmes de formation pour demandeurs d'emploi, cofinancés par le Fonds Social Européen et le Fonds pour l'Emploi : *StartYourBusiness* (anciennement programme *Fit4Entrepreneurship*), en collaboration avec Nyuko, *Basic Digital Skills* en partenariat avec la Chambre des salariés, *Skill You Up 2.0*, *Boost Your Application!*, *Fit4Digital-Future 2.0* et *Fit4Project Management*. Un peu plus de 200 demandeurs d'emploi ont pu bénéficier de ces parcours de formation sur l'année 2020.

À l'automne 2020, la Chambre de Commerce, la Chambre des salariés et la House of Training, ont élaboré ensemble un nouveau parcours de formation, dans le cadre de l'initiative *FutureSkills* lancée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et l'ADEM. Les compétences retenues sont les plus demandées actuellement sur le marché du travail, quels que soient le secteur d'activité et le métier exercé. Elles concernent notamment, le savoir-être ou *softskills* (communication,

collaboration, créativité, organisation...), tout ce qui a trait au digital (bureautique, cybersécurité...) et la gestion de projet. Déployé sur 15 mois, *FutureSkills* devrait bénéficier à près de 500 demandeurs d'emploi. Enfin, depuis 2014, la Chambre de Commerce met à disposition de l'ADEM une enveloppe budgétaire annuelle destinée à la prise en charge des formations dispensées à des demandeurs d'emploi, via la House of Training.

**L'apprentissage, souvent perçu comme une filière dévalorisante est pourtant la meilleure manière pour les jeunes d'entrer dans la vie active? Quelles sont les initiatives mises en place en faveur de l'apprentissage?**

L'apprentissage ne doit certainement pas être vu comme une voie de garage, mais bel et bien comme une voie royale vers l'emploi. La Chambre de Commerce n'est pas la seule à le dire, il faut améliorer ce défaut de perception car l'apprentissage n'a pas moins de valeur qu'un parcours académique dit « classique ». Il favorise l'insertion durable des jeunes sur le marché du travail, d'ailleurs 9 apprentis sur 10 signent un CDI dès la fin de leur formation et selon l'étude Transition École-Vie Active (TEVA), 81 % des diplômés accèdent à un premier emploi en 4 mois ou moins après la sortie de l'école<sup>1</sup>.

Afin de chasser les idées fausses, il convient de continuer nos efforts pour montrer que ces filières sont de très grande qualité, qu'elles apportent un réel savoir-faire et qu'il n'y a pas de hiérarchie entre les diplômés et les professions. Pour cela, les différentes campagnes *WinWin* informent et sensibilisent les entreprises, les jeunes et leurs parents

1. TEVA: ([https://www.lifelong-learning.lu/bookshelf/documents/infpc\\_teva\\_indicateurs\\_2014-2017.pdf](https://www.lifelong-learning.lu/bookshelf/documents/infpc_teva_indicateurs_2014-2017.pdf))

## « Nous souhaitons éviter l'orientation par l'échec car elle doit se faire sur la force des élèves et pas sur leurs faiblesses. »

aux avantages de la formation professionnelle initiale. Nous avons publié un *Guide pratique de l'apprentissage*, présentant aux chefs d'entreprise de façon didactique et illustrée des informations et conseils pratiques pour accueillir et former des apprentis, nous apportons des aides aux entreprises via la prime unique pour la promotion de l'apprentissage, et nous formons des tuteurs, entre autres choses. La Chambre de Commerce revendique également la revalorisation de ces filières d'apprentissage calquées sur les BTS, voire les Bachelors, pour que, par exemple, un employé détenteur d'un DAP ou diplôme de technicien, puisse se mettre à son compte, évoluer tout au long de sa vie active, et suivre des formations diplômantes sans avoir à choisir entre les cours et son emploi. Il faut revaloriser et promouvoir la formation professionnelle initiale, favoriser le nivellement par le haut pour avoir une approche en alternance à tous les niveaux de l'enseignement (BTS, Bachelor, Master).

### **Pourquoi les entreprises ont-elles intérêt à y avoir recours ?**

Il y a de multiples raisons qui doivent pousser les entreprises à y avoir recours. D'abord, si l'on considère la pyramide des âges, cela permet de garantir la pérennité de son entreprise. Accueillir des jeunes permet aussi de pouvoir profiter d'un regard neuf sur les pratiques de l'entreprise, cela permet de s'inspirer de nouvelles compétences, et cela marche dans les deux sens, chacun apportant sa vision des choses. Dans une équipe, un jeune qui a des compétences « à jour » peut en faire profiter toute l'entreprise. Cela permet aussi de renforcer l'image et la réputation de son entreprise. Puis, accueillir un apprenti permet de bénéficier d'une main d'œuvre formée aux besoins de l'entreprise, à ses valeurs et à son ADN. Cela participe à l'insertion professionnelle des jeunes

générations et les sociétés peuvent bénéficier d'avantages financiers et fiscaux prévus pour les entreprises formatrices.

### **La Chambre de Commerce agit en faveur d'un cadre législatif et réglementaire propice au développement d'un système de formation et d'enseignement performant et transparent au travers des avis qu'elle émet régulièrement. Dans les grandes lignes, quelles sont ses revendications en matière de formation ?**

Comme déjà évoqué, il faut repenser l'ancrage légal du BTS, afin de faciliter l'accès à cette formation notamment pour les détenteurs d'un diplôme de la formation professionnelle initiale et redresser la situation de distorsion involontaire, mais malgré tout réelle et constatée, entre les BTS luxembourgeois (proposés uniquement en régime temps plein sous statut d'étudiant) et les BTS duals transfrontaliers (disponibles en alternance et disponibles pour des personnes en poste). Nous souhaitons éviter l'orientation par l'échec car elle doit se faire sur la force des élèves et pas sur leurs faiblesses. Il faut aussi promouvoir l'orientation tout au long de la vie et soutenir les coopérations transfrontalières dans la formation professionnelle. La Chambre de Commerce doit s'engager et continuer son travail de représentation des intérêts auprès de l'État afin d'apporter un soutien financier pour la formation continue car c'est important en temps de crise. Il est nécessaire de faire émerger un écosystème moderne et efficace pour tout ce qui touche au *lifelong learning*, qui s'inscrit pleinement dans une approche d'*up & reskilling* où les besoins en compétences sont clairement identifiés et pris en compte dans l'offre de formation. D'autre part, nous devons œuvrer pour favoriser l'émergence d'un environnement de l'enseignement supérieur cohérent où les différents acteurs trouvent leur place

et promouvoir la mise en œuvre d'une offre diplômante professionnalisante, pour les entreprises, en alternance ou en cours du soir, complémentaire à une offre à finalité plus académique de l'Université du Luxembourg. Tous les acteurs de la Formation doivent unir leurs forces car chacun est complémentaire de l'autre.

### **La crise Covid a engendré toute une série de questionnements et d'incertitudes pour les entreprises et les salariés, de même que des réorganisations dans leurs manières de travailler. Cela s'est-il ressenti au niveau des demandes de formations ?**

La crise Covid a bousculé les habitudes de travail et évidemment cela a eu des répercussions sur les demandes de formation avec une diminution des inscriptions de 30 % au niveau des organismes de formation du groupe Chambre de Commerce. Puis, il a fallu s'adapter aussi bien sur le fond que sur la forme. Sur la forme, nous avons vite su réagir en proposant une majorité de nos formations en ligne, ou de plus en plus sous forme « phygitale ». L'important reste tout de même de garantir une offre de formation aussi et surtout en temps de crise.

Sur le fond, certaines formations sont plus faciles à organiser à distance que d'autres. La transmission de la théorie pure, du savoir, peut se faire à distance, mais pour tout ce qui touche au savoir-faire et au développement personnel (savoir-être), il est très difficile de transmettre intégralement ces notions en ligne. Pour ce type de formations, l'organisation en présentiel est toujours privilégiée. Nous gardons à l'esprit que les deux peuvent cependant être complémentaires. Ce qui est certain, c'est que la pandémie a mis en évidence le fait que la formation à distance va devenir une réelle option pour certains domaines.

### **Au niveau de l'offre de formation de la Chambre de Commerce, la pandémie va-t-elle aussi changer quelque chose ?**

La pandémie a accéléré le besoin d'adapter notre offre de formation aux nouveaux besoins en compétences des entreprises. Elle a accéléré la transition digitale et la transition écologique et les demandes pour les professions et les compétences pour les exercer. Nous avons noté une demande plus élevée pour des formations sur les nouveaux outils, la gestion d'équipe, la gestion de projet... Notre offre de formation est riche et peut aider les

entreprises à redémarrer plus fort. Nous devons sensibiliser les entreprises à la nécessité de se former, et il faut également que les budgets et les aides à la formation suivent pour que la relance soit effective.

**On note des comportements très différents vis-à-vis de la formation selon que l'on est dans une TPE ou une grande entreprise, les TPE n'ayant pas toujours les moyens et ressources pour proposer à leurs employés de se former en continuant à travailler. Comment inverser cette tendance et aider les TPE à former leurs employés? Que leur diriez-vous pour les inciter à investir dans la formation des salariés?**

Notre récent *Baromètre de l'Économie* a montré que la crise a limité la capacité des entreprises à former leur personnel et que si plus d'un tiers des entreprises envisagent d'augmenter leur budget formation dans les années à venir, elles n'utilisent pas assez les aides à la formation ou n'en ont tout simplement même pas entendu parler (voir Dossier, page 55). Le travail de la Chambre de Commerce sera surtout de sensibiliser les TPE aux besoins futurs en compétences et à la nécessité de favoriser une culture de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de rester compétitif. Nous devons soutenir les patrons, tant des TPE que des PME pour qu'ils bénéficient de tous les conseils utiles sur les aides financières mises à disposition par l'État. La Chambre de Commerce a d'ailleurs proposé de relever le taux maximal imposable remboursable de la formation professionnelle continue de 15 % actuellement, à 25 % pour les exercices de 2020 à 2022 au moins pour ainsi mieux soutenir les entreprises dans la formation de leurs effectifs aux compétences requises face à la digitalisation et à l'évolution technologique rapide.

**Enfin, quels sont les grands défis à l'avenir? Quelles recommandations feriez-vous aux entreprises en matière de formation pour les années à venir?**

Les défis sont nombreux. Aujourd'hui, la question n'est plus de savoir si le monde va changer, mais à quelle vitesse et comment aborder ce changement en maintenant l'employabilité. Si l'impact du numérique sur l'économie luxembourgeoise est indiscutable, les entreprises restent encore à la traîne dans leur processus de digitalisation et beaucoup n'ont pas encore entamé leur transition. La crise a mis en évidence le fait



que les questions liées à la digitalisation et à la transition écologique vont prendre de plus en plus de place. La vitesse et l'ampleur avec lesquelles tout cela va arriver risque de surprendre plus d'un chef d'entreprise. Il faut donc se préparer et tout faire pour soutenir le maintien dans l'emploi, lutter contre le chômage, notamment celui des jeunes car la détention d'une qualification ou d'un diplôme reste la meilleure option pour s'insérer professionnellement et tout cela ne sera possible que si les personnes ont de multiples compétences pour rebondir dans différents secteurs. Il y a donc une nécessité à mettre en place un écosystème performant de *lifelong learning* qui sera la condition *sine qua non* pour améliorer l'efficacité des actions de formation engagées par les entreprises, voire les individus.

Un autre défi sera d'élaborer une stratégie de prospection des professions et des compétences pour développer de manière efficace les compétences requises par un marché du travail en pleine évolution, permettant aux personnes touchées de se reconverter, soit à l'intérieur de la même entreprise, soit dans un autre secteur d'activité davantage porteur.

Élaborer une méthodologie de prospection des compétences en collaboration avec des

acteurs clés permettra ainsi de dresser une cartographie des fonctions à pourvoir à court et moyen termes et de développer, sur cette base, les programmes de formation adéquats. Puis, pour permettre aux personnes d'évaluer leurs potentialités et de bénéficier de conseils en termes d'orientation, en dehors des services proposés aux demandeurs d'emploi par l'ADEM, la réalisation d'un bilan de compétences pourra s'avérer utile pour connaître son profil et savoir s'orienter vers une profession adéquate et les formations en lien avec le travail visé. —

# Starting Blocks

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



— REJUSTIFY —

## Democratising access to data

### Pitch your startup!

Rejustify turns people into data heroes because USD 10,000 B in wages are wasted worldwide every year in data set preparation. Today, there are many data sources but there is no easy way to find and combine pieces of them nicely together. Manual data compilation is the most frequent approach but takes 50% of analysts' time, humans make errors, and it makes people tired and mentally exhausted even before starting to analyse. As a result, business opportunities are missed.

Rejustify has developed a technology to build data sets automatically. Employing learning algorithms, it enables users to find, access and merge data from multiple publicly available statistical sources easily, within minutes.

### Why Luxembourg?

We are economists with experience in preparing data sets for international institutions and we crossed paths at the European Investment Bank (EIB).

### What is the next step?

Our Minimum Viable Product (MVP) is ready, and we offer tailor-made pilot trials to asset managers.

### What change do you hope to create in the world ?

On a freemium SaaS basis, we democratise access to data for one billion students and researchers worldwide. —

■ More info: [rejustify.com](https://rejustify.com)



— VISHNU ARTISTS —

## Empowering a lean and agile workforce

### Pitch your startup!

We empower individuals, teams, and entire organisations to work lean and agile. Additionally, our concepts help to trigger continuous learning for everyone. Our trainings are based on state-of-the-art findings in human behavioural sciences, learning theory and cognitive psychology.

### Why Luxembourg?

The Luxembourg market holds considerable growth potential, perfect starting conditions for young founders, and is, just like our team, international and innovative.

Since we are strongly connected to the Greater Region, we also see our professional future here. Our goal is to become a well-known trademark in the field of agility and lean management in the local market.

### What is the next step?

We are currently developing pathbreaking concepts for digital and mobile trainings – perfectly fitting to the (post-)COVID training landscape. Apart from that, staffing up our Luxembourg team with native speakers is another objective for this year.

### What change do you hope to create in the world ?

By empowering people to work lean and agile, we want to initiate a paradigm shift in the learning and working culture of organisations worldwide. —

■ More info: [vishnuartists.com](https://vishnuartists.com)



**TALENT  
CHECK** ✓

## Détecteur de talents

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

# Startup

**Caroline Assaf**

Fondatrice, The CoCo World

## Quand l'apprenant devient partenaire

TEXTE Marie-Hélène Trouillez

PHOTOS Matthieu Freund-Priace/ Primatt Photography

CoCo World (CoCo pour « communicate and connect ») est une startup créée en juin 2019 par Caroline Assaf. Renforcé par la crise sanitaire, où chaque élève s'est retrouvé brutalement isolé de ses pairs, une nouvelle forme d'apprentissage est sortie des rangs. Elle se veut plus participative, personnalisée et instantanée. Pédagogie très efficace, l'apprentissage entre pairs est fondé sur un principe simple : le partage. Entretien avec la fondatrice de Peer-Square by CoCo World, une plate-forme qui permet à une communauté de réfléchir ensemble, de développer des idées et de les partager.

### ————— Pouvez-vous nous raconter votre parcours ?

J'ai grandi au Liban et j'ai vécu plusieurs années à Vancouver, au Canada, à Dubaï, aux Emirats Arabes Unis et en France. J'ai notamment été présidente de *Sustainable Cities International* à Vancouver et j'ai dirigé un programme de stages pour les jeunes financé par le gouvernement, en Amérique latine et en Afrique. J'ai été également membre du conseil consultatif du Forum économique mondial. Je suis diplômée de la Harvard Extension School en pratique du développement global, avec une spécialisation en durabilité sociale qui se définit comme un processus de création de lieux durables et performants qui favorisent le bien-être, en comprenant ce dont les gens ont besoin dans les lieux où ils vivent et travaillent. J'ai toujours été fascinée par le capital humain et par la façon dont, en tant que communauté, nous pouvons apprendre les uns des autres de nos forces et de nos différences, pour nous développer en tant qu'individus et accroître l'intelligence collective.

En 2019, je suis arrivée au Luxembourg pour des raisons personnelles. J'ai créé CoCo World, avec un premier projet en tête, Young PROS, une initiative originale d'éducation informelle qui avait commencé au Canada après un travail de terrain avec des étudiants et des écoles. Comme je n'avais aucun réseau au Luxembourg pour concrétiser cette idée, j'ai pris contact via LinkedIn avec quelques personnes

**« L'apprentissage entre pairs tisse du lien social, permet de développer la bienveillance, la motivation, l'efficacité et renforce la créativité. »**



## « Notre enquête a montré que les jeunes aiment travailler en groupe. »

au Luxembourg pour leur demander conseil. Un internaute travaillant à la Chambre de Commerce m'a conseillée de présenter mon projet au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, ce que j'ai fait. Très rapidement, ce premier projet pilote a été accueilli favorablement et grâce au soutien du ministère et du Fonds social européen, j'ai pu travailler pendant deux ans sur le projet Young PROS que j'ai développé en partenariat avec des organisations de jeunesse locales et des institutions publiques. Fort du succès de Young PROS, des expériences acquises dans le secteur éducatif national et d'un solide réseau de partenaires, nous avons lancé en pleine crise sanitaire une enquête auprès de 1.000 étudiants du pays, afin de connaître leurs attentes et besoins en matière de formation et de cours en ligne. Les résultats de l'enquête ont révélé que les outils d'apprentissage en ligne ne suffisaient pas. L'idée de créer la plate-forme Peer-Square, devenue notre produit phare aujourd'hui, est partie de ce constat.

### Si vous deviez pitcher votre société en une minute, que diriez-vous ?

CoCo World est une entreprise sociale luxembourgeoise dont la mission est de promouvoir l'apprentissage par les pairs. Nous concevons des solutions Ed-Tech pour rassembler les communautés, communiquer, se connecter et collaborer.

