

écho

octobre 2017

des entreprises

5



Le secteur du recrutement et de l'intérim page 43

Interview page 4
Jean-Claude Kihn

Zoom page 8
Prefalux

Carte blanche page 52
Yves Nosbusch

DANS UN MONDE QUI CHANGE
**ÊTRE BIEN PROTÉGÉ EN DÉPLACEMENT
C'EST ESSENTIEL**

UNIS



**VISA BUSINESS :
ENCORE PLUS D'ASSURANCES !**

- Voyage reporté ou annulé
- Matériel professionnel
- Véhicule de location etc.

En agence, au 42 42-2000 et sur bgl.lu



**BGL
BNP PARIBAS**

La banque
d'un monde
qui change

Écho des entreprises
7, rue Alcide de Gasperi
Luxembourg-Kirchberg
B.P. 1304
L-1013 Luxembourg
E-mail : echo@fedil.lu

Service publicité :
bob.rume@ic.lu
(+352) 48 00 22 - 506

Éditeur : FEDIL a.s.b.l.
The Voice of Luxembourg's
Industry
R.C.S. Luxembourg F 6043
www.fedil.lu

Paraît 6 fois par an

Directeur :
René Winkin

Ont collaboré à ce numéro :
Martina Christen
Frank Genot
Patricia Hemmen
Marc Kieffer
Magalie Lysiak
Georges Santer
Stéphanie Schmitz
Céline Tarraube
Michèle Vallenthini
Henri Wagener
René Winkin
Jean-Marc Zahlen

Conception :
Vidale-Gloesener
Impression et mise en page :
Imprimerie Centrale



© Copyright 2017 FEDIL -
The Voice of Luxembourg's
Industry
Tous droits réservés
Des reproductions peuvent
être autorisées en ligne par
www.lord.lu



3

Éditorial

Acquis fragilisés

4

Interview

Jean-Claude Kihn - Goodyear Tire & Rubber Company

8

Zoom

Prefalux - Entre préfabriqué et artisanat

15

Actualité

ArcelorMittal signs agreement on ecological management of its sites / Morgan Advanced Materials 50 ans présence au Luxembourg / S.A. des Chaux de Contern wird CONTERN - Lëtzebuenger Beton / Peintures Robin S.A. Colortrends'17 / Cargolux Launch of new headquarters / Luxair renforce sa flotte avec un 11ème Bombardier Q400 / Goodyear Tire & Rubber Company crée une usine automatisée de pneumatiques / IEE presents its new vision at the IAA in Frankfurt / Cycle « Betriber&Emwelt » Conférence Management environnemental, éco-design et évaluation des produits / LuxEnergie Inauguration de la nouvelle centrale de cogénération biomasse / LOIC Dating réussi entre les startups et les corporates / Nyuko 1,2,3 Go Social devient Impuls / Scientist Medal 2017 for researcher Bianca Pistillo / LIST Rapport Annuel 2016 / Caves Bernard-Massard Deux cuvées distinguées lors des « Decanter World Wine Awards 2017 » / Brasserie de Luxembourg Le projet « Dräieck Dikrech » entre dans la phase de construction / Inspection du Travail et des Mines (ITM) La gestion des âges en entreprise, une nécessité et un atout / Deloitte Luxembourg obtains Information Security Management certificate ISO 27001 / FEDIL Nouveaux membres

43

Focus

Le secteur du recrutement et de l'intérim

52

Carte blanche

Un moment propice pour les réformes structurelles par Yves Nosbusch

54

Opinion

Les prestataires dissuadés de franchir la frontière par Patricia Hemmen



TERRASSEMENT TRAVAUX DE VOIRIE TRAVAUX D'INFRASTRUCTURE POUR ZONES INDUSTRIELLES ET LOTISSEMENTS BATTAGE DE PALPLANCHES PAR VIBRO-FONÇAGE PIEUX FORÉS EN BÉTON ARMÉ DÉMOLITIONS MÉTALLIQUES ET DE BÉTON ARMÉ TRAVAUX EN BÉTON ARMÉ FOURNITURE DE BÉTONS PRÉPARÉS

BAATZ Constructions Exploitation S.à r.l.
1, Breedewues L-1259 SENNINGERBERG
Tél : 42-92-62-1 Fax : 42-92-61
www.baatz.lu

BAATZ
CONSTRUCTIONS
EXPLOITATION

Acquis fragilisés

À l'aube du 60^e anniversaire du traité de Rome et du 30^e anniversaire de l'acte unique, les libertés fondamentales, effectives depuis le début des années 1990, sont loin d'être acquises pour de bon. Au contraire, les plaintes des entreprises auprès de notre fédération, avec comme objet des entraves à la libre circulation des personnes, des biens et des services se multiplient ces derniers temps. J'aimerais aborder ici deux actualités récentes qui illustrent cet état des choses.

Premier exemple, l'interprétation trop restrictive par nos autorités des règles de détachement. Si nous saluons l'objectif de renforcer la lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale qui en résulte, nous nous devons toutefois de dénoncer des restrictions entravant le bon fonctionnement de notre économie. La mobilité des salariés et la prestation transfrontalière de services sont d'une importance capitale pour notre économie ouverte de petite taille. Face à des prestations de services, des activités de montage ou d'entretien, même de courte durée, des interventions de dépannage et même des fournitures de produits depuis l'étranger donnant lieu à des formalités excessives, les clignotants d'alarme commencent à s'allumer. Nous en sommes arrivés au point où des spécialistes étrangers refusent d'intervenir auprès de leurs clients luxembourgeois pour cause de formalités démesurées. L'entrave précitée est d'origine législative. Notre législation dépend d'une directive européenne en réforme et les travaux de réforme risquent d'être fortement influencés par des acteurs méconnaissant la réalité économique des petits pays. Ce n'est pas sans arrière-pensées protectionnistes qu'on est en train de surcharger la barque. Nous restons persuadés qu'une réglementation européenne intelligente, conçue dans le souci de garantir la libre circulation des biens, services et personnes, pourrait fournir des réponses efficaces aux problèmes de dumping social et de concurrence déloyale, sans jeter le bébé avec l'eau du bain. Même si c'est une évidence, nous souhaiterions souligner l'importance cruciale d'une attitude ouverte et flexible en transposant et en appliquant ces règles sur le plan national.

Mon deuxième exemple concerne la fiscalité de frontaliers travaillant dans notre pays. Dans le souci d'éliminer des traitements inégaux entre frontaliers et résidents, la dernière réforme fiscale a introduit de nouvelles



règles relatives à la détermination de la base fiscale des frontaliers ainsi qu'un seuil à partir duquel ces derniers sont automatiquement imposés en classe d'impôt 1, indépendamment de leur situation familiale. Ce dernier seuil, combiné avec les dispositions des accords fiscaux bilatéraux avec deux de nos pays voisins, entraînerait de

sérieuses pertes financières pour les salariés frontaliers mariés qui se déplacent souvent pour leurs employeurs luxembourgeois. Nos entreprises doivent recruter massivement des talents frontaliers, qui, pour des raisons évidentes, ne travaillent pas exclusivement sur notre territoire. La FEDIL a pu aborder cette problématique dans un esprit constructif avec le Ministère des Finances et nous sommes confiants qu'une solution, répondant aux problèmes potentiels soulevés par nos entreprises pourra être trouvée et adoptée d'ici la fin de l'année. Cet interlude nous a rappelé clairement et rapidement à quel degré des obstacles démotivant la venue de travailleurs non-résidents affecteraient nos industries. En effet, ces dernières seraient amenées à reconsidérer l'exercice de certaines fonctions ou activités dans le chef de leur entité luxembourgeoise.

Le manque de main d'œuvre qualifiée préoccupe nos entreprises. La FEDIL consacre des moyens importants à la mobilisation de jeunes talents ainsi qu'à l'identification de propositions innovantes facilitant le recrutement des talents recherchés. Dans ce contexte, les acquis communautaires, tels que la libre circulation des personnes et la libre prestation de services resteront toujours vitales pour nous. Ils sont malheureusement fragilisés.

René Winkin, directeur de la FEDIL

Jean-Claude Kihn

Président EMEA, Goodyear Tire & Rubber Company

Goodyear vient d'annoncer son nouvel investissement. Quelle est l'importance stratégique de ce projet ?

L'idée d'installer une usine hautement automatisée et connectée pour la fabrication de pneumatiques voitures ultra hautes performances remonte à plusieurs années. Responsable des centres de recherche mondiaux à ce moment-là, j'étais basé aux États-Unis et impliqué dans le développement de nouvelles technologies de fabrication. Avec un marché des voitures en pleine évolution avec des modèles de plus en plus nombreux par marque, la diversité de pneus demandés n'arrêtait pas de croître. La méthode traditionnelle de fabrication de pneus est plutôt destinée à la production de grands volumes, alors que nos clients commençaient à demander des produits plus complexes en volumes plus faibles et surtout à livraison rapide. Avec le projet Mercury, la stratégie de Goodyear à mieux servir ses clients dans les dimensions de pneus haut de gamme se voit mise en application. Mercury est la première installation de Goodyear au monde à présenter la flexibilité et rapidité nécessaires pour la production 'on demand' de pneus ultra haute performance de 18 à 22 pouces.

Ce projet s'insère dans une série d'annonces de nouveaux projets industriels au Luxembourg et ce après des années plutôt difficiles pour ce secteur. De votre point de vue et sur base de vos expériences, peut-on parler d'un renouveau industriel et comment évaluez-vous les chances du Grand-Duché d'en tirer profit ?

En suivant l'évolution économique au Grand-Duché, on remarque en effet que l'industrie connaît un nouvel élan avec l'annonce de nombreux nouveaux projets dans un paysage industriel de plus en plus diversifié. Longtemps basé sur la sidérurgie, le secteur de l'industrie à Luxembourg se voit aujourd'hui élargi avec d'autres acteurs. À côté de Goodyear qui est fier de son passé de près de 70

années au Luxembourg, de nombreuses autres activités ont vu le jour avec beaucoup de succès. C'est notamment le cas dans le domaine de la chimie, des matières plastiques et synthétiques, de la construction mécanique et de machines industrielles et de la transformation de métaux. Nos plans d'investissement dans un Campus pour l'industrie automobile avec le partenaire IEE vont dans la bonne direction et représentent un pôle d'attraction non seulement pour des investisseurs futurs mais également pour une main-d'œuvre spécialisée. Cette évolution est extrêmement positive pour le secteur de l'industrie et pour le Luxembourg.

Buzzwords du moment « automated » et « connected » : comment voyez-vous l'avenir du secteur automobile et plus précisément la destinée du pneu ?

L'automobile n'est pas prête de se passer du pneumatique. Les visions futuristes des véhicules autonomes de demain restent attachées à la route et nous sommes loin des véhicules 'volants' qui formeront peut-être dans un avenir lointain notre moyen de locomotion. Pour l'instant les développements vont clairement dans la direction du pneu intelligent. Dans une première étape, le pneu transmettra via des capteurs incorporés des informations importantes quant à l'état de la route et du pneu tant au véhicule qu'aux opérateurs de flottes. Ces informations permettront d'une part à la voiture de devenir de plus en plus sûre et performante et d'autre part de mieux gérer la maintenance de ses pneus. Dans une seconde étape, l'information générée par le pneu sera partagée avec son environnement, donc les autres véhicules, les routes et les organismes de gestion du trafic. Cette vision du pneu de demain s'inscrit dans une approche de 'Connected Business' qui offrira aux clients Goodyear des services bien plus élaborés en utilisant les réseaux de transmission de données actuellement en vigueur. Goodyear veillera en quelque sorte à informer, orienter et sécuriser ses clients.





Personnel départ en retraite: Éventuellement une recommandation aux jeunes de s'engager dans une voie industrielle...

En tant qu'ingénieur chimiste avec un doctorat à l'Université de Louvain en Belgique, j'ai commencé ma carrière auprès de Goodyear en 1988 au Centre d'Innovation de Goodyear (GIC*L) à Colmar-Berg. En 1991, j'ai eu la chance de pouvoir travailler dans notre usine en Thaïlande ; c'était une expérience très enrichissante parce que c'était la première fois que j'ai travaillé en production et la première fois que j'ai vécu dans un pays émergent. En 1994, j'ai été transféré à Akron, Ohio (États-Unis), où j'ai été impliqué dans le développement des pneus poids lourds pour le marché latino-américain. En 2000, j'ai été nommé 'Director Tire Technology' pour l'Amérique latine à Akron pour ensuite devenir 'Director R&D Materials Science'. En 2005, j'ai repris la direction du Centre d'Innovation de Goodyear à Akron. À partir de

2008, j'ai occupé le poste de 'Chief Technical Officer' avant de reprendre la présidence de l'unité d'affaires de l'Amérique latine. En 2015, j'ai finalement repris la responsabilité de Goodyear pour l'Europe, le Moyen-Orient et l'Afrique (EMEA).

Je peux dire que ma carrière a été remplie de défis, mais elle a été très excitante, parce qu'elle m'a permis d'apprendre à connaître et de vivre des cultures différentes, d'avoir des responsabilités très variées, mais surtout d'avoir eu la chance de côtoyer un grand nombre d'hommes et de femmes formidables servant la même entreprise que moi. Aussi le message que j'adresse aux jeunes qui veulent s'orienter pour leur emploi futur est qu'on peut avoir une carrière extrêmement diversifiée sans devoir nécessairement changer d'employeur. C'est ce que j'ai vécu chez Goodyear pendant près de 30 ans !

Interview : Michèle Vallenthini, Head of Communication auprès de la FEDIL





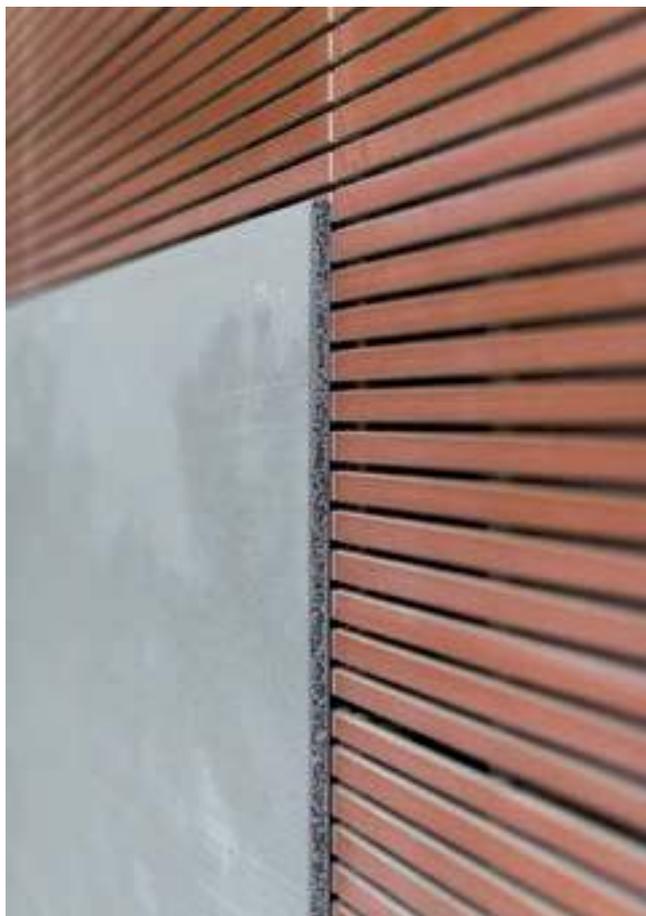
zoom

Prefalux

Entre préfabriqué et artisanat

C'est au plus tard quand on a annoncé à Christian Nilles, patron de Prefalux, l'inauguration à Junglinster d'une rue nommée après son grand-père Emile Nilles, qu'il a entièrement saisi la valeur de son entreprise. Certes, il était quelque part conscient de la place de Prefalux dans l'univers luxembourgeois de la construction, « mais avoir une rue, ce n'est franchement pas mal et un grand honneur », souligne-t-il. Effectivement, son grand-père était un des premiers artisans de Junglinster. Il était de formation maître charron, avec une préférence pour les objets en bois et a dû se diversifier en tant que charpentier après la guerre. Cette tendance à la diversification n'a jamais quitté la famille Nilles. Elle est même devenue une caractéristique essentielle de l'entreprise :

Car, si, à première vue, l'on pourrait penser que Prefalux ne travaille rien que dans le bois, il en est tout à fait différent. Plutôt que de se cantonner à un domaine trop restreint, on s'est positionné au fil des années comme entreprise de construction spécialisée dans les travaux de construction en bois, toiture et parachèvement. Prefalux réalise des travaux en entreprise générale et assure avec son personnel



Christian Nilles

propre les travaux de non moins de dix corps de métiers : la charpente, la couverture, la ferblanterie, l'étanchéité, la menuiserie, la serrurerie, le carrelage, l'électricité, le parachèvement et la pose de revêtement de sol souple. A ces dix activités s'ajoute un nouveau « métier » : celui du poseur de façades ventilées.

C'est ainsi que, que ce soit la construction d'une école, d'une maison unifamiliale, d'un hall de sport, ou encore l'aménagement d'espaces intérieurs de qualité supérieure pour des commerces ou des personnes privées, Prefalux met tous ses talents au profit de ses clients. On y prend en charge les chantiers d'un bout à l'autre : notamment en assurant la conduite du chantier et la coordination entre les différents corps de métier de même que les éventuels sous-traitants, sélectionnés sur base de critères très stricts, en veillant au respect des plus hautes exigences de qualité.