### Quels sont les bénéfices de cette nouvelle forme d'apprentissage par les pairs ?

Dès les premiers jours de la pandémie, le ministère de l'Éducation a mis en place les outils informatiques nécessaires pour suivre les cours à distance, favoriser l'apprentissage à domicile et maintenir le lien avec les élèves. Le confinement a contraint nombre d'entre eux à se sentir isolés dans leurs devoirs quotidiens. Notre enquête a montré que les jeunes aiment travailler en

groupe. Même s'ils sont friands de réseaux sociaux comme WhatsApp, SnapChat, Instagram, etc., il leur manque une plate-forme pour étudier ensemble. Peer-Square est une plate-forme communautaire dédiée à l'apprentissage entre pairs et comble ce manque important que nous avons diagnostiqué. Il s'agit d'un espace gratuit destiné aux jeunes - et non aux enseignants - qui est à la fois un lieu où les jeunes peuvent étudier ensemble, mais aussi partager leurs connaissances. L'apprentissage entre pairs ne se substitue pas à l'école et au rôle de l'expert généralement tenu par l'enseignant. Il apporte un espace d'enseignement mutuel complémentaire aux cours qui donne aux étudiants l'envie d'apprendre, les aide à trouver leur voie et donne plus de sens à l'enseignement proposé par l'école. L'apprentissage entre pairs tisse du lien social, permet de développer la bienveillance, la motivation, l'efficacité et renforce la créativité. Il permet également aux élèves d'approfondir des sujet et centres d'intérêt communs. Les élèves intéressés par les thèmes abordés ne se comportent plus comme de simples consommateurs, mais deviennent acteurs et créateurs de contenu. Les étudiants apprennent à construire ou consolider des relations d'ordre socio-motivationnel et à améliorer leurs capacités de communication et de leadership. Les bénéfices de l'apprentissage entre pairs sont donc nombreux et invitent les élèves à appréhender au mieux leur insertion dans le monde professionnel.

### En avril 2020, vous avez entendu parler du hackathon StartupsVsCovid19 au Luxembourg et décidé de participer...

Nous avons répondu à l'appel de projets StartupsVsCovid19. Ce programme lancé par Luxinnovation et le ministère de l'Économie a récompensé les projets technologiques destinés à limiter, voire à surmonter les effets économiques, sanitaires ou sociétaux de la pandémie. L'initiative était une nouvelle





02

mesure dans le cadre du programme Covid-19 de stabilisation de l'économie nationale et visait à soutenir l'écosystème startup luxembourgeois.

Nous avons été très heureux et fiers de faire partie des 15 startups sélectionnées par le jury. Comme les 15 autres projets sélectionnés, nous avons bénéficié d'un soutien financier à hauteur de 150.000 euros. Une première tranche de 75% a été débloquée dès la sélection officielle, les 25% restants ne seront versés qu'après la finalisation du projet. Ce prix a permis le développement de Peer-Square et nous avons eu la chance de pouvoir être hébergés au sein du Luxembourg City Incubator (LCI), l'incubateur hébergé au sein de la House of Startups et lancé par la Chambre de Commerce en partenariat avec la Ville de Luxembourg.

**Que vous a apporté le fait d'être hébergé au Luxembourg City Incubator ?**

Le LCI nous a permis de nous intégrer plus rapidement dans l'écosystème. J'étais

nouvelle au Luxembourg et avec le soutien du LCI, j'ai pu construire un réseau. J'ai été mise en contact avec des acteurs clés de l'écosystème et CoCo World a gagné en visibilité. Ainsi, dès les premiers mois au sein de l'incubateur, j'ai participé à plus de 15 événements professionnels, rencontré plus de 100 intervenants dans mon domaine et développé des connaissances multidisciplinaires en lien avec mon projet d'entreprise. Le Luxembourg est très cosmopolite et multiculturel. C'est un pays ouvert qui propose des financements sans prendre de participation, ce qui constitue un réel avantage en matière de création d'entreprise.

**Comment avez-vous procédé à la mise en place de votre projet ?**

Une première phase de test avec des étudiants au Luxembourg a permis à notre équipe d'analyser les réactions des jeunes et de mettre en place des outils d'amélioration continue. Notre plate-forme s'adresse aux élèves de l'enseignement secondaire

**01.** Caroline Assaf a fondé CoCo World en juin 2019.

**02.** CoCo World donne aux individus les moyens de partager avec leurs pairs, d'apprendre, de grandir et de s'engager dans leur communauté.



03



04

au Luxembourg (13-19 ans). Peer-Square s'intègre également à MS Teams, largement utilisé par les élèves pendant la pandémie. Aujourd'hui, avec le support du Service de Coordination de la Recherche et de l'Innovation pédagogiques et technologiques (SCRIPT) en charge de la mise en œuvre des priorités de la politique éducative et du développement de la qualité scolaire, notre solution va être déployée en septembre dans des écoles luxembourgeoises.

**« L'idée de CoCo World est de fournir une solution durable à la communauté des jeunes au Luxembourg.**

**Il s'agit d'induire un changement de comportement, non seulement dans la façon dont ils apprennent, mais aussi dans la manière dont ils interagissent avec leurs pairs. »**

#### **Quelles sont les prochaines étapes de développement de Peer-Square ?**

Nous sommes sur le point d'implémenter notre outil dans l'ensemble des écoles publiques du Luxembourg et nous espérons réunir 10.000 utilisateurs de Peer-Square dès la rentrée scolaire de septembre 2021. Cette prochaine étape permettra d'élargir le champ d'action de la plate-forme. Ainsi, un élève qui ne trouverait pas la réponse à sa question dans sa classe, aurait le loisir d'étendre ses recherches à d'autres établissements scolaires. De même, un étudiant cherchant à intégrer un groupe préparant des épreuves pour rentrer dans une école donnée ou souhaitant contacter d'autres personnes qui auraient les mêmes centres d'intérêt, aurait la tâche plus facile.

Un système de gamification avec des points est en cours de développement pour permettre à celles et ceux qui partagent avec leurs pairs, d'accéder à des modules de formation supplémentaires et d'obtenir des certificats. Nous avons également prévu d'intégrer un espace d'auto-évaluation personnel avec des objectifs à atteindre.

L'idée de CoCo World est de fournir une solution durable à la communauté des jeunes



**03. 04.** En mai 2020, CoCo World figurait parmi les 15 projets récompensés lors du StartupVSCovid19, le hackathon lancé par le ministère de l'Économie et Luxinnovation

**05.** CoCo World est une entreprise sociale et est également reconnue organisme de recherche.

**06.** Caroline Assaf souhaite mettre la technologie développée par CoCo World au service des entreprises pour leur permettre de cibler des formations adaptées à leur stratégie de développement.



au Luxembourg. Il s'agit d'induire un changement de comportement, non seulement dans la façon dont ils apprennent, mais aussi dans la manière dont ils interagissent avec leurs pairs.

**Avez-vous d'autres projets, à plus long terme ?**

Dans un deuxième temps, nous souhaitons implémenter notre plate-forme Peer-Square en Suisse et dans les pays scandinaves, mais pour l'instant, nous préférons asseoir nos bases avant de nous étendre. Aujourd'hui, je travaille avec une équipe d'une quinzaine de personnes. L'obtention de fonds, le développement de partenariats et l'accroissement de l'équipe figurent sur notre feuille de route.

Nous allons nous diversifier et étendre nos services aux entreprises avec la mise sur pied du projet Peer-Square Pro. L'objectif est de proposer une solution adaptée aux besoins des entreprises et de leurs filiales. 75% de la technologie développée pour notre outil peut être aisément transposée à d'autres applications. Seuls les 25% restants doivent être modifiés et adaptés aux besoins de l'utilisateur, qui peut être une école ou une

entreprise. La plate-forme Peer-Square Pro permettra aux entreprises locales ou internationales de nourrir un sentiment d'appartenance, de favoriser une culture de collaboration et de comprendre les besoins en apprentissage de leur organisation, dans un environnement digital sécurisé et dans le respect du traitement des données personnelles. Les entreprises seront ainsi en mesure de cibler des formations adaptées à leur stratégie de développement. Elles pourront capitaliser sur les compétences, expertises et talents individuels des collaborateurs pour développer des communautés plus fortes et plus intelligentes au sein de la société. —

*« Le Luxembourg propose des financements sans prendre de participation, ce qui est un réel avantage en matière de création d'entreprise. »*

■ Plus d'informations :

🌐 [www.thecocoworld.com](http://www.thecocoworld.com)

**Carine Cardoni**

Fondatrice et Formatrice, Emoskills

# Quand la formation se prend au jeu

TEXTE Marie-Hélène Trouillez

PHOTOS Matthieu Freund-Priace/ Primatt Photography

Carine Cardoni a fondé EmoSkills, une startup qui entend participer à la transformation positive de la société en promouvant le développement des compétences et des comportements socio-émotionnels et relationnels auprès des entreprises et des professionnels de l'enfance. Depuis peu, EmoSkills est devenue partenaire exclusif de Gamelearn, le leader mondial du *game-based-learning* ou gamification, pour le Luxembourg et le Grand Est. Cette nouvelle forme d'apprentissage par le jeu se développe dans le monde de la formation en entreprise et tout laisse à penser que son utilisation continuera à augmenter dans les années à venir.

————— **Après deux décennies en banque, vous avez franchi le pas pour créer votre société en novembre 2019 dans un secteur professionnel très différent. Pouvez-vous nous faire part de vos motivations ?**

J'ai fait carrière dans une grande banque de la place, en tant que gestionnaire de projets, responsable d'équipes dans divers secteurs d'activités pour finir *Chief Operating Officer* (COO) de la *Compliance*. Puis, suite à des changements internes et des différends avec certains responsables de la banque, j'ai décidé de quitter le secteur bancaire pour me réorienter dans un domaine plus en phase avec mes valeurs. En marge de mes fonctions professionnelles, je m'étais formée à diverses pédagogies et méthodes en relation avec l'enfant. Notamment, la *Discipline Positive*, une approche qui propose aux parents, aux enseignants et aux éducateurs un ensemble d'outils et une méthode ni permissive, ni punitive, qui permet de développer chez l'enfant l'auto-discipline, le sens des responsabilités, l'autonomie, l'envie d'apprendre, le respect mutuel et d'autres qualités essentielles. Je me suis également formée à des méthodes de communication telle que la « communication non violente », une méthode visant à créer entre les êtres humains des relations fondées sur l'empathie, la compassion, la coopération harmonieuse et le respect de soi et des autres. Par ailleurs, j'ai suivi des formations en gestion émotionnelle,

*« Nous offrons les moyens pédagogiques permettant aux apprenants d'acquérir les savoirs comportementaux spécifiques qui permettent à un acteur social de s'adapter à des situations variées, en ajustant ses comportements en fonction des caractéristiques de l'environnement, des enjeux de la situation et de ses interlocuteurs. »*



**« Le savoir-être ou soft skills en anglais représente une véritable valeur ajoutée dans la gestion de situations complexes et dans la conduite du changement. »**

en neurosciences et je me suis intéressée au *burn-out* parental, un sujet qui touche de plus en plus de parents et qui demeure tabou dans notre société. Je suis diplômée certifiée en psychologie positive et toutes ces formations ont contribué à renforcer ma complicité avec mes enfants et à améliorer mes relations avec les autres. J'ai compris qu'il fallait porter un autre regard sur l'éducation de nos enfants, afin que les adultes de demain soient empreints de bienveillance, de collaboration, de tolérance. Cela passe en grande partie par l'empathie, la bienveillance et la régulation émotionnelle.

Ces formations ont indubitablement réveillé l'esprit d'entreprise qui sommeillait en moi. Malgré des responsabilités importantes au sein de la banque, j'ai souvent eu la sensation de me heurter à un plafond de verre et que mes capacités n'étaient pas pleinement utilisées. Cette opportunité de changement professionnel a constitué un facteur de motivation supplémentaire. J'ai décidé de suivre le programme Go Digital de la Chambre de Commerce qui a été l'élément déclencheur de mon projet d'entreprise. Je me suis ensuite adressée à nyuko, un challengeur d'idées soutenu par la Chambre de Commerce, visant à soutenir les entrepreneurs en phase de pré-création d'entreprise. Dans un premier temps, j'ai pensé donner des conférences et des formations en lien avec les enfants, puis l'idée de développer une autre branche de développement personnel pour adultes a fait son chemin et c'est ainsi que j'ai lancé EmoSkills. Enfin, j'ai eu la chance de rencontrer Emilie Kayser, la fondatrice du réseau CréActives, une association qui regroupe et fédère des femmes porteuses de projet ou chef d'entreprise. Grâce à Emilie, j'ai rencontré des femmes courageuses et déterminées qui m'ont transmis leur enthousiasme



01

et leur motivation, et m'ont apporté de belles opportunités professionnelles.

#### **Comment avez-vous démarré votre activité en pleine pandémie ?**

La tâche n'a pas été simple, effectivement. Quelques mois après la création de ma société, la pandémie du coronavirus éclatait. Juste avant le confinement, j'ai eu l'opportunité de recruter des stagiaires qui m'ont aidée à créer des outils de promotion digitaux et d'autres, plus traditionnels. Je me suis très rapidement entourée de formateurs de qualité et coachs certifiés ayant une grande expérience en développement personnel ou dans la relation à l'enfant. Ils m'ont aidée à créer des formations et des programmes d'accompagnements adaptés à mes audiences.

Avec la pandémie et la montée du *e-learning*, j'ai eu plusieurs opportunités auprès d'entreprises pour organiser des webinaires en lien avec le contexte sanitaire. J'ai également eu

la chance d'intégrer l'Institut de Formations de l'Éducation nationale (IFEN) pour lequel nous dispensons un grand nombre de formations pour le corps enseignant. De nombreuses crèches, foyers et maisons relais nous ont sollicités pour dispenser des formations pour leurs éducateurs et auprès de parents demandeurs. Par ailleurs, lors d'un échange avec un client, ce dernier m'a parlé de formations gamifiées. Après quelques recherches, j'ai constaté que la société experte en la matière, Gamelearn, proposait des *serious games* en *soft skills* de grande qualité. J'ai alors eu l'idée de m'associer à ce leader mondial du *game-based learning* pour mettre en place du *blended learning*.

#### **Aujourd'hui, quand on travaille dans la formation, on parle de « gamification » ou de ludification, en français. Mais que signifient réellement ces termes ?**

La « gamification » permet d'augmenter la



**01.** Après une vingtaine d'années d'expérience dans la banque, Carine Cardoni a fondé EmoSkills et s'est spécialisée dans le développement des compétences socio-émotionnelles et relationnelles.

**02.** Carine Cardoni, entourée de ses deux stagiaires en marketing et communication, Hind Habil (à g.) et Jade Hamer (à dr.).

motivation et l'engagement des employés envers la formation. Grâce à l'utilisation des mécanismes du jeu vidéo, les apprenants s'immergent complètement dans leur formation et vont ainsi plus facilement jusqu'au bout, tout en s'amusant. Traverser les épreuves présentées par le *serious game* est une aventure ludique, amplifiée par l'introduction de procédés d'auto-évaluation motivant pour les salariés. Le gain ou la perte de points, les concours ou les défis renforcent l'implication du joueur dans le jeu, concourt à la création de sens (l'envie de se perfectionner, d'être le meilleur, de monter en niveau de compétence...) et participe à la création d'émotions.

En complément des *serious games*, j'ai développé une méthode d'apprentissage permettant de s'assurer que les compétences acquises lors du jeu sont accompagnées par une expertise humaine (*blended learning*). En fonction des résultats et des besoins de l'entreprise, et grâce à des questionnaires adaptés aux parcours de compétences de chaque collaborateur, nous suivons l'évolution des acquisitions de chaque apprenant, pour ensuite adapter le programme en présentiel pour une efficacité accrue. Il s'agit donc de formations innovantes qui mêlent cours en présentiel ou à distance et outils issus de l'enseignement en *e-learning*. Cette combinaison permet aux apprenants de suivre leur formation au rythme de leur progression, tout en interagissant avec un ou plusieurs formateurs

ou coachs spécialisés pour bénéficier de leur expertise. L'équipe de formation de l'entreprise et les managers peuvent également suivre le progrès de leurs salariés grâce à un *Learning Management System (LMS)* créé par Gamelearn.

D'après une étude du cabinet Deloitte, le taux d'abandon en *e-learning* traditionnel représente 70 à 75%. En comparaison, le taux de finalisation des formations de Gamelearn se situe autour de 94%. De plus, 97% des apprenants estiment pouvoir appliquer concrètement ce qu'ils ont appris et le taux de recommandation est de 93% !

Les entreprises découvrent que leurs collaborateurs sont attirés et séduits par les *serious games* et la liste de ces entreprises s'allonge tous les jours. Aux Etats-Unis, 70% des entreprises « gamifient » les parcours de formation. Ces formations ludiques leur permettent de réaliser la quasi-totalité des apprentissages voulus. Le *serious game* a une ingénierie pédagogique performante : il promeut un apprentissage en s'appuyant sur l'impact des émotions suscitées par les épreuves du jeu.

### Les émotions ont-elles leur place en entreprise ?

Les compétences émotionnelles et relationnelles sont importantes, mais elles n'ont malheureusement pas la place qu'elles devraient avoir au sein de l'entreprise. Or 90% de notre journée est faite d'émotions. Elles jouent sur notre bien-être, notre santé, notre

performance au travail et ont un impact direct sur nos relations. Il serait bon que les entreprises s'assurent que leurs employés ou futurs employés soient en mesure de s'adapter à un environnement complexe et en mouvance permanente. La pandémie mondiale qui sévit depuis mars 2020 a renforcé le climat d'incertitude. Nous aidons les collaborateurs et les managers à évoluer sereinement dans cet environnement qui demande une agilité extrême, de grandes facultés d'adaptation et une bonne dose d'intelligence émotionnelle. La plupart des personnes ont peu de compétences en matière de « savoir-être », à savoir, une bonne estime de soi, une capacité à gérer ses émotions, ou encore, à prendre des décisions sous la pression ou à communiquer de façon bienveillante.

À travers nos formations et ateliers et grâce à l'expertise d'une équipe formée et passionnée par l'humain, nous offrons les moyens pédagogiques permettant aux apprenants d'acquérir les savoirs comportementaux spécifiques qui permettent à un acteur social de s'adapter à des situations variées, en ajustant ses comportements en fonction des caractéristiques de l'environnement, des enjeux de la situation et de ses interlocuteurs. Le savoir-être ou *soft skills* en anglais représente une véritable valeur ajoutée dans la gestion de situations complexes et dans la conduite du changement. Nos *serious games* seront bientôt référencés dans le catalogue de formations des Centres de



03

**« Le taux d'abandon en e-learning traditionnel représente 70 à 75%. En comparaison, le taux de finalisation des formations de Gamelearn se situent autour de 94%. »**

Compétences Génie technique du Bâtiment et Parachèvement. Il devient évident que dans tous les secteurs, la performance découle de relations humaines satisfaisantes. Tout ceci devrait se travailler dès le plus jeune âge. C'est le combat que je mène au sein d'EmoSkills pour promouvoir une société plus apaisée et tolérante. Le système éducatif doit intégrer des modules de compétences émotionnelles, afin de permettre aux enfants d'aujourd'hui d'être les adultes flexibles, bienveillants et bons communicants de demain. Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse en est bien conscient et met en place des actions allant dans ce sens, mais il faut aller plus vite et plus loin.

#### **Doit-on « gamifier » toutes les formations ?**

On peut tout « gamifier », mais il y a des limites. ' L'être humain est un animal social,

disait Aristote. La « gamification » se présente comme un levier pour encourager la participation, intégrer plus facilement de nouvelles notions. Le jeu entraîne la production de dopamine dans le cerveau, ce qui renforce notre désir de jouer et améliore notre mémoire. En jouant et en étant acteur d'un scénario, nous retenons plus facilement qu'en écoutant des explications de façon passive. Mais il convient ensuite d'approfondir grâce à l'expertise de spécialistes pour travailler sur les compétences psycho-sociales et comportementales.

#### **La crise sanitaire a été vectrice de la création de la Fédération des Centres de formation privés agréés. Quelle est la mission de cette fédération ?**

Je suis membre fondateur de cette fédération qui a été créée en septembre 2020 en partenariat avec la Confédération luxembourgeoise du commerce (clc). Il s'agissait de se

féderer pour pouvoir se faire entendre par les pouvoirs publics durant la crise Covid-19 par rapport aux aides possibles de l'État. Aujourd'hui, l'objectif est de défendre les intérêts de nos membres auprès des pouvoirs publics et des institutions. Nous comptons actuellement une trentaine de membres. Nous venons de finaliser la charte de déontologie et allons définir une charte de qualité.

#### **Vous faites également partie de la Gesondheetsteam qui dépend de la Reconomy ? Pouvez-vous nous en dire davantage ?**

La *Gesondheetsteam* est une association de professionnels du bien-être. Nous avons créé cette association au sein de la REconomy Luxembourg qui promet de penser autrement l'économie pour qu'elle devienne une économie réelle basée sur les besoins des communautés, la solidarité, les circuits locaux, la résilience et le respect de l'environnement. Nous avons créé des *packs* de bien-être (formation, yoga, accompagnement, naturopathie, etc.) que nous souhaitons proposer aux communes du Luxembourg, afin d'aider leurs administrés à se sentir mieux et à retrouver un peu d'apaisement après cette période difficile que nous venons de vivre.

#### **Cette année, vous avez obtenu le label « Made in Luxembourg » de la Chambre de Commerce. Que vous apporte-t-il ?**

Ce label est une reconnaissance de ce que le



04



05

Luxembourg m'a apporté depuis plus de 20 ans, en tant que frontalière française ayant toujours travaillé au Grand-Duché. Même si j'ambitionne de me développer en Grande Région, mon objectif est de rayonner à partir et pour le Luxembourg, et de développer l'entreprise grâce à des partenariats au niveau national.

**Qu'est-ce qui vous motive le matin, quand vous vous levez ?**

J'ai le sentiment d'être utile aux autres et d'œuvrer pour replacer l'être humain au cœur des préoccupations dans une société toujours plus oppressante. En marge des formations et de l'accompagnement en entreprise, j'ai d'autres projets en tête, notamment en matière de développement des compétences émotionnelles et de l'utilisation de pédagogies alternatives en milieu scolaire. Je souhaite proposer au ministère

de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, et plus particulièrement au Centre psycho-social et d'accompagnement scolaires (CePAS), des capsules de formations à travers du *story telling* en utilisant des contextes scolaires réels, afin de donner des clefs concrètes aux enseignants pour retrouver davantage de sérénité et de plaisir avec leurs élèves. L'expertise des formateurs d'EmoSkills peut être mise à profit des services en charge de la formation pédagogique des enseignants, et intégrer des modules comme la pleine conscience, la discipline positive, la gestion mentale qui permet de mieux apprendre, la gestion des émotions ou encore la communication non violente. —

**Plus d'informations :**

[www.emo-skills.com](http://www.emo-skills.com)

**03.** Les entreprises doivent s'adapter à un environnement de plus en plus complexe et imprévisible et les employés, comme les dirigeants, doivent faire preuve d'une grande flexibilité et agilité.

**04. 05.** Pour Carine Cardoni, le système éducatif doit intégrer des modules de compétences émotionnelles, pour que les enfants d'aujourd'hui deviennent les adultes flexibles, bienveillants et bons communicants de demain.

# Success Story

## Marc Kesch

Directeur

## Naouelle Tir

Directrice générale adjointe,  
Prolingua



*«La méthode Prolingua bénéficie depuis 12 ans du label Eaquals, l'un des plus prestigieux qui soit dans l'enseignement des langues.»*



# Dans la langue de votre choix

TEXTE Catherine Moisy  
 PHOTOS Emmanuel Claude / Focalize

Prolingua, avec près de 40 ans d'existence, est la plus ancienne école de langues du Luxembourg. Aujourd'hui, avec 75 collaborateurs (salariés et freelances) et 10 langues enseignées, l'entreprise continue à aider ses clients à acquérir de nouvelles compétences linguistiques avec des objectifs de plus en plus précis. Suite à la pandémie de Covid-19, l'école s'est réorganisée et réinventée pour assurer la continuité du service, avec l'objectif de retrouver une croissance annuelle de 5 à 8 %, comme avant la crise, dès que les activités reprendront normalement pour les entreprises clientes.

————— **Pouvez-vous brièvement nous rappeler l'histoire de l'entreprise et nous dire quelles ont été les évolutions majeures dans votre secteur depuis votre lancement ?**

**Marc Kesch :** L'entreprise a été fondée en 1983 sous le nom *International Language Centre* par le linguiste Fernand Wolter, auteur du livre d'enseignement du Luxembourgeois *Alles an der Rei*. Aujourd'hui, Fernand a quitté la direction opérationnelle mais il est toujours administrateur délégué et on peut dire qu'il est l'âme de Prolingua, qu'il a dirigée avec passion jusqu'en 2018. À l'époque où il a créé l'école, il était précurseur. Il n'y avait pas d'autre école consacrée à l'apprentissage des langues. Même l'INL (Institut National des Langues) n'a été créé qu'après. Le concept a tout de suite fonctionné. Beaucoup de gens voulaient apprendre des langues. Au début, Prolingua ne proposait que des cours de langue générale collectifs trimestriels ou intensifs. Ils étaient ouverts au grand public en matinée et en soirée. À l'époque, on enseignait essentiellement deux langues. Les expatriés nouvellement arrivés dans le pays souhaitaient apprendre le français et les Luxembourgeois et les frontaliers voulaient améliorer leur anglais. Ensuite, nous enseignions quelques autres langues comme le danois ou le suédois. C'était une époque où les gens apprenaient les langues comme un loisir ou pour pouvoir communiquer avec des amis ou leur belle-famille... Mais, très vite, la demande a changé. L'anglais est devenu prédominant et, avec l'essor de la place financière, les cours sur mesure à orientation professionnelle sont devenus très importants.

**Naouelle Tir :** Aujourd'hui, le niveau de compétence en anglais est élevé et les clients ont des demandes très spécifiques. Ils veulent apprendre à faire des présentations impactantes et efficaces, à s'exprimer de façon fluide pour tel ou tel public, à acquérir de l'aisance. Ils ont donc besoin

**« Aujourd’hui, le niveau de compétence en anglais est élevé et les clients ont des demandes très spécifiques, présentations impactantes, prise de parole en public, pour lesquelles ils ont besoin d’être accompagnés, rassurés. Les enseignants deviennent de véritables coaches. »**

d’être accompagnés, rassurés et les enseignants deviennent de véritables coaches.

**Quelles sont les principales différences entre l’enseignement professionnel et l’enseignement scolaire d’une langue ?**

**M.K. :** Les apprenants ne sont pas du tout les mêmes et ils ont des besoins différents. Dans l’enseignement scolaire, les cours sont complétés de notions d’histoire et de culture. Les professionnels, eux, disposent de moins de temps et ont des objectifs pragmatiques. Nous adaptons donc la pédagogie à ces impératifs.

**N.T. :** L’attente des DRH qui nous commandent des cours de langue pour leurs salariés est que ceux-ci atteignent un niveau opérationnel le plus rapidement possible. La première étape est de définir très précisément l’objectif avec eux puis nous proposons des méthodes que nous appelons « actionnelles participatives ». L’enseignant ne parle que la langue qui est en cours d’apprentissage et s’appuie sur beaucoup de visuels pour se faire comprendre. De toute façon les groupes sont constitués d’apprenants de toutes les nationalités qui n’ont pas de langue commune sur laquelle l’enseignant pourrait s’appuyer.

**Il y a beaucoup d’écoles de langues au Luxembourg. Comment vous différenciez-vous et quels sont vos facteurs de succès ?**

**M.K. :** La méthode ProLingua bénéficie depuis 12 ans du label Eaquals, l’un des plus prestigieux qui soit dans l’enseignement des langues. La seule autre entité à bénéficier de ce label dans la Grande Région est l’Université de Louvain. Ce label est accordé pour 3 ans mais il implique le maintien de standards élevés de qualité et une démarche d’amélioration continue vérifiée au cours d’audits ayant lieu tous les 18 mois.

**N.T. :** En raison des spécificités de la clientèle professionnelle, nos enseignants sont obligés de s’adapter aux secteurs des clients, avec des champs linguistiques différents. Nous bâtissons donc le calendrier des formations le plus en amont possible pour que chaque enseignant puisse adapter son cours à la demande du client. Il s’agit d’intégrer, par exemple, le vocabulaire légal ou celui du secteur Horeca. Nous leur laissons du temps pour cela et il arrive qu’ils aillent en immersion chez les clients.

**M.K. :** Chaque enseignant crée des supports de cours pour tel ou tel secteur et peut ensuite capitaliser sur ce travail. Certains ont une double compétence, issue d’expériences professionnelles antérieures. Et si nous ne trouvons pas, parmi nos enseignants, la personne adéquate, il nous arrive de faire des recrutements sur mesure.

**N.T. :** Ce qui fait aussi notre succès est l’accompagnement administratif de nos clients, grâce à une équipe dédiée de 11 personnes qui fait en sorte de décharger de ce volet les équipes RH des entreprises clientes.

**Comment choisissez-vous le panel des langues enseignées ?**

**N.T. :** C’est la demande qui dicte l’offre. Les langues les plus demandées sont les trois langues officielles du pays (luxembourgeois, allemand et français) et bien sûr l’anglais.

**M.K. :** Depuis 5 à 6 ans, on observe un boom du luxembourgeois. Celui-ci est de plus en plus demandé dans les annonces d’emploi et les personnes souhaitant s’intégrer ou tout simplement comprendre leurs enfants scolarisés dans le système luxembourgeois sont très demandeuses. Avant, l’usage de la langue était surtout oral mais avec les nouveaux modes de travail distants, le luxembourgeois est utilisé dans les mails et les messageries instantanées et il devient donc plus important de travailler l’écrit et la grammaire.



**01.** Les locaux de l’école de langue ProLingua sont merveilleusement situés, en plein centre-ville de Luxembourg et sont donc très accessibles.



02

**Vous ne proposez pas le chinois.**

**M.K. :** En effet car il n’y a quasi pas de demande. Il s’agit d’une langue qu’il faut apprendre très jeune pour espérer la maîtriser. Et les nombreux chinois qui arrivent au Luxembourg pour leur travail souhaitent apprendre le français ou l’allemand.

**Comment se répartit votre chiffre d’affaires entre clientèle professionnelle et clients particuliers ?**

**N.T. :** Le ratio est de 60/40. Par le passé, quand il y avait des périodes de crises économiques, ce sont toujours les cours collectifs qui nous ont permis de nous en sortir. La crise Covid est la première pour laquelle les cours individuels pour professionnels sont restés à un bon niveau et nous ont permis de passer le cap. Comme l’école a dû purement et simplement fermer ses portes lors du premier confinement, les cours collectifs ont été stoppés net. Encore maintenant, nous n’avons récupéré que 40% du chiffre

d’affaire sur ce créneau. Les cours «sur mesure» en revanche, pour les particuliers ou nos clients professionnels, assurés à distance, marchent très bien.

**M.K. :** Peu avant la crise nous avons augmenté drastiquement la fréquence d’un produit qui se vend particulièrement bien : les cours intensifs sur trois semaines qui permettent de finaliser un module en 27 heures (exemple le niveau A 1.1). Comme de plus en plus de clients courent après le temps pour se former, cette formule a beaucoup de succès. De plus, les outils pédagogiques mis à disposition par Zoom, Teams ou autres enrichissent l’expérience d’apprentissage.

**Quel levier de croissance pouvez-vous actionner pour l’avenir ?**

**N.T. :** Nous anticipons la période post-Covid et nous allons bientôt proposer des classes en «phygital» qui permettront aux apprenants d’assister au cours aussi bien en présentiel qu’en distanciel. Pour cela, nous avons

**02.** Les salles de cours sont restées longtemps vides depuis le début de la pandémie de Covid-19 il y a plus d’un an.

*«Les habitudes ont changé durablement. Nous ne reviendrons plus en 100 % présentiel. C’est à nous de nous adapter.»*

investi dans un concept de tableaux interactifs sur lesquels aussi bien les élèves présents que distants peuvent interagir. La technique permet également d'organiser des sous-groupes pour faire des jeux de rôles afin de pratiquer la langue.

**M.K. :** Cela va nous permettre d'accueillir à nouveau des élèves tout en respectant les nouvelles jauges des classes. De plus, certains clients souhaiteront rester en distanciel pour gagner le temps du trajet ou parce qu'ils seront plus rassurés d'un point de vue sanitaire. Nous ne reviendrons plus en 100 % présentiel. Les habitudes ont changé durablement. C'est à nous de nous adapter.

### Quels sont les principaux challenges ou difficultés de l'enseignement des langues ?

**N.T. :** Comme nous l'avons déjà évoqué, les besoins des clients sont très variés et de plus en plus précis. Cela exige que nos enseignants aient souvent, à côté de leurs capacités pédagogiques, de bonnes notions du métier du client. C'est ainsi que les départements commercial et pédagogique sont en permanence à l'écoute des clients pour leur garantir le meilleur produit possible, adapté à leurs objectifs.

**M.K. :** Le challenge est donc d'avoir des formateurs qui soient capables de répondre aussi bien à la demande de l'industrie, que du secteur de l'entretien, de l'Foreca ou encore de la finance. Le recrutement est donc l'un de nos gros défis.

**N.T. :** Les clients sont de plus en plus exigeants ; ils veulent du sur-mesure et des résultats rapides. Ils veulent toujours plus de performance pour des tarifs contenus. Or, la qualité a son juste prix. Nous devons faire comprendre cela aux clients. Chez nous, ils achètent un enseignement délivré par des diplômés supérieurs, que nous formons en continu et un service complet jusqu'à la



03

délivrance des documents nécessaires pour obtenir le cofinancement de 15 % de l'INFFPC. Souvent, la complexité administrative pour récupérer 15 % des frais est vécue comme un frein par les petites et moyennes entreprises. Nous les sensibilisons à l'existence de cette aide et les motivons à déposer leur dossier.

**M.K. :** En 2018, l'État a diminué sa participation de 20 à 15%. Depuis, les clients discutent les prix plus âprement mais les arguments de la qualité et du service que nous apportons portent leurs fruits. Ils sont entendus et compris.

### Quel a été l'impact de la Covid sur votre activité ?

**M.K. :** Les cours collectifs ont dû être arrêtés dans un premier temps. Mais nous avions la chance d'avoir beaucoup d'enseignants qui étaient déjà familiarisés au digital et qui ont formé leurs collègues dans un bel esprit de solidarité. En quelques semaines, tout le monde était au point et les cours ont pu reprendre.

**N.T. :** Entre mars et juin, l'activité a été très ralentie. La vraie reprise a eu lieu en octobre 2020 mais nous ne sommes toujours pas revenus au niveau de 2019. Nous avons dû arrêter notre collaboration avec quelques

professeurs *freelances* mais, grâce aux mesures de chômage partiel, nous avons pu garder tous nos salariés. Notre réactivité nous a quand même aidés à garder nos marchés et à signer de nouveaux contrats. Nous nous sommes aperçus que les cours de langue étaient très importants pour aider les gens à garder du lien social.

### Quel est le statut de vos enseignants ?

**N.T. :** Prolingua a toujours privilégié le statut de salarié qui garantit une meilleure stabilité. Dès que nous le pouvons, nous proposons un CDD ou un CDI. Ainsi, nous occupons 33 salariés. Sur certaines langues peu demandées, le faible volume ne nous permet pas de payer un salarié et nous avons recours aux *freelances*.

**M.K. :** Un challenge dont nous n'avons pas parlé tout à l'heure est la difficulté à recruter des enseignants de luxembourgeois. Très peu de gens suivent la formation existante et ceux qui obtiennent finalement le certificat privilégient de travailler pour les communes ou l'INL. Ceci nous amène à former nous-même nos équipes d'enseignants.