« Pourquoi sous-traiter trop de démarches à une autre entreprise avec tous les risques que la sous-traitance peut entraîner si on veut être absolument sûr et certain de la qualité du travail presté et aussi des délais. »

1934

Emile Nilles s'établit comme artisan à Junglinster

1960

L'entreprise se dénomme Emile Nilles et Fils

1974

Création par Arthur Nilles et Norbert Friob de Prefalux sa

1980

Mise en place d'un bureau d'étude et investissements importants dans l'informatisation des processus



Fort de son savoir-faire, Prefalux traduit les ébauches et les croquis de l'architecte en projets réalistes, compte tenu des contraintes techniques et dans les limites d'un budget donné. Grâce au bureau des méthodes et à son expertise pointue, chaque projet est analysé afin de rendre sa réalisation possible. Différentes solutions sont envisagées pour permettre au client de choisir celle qui lui donnera entière satisfaction, au prix qui convient, avant d'entamer la phase de production.

Prefalux accompagne les projets de rénovation ou d'agrandissement d'envergure. Menés dans le but d'améliorer la performance énergétique d'un bâtiment ou simplement pour optimiser l'espace disponible, ces travaux s'avèrent souvent complexes. Pour éviter qu'ils ne traînent en longueur et que les budgets de départ n'exploient, ils demandent une coordination méticuleuse entre les

différents corps de métier. Dès le départ, Prefalux établit un devis précis, prenant en compte les difficultés et les moyens techniques et humains à mettre en œuvre pour assurer la réussite du projet, dans le respect du budget initial. Dans ce même but, l'entreprise dispose de toute l'expertise nécessaire dans la gestion des équipes et des sous-traitants. Les équipes de Junglinster sont reconnues pour leur capacité à coordonner des chantiers de différentes tailles et de rassembler autour d'un même projet des partenaires compétents.

Christian Nilles ajoute que cet élargissement progressif de la gamme des services s'est fait dans un souci d'excellence : « Pourquoi sous-traiter trop de démarches à une autre entreprise avec tous les risques que la sous-traitance peut entraîner si on veut être absolument sûr et certain de la qualité du travail presté et aussi des délais. »

Fin années 80

Arrivée à la direction de l'entreprise de M. Pascal Lecoq

1990

Acquisition du brevet d'assemblage *BSB*

1999-2000

Construction du hall sportif La Coque au Kirchberg

2007

Construction de la station antarctique Princesse Élisabeth

2016

Christian Nilles devient directeur général

Et d'ailleurs, les délais, voilà une autre préoccupation du chef d'entreprise qui a hérité de ses ancêtres le sens de l'organisation sans faille. Afin de s'organiser, Prefalux dispose de toute une pièce tapissée de parois de Legos où l'on voit des centaines de petites briques multicolores. « Voici tous nos chantiers et toutes nos équipes au fil de toute l'année », explique le patron. Certes, tout cela est disponible de manière digitalisée, mais le bon vieux Lego a des avantages certains : en entrant dans cette pièce, c'est d'un seul coup d'œil qu'on arrive à embrasser tout le workload et la manpower de l'entreprise, ce qui contribue à réellement faciliter la coordination des chantiers.

Or, malgré toute la diversification, le grand dada de l'entreprise reste le bois : l'entreprise junglinsteroise excelle dans le domaine de la construction en bois, depuis la pose de la structure jusqu'aux aménagements intérieurs de qualité. A travers le bureau des méthodes, on a su développer une excellence unique en matière de préfabrication d'éléments pour les projets les plus ambitieux. Et le préfabriqué, c'est la philosophie et la conviction profonde de Christian Nilles. Chez Prefalux le préfabriqué n'est pas forcément ce que l'on pourrait penser. S'il rime souvent avec production de masse, il est ici synonyme d'une préfabrication spécifique et unique pour chaque projet. L'on préconise l'approche de préparer le plus possible à l'atelier. Ainsi, explique Christian Nilles, recourir au préfabriqué bois permet non seulement de faciliter la mise en œuvre sur le terrain, mais aussi d'éviter de nombreuses contraintes liées au chantier, de gagner du temps et de faire des économies sur la main-d'œuvre.

Un autre atout de Prefalux est son brevet d'assemblage de fermes en bois *BSB*, ce qui est un système de connexion structurelle et presque invisible d'éléments en bois via des goujons métalliques. Cette technologie permet de réaliser des structures en bois d'une grande modularité de forme et d'une élégance recherchée et appréciée par les architectes.





On top of everything, l'équipe autour de Christian Nilles chérit les projets fous et n'hésite pas à relever les défis auxquels d'autres ne toucheraient peut-être pas. Par exemple la construction de la Coque à Kirchberg. Sa construction en bois a été réalisée sans aucun appui intermédiaire et a demandé la mobilisation de l'équipe complète, ce qui lui a certes coûté des clients mais entériné sa renommée en tant que réalisateur de projets extraordinaires. La contribution de Prefalux à la station antarctique Princesse Élisabeth est un autre de ces projets impossibles. Il s'agissait de construire une paroi hors norme et répondant à plusieurs exigences : résister à des vents de plus de 200 km/heure, assurer une parfaite étanchéité à l'eau et à la neige, offrir une isolation thermique très performante, tout en étant suffisamment mince pour permettre un transport facile des éléments préfabriqués.

Est-ce qu'il y a quand même quelque chose qui énerve Christian Nilles dans le business ? Oui, les délais d'exécution trop courts. « Nous ne sommes pas paresseux, nous voulons réellement bien faire. » Mais plutôt que de rouspéter, il préfère se concentrer sur des projets futurs : il y en a mille et un mais deux idées sont au centre de ses réflexions : pour s'organiser encore mieux et pour creuser l'idée du préfabriqué mouture Prefalux, Christian Nilles projette un agrandissement de ses espaces de production vers le haut de manière à pouvoir travailler et préparer le préfabriqué en verticale jusqu'à une hauteur de 4 mètres. Ensuite, il aimerait continuer à digitaliser son entreprise. « Il faudrait que j'arrive finalement à m'y atteler, sourit-il, mais le client passe toujours devant nos propres projets ».

Texte : Michèle Vallenthini, Head of Communication auprès de la FEDIL
 Photos : Ann Sophie Lindström, Andrés Lejona, Christof Weber

zoqm

Plus d'informations sur www.prefalux.lu

 Prefalux

6, rue de la Gare
 L-6117 Junglinster
 T. +352 78 95 11 1

Effectif	275 personnes
Année de fondation	1974
Dirigeants	M. Pascal Lecoq - administrateur délégué M. Christian Nilles - directeur général
Clientèle	Privée, professionnelle et instances publiques
Activité	Entreprise générale spécialisée dans le second-œuvre

TU ES HYPER BRANCHÉ ?!

ALORS TON AVENIR EST DANS
L'INDUSTRIE **ICT (INFORMATION AND
COMMUNICATIONS TECHNOLOGY)**.



HELLOFUTURE.LU

your job in industry

Vous travaillez dans l'industrie?
Vous êtes à la recherche d'un
stagiaire hors du commun ?
Rendez-vous sur HelloFuture.lu !
Publiez vos offres de stages pour
dénicher les meilleurs jeunes
talents du pays !

ArcelorMittal Luxembourg

signs agreement on ecological management of its sites

ArcelorMittal in Luxembourg and the Administration of Nature and Forests (ANF) signed a lease agreement this summer. The Administration will thus ensure the ecological management of sites belonging to ArcelorMittal in Luxembourg in protected areas of national and community interest for a renewable period of five years. ArcelorMittal will make available free of charge various lots located on the Natura2000 zones of Differdange, Dudelange and Esch-sur-Alzette, which are subject to management plans designed by the ANF, as well as habitat action plans such as the one for limestone lawns and several species action plans such as those of the Alouette lulu or the smooth snake.

As part of the national plan for nature protection 2017-2021, and in particular the national Biodiversity strategy, many high quality ecological lands belonging to ArcelorMittal in Luxembourg, such as the former open-pit mines, will benefit from the knowledge of the ANF in environmental management. Once industrial sites, these areas have now been reconquered by nature. The objective is to preserve the biodiversity within these areas while enhancing their ecological potential through extensive agriculture. In addition, the recreational and heritage aspects



of the former mines are also highlighted. This agreement will make it possible to provide grazing plots to breeders affiliated with the ANF. The ANF will ensure the implementation of management measures in line with the conservation objectives of the protected areas.

Through its sustainable development strategy, the ArcelorMittal Group collaborates with the ANF for a responsible management of resources and respect for the environment in which it operates.

luxembourg.arcelormittal.com

Morgan Advanced Materials

50 ans de présence au Luxembourg



Francine Closener (secrétaire d'État à l'Économie) et S.A.R. le Grand-Duc Hérédier ont suivi avec intérêt les explications de Yannick Malvaux, directeur général de Morgan Advanced Materials Luxembourg

Le 15 septembre 2017, Son Altesse Royale le Grand-Duc Hérédier a pris part à la célébration d'anniversaire des 50 ans de Morgan Advanced Materials Luxembourg.