**Vous-même proposez à vos enseignants un programme de formation continue. Pouvez-vous nous en dire plus ?**



04



05



06

*«Le challenge est d’avoir des formateurs qui soient capables de répondre aussi bien à la demande de l’industrie, que du secteur de l’entretien, de l’Horeca ou encore de la finance. Le recrutement est donc l’un de nos gros défis.»*

**N.T. :** Nous avons en effet un département pédagogique qui travaille pour les clients mais aussi pour nos propres besoins. Il établit un programme de formation sur l’année. Ces ateliers ou séminaires sont dispensés par nos professeurs ou des intervenants extérieurs selon les besoins. Par exemple, l’un de nos enseignants a écrit un livre en anglais sur l’assurance. Il pourra former ses collègues professeurs d’anglais aux spécificités de ce secteur. Nous avons récemment organisé des formations à la ludopédagogie (utilisation du *gaming* en formation, *ndlr*) ou à la neuropédagogie. Il peut s’agir de cours de bureautique ou de nouvelles technologies également. Le programme est élaboré à partir des demandes des clients et d’une bourse aux idées des formateurs. Cela représente un coût que nous budgétisons chaque année.

**En septembre 2020, vous avez participé à la création de la Fédération des Centres de Formation privés agréés (FCF). Pourquoi ?**

**N.T. :** Il nous fallait une entité pour nous représenter, notamment pour être éligibles aux aides de l’État. Au début de la pandémie, les traducteurs étaient reconnus comme profession vulnérable mais pas les organismes

privés de formation dont nous faisons partie. Il nous est apparu que nous serions plus et mieux entendus en parlant d’une seule voix. La nouvelle fédération est un vrai succès. En 6 mois, elle a rassemblé une quarantaine de membres, soit environ 20 % du secteur des centres de formation privés. Nous nous sentons écoutés. Le ministre Delles nous a reçus et nous sommes désormais reconnus comme secteur vulnérable et éligible aux aides. Ainsi, nous avons par exemple droit aux autotests gratuits. Quand les choses reviendront un peu plus à la normale, nous commencerons à organiser des événements d’échange de *best practices*.

**Quels sont vos souhaits pour l’avenir de l’entreprise ?**

**N.T. :** Nous voudrions continuer à grandir et à recruter, conquérir plus de clients dans le secteur de l’industrie et continuer à offrir des services de qualité, achetés à leur juste prix par les clients. —

**03. 04.** Les professeurs se sont tous mis au digital pour pouvoir assurer leurs cours à distance.

**05. 06.** Petit à petit, les cours en présentiel reprennent. Que ce soit en individuel ou en collectif, les distances sont respectées pour maintenir la sécurité sanitaire.

■ Plus d’information :

🌐 [www.prolingua.lu](http://www.prolingua.lu)

# Success Story

## Daniel Magitteri

Directeur général

## Olivier Penin

Directeur Sales, Marketing and Solutions, Telkea Group



*« Nous allons continuer à grandir, mais nous voulons le faire en gardant notre taille humaine et l'esprit qui nous caractérise. »*

# Offrir des expertises et transmettre des compétences

TEXTE Catherine Moisy  
PHOTOS Emmanuel Claude / Focalize

Créée en 1929 sous le nom Société Luxembourgeoise de Téléphonie, l'entreprise rebaptisée Telkea en 2016, a conservé un actionnariat familial depuis ses débuts. Suite au développement et à la diversification de ses activités tout au long des décennies passées, le groupe Telkea est devenu un acteur global, agréé PSF depuis 2007, actif dans l'ICT, les télécoms et le cloud avec 3 sociétés : un intégrateur, Telkea ICT, un opérateur télécom, Telkea Telecom et une société de développement web et applicatifs, Telkea Soft. L'ensemble emploie 150 collaborateurs, regroupés depuis peu sur un site unique à Luxembourg-Hamm, dans la très active rue de Bitbourg. Pour ses 90 ans, en 2019, Telkea a complété son offre avec l'ouverture d'une académie dédiée à la formation. Rencontre avec son directeur général et son directeur commercial.

——— L'histoire du groupe Telkea est assez impressionnante. En 2017 vous avez connu une nouvelle évolution importante avec une opération de croissance externe, le rachat du groupe Tree Top. Quels enseignements tirez-vous de cette étape ?

**Daniel Magitteri:** Il s'agissait de la plus grosse acquisition de l'histoire de Telkea. Ce fut à la fois un défi humain et technologique, car l'objectif était d'étendre et de compléter le socle de nos solutions et d'accroître nos compétences grâce à des équipes nouvelles. Nous avons finalisé l'intégration des nouvelles entités en trois ans. Nous avons pris le temps de nous immerger dans l'univers de Tree Top pour apprendre à les connaître. Nous ne voulions pas imposer d'emblée notre propre fonctionnement. Puis, petit à petit, nous avons adopté des process communs. Le processus vient de se terminer avec le regroupement de toutes les équipes sur le site de Hamm. Si c'était à refaire, nous irions un peu plus vite dans l'unification des équipes. Mais c'est un succès. Nous avons étendu nos activités et surtout apporté de la masse critique à certaines d'entre elles, ce qui nous permet maintenant de nous organiser différemment.

**Olivier Penin:** Depuis quelque temps, nous souhaitons





01

répondre plus largement aux besoins IT des PME. Nous aurions pu continuer notre croissance par le recrutement de telles équipes, mais pour aller plus vite, nous avons préféré acheter une société très bien placée sur ce créneau de clientèle. Nous avons choisi Tree Top car elle avait un profil et des valeurs proches des nôtres et la même volonté d'apporter de la plus-value dans les deux sens, ce qui a facilité le rapprochement.

**Vous avez accueilli de nouvelles équipes et, parallèlement, vous avez aussi beaucoup recruté, les effectifs ont donc bondi. Quelles sont les difficultés d'une telle situation? Comment y remédiez-vous?**

**O.P. :** Cette acquisition complète parfaitement les compétences que nous avions déjà, tant pour les PME que pour les grands groupes, sur de nouveaux métiers ou d'autres existants. Sur ces métiers, l'opération nous a permis de constituer des équipes renforcées, tant en nombre qu'en compétences, et d'améliorer notre organisation. C'était l'objectif recherché. Le défi a été de rassurer à la fois les collaborateurs et les clients, qui passaient d'une petite structure à un groupe plus grand. Bien sûr, nous avons dû adapter nos locaux pour accueillir tout le monde et penser les bureaux autrement pour favoriser la flexibilité et les interactions. Notre organisation a aussi évolué mais malgré tout, dans ce contexte de forte croissance, nous conservons notre ADN et la proximité avec les équipes reste primordiale dans un esprit positif et ouvert.

**Quels sont les facteurs clés du succès de Telkea?**

**D.M. :** C'est d'abord une entreprise à taille humaine mais suffisamment grande pour pouvoir apporter l'expertise et l'organisation requises pour répondre aux besoins

des environnements les plus complexes. La taille humaine apporte une réelle plus-value aux employés - qui peuvent facilement agir et voir le résultat de leurs actions - et de l'agilité et de la réactivité au service des clients. Nous avons une multitude de types de clients, petits, moyens et grands, dans plus ou moins tous les secteurs d'activité (finance, santé, transport, industrie, secteur public, services...). Cette variété d'expériences crée une richesse de compétences que nous pouvons mettre au profit de chaque client et qui plaît à nos employés.

**O.P. :** La complémentarité de nos différents métiers est aussi une force. Nous sommes experts dans chacun d'eux et notre réelle plus-value se situe dans notre capacité à les combiner pour tailler des offres sur mesure, potentiellement complexes mais délivrées de façon simple au client.

**D.M. :** Pour résumer, notre succès s'explique donc par le fait que nous sommes à l'écoute pour comprendre, anticiper et répondre, à la fois à nos employés et à nos clients et que nous nous adaptons rapidement à chaque situation.

**Quels sont les principaux défis de vos métiers?**

**O.P. :** Le défi principal est l'évolution permanente, tant au niveau des technologies que du métier et de l'organisation de nos clients qui se transforment et ont des besoins toujours plus vastes et variés. Le monde change chaque jour et encore plus en période de pandémie où chacun s'est organisé dans l'urgence et souhaite maintenant pérenniser des systèmes efficaces et sécurisés. En ce moment, la tendance est au développement du *cloud computing* et plus généralement à l'évolution vers un mode «abonnement» de toutes nos activités. On assiste aussi à la convergence des outils de communication et de bureautique, dans un contexte de forte

mobilité. Enfin, l'humain n'est plus le seul concerné, l'IoT prend une place importante dans les besoins IT futurs.

Notre métier consiste à accompagner nos clients dans tous ces défis avec nos outils et nos savoir-faire. Nous devons donc avoir une longueur d'avance, nous remettre sans cesse en question et nous adapter. Cela crée naturellement un challenge organisationnel pour Telkea et surtout un défi pour faire évoluer nos employés au rythme des besoins et en embaucher de nouveaux pour accompagner notre croissance.

Cette constante évolution est aussi ce qui rend nos métiers particulièrement attirants.

**Éprouvez-vous des difficultés à recruter le personnel dont vous avez besoin?**

**O.P. :** Il est certain que le marché de l'emploi est impacté par la crise sanitaire qui ne favorise pas la mobilité. Notre chance est que les valeurs de Telkea (*flexibilité, proximité, innovation et expertise, ndlr*)





et notre dimension humaine sont connues et contribuent à rendre le groupe attractif. Nous représentons par exemple une opportunité pour des personnes issues de grands groupes qui souhaitent changer d'échelle pour intégrer une structure de notre taille, avec son esprit «*human connected*» et nous leur proposons des challenges intéressants au regard des projets que le groupe mène.

**D.M. :** Nous avons besoin de nouvelles recrues en permanence. Notre service RH, créé il y a deux ans, notamment pour répondre à cet enjeu, s'est construit un réseau solide et efficace, notamment en nouant des partenariats avec des écoles dont nous prenons les élèves en stage pour nous faire connaître des talents de demain. Le bouche à oreille fonctionne aussi. Nos employés satisfaits jouent le rôle d'ambassadeurs. Néanmoins, nous devons aller de plus en plus loin pour trouver les bons candidats. France et Belgique ne suffisent plus. Il nous arrive maintenant de recruter en dehors de

l'Europe. Dans ce cas, les personnes arrivent avec conjoint et enfants. À nous de ne pas les décevoir et de faire en sorte qu'elles se sentent bien.

#### **Comment attirer plus de femmes dans les métiers de l'IT ?**

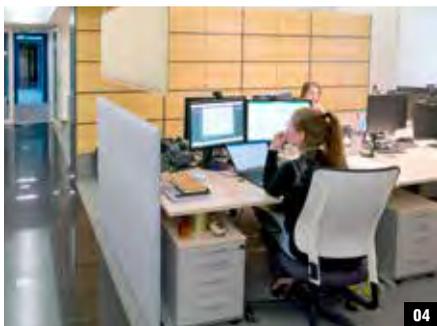
**O.P. :** L'IT est historiquement un monde d'hommes. La diversité, et pas seulement homme/femme, est un réel plus car elle apporte ouverture d'esprit, capacité d'adaptation et créativité. En ce qui concerne l'équilibre homme/femme les choses doivent se jouer au moment du choix des études et bien souvent, les filles sont en sous-effectifs dans les filières techniques. Nous avons plus de candidatures féminines pour les fonctions support, vente, communication, etc. mais pour l'IT pur les candidatures sont très majoritairement masculines. C'est difficile d'infléchir cette situation, surtout pour une entreprise qui entre en contact avec les jeunes par les stages, les alternances ou l'entrée dans le

**« Telkea Academy propose une approche pédagogique "agile" dans laquelle le client est au cœur des préoccupations. »**

**01. 02.** Les locaux de Telkea, situés à Hamm et repensés pour pouvoir accueillir l'ensemble des équipes, affichent fièrement la devise de l'entreprise «*Human Connected*» sur le mur du hall d'accueil.



03



04

**03. 04.** Les équipes, affectées aux différents métiers de Telkea, collaborent très régulièrement entre elles pour offrir des solutions sur mesure aux clients, dont les besoins deviennent plus vastes et variés.



05

*« La complémentarité de nos différents métiers est une force. Nous sommes experts dans chacun d'eux. Notre réelle plus-value se situe dans notre capacité à les combiner pour tailler des offres sur mesure. »*

monde du travail, c'est-à-dire quand l'orientation est déjà faite. Nous sommes convaincus que la mixité est une richesse mais il est vrai que nous avons du mal à la créer.

#### Quel est l'impact de la crise Covid sur votre activité ?

**D.M. :** Nous avons la chance de pouvoir mener nos activités en télétravail et d'être en plus un intégrateur de tous les outils nécessaires pour le faire. Pour nous-mêmes, même si certaines adaptations ont été nécessaires, le passage en télétravail n'a donc pas été une difficulté.

Nous avons, en revanche, dû nous adapter aux contraintes de nos clients. Quelques-uns ont dû fermer ou retarder certains projets. Certaines de nos activités ont donc

été temporairement affectées, d'autres au contraire ont eu énormément à faire. Au global, nous avons enregistré une progression de notre chiffre d'affaires de l'ordre de 10 % alors que nous avions prévu davantage. Mais nous nous en sortons très bien compte tenu des circonstances. Il reste à voir quel sera l'état de l'économie à la sortie de la crise et ses impacts à long terme.

#### Vous avez créé Telkea Academy en 2019. Pourquoi cette décision de compléter l'offre du groupe avec une entité de formation ?

**D.M. :** Il s'agit essentiellement de la formalisation et du développement de quelque chose que l'on proposait déjà pour accompagner la conception et l'installation de solutions IT.

**05. 06.** Le métier historique de l'entreprise, les télécommunications, est en pleine transformation mais demeure en bonne place dans le catalogue des services proposés par Telkea.

**07.** Selon les sujets, les enseignants de Telkea Academy sont soit des experts internes, soit des intervenants extérieurs, spécialement recrutés.

Je voyais passer des offres de formation. J'ai décidé de participer à quelques-unes et j'ai réalisé que nous pouvions le faire aussi.

**O.P. :** Créer juste un acteur de la formation de plus n'aurait pas eu de sens. Nous le faisons comme tous nos autres services en privilégiant le sur-mesure pour nos clients et comme partie intégrante des projets que nous développons pour eux, ou dans le cadre de la formation continue. Nous touchons aussi bien la technologie que l'organisation ou le contexte réglementaire et légal. Le fait que nous sommes désormais centre de formation agréé permet aux clients de bénéficier du cofinancement de l'État.

#### Quel est le bilan des deux premières années ?

**D.M. :** Le marché luxembourgeois de la formation professionnelle continue est très concurrentiel compte tenu de sa taille. Dans un premier temps, il a fallu nous faire connaître en tant que centre de formation agréé et créer une relation de confiance



avec nos clients sur cette nouvelle offre. La période de pandémie n'était pas idéale pour un lancement d'activité. Les formations en présentiel par exemple ont tout de suite souffert et cela nous a obligés à nous tourner vers les webinaires et l'*e-learning*. Les résultats sont malgré tout en ligne avec nos objectifs. Notre succès repose surtout sur notre capacité à répondre de manière spécifique et d'accompagner nos clients dans leur démarche pédagogique.

**C'est un métier différent de votre métier original.**

**D.M. :** C'est vrai mais pour réussir dans cette nouvelle activité, nous avons privilégié le recrutement de profils ayant une expérience significative dans la formation. Nous avons l'expertise technique, il fallait trouver des experts pédagogiques. Les collaborateurs de Telkea Academy sont des professionnels de la formation continue. Dans ces conditions, l'obtention de l'agrément ou encore la constitution de l'offre catalogue ont été menées de manière sereine. Notre présence sur le portail *lifelong-learning.lu* nous aide à faire connaître cette nouvelle offre.

**Qu'apportez-vous de plus ou de différent qu'un organisme de formation classique ?**

**O.P. :** Telkea Academy propose une approche pédagogique « agile » dans laquelle le client est au cœur des préoccupations. Avant même de donner la formation, il s'agit d'évaluer les besoins spécifiques et d'apporter une réponse sur mesure en termes de contenu pédagogique et de format. Nous adoptons une approche de partenariat avec nos clients qui vise à renforcer la dimension humaine au cœur des relations commerciales. Nous proposons nos formations soit de manière systématique à la suite par exemple d'une installation ou nous proposons des approches

plus larges comme l'accompagnement au changement sur des projets d'envergure où la transformation digitale d'une société induit un profond changement dans les habitudes de travail.

Tout au long de la formation, quelle qu'en soit la durée, le formateur valide la compréhension et l'acquisition des connaissances par les apprenants. Nous sommes particulièrement attachés à mesurer le bénéfice et l'impact de nos formations sur leurs parcours personnel et professionnel. C'est pourquoi, nous recueillons de manière systématique les retours de nos participants pour améliorer nos prestations et adapter les contenus en conséquence.

**Vous proposez aussi des formations soft skills (savoir communiquer par téléphone, gérer une réunion en télétravail, assertivité...), ce n'est pourtant pas forcément là qu'on vous attend...**

**O.P. :** Face à un monde du travail qui évolue en permanence, miser sur son diplôme ou son expérience n'est plus suffisant pour garantir son employabilité. Dans ce contexte, se former aux *soft skills* apparaît comme une solution pour se démarquer des autres candidats.

Très souvent, les profils IT ont des compétences techniques pointues, reconnues dans leurs domaines respectifs. Mais les compétences transversales sont de plus en plus demandées en entretien et les candidats doivent être capables de mettre en avant à la fois leurs compétences techniques et d'autres plus comportementales. Ceci est particulièrement vrai pour les postes de management. C'est donc logiquement que l'offre de formations de Telkea Academy contient une grande partie de *soft skills* complémentaires aux formations techniques.

**Quels sont vos souhaits pour l'avenir de l'entreprise ?**

**D.M. :** Nous souhaitons que les employés et nos clients continuent de s'y sentir toujours aussi bien ! Notre actionnariat familial extrêmement stable nous permet de réfléchir sur le long terme et de ne pas être concentrés uniquement sur les résultats du moment. C'est pourquoi la relation de long terme avec nos employés et nos clients est si importante.

Parallèlement, le groupe doit continuer sa mutation d'acteur global de l'IT, permettant de conserver l'expertise dans chaque métier tout en accentuant sa capacité à combiner les métiers de manière transversale.

Nous avons beaucoup grandi et allons continuer à le faire, mais l'objectif n'est pas de grandir à tout prix. Nous voulons le faire en gardant notre taille humaine et l'esprit qui nous caractérise. —

*« Notre défi principal est l'évolution permanente, tant au niveau des technologies que du métier et de l'organisation de nos clients. »*

■ Plus d'information :

🌐 [www.telkea.com](http://www.telkea.com)

# Meet our Members



— NEOBUILD —

## Promouvoir l'innovation

TEXTE Corinne Briault

PHOTOS Laurent Antonelli / Agence Blitz

Créé en 2012, Neobuild est aujourd'hui le premier et le seul Pôle d'Innovation Technologique de la Construction Durable au Luxembourg. Il collabore avec de nombreux partenaires et son réseau d'experts et de spécialistes est composé d'acteurs nationaux, européens et internationaux. Neobuild se veut être un acteur incontournable de l'innovation pour les entreprises du secteur de la construction. (Visite du 21 mai 2021).

Dès ses débuts, Neobuild a adopté une approche métier et s'est fixé comme objectif d'encadrer et de faciliter l'innovation dans les métiers de la construction afin de valoriser les acquis de ce secteur sur le long terme. Neobuild soutient également les entreprises de construction luxembourgeoises n'ayant pas de département interne dédié au développement et à l'innovation. Jouant le rôle de Pôle d'Innovation Technologique global du secteur, Neobuild se positionne ainsi autant en amont de la chaîne de valeur en animant le débat par la recherche, le transfert de technologie et la dissémination d'informations d'actualité, qu'en aval, par la création d'un réseau d'experts et de partenaires capables d'intervenir de façon spécifique sur des projets d'innovation. De plus, il met toutes ses ressources techniques, technologiques et humaines à disposition des acteurs de la construction durable pour développer des projets pertinents et viables et tenir les acteurs du secteur informés des dernières innovations et des lancements de produits. Neobuild peut aussi apporter un support sur mesure (allant de l'étude de faisabilité, en passant par le conseil technique d'exécution, les certifications, le financement et la valorisation sur le marché) pour l'analyse, la formulation et le lancement de projets d'innovation. Le bâtiment de Neobuild est et accueille un laboratoire intégrant plus de 100 matériaux, produits et systèmes différents. Ce bâtiment zéro énergie, de 2.200 m<sup>2</sup>, situé à Bettembourg, a été pensé pour tester les différentes technologies et donne de nombreuses possibilités en matière de monitoring et de tests grandeur nature pour les enduits, les isolants, les différents types de triple vitrage, les façades en bois-ciment



01



02



03



04



05



06



07

01. (De g. à dr.) Francis Schwall, directeur, Bruno Renders, administrateur délégué et Roland Kuhn, président, Neobuild; Sabrina Aksil, Affaires Internationales, Chambre de Commerce et Carlo Thelen, directeur général de la Chambre de Commerce.

02. 03. 04. 05. 06. 07. Neobuild est le premier et le seul Pôle d'Innovation Technologique de la Construction Durable au Luxembourg. Le bâtiment de Neobuild est et accueille un laboratoire intégrant plus de 100 matériaux, produits et systèmes différents. Il a été pensé pour tester les différentes technologies et les enduits, les isolants, les différents types de triple-vitrage, les façades en bois-ciment ou les pré-murs isolés sous-vide. Bientôt, une serre (photo 06) gérée par les Paniers de Sandrine (production de fruits et légumes) rejoindra les projets Neobuild.

ou les pré-murs isolés sous-vide. Neobuild accueillant un Lab, les startups et les entrepreneurs qui y sont hébergés peuvent travailler sur une multitude de projets de construction. Entretien avec Francis Schwall, directeur.

### Sur quels projets travaillez-vous actuellement ?

Aujourd'hui, nous avons plusieurs projets sur lesquels nous travaillons, dont un européen, pour trouver de nouvelles surfaces sur lesquelles installer les panneaux photovoltaïques, qui ne seraient plus automatiquement sur les toits, mais aussi, par exemple, sur des clôtures. Ceci afin de développer la production photovoltaïque. Nous travaillons aussi sur la production de Geobloc, une brique 100 % luxembourgeoise éco-circulaire, fabriquée avec la terre issue du terrassement des bâtiments. Un autre projet concerne encore l'accompagnement des entreprises du bâtiment, dans leur processus de digitalisation et des

promoteurs pour des constructions modulaires de qualité, c'est-à-dire, dans le respect de standards et de durabilité.

### Votre plus grande fierté ?

De pouvoir insuffler un nouvel élan, tirer vers le haut des partenaires et des collaborateurs qui se surpassent et trouvent des solutions insoupçonnées sur des projets et dans les domaines dans lesquels ils travaillent.

### La dernière fois que vous avez douté ?

Il y a longtemps ! Je pars du principe que soit on réussit, soit on apprend, donc l'échec n'est pas un problème et quels que soient les obstacles, si on garde le cap, on finit toujours par trouver une solution.

### Avoir un esprit d'entrepreneur, c'est quoi, pour vous ?

Etre entrepreneur, c'est être la personne sur laquelle on peut compter pour trouver son

chemin lorsque ce n'est pas évident. C'est aussi être agile, et ne pas avoir peur de changer de direction lorsque l'on suit une voie qui n'est pas la bonne.

### Quel a été l'impact de la crise sanitaire sur votre activité et que pensez-vous que la Chambre de Commerce pourrait faire pour vous soutenir ?

Lorsque cette pandémie et le confinement ont commencé, cela a été très dur, car nous avons perdu le contact avec beaucoup de nos membres et de nos clients. Puis, le programme *Neistart Lëtzebuerg* nous a permis de rebondir en mettant en avant le fait que l'innovation pour les entreprises est une nécessité pour survivre. La Chambre de Commerce doit, dans ce cadre, jouer un rôle de promoteur, de facilitateur de partage des plus-values qu'a une approche innovante, notamment dans le secteur de la construction. —

# Meet our Members



— OFFERGELD LOGISTIK —

## Maßgeschneiderte Lösungen

PHOTOS Laurent Antonelli (01) und Offergeld Logistik

Die Offergeld Logistik ist ein europaweit aktives Logistikunternehmen mit deutschen Wurzeln, welches 1924 in Würselen bei Aachen gegründet wurde. (Besichtigung vom 07 Mai 2021).

— Aus dem klassischen Fuhrunternehmen hat sich ein agiles Logistikunternehmen entwickelt, welches an 14 europäischen Standorten mit mehr als 1.900 Mitarbeitern maßgeschneiderte Lösungen für Kunden aus der Konsumgüter-, Automotive und Industriegüterbranche bietet. Mit einem diversifizierten eigenen Fuhrpark von 450 ziehenden Einheiten und 900 Aufliegern können die komplexen Transportanforderungen der Zielkunden abgebildet werden. Neben den reinen Transportaktivitäten verfügt die Gruppe über 400.000 qm gedeckte Lagerfläche.

Die Luxemburgische Niederlassung wurde im Jahr 1981 als Joint Venture zwischen der Offergeld-Gruppe und Guardian zur Transportabwicklung des Glaswerkes in Bascharage gegründet. Auch nach Beendigung des Joint Ventures in 2013 ist Offergeld nach wie vor für Guardian aktiv und hat sich parallel dazu weitere Standbeine im Bereich Pharma-, temperaturgeführte Lebensmitteltransporte, Luftfrachttrucking und Eventlogistik aufgebaut. Interview mit Christophe Meunier, CFO und Andreas Dötsch, COO.

### Das Projekt/die Projekte an dem/denen Sie arbeiten?

Die Themenbereiche, die uns aktuell am meisten beschäftigen sind Projekte zur Nachhaltigkeit und Digitalisierung. Diese betrachten wir nicht isoliert voneinander sondern übergreifend. Nachhaltigkeit ist gewiss kein



01



02



03



04



05

01. (Von L. nach R.) Malik Zeniti, Cluster for Logistics Luxembourg; Andreas Dötsch, COO, Offergeld Logistik; Virginie Wagner, Lehrlingsberaterin, Handelskammer; Christophe Meunier, CFO, Offergeld Logistik und Carlo Thelen, Hauptgeschäftsführer der Handelskammer.

02. 03. 04. 05. Die Offergeld Logistik ist 1924 in Würselen bei Aachen gegründet wurde. Aus dem klassischen Fuhrunternehmen hat sich ein agiles Logistikunternehmen entwickelt, welches an 14 europäischen Standorten mit mehr als 1.900 Mitarbeitern maßgeschneiderte Lösungen für Kunden aus der Konsumgüter-, Automotive und Industriegüterbranche bietet. Die Luxemburgische Niederlassung wurde im Jahr 1981 als Joint Venture zwischen der Offergeld-Gruppe und Guardian zur Transportabwicklung des Glaswerkes in Bascharage gegründet.

neues Thema in der Transportlogistik, wissen wir doch, dass Transporte ein Viertel der Treibhausgasemissionen in der EU verursachen. Trotz effizienterer Fahrzeuge sind die CO<sub>2</sub> Emissionen aus dem Strassengüterverkehr seit 1995 um mehr als 20% gestiegen. Hier kommt uns Unternehmen aus dem Transportsektor eine besondere Verantwortung zuteil. Aufgrund dessen engagiert sich Offergeld Luxemburg in der vom Cluster for Logistics Luxembourg und der Handelskammer Luxemburg geförderten Initiative *Lean & Green*. Das Ziel der in dieser Initiative zusammengeschlossenen Unternehmen besteht darin, eine Reduzierung des CO<sub>2</sub> Ausstoßes innerhalb von maximal 5 Jahren um 20 Prozent zu reduzieren. Im Oktober vergangenen Jahres konnten wir hier in einer Feierstunde vor Handelskammer Luxemburg unseren ersten *Lean & Green Star* entgegennehmen. Dies sehen wir als Würdigung der von uns eingeleiteten Maßnahmen und arbeiten derzeit aktiv am zweiten *Lean & Green Star*. Eng verknüpft mit den Nachhaltigkeitsprojekten ist die Ausrollung des in der Offergeld Gruppe genutzten Transportmanagementsystems, auch in der luxemburgischen Niederlassung. Hier gilt für uns der Grundsatz „was

man nicht messen kann, kann man auch nicht steuern“. Durch die neue Software haben wir eine bessere Transparenz der von uns abgebildeten Transporte, insbesondere im Hinblick auf Leerkilometer und Fahrzeugplanung, was wiederum eng mit unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten verknüpft ist.

**Worauf sind Sie am meisten stolz?**

Die Auswirkungen der Corona-Krise haben uns zum Anfang des kommenden Jahres hart erwischt. Volumen- und Umsatzrückgänge bei einem Großteil unserer Kunden als auch sich nahezu täglich ändernde Vorschriften in den Transit- und Empfangsländern haben unsere Mannschaft regelmäßig vor neue Herausforderungen gestellt. Durch einen unermüdlichen Einsatz aller Kollegen konnten wir uns aber seit Ende des vergangenen Jahres wieder mehr und mehr in Alltagsroutinen zurückkämpfen.

**Wann hatten Sie das letzte Mal Zweifel?**

In der Corona Pandemie hat sich gezeigt, dass auch der Transportsektor zu den systemrelevanten Bereichen zählt. Nichtsdestotrotz sahen wir uns einer Vielzahl von bürokratischen Erschwernissen ausgesetzt, die uns manchmal an dieser Systemrelevanz hat zweifeln lassen.

**Was bedeutet es für Sie Unternehmer zu sein?**

In der heutigen Zeit müssen Unternehmen agil sein, um sich bietende Chancen als Erster beim Schopf zu packen. Somit fressen nicht die Großen die Kleinen sondern die Schnellen überholen die Langsamen. Die Bereitschaft Risiken einzugehen, die Geschwindigkeit sich auf neue Themenstellungen einzulassen gepaart mit Spaß an dem was wir tun, sind hier unsere Maxime.

**Wie hat sich die Gesundheitskrise auf Ihr Unternehmen ausgewirkt, und was könnte die Handelskammer Ihrer Meinung nach tun um Sie zu unterstützen ?**

Natürlich hatten auch wir mit den Folgen der Corona-Krise zu kämpfen und haben diese schlussendlich auch noch nicht überwunden. Allerdings liegt es wohl den Spediteuren aufgrund ihrer tagtäglichen Arbeit im Blut, sich permanent auf neue Situationen einzustellen und bestmögliche Lösungen zu finden. Von der Handelskammer bzw. dem Cluster for Logistics wünschen wir uns eine aktive Lobbyarbeit für den Speditions- und Logistiksektor und Mithilfe bei Abwendung von bürokratischen Hürden für unsere Branche. —

# Meet our Members



01

— BENG ARCHITECTES ASSOCIÉS —

## Des projets innovants et tournés vers l'humain

**TEXTE** Corinne Briault et Beng Architectes Associés

**PHOTOS** Laurent Antonelli (photos 01, 06, 07) ; Steve Troes (02) ; Julien Swol (03) ; Christof Weber (04, 05)

Installé à Belval, avec une vue imprenable sur le patrimoine historique des Hauts-Fourneaux, le bureau d'architecture et d'urbanisme Beng Architectes Associés conçoit des projets sur l'ensemble du territoire luxembourgeois depuis 30 ans. (Visite du 30 avril 2021).

Acronyme regroupant les quatre premières lettres de leurs noms de famille, Beng est avant tout l'histoire de quatre amis : Marco Bidaine, Nico Engel, Yves Noury et Albert Goedert, étudiants en architecture à Bruxelles et qui décident en 1991 de se lancer ensemble, juste après leur diplôme, en fondant leur bureau. En 2015, Beng devient Beng Architectes Associés et accueille de nouveaux associés, formant ainsi un groupe pluridisciplinaire qui œuvre aujourd'hui dans les domaines de l'architecture, de l'urbanisme et de l'environnement. Fort de quelque 86 collaborateurs aujourd'hui, le groupe peut proposer à ses clients une approche intégrative, répondant aux défis liés au développement de projets architecturaux, urbanistiques, paysagers ou environnementaux grâce à une équipe se composant d'architectes, d'urbanistes, de paysagistes, de techniciens, de conseillers en énergie, d'économistes de la construction, d'architectes d'intérieurs, de dessinateurs et d'une équipe administrative. Cette panoplie de compétences garantit aux clients de Beng Architectes Associés une approche architecturale alliant le pragmatisme à l'esthétique : le beau design doit aussi être fonctionnel et répondre à des besoins concrets et ce, qu'il s'agisse d'un projet privé ou de demandes publiques plus vastes. Le bureau collabore également occasionnellement avec des artistes locaux pour certains de ses projets et compte de nombreuses réalisations sur le territoire luxembourgeois, parmi lesquelles le Cercle Cité à Luxembourg-ville, la Rockhal à Esch-sur-Alzette, le



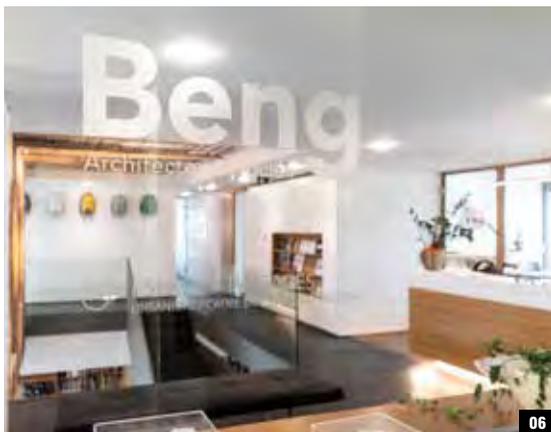
02



03



05



06



04



07

**01.** (De g. à dr.) Michel Mailet, conseiller à l'apprentissage, Formation initiale et apprentissage, Chambre de Commerce; Nico Engel et Marco Bidaine, associés Beng Architectes, Carlo Thelen, directeur général de la Chambre de Commerce et Denis Rosolen, associé Beng Architectes.

**02. 03. 04. 05.** Le cabinet compte de nombreuses réalisations sur le territoire luxembourgeois, parmi lesquels la Rockhal (02), des maisons privées (03), le Rouden Eck – Bewegungsfabrik / Axa Assurances (04, 05).

**06. 07.** Beng Architectes Associés compte 86 collaborateurs et offre une large palette de compétences allant des projets architecturaux publics ou privés (également pour l'architecture d'intérieur) urbanistiques, paysagers ou environnementaux.

Moulin de Beckerich ou encore des écoles et des maisons relais et de nombreux logements. Entretien avec Nico Engel, Marco Bidaine et Denis Rosolen.

### Sur quels projets travaillez-vous actuellement ?

Chaque année, nous travaillons en moyenne sur environ 400 projets de toutes tailles et à des états d'avancement différents, allant de la première esquisse aux dernières levées de réserves, pour les secteurs privé et public, dont un quart sont des projets d'envergure. Pour le moment, nous travaillons par exemple sur les Centres Culturels de Huncherange et Garnich, la Maison des Frères à Esch-sur-Alzette dans le cadre d'Esch22, les complexes immobiliers du Lot 28 à Belval et un bâtiment tour à Raemerich, les complexes médicaux du CHNP à Ettelbruck, plusieurs équipements liés à la mobilité (P+R à Troisvierges, Pôle d'Echange à la Cloche d'Or), des infrastructures sportives (la rénovation de la piscine PIKO à Rodange, le complexe sportif d'Echternach, le Stade National à Kockelscheuer), et de nombreux projets de logements.