Société à part entière du groupe anglais Morgan Advanced Materials, elle est spécialisée dans l'usinage de pièces en carbone utilisées dans les systèmes rotatifs des pompes de raffinage et de traitement chimique, dans les turbines énergétiques, dans les systèmes de compression et également dans l'aéronautique.

Fondée en 1967 suite à une joint-venture entre des investisseurs luxembourgeois locaux et le groupe Morgan, la société luxembourgeoise emploie actuellement 70 personnes. Elle exporte ses pièces de production à travers

toute l'Europe et le Moyen-Orient dans des délais ultra courts.

Son Altesse Royale était lors de sa visite accompagné de Madame Francine Closener, secrétaire d'État à l'Économie. Plus d'une centaine de personnes ont pris part à l'événement, dont notamment son Excellence l'Ambassadeur d'Angleterre, les représentants des Ministères de l'Économie et du Commerce Extérieur, de la FEDIL et de la Chambre de Commerce.

Durant la visite d'usine, le Grand-Duc Hérédier s'est fortement intéressé au processus de fabrication des pièces au cours de laquelle l'équipe des ingénieurs de vente ont pu expliquer les différents types d'application utilisant des pièces en carbone. Le directeur général Yannick Malvaux a



S.A.R. le Grand-Duc Héritier et Yannick Malvaux



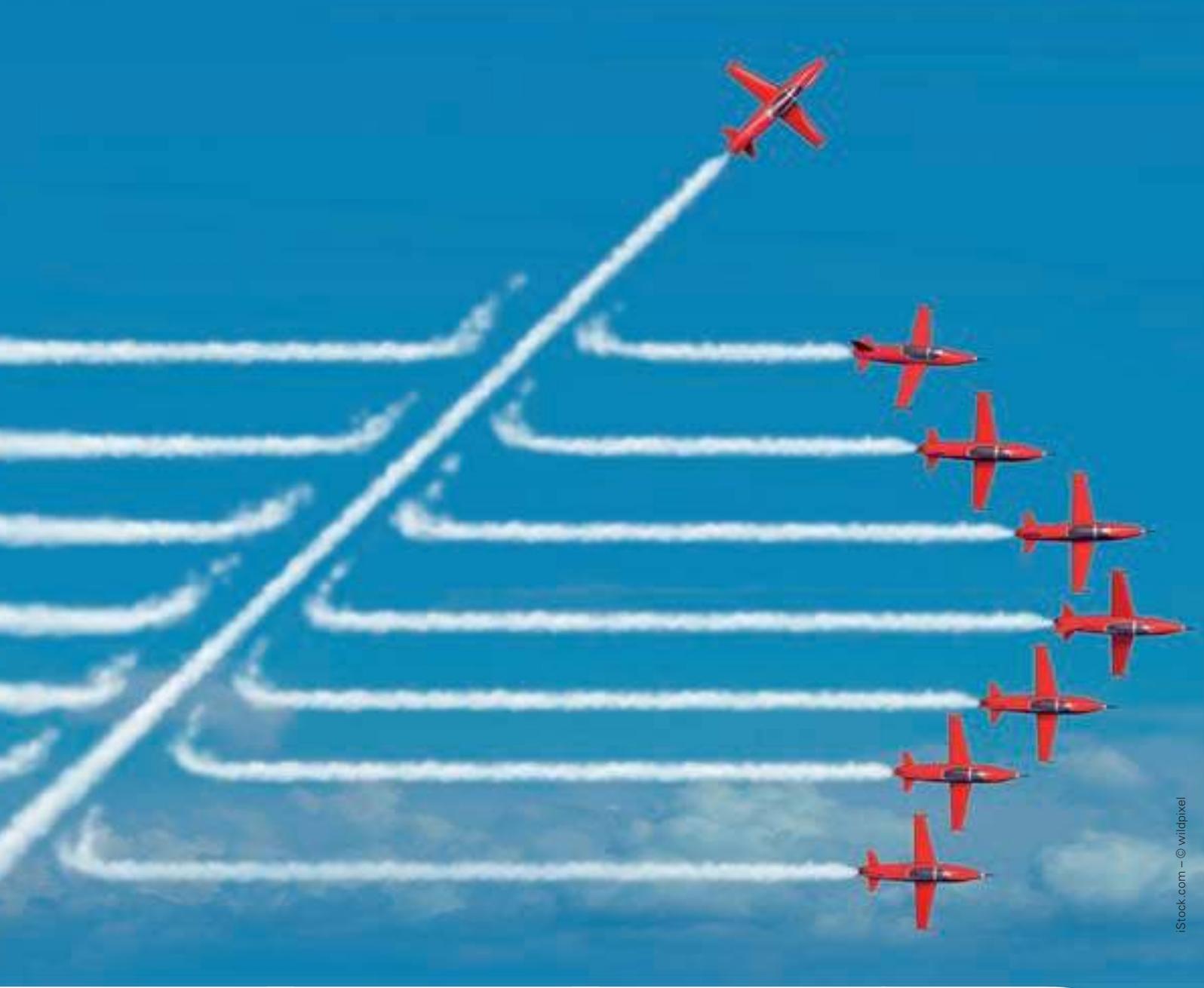
ensuite présenté à son Altesse Royale les différents membres de la Direction européenne et mondiale présents sur site pour l'événement.

Durant ces 10 dernières années, l'entreprise s'est fortement développée pour offrir des temps de livraisons ultra courts auprès de ces clients européens et du Moyen-Orient. C'est à la fois la combinaison d'être actif sur un marché de niche, l'utilisation d'un matériau unique et complexe, le carbone, la polyvalence et la formation continue de son personnel qui permet à Morgan Advanced Materials Luxembourg d'être aujourd'hui un market leader dans son domaine.

La Direction et l'ensemble du personnel de Morgan Advanced Materials a ainsi pu ouvrir ses portes aux plus hautes autorités de son pays d'accueil depuis 50 ans, le Grand-Duché de Luxembourg.



www.morganadvancedmaterials.com



iStock.com - © wildpixel



Paul Wurth - the capacity to continuously innovate

The development of new products and the optimisation of our existing portfolio have always been a high priority for Paul Wurth. For a technological company such as ours, innovation is crucial as it means that we are able to take a technological lead and meet both market and customer expectations. Thanks to the know-how and innovation skills of our highly-qualified employees, we offer most advanced solutions in our different fields of activities:

- Full range of technologies and processes for the **Primary Stage of Integrated Steelmaking**
- Innovative solutions for **Civil Construction and Infrastructure Projects** (Paul Wurth Geprolux S.A.)

Paul Wurth S.A.

32, rue d'Alsace Tel. +352 4970-1
L-1122 Luxembourg paulwurth@paulwurth.com www.paulwurth.com

Subsidiaries: Brazil, Czech Republic, Germany, India, Italy, Japan, Korea, Mexico, P.R. China, Russia, Taiwan, Ukraine, U.S.A., Vietnam



Innovativ und stark in die Zukunft: Aus S.A. des Chaux de Contern wird CONTERN - Lëtzebuurger Beton

Mit dem Abbau und Brennen von Kalk begann 1923 die Geschichte von Chaux de Contern in der Gemeinde Contern. Heute ist das Unternehmen zu einem der führenden Betonproduzenten im Bereich Hochbau, Tiefbau und Außenanlagen in Luxemburg herangewachsen.

Kurz vor seinem hundertjährigen Jubiläum hat sich das Unternehmen dazu entschlossen, seine visuelle Identität mit der über Jahrzehnten gewachsenen Aktivität in Einklang zu bringen und anlässlich einer Pressekonferenz in Anwesenheit von Herrn Fernand Schiltz, dem Bürgermeister der Gemeinde Contern, vorzustellen.

Herr Eric Klückers, Generaldirektor der Contern SA erklärte: „Da das frühere Geschäftsfeld des Kalkabbaus („Chaux“) der Vergangenheit angehört, haben wir beschlossen den Unternehmensnamen auf das Wesentliche zu kürzen. Wir fühlen uns sehr eng mit dem Luxemburger und dem regionalen Baumarkt verbunden und möchten diese Nähe unseren Kunden, Partnern und Verwaltungen auch mit neuem Firmennamen vermitteln. Dabei steht das moderne Firmenlogo auch für eine frische Dynamik und Unternehmensstrategie.“

Fernand Schiltz, Bürgermeister der Gemeinde Contern, zeigte sich erfreut über den Namenswechsel: „Durch diese Namensänderung wird das Unternehmen Contern SA den Namen unserer Gemeinde weit über die Grenzen Luxemburgs hinaus bekannt machen.“ Der Bürgermeister lobte dabei auch die über Jahre hinweg bestehende gute Zusammenarbeit zwischen der Gemeinde und Contern SA.