### Votre plus grande fierté ?

Sans peut-être parler de fierté, certains accomplissements nous semblent importants, comme par exemple, le fait que nous ayons construit, durant 30 années d'existence, une entreprise de plus de 85 personnes, et que nous lui donnons un avenir, avec les associés supplémentaires déjà présents, et l'arrivée prochaine de nouvelles associées.

### La dernière fois que vous avez douté ?

En tant qu'architectes, nous nous remettons en question souvent, en fait, presque tous les jours car quotidiennement, il y a un nouveau défi, quelque chose à améliorer !

### Avoir un esprit d'entrepreneur, c'est quoi pour vous ?

Être entrepreneur c'est prendre des risques, faire des choix, assumer ses décisions, de manière responsable, mais aussi avoir confiance en l'avenir. C'est aussi croire en son engagement social, et aux valeurs humaines qui animent la société.

### Quel a été l'impact de la crise sanitaire sur votre activité et que pensez-vous

### que la Chambre de Commerce pourrait faire pour vous soutenir ?

L'année dernière, la crise sanitaire a ralenti le rythme de certains projets, et notre activité s'en est ressentie, mais nous nous sommes adaptés et avons réussi à bien gérer la situation. En revanche, cette année, les hausses de prix des matériaux et les retards de livraison de la part des fournisseurs impactent tout le secteur, avec des conséquences néfastes sur les plannings et les situations budgétaires de nombreux projets. La Chambre de Commerce a peut-être un rôle de facilitateur à jouer dans ce scénario. D'une manière générale, le climat anxio-gène alimenté par la peur distillée dans les médias installe une forte lassitude dans la société, dont il faut sortir en changeant d'attitude et de discours, en communiquant des informations objectives et en se focalisant sur l'avenir. Notre secteur doit certainement être soutenu, revalorisé, par la promotion et la formation, car sans bons professionnels et artisans, nous ne pourrions pas construire un avenir meilleur pour notre région. —

# Meet our People



« J'aime avoir l'occasion de relever de nouveaux défis »

## Françoise Droulans

*Françoise est arrivée à la Chambre de Commerce en juin 2016. Elle occupe actuellement le poste d'Institutional Affairs Advisor au sein du département Training. Elle est aussi affectée à l'ISEC.*

**Un mot pour vous définir ?**  
Engagée.

**D'où venez-vous ?**

Je suis née au Luxembourg et j'habite à Echternach, à l'est du pays.

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

Même si c'était déjà en février 2020, je dirais la naissance de mon deuxième enfant.

**Votre meilleur souvenir professionnel ?**

Le lancement de notre première promotion à

l'ISEC.

**Pourquoi faites-vous ce métier ?**

J'apprécie la diversité de mes tâches et le fait que j'ai souvent l'occasion de relever de nouveaux défis.

**Le meilleur conseil que l'on vous a donné ?**

Être honnête et toujours bien lire les mails jusqu'à la fin.

**Votre dernière recherche sur internet ?**

Les résultats des tests des sièges de vélo pour enfants.

**Un mot pour vous définir ?**  
Ouverture d'esprit.

**D'où venez-vous ?**

Je suis née près de la frontière luxembourgeoise et mon chemin m'a fait découvrir d'autres villes et pays avant d'aller habiter à Trèves.

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

La fermeture des frontières m'a rappelé des histoires racontées par mes grands-parents et m'a fait réfléchir aux défis importants devant nous.

**Votre meilleur souvenir professionnel ?**

L'embauche à la House of Entrepreneurship dans

une équipe très accueillante et bienveillante !

**Pourquoi faites-vous ce métier ?**

L'esprit entrepreneurial me fascine et j'aime aider les entrepreneurs à trouver des champs d'amélioration.

**Le meilleur conseil que l'on vous a donné ?**

Les gens résistent à être changés mais ne résistent pas au changement.

**Votre dernière recherche sur internet ?**

« Gemeinschaftsbasiertes Wirtschaften » (Économie sociale et solidaire) car les modèles durables m'intéressent beaucoup.



## Sabrina Kohn

*Sabrina est arrivée à la Chambre de Commerce en avril 2019 en tant que Junior Entrepreneurship Project Advisor à la House of Entrepreneurship. Poste qu'elle occupe toujours actuellement.*

« L'esprit entrepreneurial me fascine et j'aime aider à trouver des champs d'amélioration »



## Michel-Edouard Ruben

*Michel-Edouard est arrivé à la Chambre de Commerce en 2013. Il occupe le poste d'économiste au sein de la Fondation IDEA.*

« Ipséité »

**Un mot pour vous définir ?**  
Ipséité.

**D'où venez-vous ?**

D'Ayiti (Haïti en créole haïtien).

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

Mon procès pour faire baisser le loyer de l'appartement que je loue au Limpertsberg.

**Votre plus grande réalisation professionnelle ?**

Le 9 mai férié au Luxembourg.

**Pourquoi faites-vous ce métier ?**

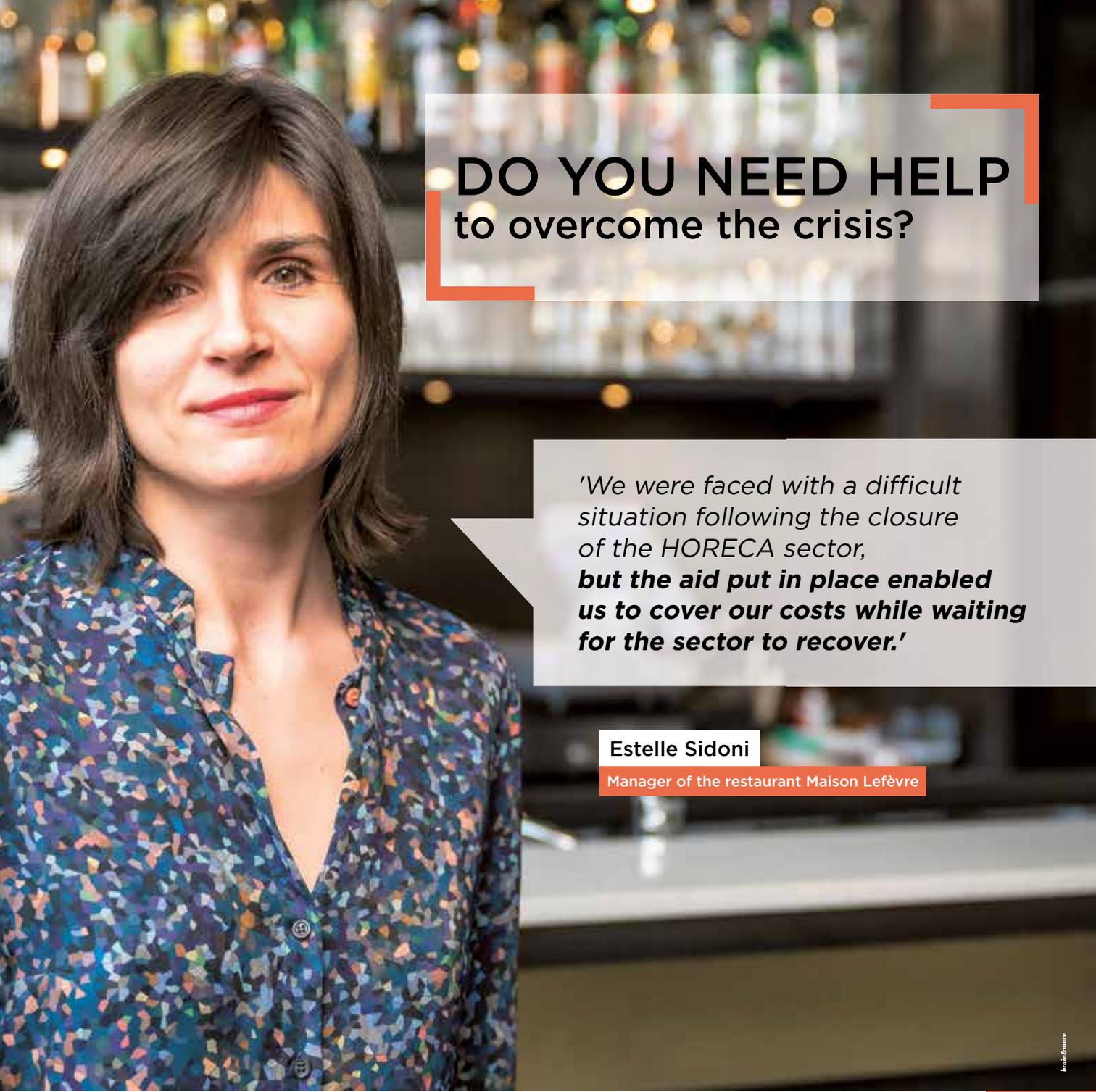
Le salaire.

**Le meilleur conseil que l'on vous a donné ?**

Honore ton père et ta mère.

**Votre dernière recherche sur internet ?**

Article 120 TFUE.



# DO YOU NEED HELP to overcome the crisis?

*'We were faced with a difficult situation following the closure of the HORECA sector, but the aid put in place enabled us to cover our costs while waiting for the sector to recover.'*

**Estelle Sidoni**

Manager of the restaurant Maison Lefèvre

Are you an entrepreneur in one of the vulnerable sectors? Do you need advice and help with the procedures? Find out more and make a request with the General Directorate for Small and Medium-Sized Enterprises via MyGuichet.lu!

The House of Entrepreneurship will accompany you!

 **HELPLINE (+ 352) 42 39 39 600** [covid19@houseofentrepreneurship.lu](mailto:covid19@houseofentrepreneurship.lu) [www.cc.lu/covid19](http://www.cc.lu/covid19)

# Luxembourg Rising

— AMÉNAGEMENTS URBAINS DE LA TERRASSE DES HAUTS FOURNEAUX —

## Sublimer les vestiges industriels historiques

PHOTOS MDP





Grâce à une collaboration avec l'Ordre des Architectes et Ingénieurs-Conseils (OAI), Merkur se penche désormais à chaque édition, sur un projet remarquable, visionnaire ou emblématique réalisé sur le territoire luxembourgeois. Le but étant de présenter toute la vitalité du secteur de l'immobilier du pays et de mettre en lumière la qualité des conceptions et du bâti au Luxembourg. Dans ce numéro, gros plan sur les aménagements urbains de la Terrasse des Hauts Fourneaux, l'un des lauréats du Bauhärepräis OAI 2020.

L'enjeu du projet était de redonner de l'énergie aux espaces publics du cœur de ce quartier naissant et de leur apporter une forte identité en construisant des espaces nouveaux ayant une grande modernité parmi des vestiges historiques. Contrairement à ce que l'on observe dans les villes nouvelles, on ressent à Belval la présence du temps. Les aménagements ont pris en compte les vestiges et créent une composition qui consiste, dans ses grandes lignes, en un sol unitaire comme toile de fond et une juxtaposition de forêts urbaines, de bassins d'eau et des structures des jardins d'hiver. Ce concept repose sur des principes tels que la création d'une base unitaire unique qui renforce la beauté des objets présents; la mise en scène de la verticalité par un sol sombre qui donne l'illusion de la profondeur; la conception d'un sol à la texture fine riche et utiliser des matériaux industriels; l'introduction de vastes miroirs d'eau; l'organisation et la composition de l'ensemble de ces éléments dans le respect des vestiges industriels, mais aussi avec un certain ordre géométrique permettant notamment le repérage.

### Quels enseignements tirez-vous de votre expérience en tant que maître d'ouvrage ?

L'aménagement urbain constitue le cadre dans lequel les architectures contemporaines, le patrimoine bâti et les activités humaines se déploient et, en tant que tel, les qualités et la sobriété de sa composition, l'adéquation des matériaux et le soin du détail sont des éléments importants.

### Qu'avez-vous appris durant la conception et la réalisation de votre projet ?

Les vestiges industriels ainsi que les architectures nouvelles ont été intégrés dans un aménagement urbain sans artifices, à échelle humaine et ayant recours à des composants élémentaires dont le pavement de sol continue en briques constitue

l'élément fédérateur; les forêts urbaines et jardins d'hiver permettent de décliner sous une forme originale une relation intimiste au monde végétal; les plans d'eau introduisent une dimension végétale aquatique complémentaire tout en garantissant la sécurité des vestiges industriels. Enfin, la succession d'espaces et de places de tailles et de formes diverses propose des lieux que tout le monde peut s'approprier.

### De quelle manière vos attentes ont-elles été prises en compte par les concepteurs ?

Les concepteurs ont su apporter des réponses convaincantes et parfaitement adaptées à la demande du maître d'ouvrage afin de créer un aménagement fort et cohérent. Le projet confère au nouveau quartier urbain de la Terrasse des Hauts Fourneaux une identité urbaine puissante et fascinante. —

**Projet:** Aménagements urbains de la Terrasse des Hauts Fourneaux

**Localité:** Esch-Belval

**Maître d'ouvrage:**

Fonds Belval

**Architectes Paysagiste(s):**

Michel Desvigne Paysagiste / AREAL Landscape Architecture

**Architectes:**

Inessa Hansch Architecte

**Ingénieur(s) conseil(s):**

ICONE Ingénieurs-Conseils

**Commentaire du jury du Bauhärepräis**

**OAI 2020: Décision unanime - Symbiose réussie entre le patrimoine existant et le nouveau projet, rigueur de l'intégration de l'architecture industrielle et des éléments végétaux, belle qualité des finitions.**

■ Plus d'informations sur [www.bhp.lu](http://www.bhp.lu)



BAUHÄREPRÄIS OAI 2020

## In the Spotlight



— REMISE DU LABEL «MADE IN LUXEMBOURG» —

## De nouvelles entreprises mettent en valeur l'origine luxembourgeoise

Le label «Made in Luxembourg» a été créé en 1984 sur initiative du ministère des Affaires étrangères, de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers. Octroyé depuis sa création à plus de 1.300 entreprises, le label concerne des biens produits au Grand-Duché et des prestations de services effectuées depuis le Luxembourg. Le label sert à identifier l'origine luxembourgeoise des produits et services. Il permet, d'une part, d'informer le consommateur luxembourgeois sur les produits indigènes et, d'autre part, de mieux faire connaître les produits nationaux de qualité à l'étranger. Les activités des entreprises qui en bénéficient sont très variées allant de l'artisan produisant individuellement en petite série à l'industriel ou encore à la société offrant ses services au Luxembourg. Remis deux fois par an par la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, le label «Made in Luxembourg» édition printemps 2021, a été décerné lors de rencontres individuelles dans les deux institutions, la situation de pandémie ne permettant pas une remise officielle.

Les entreprises bénéficiant du label ont toutes obtenu un certificat officiel mentionnant explicitement pour quel(s) produit(s) et service(s) elles disposent du label. Celui-ci a une validité de 5 ans et sera renouvelé, si les conditions requises sont toujours satisfaites. Cette année-ci le certificat s'est muni d'un nouveau layout élaboré par l'agence Claudia Eustergerling, une entreprise elle aussi déjà labellisée.

Les entreprises labellisées au printemps 2021 par la Chambre de Commerce sont : 352 Digital S.A.R.L.; Alternativa International S.A. / HTV LED; Artemis Information Management S.A.; Asets-Lux; Betex S.A.; CAE Aviation S.A.R.L.; Cafetree - Castagna Yann; Composition S.A.; D3 Coordination S.A.; E-Comas S.A.R.L.; Emoskills S.A.R.L.-S; Fittog S.A.R.L.-S; GDL Security S.A.R.L.; Gezim Luxembourg S.A.R.L.; Green Innovation S.A.R.L.; InnovICTion S.A.R.L.; LeasePlan Luxembourg S.A.; Lëlljer Gaart S.C.; Musys S.A.; Myagency.lu / Kideaz S.A.R.L.; Mycon; Opt In S.A.R.L.; Passbolt S.A.; Petsitting S.A.R.L.; PPI Group S.A.; RR Studios S.A.R.L.-S; Stone Drum Company S.A.R.L.; Swenen Architecture & Design S.A.R.L.; extilcord S.A.; Waltzing Parke Productions S.A.R.L.

■ Plus d'informations : [label@cc.lu](mailto:label@cc.lu)



## — CIRCULAR BY DESIGN CHALLENGE —

## Remise des prix de la première édition

Fin avril 2021 le ministre de l'Économie, Franz Fayot, a participé à la cérémonie de remise des prix du premier *Circular by Design Challenge*. Cette initiative, lancée par le Luxembourg Creative Industries Cluster de Luxinnovation, avec le soutien du ministère de l'Économie, a pour but de permettre le développement de nouvelles solutions de design et des modèles d'entreprise innovants qui sont en accord avec les principes de l'économie circulaire.

PHOTOS Luxinnovation

**01. 02. 03.** Pendant 12 semaines, entre janvier et mars, les 10 projets sélectionnés (sur 28 candidats) – startups et designers confirmés – ont été accompagnés par 10 coaches et 7 partenaires industriels en vue de développer leurs projets pour en faire une réalité économique concrète.

Lors de la cérémonie de remise des prix qui s'est déroulée en partie en présentiel à Luxexpo The Box et à distance par visioconférence, les lauréats suivants ont été récompensés : Anna Zahedi-Lamarche (catégorie Mode) pour son projet Nana & Rose (location de vêtements de maternité durables) (photo 02) ; Julie Conrad (catégorie Design intérieur) pour son projet Cego (systèmes d'espaces de travail circulaires) (photo 01) ; Marko Klacar (catégorie Design de produit) pour son projet Capriole (engrais durable à base de café) ; Filip Westerlund (catégorie Mobilité) pour son projet Our Choice (des baskets circulaires) et Gouda Treciokaite (Prix spécial du jury) pour son projet de cuir en Kombucha (photo 03).