„Unsere Arbeit ist geprägt von Leidenschaft und Überzeugung. Dabei legen wir nicht nur besonderen Wert auf Qualität, sondern vor allem auch auf Nachhaltigkeit und Partnerschaft. Unsere regionale Produktion und kurze Lieferwege helfen den ökologischen Fußabdruck auch bei größeren Bauprojekten zu reduzieren. Durch zusätzliche Eigeninitiativen, wie unser Recyclingprogramm und Greenbuilding-Produkte wollen wir unseren Beitrag zu einer umweltfreundlicheren Zukunft leisten“, fügte Robert Dennewald, Präsident des Verwaltungsrats, hinzu.



Die Geschäftsführung erläuterte, dass Contern SA von der internen Produktentwicklung bis zum Vertrieb von Fertigprodukten ganzheitliche Lösungen anbietet und auch beratend zur Seite steht: „Neben der industriellen Fertigung, lassen sich in unserer hauseigenen Manufaktur auch spezielle Sonderanfertigungen nach Wunsch planen und umsetzen. Grund genug um diesen so wertvollen Werkstoff endlich auch in unserem Logo zu führen.“

www.contern.com

Peintures Robin

Sixième foire 'Colortrends' pour les professionnels de la peinture

Après le grand succès réalisé en 2015 lors de la cinquième édition, Peintures Robin S.A. a organisé cette année sa sixième foire pour les professionnels de la peinture dans leur showroom à Leudelange.

Une vingtaine de sociétés venues de tous les coins d'Europe et dont les produits sont distribués par les peintures Robin au Luxembourg étaient présentes.

Pendant cette journée les visiteurs, essentiellement des professionnels de la peinture bâtiment, bois, industrielle ou automobile, ont eu l'occasion de découvrir les dernières nouveautés destinées aux différents métiers.

En effet, les Peintures Robin se sont spécialisées dans tout ce qui est peinture ou a trait à la peinture dans ces quatre secteurs. À côté des accessoires essentiellement importés, la société fondée en 1927 produit ses propres peintures sous la marque bien connue et qui est symbolisée par le chevalier, faisant allusion au château d'Useldange. Depuis le début des années 2000, Peintures Robin opère une réorientation de sa gamme, favorisant les produits diluables à l'eau, à base d'huiles végétales ou les peintures minérales, afin de sortir de l'ère fossile. Verdello®, peinture à base d'huile de Tall a d'ailleurs reçu cette année la certification très prisée Cradle To Cradle.

Les visiteurs ont également pu découvrir certains nouveaux produits comme Robinfuge Aqua, imperméabilisant intérieur et extérieur et Robin Tag Protect, vernis protecteur anti-graffiti.

Luxlin, un projet commun avec la Chambre de l'agriculture et les syndicats des eaux luxembourgeois, a lui aussi été présenté. Il s'agit d'une lasure pour bois à base d'huile de lin. Le lin est cultivé sur des terrains situés au-dessus de sources d'eau potable de la ville de Luxembourg, est pressé chez BEO à Kalborn et l'huile ainsi obtenue est ensuite utilisée dans la production de Luxlin. Il s'agit donc d'un produit 100% luxembourgeois, s'inscrivant dans la philosophie de l'économie circulaire.

Lors de la cérémonie d'ouverture officielle, le directeur général Monsieur Gérard Zoller, a pu accueillir parmi les invités, Madame la Bourgmestre de Leudelange Diane Feipel-Bisenius ainsi que les présidents des différentes fédérations et chambres professionnelles.



Un laboratoire de recherche performant, basé au site d'Useldange permet d'améliorer continuellement les produits de la marque Robin.

Les dirigeants du groupe sont confiants quant au développement de leurs activités. Étant déjà présente sur la Grande-Région depuis des années, la société espère développer maintenant via des partenaires internationaux des marchés plus lointains. Plusieurs grossistes ont pu être gagnés comme clients ces derniers mois en Belgique et aux Pays-Bas.

La sixième édition de la foire Colortrends organisée par la société Robin était à nouveau un grand succès et valait le déplacement. La prochaine édition aura lieu en 2019.

www.robin.lu

Cargolux

Launch of a new headquarters building

Cargolux Airlines and lux-Airport have launched the active phase of the airline's new headquarters building in Luxembourg. The building on the municipal territory of Sandweiler will be located adjacent to Cargolux's maintenance hangar, to which it is connected by a glass bridge, and offers room for the company's administrative staff with parking spaces. The airline's training organisation, including crew training and its two Boeing 747 simulators, will also be located there.

The Cargolux administrative staff is currently spread over several locations. With the new building, the company brings all departments under one roof and facilitates closer and faster interaction among each other. Cargolux employs close to 1.400 staff members in Luxembourg, including crews and maintenance staff.

Several eye-catching architectural elements highlight the design of the building; these include the glass wall of the training facilities that make the simulators visible to the public, as well as the floating top floors which house the conference and meeting center and cafeteria.

The new building will be constructed and owned by lux-Airport, the management company of Luxembourg Airport. Cargolux has committed to a long-term lease contract. The first earth works are set to begin at the end of 2017 while Cargolux expects to move into the building in early 2020.

"I'm excited to be able to move ahead with this project that has, until now, gone through a detailed planning phase", says Richard Forson, Cargolux President & CEO. "With the new building, we can finally bring together



the Cargolux family in one central location at our home base at Luxembourg Airport."

Johan Vanneste, CEO of lux-Airport adds: "We're looking forward to build for Cargolux a new state-of-the-art home at Luxembourg Airport, a centralised and efficient location as base for future growth of our home-based cargo carrier."

www.cargolux.com

FAMILYTRIP

mikado

À PARTIR DE
LISBONNE 99€
VOL A/R TTC SERVICES INCLUS

* Volez en bonne compagnie.

#luxairfeelgood

Réservation sur www.luxair.lu ou dans votre agence de voyages
www.travelblog.eu

Fly in good company.

 **Luxair**

Luxair Group

Un 11^e Bombardier Q400 renforce la flotte

Le onzième appareil de la flotte Bombardier Q400 de Luxair Luxembourg Airlines a atterri le jeudi 3 août 2017 à Luxembourg.

Commandé en décembre 2016 auprès du constructeur canadien Bombardier Commercial Aircraft, le nouveau Bombardier Q400 NextGen de la flotte Luxair Luxembourg Airlines, immatriculé LX-LQJ, est arrivé à Luxembourg. Parti de Toronto le mercredi 2 août 2017 à 15:12 (UTC), il a effectué deux arrêts à Goose Bay, au Canada et à Reykjavik, en Islande avant de se poser à Luxembourg le jeudi 3 août 2017 à 18h05 (UTC). Mis en service en septembre, les dernières adaptations aux standards Luxair ont été effectuées par le personnel LuxairTechnics à Luxembourg.

Grâce à cet avion supplémentaire dans sa flotte et des capacités par conséquent augmentées, Luxair étend son offre commerciale en optimisant ses fréquences de vols et offre à ses clients un service plus complet et plus élaboré.

Ainsi, un vol en soirée vers Dublin (le lundi et vendredi) est proposé depuis le 18 septembre 2017 et 3 vols



hebdomadaires vers Venise (le mercredi, vendredi et dimanche) en saison hivernale de même que 3 vols quotidiens vers Copenhague (le lundi et vendredi) seront disponibles à partir du 30 octobre 2017.

www.luxair.lu

Goodyear

fait progresser son statut d'entreprise connectée avec une usine automatisée de pneumatiques à Dudelange

Souhaitant faire évoluer son statut d'entreprise connectée, 'The Goodyear Tire & Rubber Company' a annoncé le 12 septembre 2017 la création d'une nouvelle usine au Luxembourg qui utilise un procédé innovant de production pour répondre à la demande croissante de pneus premium par les clients et distributeurs.

Ce procédé exclusif appelé 'Mercury' comprend des postes de travail hautement automatisés et interconnectés, utilisant des technologies de fabrication additive pour produire efficacement des pneus premium en petites quantités et sur demande pour les clients du marché du pneu de remplacement.

Lors d'une cérémonie de début de travaux sur le site, en présence du Vice-Premier ministre et ministre de l'Économie luxembourgeois, Etienne Schneider, Richard J. Kramer, chairman, CEO et président de Goodyear a annoncé le projet Mercury et dévoilé plus largement ceux de la société.