## — TESTS ANTIGÉNIQUES RAPIDES —

## Distribution aux entreprises et guide pratique d'utilisation disponible !

Alors qu'a débuté, en mai, la livraison gratuite d'autotests antigéniques aux entreprises du secteur Horeca – organisée par le gouvernement, la Chambre de Commerce et l'Horesca pour soutenir l'ouverture progressive des restaurants et le retour des clients en toute sécurité – Dan Kersch a visité le centre de distribution à Bertrange où des tests antigéniques rapides sont également distribués aux entreprises. Les autotests devraient contribuer à la détection précoce des chaînes de contamination tout en prévenant l'infection d'autres employés et de personnes extérieures à l'entreprise. Dans ce cadre, la Chambre de Commerce a publié un guide d'utilisation des autotests en entreprise, qui s'adresse aux entreprises de tous les secteurs souhaitant mettre des autotests ou des tests rapides à disposition de leurs employés travaillant en présentiel.

PHOTOS Luc Deflorenne / SIP



**01. 02.** Dan Kersch, Vice-Premier ministre, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a visité le centre de distribution à proximité du Centre Arca à Bertrange où des tests antigéniques rapides sont distribués aux entreprises.

**03.** Afin de soutenir les entreprises, la Chambre de Commerce a publié un guide d'utilisation des tests disponible en langues française, anglaise et allemande. Il peut être téléchargé gratuitement sur son site web. Ce guide a été élaboré en étroite concertation avec les autorités et réunit les informations générales actuellement disponibles et en concordance avec les dispositions en vigueur. Il sera régulièrement mis à jour.

— DIVERSITY DAY LÉTZEBUERG —

## Cérémonie de remise des Diversity Awards

La 7<sup>e</sup> édition du Diversity Day s'est déroulée au Grand-Duché le 20 mai 2021. Cette journée s'inscrit dans le cadre du mois européen de la Diversité de la Commission européenne. Les organisations participantes ont été invitées à lancer des initiatives pour illustrer leur engagement sur les thèmes de la diversité au travers d'actions marquantes et ludiques. Cette journée s'est terminée par la quatrième cérémonie des Diversity Awards, qui se déroule tous les deux ans et met en lumière les meilleures pratiques en faveur de la diversité.

PHOTOS IMS luxembourg



01. 02. Au Luxembourg, durant cette journée organisée par la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, six organisations ont été mises à l'honneur pour recevoir la visite de Corinne Cahen, ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région et marraine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg. La ministre a également remis les trophées avec Christian Scharff, président d'IMS Luxembourg, lors de la quatrième cérémonie des Diversity Awards.



03. 04. 05. Les lauréats 2021 sont dans la catégorie-Recrutement, Accueil et Intégration : Fondation ABBL - Projet « La Zuumer Academy » ; dans la catégorie Gestion des Carrières : Brown Brothers Harriman - Projet « Promotion - managerial education on diversity biais » ; dans la catégorie Bien-être et Conditions de travail : Hôpitaux Robert Schuman - Projet « révention de la violence au sein des Hôpitaux Robert Schuman » ; danms la catégorie Communication et Valeurs de l'organisation : SES - Projet « Embrace Diversity : Equality and Inclusion working groups ».

Plus d'informations :  
[www.chartediversite.lu/fr](http://www.chartediversite.lu/fr)

— FIT 4 DIGITAL PACKAGES —

## Retours d'expériences

Afin d'offrir un soutien à la digitalisation des très petites entreprises, le ministère de l'Économie, Direction des Classes moyennes apporte son soutien financier aux entreprises de moins de 50 salariés qui font l'acquisition d'un des packages prévus au programme *Fit 4 Digital Packages*. Ceux-ci peuvent concerner le marketing digital pour (re)faire un site Internet, ou booster une activité sur les réseaux sociaux, ou encore la gestion de la relation client, la gestion de l'organisation grâce à des logiciels métiers spécialisés (commerce/Horeca/architecture & ingénierie/artisanat). Une préanalyse des besoins et un accompagnement neutre par le service de digitalisation de la House of Entrepreneurship de la Chambre de Commerce est alors mis en place. Ces dernières semaines, des représentants de la House of Entrepreneurship et Lex Delles, ministre des Classes moyennes et du Tourisme, se sont rendus dans différentes entreprises ayant eu recours à ces packages. Elles ont ainsi pu rendre compte de leurs expériences. La délégation va poursuivre ses visites dans les prochains mois.

**PHOTOS** Schlink Françoise / Ministère des Classes moyennes et du Tourisme / Sabrina Kohn / Georges Waringo



**01. 02.** Ferala, boutique de vêtements sur mesure, en bénéficiant du programme *Fit 4 Digital Packages* a pu lancer son processus de digitalisation, et accroître sa visibilité en ligne grâce au développement de son site Internet permettant la prise de rendez-vous. Ferala est aussi présent sur les réseaux sociaux (Facebook et Instagram).

**03. 04.** Lex Delles et les représentants de la House of Entrepreneurship ont également rencontré le responsable de l'hôtel-restaurant Pommerloch. Grâce aux *Fit 4 Digital Packages*, L'établissement a pu acquérir un système de caisse performant lié à son PMS de sorte que le repas d'un client apparaît sur la facture de son séjour dans l'hôtel.

**05. 06.** Le ministre, les représentants de la House of Entrepreneurship et du service eHandwerk de la Chambre de Métiers se sont rendus à l'atelier - showroom SN Wood Design. Ce concept store unique au Luxembourg est spécialisé dans le mobilier design en bois. Il a ouvert en juin 2021 un nouveau showroom entièrement dédié aux cuisines Scavolini et grâce aux *Fit 4 Digital Packages* il a installé le logiciel 3D *Palette CAD*, lui permettant de créer des photos réalistes pour offrir aux clients une visualisation réaliste de leurs projets.

# Mobility Life

LE PREMIER MAGAZINE ENTIÈREMENT DÉDIÉ  
À LA MOBILITÉ MULTIMODALE.



**Le monde change, nos manières de nous déplacer également.**

Que ce soit sur une, deux, trois ou quatre roues, **Mobility Life** vous explique tout sur les aspects pratiques, environnementaux, sociétaux et économiques de la mutation qui s'opère.

**Réservez dès maintenant votre annonce, informations sur [www.regie.lu](http://www.regie.lu)**

# Blast from the Past!



— CONTINUING EDUCATION AT THE CHAMBER OF COMMERCE —

## A generation of learning

30 years ago, on the 150<sup>th</sup> anniversary of the founding of the Chamber of Commerce, the Merkur cover story presented the Chamber of Commerce's training centre. Although the House of Training was founded in 2015 as an initiative of the Chamber of Commerce and the Luxembourg Bankers' Association (ABBL) to support the needs of the Luxembourg economy by offering professional continuing education, the Chamber of Commerce has been responsible for apprenticeships and professional training in Luxembourg since the end of World War II.

The Grand Ducal Decree of 8 October 1945 revised the law of 5 January 1929 on apprenticeship and entrusted the supervision and control of apprenticeship to the employers' professional chambers along with the professional chambers for employees, and this mission was undertaken by the Chamber of Commerce. As of 1948, classes began for beginners in accounting, as well as French language classes to make up for the lack of French taught during the war due to occupation. These classes eventually evolved into intermediate and advanced accounting classes, and the French classes,

which had started off to meet linguistic needs, evolved into business language and correspondence classes to meet the business needs of the Grand Duchy.

In 1991, the Chamber's training centre consisted of two branches: one for initial professional training, and one for continuing and accelerated education, in the sectors of industry, retail, as well as HORECA. They still held language classes for both French and English, as well as accounting classes with a focus on learning the new technological tools being employed. There were also classes for taxes and introductory economics classes for directors and managers – not in hopes of creating economics experts, but due to the coming European Single Market in 1993 that would require business leaders to be prepared for its impact on their professional and private lives. Other classes on offer at the time were for customs declarations; for drivers transporting dangerous goods; and for alcoholic and non-alcoholic beverage vendors. In January 1990, the total number of registrations for the latter class was 420, compared to 355 in 1989, making for a 20% increase in interest to kick off the decade. Cheers to that! —

Learn more about the House of Training and their training offering here:

■ [www.houseoftraining.lu](http://www.houseoftraining.lu)

### More info:

Original text available in the Merkur online archive:

■ [www.cc.lu/en/merkur/archive/](http://www.cc.lu/en/merkur/archive/)



<b>ORGANISATION INTERNE DE L'ENTREPRISE</b>					
Gestion de projet	<b>Project Management - Crash Course</b>	<b>20.09.2021</b>	☀️	<b>EN</b>	7h
Responsabilité sociale de l'entreprise	<b>RSE &amp; Évaluation ESR – Introduction à la RSE et au Guide ESR « Entreprise Responsable »</b>	<b>29.09.2021</b>	☀️	<b>FR</b>	8h
<b>RESSOURCES HUMAINES</b>					
Ressources Humaines	<b>Comprendre, prévenir et détecter le Burn-out</b>	<b>22.09.2021</b>	☀️	<b>FR</b>	8h
	<b>Gestion des ressources humaines - Approfondissement</b>	<b>27.09.2021</b>	🎖️	<b>FR</b>	67h
Gestion des Ressources Humaines	<b>Conduire un entretien d'évaluation</b>	<b>27.09.2021</b>	☀️	<b>FR</b>	7h
<b>COMPTABILITÉ</b>					
Méthodes et outils comptables de la gestion d'entreprise	<b>Organisation et procédures comptables des petites et moyennes entreprises</b>	<b>28.09.2021</b>	☀️	<b>FR</b>	14h
<b>DROIT</b>					
	<b>Droit du travail - Fondamentaux</b>	<b>23.09.2021</b>	☀️	<b>FR</b>	23h
Droit du travail	<b>Labour law - Fundamentals</b>	<b>23.09.2021</b>	🌙	<b>EN</b>	40h
<b>FISCALITÉ</b>					
	<b>Luxembourg Implements the Mandatory Disclosure Regime (DAC 6): Moving towards DAC 6 Readiness</b>	<b>21.09.2021</b>	☀️	<b>EN</b>	3h
Fiscalité des entreprises	<b>Aides fiscales aux entreprises</b>	<b>23.09.2021</b>	☀️	<b>FR</b>	7h
<b>INFORMATIQUE</b>					
	<b>Cybersécurité - Sensibilisation des collaborateurs</b>	<b>21.09.2021</b>	☀️	<b>FR</b>	3,5h
Cybersécurité	<b>Certified Ethical Hacker - CEH</b>	<b>27.09.2021</b>	🎖️	<b>EN</b>	40h
<b>MARKETING &amp; COMMUNICATION</b>					
Marketing digital	<b>Marketing digital pour non-marketeurs</b>	<b>24.09.2021</b>	☀️	<b>FR</b>	8h
Communication digitale	<b>Médias sociaux et outils numériques - Formation intensive</b>	<b>31.08.2021</b>	☀️	<b>FR</b>	35h
<b>TRANSPORT &amp; LOGISTIQUE</b>					
	<b>InCoTerms 2020 Mise à jour - Connaître et employer les InCoTerms/Règles ICC</b>	<b>27.09.2021</b>	☀️	<b>FR</b>	3h
Transport & Logistique	<b>InCoTerms 2020 Refresh - Rules for the Use of domestic and international Trade Terms</b>	<b>27.09.2021</b>	☀️	<b>EN</b>	3h
<b>DÉVELOPPEMENT PERSONNEL</b>					
Connaissance de soi	<b>Mieux se concentrer - Les différentes techniques</b>	<b>17.09.2021</b>	☀️	<b>FR</b>	4h
Relations de travail	<b>How to integrate and find one's place in a new team</b>	<b>21.09.2021</b>	☀️	<b>EN</b>	7h
Leadership et Management	<b>Leadership et management de proximité</b>	<b>23.09.2021</b>	🎖️	<b>FR</b>	89h

## Index

## A,B,C

ABBL **\_58, 76**  
 ACEL (Association des cercles d'étudiants luxembourgeois) **\_30**  
 Adem **\_44, 49, 51, 76**  
 AFPA **\_44, 76**  
 ANote Music **\_24**  
 AREAL Landscape Architecture **\_116**  
 Agence européenne de l'environnement **\_66**  
 Agence internationale de l'énergie (AIE) **\_64**  
 Al Hashemi Reem **\_38**  
 Alliance européenne des matières premières **\_64**  
 Apple **\_20**  
 Arthur Welter Transports **\_08**  
 Assaf Caroline **\_84**  
 Asselborn Jean **\_12**  
 Association des Banques et Banquiers, Luxembourg **\_124**  
 Athénée de Luxembourg **\_42**  
 atHome **\_22**  
 Auberge de jeunesse **\_31**  
 Automobile Club Luxembourg (ACL) **\_30**  
 B Medical Systems **\_22**  
 B4B Payments **\_07**  
 Baer Inès **\_51**  
 Bâloise Assurances **\_30**  
 Banco Português de Fomento **\_74**  
 Banking Circle **\_07, 24**  
 Banque de Luxembourg **\_20**  
 BCE **\_58**  
 Beng Architectes Associés **\_112**  
 Berend Stefan **\_40**  
 Berg Bastien **\_40**  
 Bernard-Massard **\_14**  
 Bidaine Marco **\_112**  
 BioneXt LAB **\_16**  
 Bittflyers **\_58**  
 Bizoo Bizoo **\_16**  
 Blackrock **\_58**  
 BNP Paribas **\_24**  
 Bolloré Logistics Luxembourg **\_08**  
 Bonnafé Jean-Laurent **\_24**  
 Bourse de Paris **\_58**  
 Branson Richard **\_72**  
 Breton Thierry **\_12**  
 Briquemont Mathias **\_22**  
 Cabinet Georges Reuter Architectes **\_10**  
 Cactus **\_07**  
 Camprilux **\_31**  
 Cap4 Group **\_22**  
 Cardoni Carine **\_90**  
 Caritas Luxembourg **\_68**  
 Carney Mark **\_24**  
 Cebi Luxembourg **\_12**  
 Centre d'Arbitrage de la Chambre de Commerce **\_70**  
 Centre psycho-social et d'accompagnement scolaire (CePAS) **\_84**  
 Centres de Compétences Génie technique du Bâtiment et Parachèvement **\_90**  
 Cercle Cité **\_112**

Chambre de Commerce **\_32, 38, 44, 48, 49, 52, 66, 68, 70, 76, 84, 90, 108, 110, 112**  
 Chambre des Métiers **\_32**  
 Chambre des Salariés **\_32, 76**  
 CHNP **\_112**  
 Circuit Foil **\_40**  
 Cluster for Logistics Luxembourg **\_110**  
 CoCo World **\_84**  
 Comité économique et social de la Grande Région (CESGR) **\_62**  
 Commission européenne **\_27, 36, 44, 64**  
 Confédération luxembourgeoise du commerce (clc) **\_90**  
 Conseil économique et social (CES) **\_62**  
 CréActives **\_90**  
 Crédit Agricole Life Insurance Europe (CALIE) **\_20**  
 CSSF **\_58**

D,E  
F,G

Daenen Dirk **\_31**  
 Dam Jensen Anders **\_12**  
 De Gaart **\_06**  
 Delles Lex **\_26, 36, 96**  
 Deloitte Luxembourg **\_34**  
 Deví **\_16**  
 Dillinger **\_24**  
 Dötsch Andreas **\_110**  
 E-Cautio **\_18**  
 e-hosting **\_20**  
 Equals **\_96**  
 Ecoparc **\_30**  
 Ekomfort **\_31**  
 El Editions **\_24**  
 Emata **\_42**  
 EmoSkills **\_90**  
 Engel Nico **\_112**  
 Entinger Roman **\_74**  
 Epic Events **\_07**  
 EuroHPC **\_12, 27**  
 European Banking Authority (EBA) **\_58**  
 European Data Hub **\_20**  
 European School Luxembourg **\_42**  
 European Space Agency **\_22**  
 Eurostat **\_44**  
 Farvest **\_20**  
 Fayot Franz **\_12, 38, 66, 68**  
 FED **\_58**  
 FEDER **\_79**  
 Federal Trade Commission (USA) **\_58**  
 Federation for Recruitment, Search & Selection (fr2s) **\_27**  
 FEDIL **\_34, 44, 66**  
 Finologiee **\_20**  
 Fiver Challenge **\_72**  
 FLATsite **\_20**  
 Fondation EME **\_36**  
 Fondation IDEA **\_44, 66**  
 Fondation Maison de la Porte Ouverte **\_36**  
 Fondation Été **\_42**  
 Fonds Belval **\_116**  
 Fonds National de la Recherche **\_40**

Fonds social européen (FSE) **\_76, 84**  
 Forbes **\_58**  
 Fédération Belge de l'Automobile & du Cycle **\_20**  
 Fédération des Centres de Formation privés agréés (FCF) **\_48, 90, 96**  
 Gamelearn **\_90**  
 Gerber Remo **\_22**  
 Gloden Michel **\_36**  
 Goedert Albert **\_112**  
 Goedert Laura **\_07**  
 Goodyear **\_57**  
 Google **\_72**  
 Group <a> **\_20**  
 Groupe AFNOR **\_30**  
 Grubb Michael **\_66**

## H,I,J

Ham Yard Hotel **\_72**  
 Hansen Sissel **\_40**  
 Hanyecz Laszlo **\_58**  
 Harvard **\_84**  
 Harvard Extension School **\_84**  
 Hellemaa Carina **\_49**  
 Hosting.co.uk **\_20**  
 House of Entrepreneurship **\_49, 76**  
 House of Startups **\_84**  
 House of Training **\_32, 44, 76, 124**  
 ICONE Ingénieurs Conseils **\_116**  
 Impact Wombats **\_42**  
 ImpactAssets **\_18**  
 IMS **\_42, 68**  
 INDR **\_30**  
 Inessa Hansch Architecte **\_116**  
 Innovative Solutions In Space (ISISPACE) **\_18**  
 Inside Communication **\_08**  
 INNSIDE Luxembourg **\_06**  
 Instagram **\_84**  
 Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC) **\_44, 96**  
 Institut de formation de l'Education nationale (IFEN) **\_90**  
 Institut national de la consommation (France) **\_58**  
 International Language Centre **\_96**  
 International Monetary Fund (IMF) **\_74**  
 International School of Luxembourg **\_42**  
 Intrépide Studio **\_22**  
 ISEC **\_44, 76**  
 Jonk Entrepreneuren Luxembourg asbl **\_31, 34**