« Mercury répond à la complexité grandissante de l'industrie du pneumatique au regard de la multitude de modèles de véhicules et d'options proposés aux clients, » commente Richard J. Kramer. « Il nous permet d'améliorer notre rapidité et notre flexibilité pour répondre à la demande croissante de petits volumes de pneus Goodyear haut de gamme à forte valeur ajoutée et de les livrer à la demande aux clients, plus rapidement que jamais. »

« Mercury fera progresser notre modèle commercial connecté, de la production aux consommateurs qui choisissent Goodyear, soit en ligne, soit auprès des revendeurs », a-t-il ajouté. « Cette nouvelle unité de production viendra compléter notre outil de production à haut volume existant et nous donner un véritable avantage concurrentiel. »

D'après M. Schneider : « Le projet visionnaire de Goodyear renforce davantage encore les liens entre Goodyear et le Grand-Duché et offre de nombreuses possibilités d'avenir pour une collaboration étroite avec le Ministère de l'Économie, ainsi qu'avec la Recherche luxembourgeoise sur les écosystèmes. En tant que première entreprise américaine importante à s'installer au



Luxembourg, Goodyear a marqué un nouveau départ dans l'histoire industrielle du Luxembourg en 1951. Avec l'annonce aujourd'hui du projet Mercury Industry 4.0, le Luxembourg et Goodyear et Goodyear écrivent à nouveau un morceau de l'histoire industrielle luxembourgeoise et économique et de leur diversification économique en entrant ensemble dans la nouvelle ère de l'industrie numérisée. Tout cela s'intègre parfaitement à notre vision de faire du Luxembourg une plate-forme internationalement reconnue pour l'excellence industrielle durable grâce à des solutions innovantes ».

La nouvelle usine, basée à Dudelange, sera opérationnelle en 2019. Elle sera située à proximité du GIC*L, le Centre d'Innovation Goodyear du Luxembourg, et du circuit d'essais des pneus. Le manufacturier investit 77 millions de USD dans cet établissement, qui devrait produire quelque 500.000 pneus par an et créer près de 70 nouveaux postes de travail à plein temps.

La technologie utilisée dans le procédé de production Mercury a été développée et testée au cours de ces cinq dernières années dans les centres d'innovation et de développement de Goodyear. Le nom de Mercury est une référence au dieu mythique du commerce et du voyage qui a inspiré la création du logo du pied ailé de Goodyear par le fondateur de l'entreprise Frank A. Seiberling.

www.goodyear.eu

IEE

presents its new vision at the IAA in Frankfurt

Luxembourg-based sensing specialist, IEE, has unveiled its new automotive vision at the International Motor Show 2017 (IAA) which took place from the 14th - 24th of September in Frankfurt, Germany.

Michel Witte, IEE's President and CEO, says the vision - 'today just a car, tomorrow a way of life - interior sensing solutions that adapt to your lifestyle' - marks the next step in both IEE's evolution and that of the automotive industry. "For more than 25 years, IEE has been a leader in occupant sensing", he says. "We have led the market in such areas as occupant detection and classification, seat belt reminder functions, child seat detection and hands-on/off detection. Now, with the advent of new trends, including increased automation, electrification and connectivity, we want to build on this leadership, offering vehicle users an enhanced automotive experience. And to do that, we had to develop a new long-term vision."

Paul Schockmel, IEE's Vice President Strategy, Business Development & Marketing explains that how people view vehicles is gradually changing. "Many people no longer see a car as a product to buy", he explains. "They view it more as an experience, where they are the focal point and the car is there to support them as they live their lives. With these changing consumer expectations, sensing solutions such as hands-on/off detection, gesture recognition, unattended child reminders, vital signs detection, and driver monitoring are going to start playing an increasingly important role. Consumers will be looking for features that enhance their lives and their driving experience - and it is up to companies like IEE to provide these." Driver monitoring features such as recognising distraction or drowsiness, could become an important feature in the future - supported by radio frequency and optical technologies.



Schockmel adds that IEE's new vision aptly sums up this value shift. IEE identified the functions and applications they raise as key future drivers in interior sensing and have begun working on the technologies and products to make them a reality. One area IEE is currently working on, is the development of unique and intelligent 3D in-cabin concepts that will not only offer high added value for vehicle manufacturers, but will also make driving safer, more comfortable, and better for end consumers.

Vice President Strategy, Business Development & Marketing Paul Schockmel concludes that IEE is looking forward to presenting this concept, along with several other new technologies and applications, in their demo car at the IAA: "The trends currently seen make it an exciting and challenging time for the automotive industry. At IEE, we have a proud history of developing cutting-edge sensors - and we are looking forward to delivering the new and innovative sensing solutions of the future."

www.iee.lu

Cycle « Betriber&Emwelt »

Management environnemental, éco-design et évaluation des produits : conférence sur les outils et instruments innovants

Plus de 50 entreprises luxembourgeoises ont pu découvrir les derniers outils permettant d'améliorer la gestion des impacts de leurs activités sur l'environnement, lors d'une conférence organisée le 5 septembre 2017 dans le cadre du cycle « Betriber&Emwelt » par le Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST).

Dans le cadre de son cycle « Betriber&Emwelt » proposant des sessions d'information sur des thématiques liées à l'environnement et en collaboration avec l'Administration de l'Environnement (AEV) et Luxinnovation, le Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) a proposé aux entreprises luxembourgeoises une session d'information « EMAS et les éco-labels européens ». Cet événement, qui s'est tenu en parallèle à la conférence internationale LCM2017 également organisée par le LIST, s'est focalisé sur la gestion environnementale, l'éco-design ou encore l'évaluation des produits, des outils incontournables pour toutes entreprises ou organisations souhaitant valoriser leurs efforts dans la gestion de l'impact environnemental de leurs activités. Ces divers outils peuvent entre autres aboutir à la certification d'une entreprise montrant l'investissement de celle-ci dans le domaine de la gestion environnementale et sa volonté de minimiser son impact sur l'environnement. Ils ont aussi le mérite de permettre une communication transparente notamment auprès du public ou des consommateurs.

Deux programmes de l'Union européenne, la certification EMAS (Environmental Management System for organisations) et les écolabels européens, ont plus particulièrement fait l'objet de toutes les attentions lors de cette session :

- La Commission européenne y a clarifié les différences entre la certification EMAS et les autres programmes



existants tels que le référentiel ISO 14001 qui décrit les exigences spécifiques à la mise en place d'un système de management environnemental au sein d'une organisation ou d'une entreprise.

- Des entreprises, de différents secteurs d'activités, possédant la certification EMAS ont exposé leurs expériences sur la mise en place d'une telle certification, tout comme les difficultés et avantages d'une telle certification : Kölle GmbH Werkzeugbau und Stanzerei, la banque Sparkasse Saarbrücken, deux groupes allemands, et la chaîne d'hôtels belge Martin's Hotels.

- Luxinnovation y a présenté différentes possibilités de financement dédiées aux entreprises souhaitant adopter la certification EMAS, dont les régimes d'aide définis par la loi du 17 mai 2017 et de la loi du 30 juin 2004 ainsi que le programme Fit 4 Circularity.

www.betriber-emwelt.lu

www.list.lu

LuxEnergie

Un réseau vert pour le Kirchberg : Inauguration de la nouvelle centrale de cogénération biomasse

La société LuxEnergie a inauguré officiellement sa centrale de cogénération biomasse avec sa turbine à vapeur le 27 septembre dernier. L'événement a été organisé dans le nouveau silo à pellets de bois de l'entreprise luxembourgeoise. Il a réuni 190 invités, parmi lesquels le ministre de l'Économie et Vice-Premier ministre, Étienne Schneider, la bourgmestre de la Ville de Luxembourg, Lydie Polfer, ainsi que de nombreux décideurs et parties prenantes du projet. La cérémonie s'est déroulée entièrement sous le signe du développement des énergies renouvelables.

De l'énergie verte pour couvrir la charge de base

La demande en énergie fluctue fortement en fonction de l'heure de la journée, du jour de la semaine et de la saison. Ces fluctuations d'énergie sont compensées par diverses installations de production d'énergie.

La charge de base, c'est-à-dire la puissance demandée vingt-quatre heures sur vingt-quatre, qui doit par conséquent toujours être disponible au minimum, est désormais assurée par la chaudière à vapeur fonctionnant aux pellets de bois.

Des pellets de bois produits à Roost sont donc livrés trois à quatre fois par jour par camion et stockés dans le nouveau silo monolithique à pellets d'une capacité de 500 tonnes. La chaudière, qui consomme 2,8 tonnes de pellets par heure, chauffe l'eau (480°C) et la transforme en vapeur. La turbine équipée d'un générateur utilise cette vapeur pour produire 22.400 MWh d'électricité par an, qui sont injectés dans le réseau électrique public.

La vapeur provenant de la turbine est acheminée vers un condensateur, afin de récupérer 9,5 MW d'énergie thermique destinée à être réinjectée dans le réseau de chauffage de la Ville de Luxembourg, sur le Kirchberg. Ce sont par conséquent 76.000 MWh de chaleur verte qui seront mis à disposition chaque année. Soit une économie de 22.000 tonnes de CO₂/an au total.

Les pics de demande d'énergie sont couverts par la mise en marche des cinq modules de cogénération et des trois chaudières à gaz naturel.

Un réseau de chauffage vert pour le plateau du Kirchberg

La chaleur verte produite dépasse ainsi l'énergie fossile de 12.000 MWh/an. Plus de 50 % de la distribution de chaleur du Kirchberg sont couverts par des énergies renouvelables,



permettant au réseau de chauffage de prétendre au titre de réseau « vert ». Sans oublier l'amélioration du bilan énergétique - la base de calcul des classes d'énergie - des bâtiments raccordés.