K,L  
M,N

Keep Contact **\_16**  
 Kesch Marc **\_96**  
 Kettmann Romain **\_57**  
 Key Job **\_44, 48, 76**  
 Kielener Atelier de l'ATP a.s.b.l **\_36**  
 Kirchberg Shopping Center **\_12**  
 Kleos **\_18**  
 Kodehyve **\_10**

Kuehne+Nagel **\_22**  
**Kuhn Roland** **\_108**  
**Labate Mariella** **\_20**  
**Lestienne Patrick** **\_10**  
 Letzebuerg **\_20**  
 LHoFT Foundation **\_42**  
 Lidl **\_08, 16**  
 Lifelong Learning Centre **\_44**  
 Liliium **\_22**  
 LinkedIn **\_84**  
**Liskow Konstanze** **\_42**  
 Lodyss **\_16**  
 Losch Group **\_74**  
 Lufthansa **\_22**  
 LuxConnect **\_27**  
 LuxProvide **\_27**  
 LuxTrust **\_18, 40**  
 Luxauto **\_22**  
 Luxaviation Group **\_22**  
 Luxembourg Blockchain Lab **\_58**  
 Luxembourg City Incubator (LCI) **\_40, 84**  
 Luxembourg City Tourist Office (LCTO) **\_36**  
 Luxembourg House of Financial Technology (LHoFT) **\_58**  
 Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) **\_16, 40**  
 Luxembourg Internet Exchange Point (LU-CIX) **\_20**  
 Luxembourg Space Agency **\_22, 40**  
 Luxembourg for Tourism (LFT) **\_31**  
 Luxhosting **\_20**  
 Luxinnovation **\_40, 84**  
 Lycée Aline Mayrisch **\_42**  
 Lycée Robert Schuman **\_42**  
 Lëtziaw Academy **\_10**  
 Maana Electric **\_22**  
**Magitteri Daniel** **\_102**  
 Maison de l'orientation **\_44**  
 Martha & Friends Dog Wellness **\_49**  
**Martini Mireille** **\_66**  
 McKinsey **\_44**  
**Meisch Claude** **\_44**  
**Melchior Sara** **\_52**  
 Meliá Hotels International **\_06**  
 Mercy Corps Venture **\_18**  
 Metaform **\_38**  
**Meunier Christophe** **\_110**  
**MG** **\_12**  
 Michel Desvigne Paysagiste **\_116**  
 Microlux **\_31**  
 Microsoft **\_72**  
 Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche **\_30, 40**  
 Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse **\_32, 44, 84, 90**  
 Ministère de l'énergie **\_28**  
 Ministère de la Culture **\_38**  
 Ministère de la Protection des consommateurs **\_34**  
 Ministère de l'Économie **\_27, 36, 40, 66, 84**  
 Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire **\_44, 76**  
 Ministère d'État **\_27**  
 Motion-S **\_20**  
 Moulin de Beckerich **\_112**  
**Musk Elon** **\_58**

Musée européen Schengen **\_36**  
**Mélan Anne** **\_14**  
**Nagel Maggy** **\_38**  
**Nakamoto Satoshi** **\_58**  
**Naussbaum Emilie** **\_90**  
 Neobuild **\_108**  
 Newfund **\_18**  
 Nourf Art School **\_12**  
**Noury Yves** **\_112**  
 Nyuko **\_49, 76, 90**

**O,P**  
**Q,R**

Observatoire de la formation **\_44**  
 OCDE **\_44, 66**  
 Offergelg Logistik **\_110**  
 OKO **\_18**  
 ONU **\_30, 38, 60**  
 OPEP **\_64**  
 Ordre des Architectes et Ingénieurs-Conseils (OAI) **\_116**  
 Organisation International de normalisation (ISO) **\_68**  
 Organon **\_18**  
**Parkhouse John** **\_66**  
 Paul Wurth **\_24**  
 Paypal **\_58**  
**Penin Olivier** **\_102**  
**Peric Kosta** **\_42**  
**Pettifor Ann** **\_66**  
**Pimax** **\_12**  
**Pjanic Miralem** **\_14**  
 Pop My Duke **\_12**  
 POST **\_08**  
**Proia Julien** **\_14**  
 Prolingua **\_96**  
 RaSa **\_18**  
 REconomy Luxembourg **\_90**  
 Rejustify **\_82**  
**Renders Bruno** **\_108**  
 Resilience **\_18**  
 Rockhal **\_112**  
 ROGESA Roheisengesellschaft Saar **\_24**  
**Rosolen Denis** **\_112**  
 Royalty Bank **\_24**

**S,T,U**

S.A.R. le Grand-Duc héritier **\_12**  
 Saarstahl **\_24**  
 Safari **\_20**  
 Saheli Women **\_16**  
**Santos da Costa António Luís** **\_74**  
**Schaack Catherine** **\_32**  
 Schumann **\_18**  
**Schwall Francis** **\_108**  
 Service de la formation des adultes **\_44**  
 SnapChat **\_84**  
 Société Générale Luxembourg **\_10**  
 Société Luxembourgeoise de Téléphonie **\_102**  
**Speck Stefan (Dr)** **\_66**

Spuerkeess **\_42**  
 Square Meter **\_07**  
 Startup Guide **\_40**  
 Statec **\_44**  
 Struggirls **\_31**  
 Student magazine **\_72**  
 Suits & Bubbles **\_07**  
 SuperDrecksKëscht **\_28**  
 Sustainable Cities International **\_84**  
 Swissquote Bank Europe **\_58**  
 Taxx.lu **\_22**  
 Teams **\_96**  
 Technifutur **\_44**  
 Technoport **\_40**  
 Techstars **\_18**  
 TEDx Luxembourg **\_31**  
 Telkea Academy **\_102**  
 Telkea Group **\_102**  
 Telkea ICT **\_102**  
 Telkea Soft **\_102**  
 Telkea Telecom **\_102**  
 Tesla **\_58**  
 The Dog Wellness Company **\_49**  
 The Loft **\_14**  
 Theater Federatioun **\_38**  
 Theisen Architectes **\_31**  
**Thelen Carlo** **\_66, 108, 110, 112**  
**Tir Naouelle** **\_96**  
 TotalEnergies **\_08**  
 TreeTop **\_102**  
 Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) **\_44**  
 Université de Cambridge **\_58**  
 Université de Louvain **\_96**  
 Université du Luxembourg **\_18, 20, 40, 42, 76**

**V,W,X**  
**Y,Z**

**Van den Bosch Bram** **\_42**  
 Ville de Luxembourg **\_16, 31**  
 Virgin **\_72**  
 Vishnu Artists **\_82**  
 VivaTechnology **\_40**  
 Voyages Emile Weber **\_07**  
**Wagener Marc** **\_76**  
**Wagner Virginie** **\_110**  
**Wagner Yves (Prof. Dr)** **\_10**  
 Waste Saviours **\_31**  
 website.de **\_20**  
 WhatsApp **\_84**  
**Willems Petra** **\_18**  
**Wolter Fernand** **\_96**  
 World Tourism and Travel Council **\_26**  
 Young Enterprise **\_72**  
 Yoursite.com **\_20**  
**Zeller Hugo** **\_16**  
**Zeniti Malik** **\_110**  
 Zonat **\_20**  
 Zoom **\_96**

# Impressum

## 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

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

### Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg

7, rue Alcide de Gasperi  
L-2981 Luxembourg

## Régie

2 rue Christophe Plantin  
L-2339 Luxembourg  
Tél: (+352) 4993 9000  
E-mail: info@regie.lu  
Internet: www.regie.lu

## Communiqués de presse

merkur@cc.lu

## 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

## Directeur

### Communication et Marketing

Patrick Ernzer — [patrick.ernzer@cc.lu](mailto:patrick.ernzer@cc.lu)

## Rédactrice en Chef

Corinne Briault — [corinne.briault@cc.lu](mailto:corinne.briault@cc.lu)

## Rédaction

Barberini Lucie — [lucie.barberini@cc.lu](mailto:lucie.barberini@cc.lu)

Ekberg Hannah — [hannah.ekberg@cc.lu](mailto:hannah.ekberg@cc.lu)

Catherine Moisy — [catherine.moisy@cc.lu](mailto:catherine.moisy@cc.lu)

Marie-Hélène Trouilleux —

[marie-helene.trouilleux@cc.lu](mailto:marie-helene.trouilleux@cc.lu)

Sonia Jourdan — [sonia.jourdan@cc.lu](mailto:sonia.jourdan@cc.lu)

## Régie publicitaire

Regie.lu S.A.

## Prochaine édition

16 septembre 2021

## Illustration de la couverture

Julie Wagener

## Collaborations

Fondation IDEA  
Affaires économiques,  
Chambre de Commerce  
Affaires internationales,  
Chambre de Commerce

## Photographes

Laurent Antonelli  
Emmanuel Claude  
Matthieu Freund-Priacel  
Pierre Guersing  
Michel Zavagno  
MDP  
Luc Deflorenne / SIP  
Luxinnovation  
IMS Luxembourg  
Ministère des Classes moyennes  
Ministère du Tourisme

## Conception graphique du poster

Médiation /  
Chambre de Commerce

## Direction Artistique et mise en page

lola strategy&design

## Tirage

37.000 exemplaires



regie.lu



Please Recycle

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



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

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



# LUXEMBOURG TIMES | Magazine

## LE MAGAZINE BUSINESS DES ANGLOPHONES.



**LUXEMBOURG TIMES Mag', c'est le magazine premium pour toucher les anglophones du pays, principalement issus du top management.**

Distribué à 10.000 exemplaires, le magazine complète l'offre d'information du site [luxtimes.lu](http://luxtimes.lu) et de sa newsletter biquotidienne. Il est à ce titre le média adéquat pour valoriser votre communication au cœur de contenus orientés économie, politique et business lus par de nombreux expats et décideurs anglophones.

**Luxembourg Times web et magazine, la marque de référence des anglophones**

**Réservez dès maintenant votre annonce, informations sur [www.regie.lu](http://www.regie.lu)**

# The Making of...

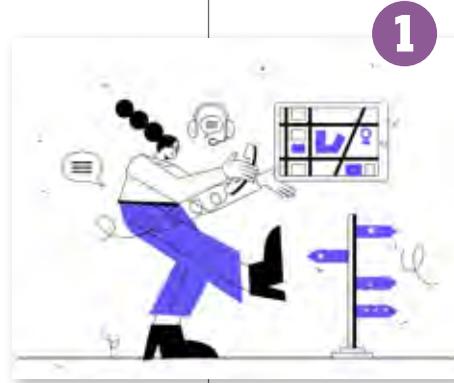
## Mediation

Créée en 1991, Mediation est la seule agence de communication spécialisée en marketing relationnel au Luxembourg. Chaque jour, nous imaginons des concepts innovants pour créer des émotions et provoquer des réactions. Que ce soit à travers un événement, un site internet, une brochure, un film corporate ou une action sur le terrain, nous sommes fiers de concevoir des campagnes de communication qui créent de l'impact et provoquent des résultats mesurables.

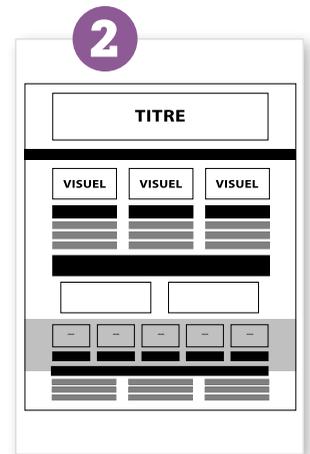
www.mediation-sa.lu

*« Ce que j'aime dans le design et le graphisme, c'est qu'ils permettent de mettre en valeur l'information et de la rendre intéressante et mémorable »*

Nikolas Lambotte,  
Visual Designer



**Inspiration**  
Ici, nous avons utilisé le *flat line art* pour les illustrations. Cette forme artistique se caractérise par le dénuement et la simplicité des tracés. Elle utilise des lignes nues sans aucune ombre. L'idée étant d'accompagner le texte et non de le remplacer afin de renforcer le message.



**Processus créatif**  
Ici, le défi était d'intégrer énormément de données textuelles tout en mettant en valeur certaines informations essentielles. Le côté humain a également toute son importance c'est pourquoi nous l'avons mis en avant grâce à l'apport de visuels. Et tout ceci dans une structure très factuelle.

### 3

#### Couleurs

Le choix de ces couleurs s'inscrit dans l'idée du développement humain, de son épanouissement et de l'apport technologique qui l'accompagne.

#### Dégradé du vert au bleu

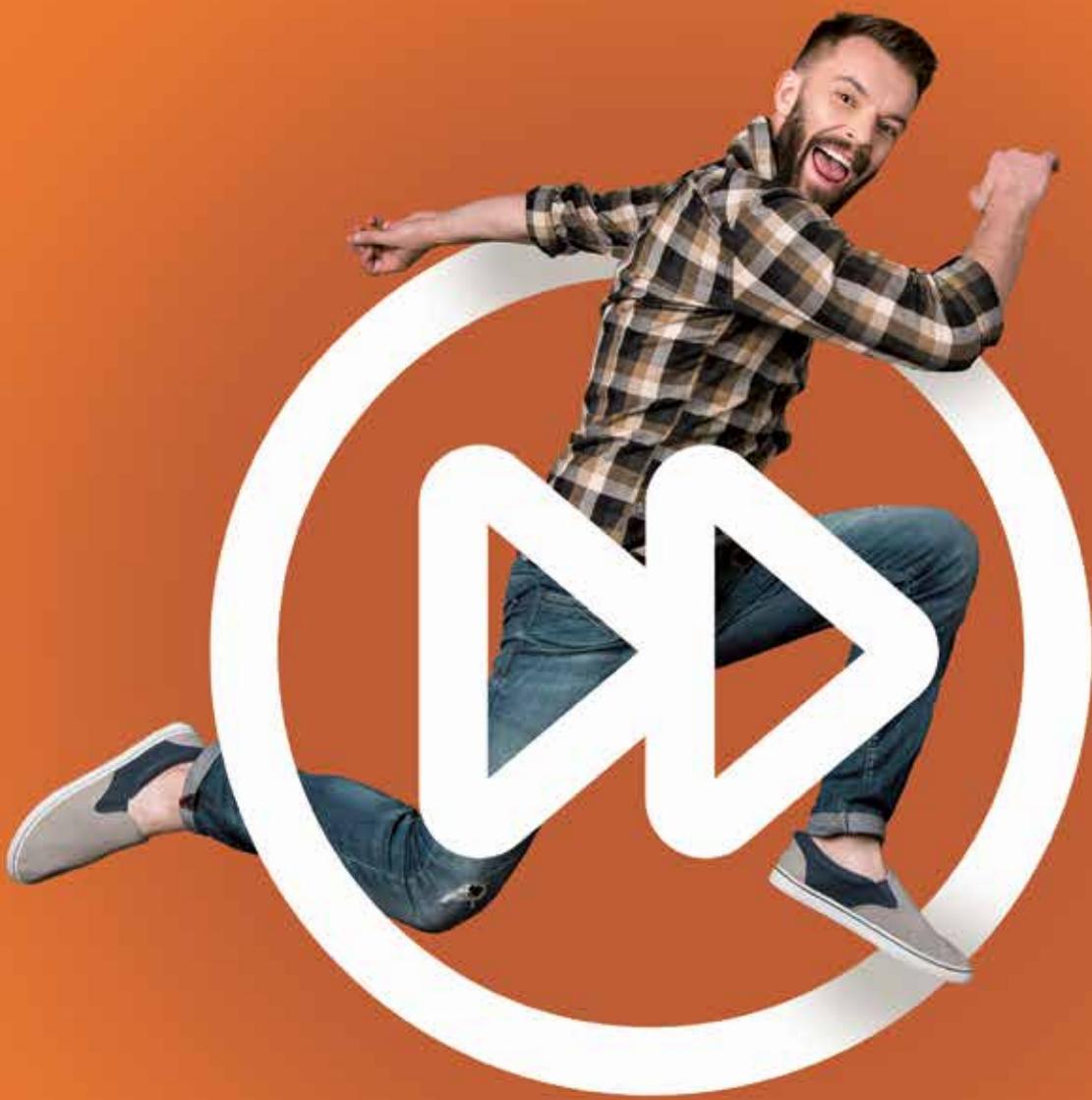
-  PANTONE 360 C  
C67 M0 Y89 K0  
R87 G173 B86
-  PANTONE 7711 C  
C89 M0 Y25 K0  
R0 G166 B188
-  PANTONE 2388 C  
C99 M70 Y13 K0  
R33 G94 B151

#### Accent en complément

-  PANTONE YELLOW C  
C0 M0 Y100 K0  
R255 G236 B0

#### Texte courant

-  PANTONE 282 C  
C100 M80 Y42 K47  
R41 G80 B112



# ACCÉLÉREZ VOTRE CARRIÈRE!

L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS VOUS PERMET DE DÉVELOPPER VOS COMPÉTENCES ET CELLES DE VOS COLLABORATEURS AFIN DE RELEVER DE NOUVEAUX DÉFIS PROFESSIONNELS.

[www.cdm.lu/formation-continue](http://www.cdm.lu/formation-continue)



**FORMATION CONTINUE**



ANNE GOEDERT  
FAMILJEBETRIBER AN ENTREPRENEUREN



Banque de Luxembourg, société anonyme – 14, boulevard Royal – L-2449 Luxembourg – R.C.S. B5310

”Äre Betrib,  
Är Projeten, Är Famill.  
Dat sinn Är Prioritéiten.  
Ons och!”

Mir finanzéieren, geréieren an iwwermëttelen  
den professionellen a privaten Patrimoine vun Entrepreneuren,  
op d'Aart a Weis vun enger Privatbank.

Tel. : 49 924 30 61 • [www.banquedeluxembourg.com](http://www.banquedeluxembourg.com)

 **BANQUE DE  
LUXEMBOURG**