Le réseau de chauffage de la Ville de Luxembourg permet, dans son état actuel, la conversion de tout un quartier de la ville à l'énergie verte, et d'autres bâtiments pourront y être raccordés à l'avenir.

Ce projet a été subventionné par le gouvernement grand-ducal, pour sa contribution substantielle à l'objectif de l'État de produire environ 11 % de la consommation d'énergie à partir de sources renouvelables d'ici 2020.

La transformation et l'extension de la centrale d'énergie ont été motivées, d'une part, par le nombre croissant de consommateurs et d'autre part, par les avancées dans la production d'énergie à partir de la biomasse.

www.luxenergie.lu

LOIC - Luxembourg Open Innovation Club

Innovation ouverte : dating réussi entre les startups et les corporates

Le premier innovation dating organisé par le LOIC (Luxembourg Open Innovation Club) a eu lieu à la Banque de Luxembourg en date du 27 septembre 2017. Premier événement du genre au Grand-Duché, il a rencontré un franc succès.

Le LOIC, créé en juin 2016 sous l'impulsion de nyuko et en collaboration avec le Lux Future Lab, le Technoport et Luxinnovation, a pour objectif d'encourager et développer l'innovation ouverte parmi les grands comptes et de les mettre en relation avec des startups. Il propose dans ce sens plusieurs types d'activités à ses membres, dont des innovation calls, des workshops et des innovation datings.

Le concept de l'événement ? Rassembler un nombre de startups évoluant dans un domaine donné et les faire pitcher devant un parterre de membres et invités. Le thème de ce premier événement était l'intelligence artificielle, et dix startups ont pu démontrer leur connaissance du sujet : Adapti, Aiva, Angel Assistance, CallDesk, DCBrain, Citymagine, Tetrao, TrackSens, Velocity et Yotako. Évoluant dans des domaines variés, elles ont pu démontrer toute la diversité des avancées rendues possibles grâce à l'intelligence artificielle.

Ces interventions ont été ponctuées par deux intervenants : Nicolas Meric de Dreamquark a expliqué quels étaient les avantages et inconvénients de l'intelligence artificielle dans un milieu corporate, et Bénédikt Wilbertz de Talkwalker a passé en revue toutes les possibilités offertes par l'intelligence artificielle en termes d'automatisation de recherche de données. Émilie Bechet, ambassadrice du LOIC au sein de nyuko, précise : « Nous avons voulu alterner les startups avec des interventions d'experts reconnus sur le sujet pour démontrer à nos membres toute la puissance de l'intelligence artificielle, quel que soit le



domaine d'application. Je suis ravie que cela ait été aussi bien perçu par nos invités. »

Enfin, les startups et les membres se sont retrouvés autour d'un cocktail pour échanger sur le sujet et discuter d'éventuelles collaborations dans une ambiance décontractée. Christian Haltern, responsable Innovation à la Banque de Luxembourg, commente : « Il est important pour la Banque de Luxembourg de développer un écosystème local dynamique et de favoriser l'innovation au sein du Grand-Duché. C'est pourquoi nous avons rejoint le LOIC et accueilli cet événement. Je dois dire que c'est un vrai succès ! »

Le LOIC compte déjà plus de vingt membres, tous de grands comptes établis au Luxembourg dans des domaines d'activité variés, mais reste ouvert aux entreprises intéressées.

www.loic.lu
www.nyuko.lu

Nyuko

1,2,3 Go Social fait peau neuve et devient Impuls

Après cinq ans d'existence, le parcours 1,2,3 Go Social se modernise tant sur le fond que sur la forme et devient Impuls.

Lancé en 2012, le parcours 1,2,3 Go Social s'adresse aux entrepreneurs de l'économie sociale et solidaire et vise à les soutenir dans la réalisation de leur projet, en étroite collaboration avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Avec une session par an, le concours comporte des formations, de l'accompagnement individuel, des mises en relation ainsi que du coaching par des experts. Les porteurs de projet ayant rendu le meilleur business plan social se voyaient mis en avant lors de la soirée annuelle de clôture, rendez-vous incontournable de l'entrepreneuriat social au Luxembourg.

Un programme plus orienté pratique

Rattachée à nyuko depuis 2015, l'équipe gérant le programme s'est inspirée des autres services offerts par l'asbl pour le moderniser et l'affuter. Pelagia Baxevani, manager 1,2,3 Go Social, explique: « Même si le programme fonctionne déjà très bien, nous avons voulu le rendre encore plus fonctionnel, plus pratique pour les entrepreneurs. Notre réflexion a été étayée par les feedbacks et suggestions des alumnis, et je n'ai aucun doute que cela aura un réel impact positif. »

Sur la forme, 1,2,3 Go Social change de nom et devient Impuls, clin d'oeil à la fois à ses racines locales et son ambition. Impuls bénéficie d'une nouvelle identité, plus inclusive, et d'un nouveau site dédié.

Sur le fond, l'accent est mis sur le dynamisme et la concrétisation de chaque projet entrepreneurial. La durée du programme se raccourcit, passant de douze mois à six, et permettant de proposer deux sessions par an plutôt



qu'une, sans perdre en quantité ni en qualité. Les porteurs de projets sélectionnés se verront challengés sur des objectifs pratiques et bénéficieront d'un accompagnement approfondi pendant toute la durée du programme.

Des résultats concrets

Le nouveau mode de fonctionnement du programme se base sur la méthode Lean Canvas: plutôt que d'être jugés sur un document théorique volumineux, les porteurs de projets seront invités à se frotter rapidement à leurs utilisateurs et à construire leur produit ou service avec eux. Ainsi, l'évaluation de fin de programme se fondera désormais sur trois critères: la partie théorique sera conservée mais allégée. Elle sera complétée par une session pratique sous la forme de pitches et une évaluation de l'objectif pratique personnalisé fixé en début de programme avec chaque entrepreneur. « Cette décision a été murement réfléchie et reflète notre volonté de voir se multiplier les créations d'entreprises sociales. Si nous pouvons, à notre échelle, agir en ce sens, pourquoi nous en priver ! » ponctue Martin Guérin, CEO de nyuko.

www.impuls.lu

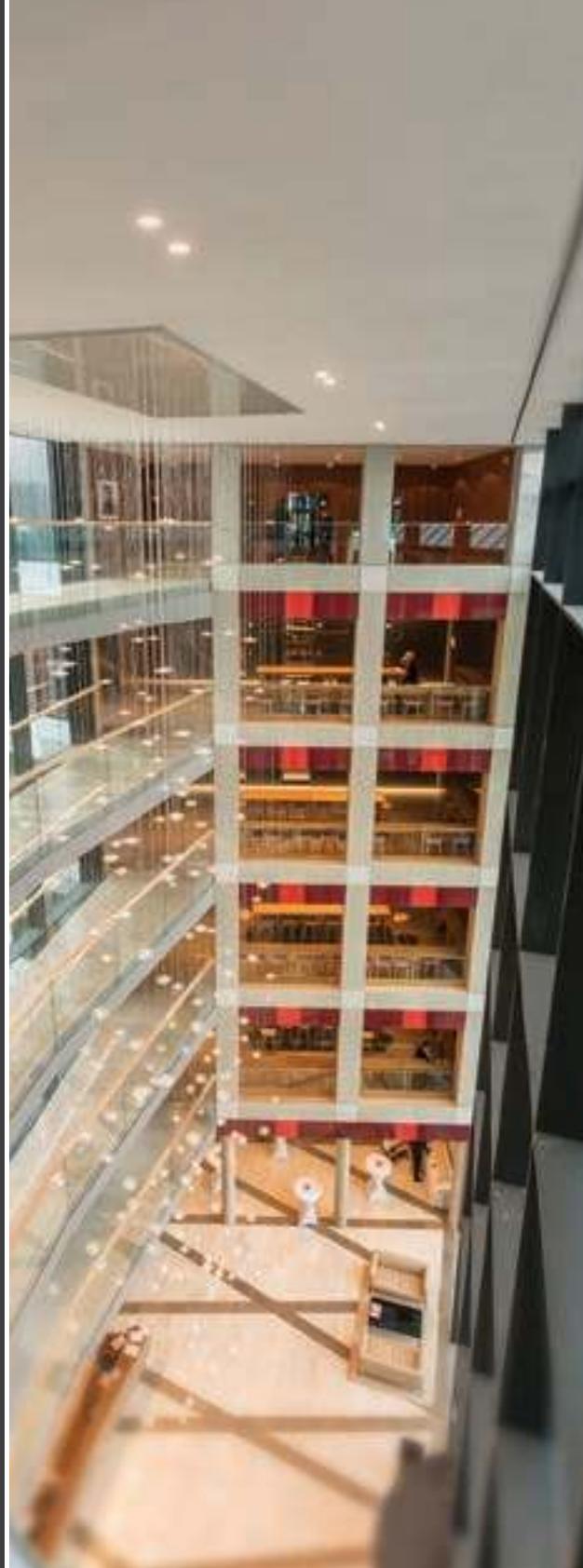
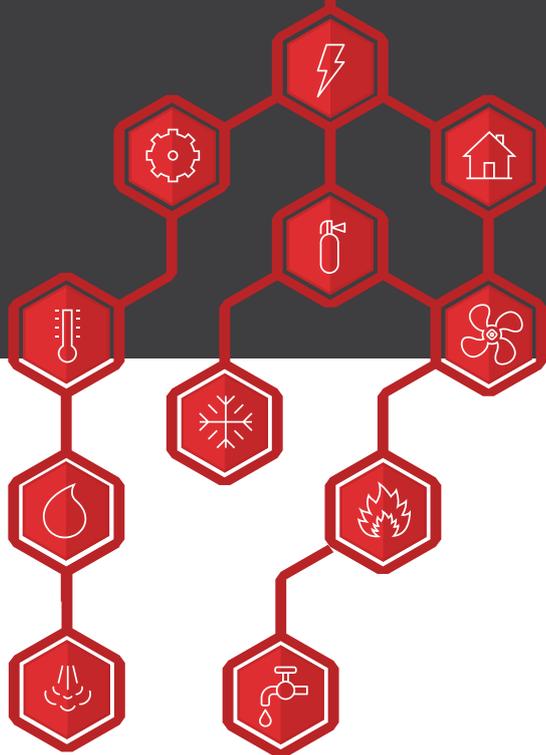
www.nyuko.lu

Toutes les techniques du bâtiment, un interlocuteur unique

Tout projet d'équipement est synonyme de multiples intervenants.

Chez a+p kieffer omnitec, grâce à notre maîtrise de l'ensemble des techniques du bâtiment, vous pouvez vous adresser à un seul et unique interlocuteur.

Neuf décennies d'expérience et 394 ingénieurs, techniciens et collaborateurs se mobilisent par son intermédiaire pour garantir à votre infrastructure le rapport confort - économie - écologie le plus performant.



Chauffage • Ventilation • Climatisation • Electricité basse tension et courants faibles • Détection et extinction d'incendie • Automatisation, régulation et surveillance • Réfrigération • Vapeur • Traitement des eaux • Sanitaire • Cogénération et chauffage urbain

 **a+p kieffer omnitec**
advance in technology

www.apko.lu

Scientist Medal 2017 for LIST researcher Bianca Pistillo

In recognition of her outstanding research on the deposition of a conducting polymer called PEDOT, Bianca Rita Pistillo, a researcher at the Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) was honored with one of the most prestigious awards in the worldwide advanced materials community. Miss Pistillo received the renowned Scientist Medal 2017 on top of her invitation to present her paper at the European Advanced Materials Congress 2017, on August 23rd in Stockholm. The International Association of Advanced Materials (IAAM) issuing this Medal is the main international network and interest group for researchers in advanced materials.

Why is it outstanding?

Miss Pistillo's IAAM-acclaimed research focusses on a deposition technique of the poly(3,4-ethylenedioxythiophene) (PEDOT), an almost transparent conducting polymer that possesses several inherently advantageous properties, such as low oxidation potential and moderate bandgap combined with good stability in the oxidised state. Together with Mr Kevin Mengueli, the engineer with whom she shared this challenging research line since the beginning, Miss Pistillo has demonstrated the LIST proprietary technique named "Plasma radicals assisted polymerization" via CVD (PRAP-CVD) as an efficient alternative to conventional vapour based techniques to deposit conjugated polymers.

What will it change?

Thanks to its unique properties, PEDOT deposited via PRAP-CVD could be easily applied to products in several markets including medical, sports, military and energy. One of the main advantages is that this deposition process is completely dry, opening the possibility of processing solvent-sensitive substrates such as paper. This overcomes the effects of rinsing on the underlying films in the case of multilayer structures. Miss Pistillo's team also demonstrated a unique ability of PRAP-CVD in depositing high conformal films on complex 3D substrates. This will allow to expand the application of PEDOT to highly structured surfaces such as fibers and fabrics.



Bianca Pistillo ©LIST

How is it funded?

This research has been conducted at LIST's Materials Research and Technology department within the Visible Light Nanocomposite Photocatalysts (VISICAT) project, funded in part by the Luxembourg National Research Fund (FNR) through its INTER and AFR PDR funding schemes. The overall aim of VISICAT, managed by Dr. D. Lenoble, was to develop a new class of visible-light nanocomposite photocatalysts; at this stage, it led to one PhD thesis, one book chapter, three patents filing and four publications.

www.list.lu

Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST)

Rapport Annuel 2016 : soutenir l'innovation industrielle et sociétale

L'ambition d'un impact fort, pour améliorer la qualité de vie et construire le Luxembourg de demain

Le Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) est une organisation de recherche et de technologie (RTO) active dans les domaines des matériaux, de l'environnement et des technologies de l'information et de la communication (TIC). En transférant la technologie à la société ainsi qu'aux entreprises locales, le LIST contribue fortement à l'émergence du Luxembourg de demain. Le LIST développe des solutions novatrices et compétitives en réponse aux besoins clés des entreprises luxembourgeoises, européennes et internationales. L'institut joue ainsi un rôle clé dans le renforcement de l'économie luxembourgeoise. Les objectifs du LIST relèvent de l'intérêt général et leur concrétisation s'avère d'utilité publique.

Diversifier l'économie en transférant l'innovation

En complémentarité avec l'ensemble des acteurs de la communauté de la recherche et de l'innovation, dont notamment l'Université du Luxembourg et Luxinnovation, le LIST apporte son portefeuille en matière d'innovation pour renforcer la cohérence et l'attractivité de l'offre luxembourgeoise. Les collaborations lancées en 2016 avec de grands noms de l'industrie basés au Luxembourg en témoignent.

Ainsi, dans le cadre d'un accord préparé en 2016, SES et le LIST coopéreront, via leur réseau international de partenaires de recherche avec une expertise unique en matière de communications par satellite (SATCOM), pour transformer les résultats de la recherche fondamentale en applications spatiales innovantes.

De même, suite à la conclusion de l'accord le plus ambitieux en matière de recherche jamais signé au Luxembourg, les chercheurs du LIST et les ingénieurs de Goodyear se concentreront sur le développement de pneus plus respectueux de l'environnement en termes de matériaux utilisés, de performance et de processus de fabrication.

Signalons aussi que les chercheurs du LIST s'associent aux experts du NASA Ames Research Center dans le cadre d'un projet d'envergure soutenu par le Fonds National de la Recherche Luxembourg (FNR): le projet MS-SPACE.



Au cœur de celui-ci, une ambition commune, fruit de profondes discussions entre l'institution américaine et le LIST: adapter et poursuivre le développement de la technologie de spectrométrie de masse mise au point ces dernières années par les experts du LIST pour des applications spatiales. Aixtron, Enovos, Roquette, Rotarex, PM-International et Zeiss sont d'autres grands noms qui ont choisi de recourir à l'expertise du LIST en 2016.

Une approche transversale pour une croissance durable

À travers les programmes Smart Cities, Smart Space, Smart Finance et Smart Manufacturing, le LIST ambitionne de fournir des solutions qui répondent directement à l'expérience des utilisateurs et s'adaptent parfaitement aux besoins socioéconomiques. Produire de la recherche qui ait un impact: telle est l'ambition qui nourrit la prospective, la planification, la mise en œuvre et la diffusion des solutions développées dans le cadre des programmes.

Des projets menés à bien avec les acteurs de la recherche et de l'innovation au Luxembourg et dans le monde

Le LIST a créé le National Composite Centre - Luxembourg (NCC-L) avec le soutien de Luxinnovation et du Ministère de l'Économie. Cette plate-forme technologique est issue de la mise en commun par les acteurs privés et publics luxembourgeois de leurs ressources et compétences en composites. On retrouve notamment les composites dans l'industrie automobile, l'aéronautique, l'électronique, la téléphonie, le sport ou la médecine.

Par ailleurs, le gouvernement luxembourgeois, appuyé par le LIST et Luxinnovation, a lancé avec l'Allemagne, l'Espagne, la France et l'Italie notamment, un «Projet Important d'Intérêt Européen Commun» (ICPEI) pour renforcer les capacités de l'Europe en calcul intensif de haute performance. Les compétences de l'Institut en analyse des données viendront renforcer ce supercalculateur le moment venu.

Signalons aussi l'association de compétences de pointe entre le LIST et le SC3DP, centre de recherche singapourien internationalement reconnu pour ses recherches dans l'impression 3D. Derrière cette collaboration se cache une grande ambition: explorer les capacités d'impression 3D de matériaux polymères composites.

Un accord avec le VTT, RTO finlandais réputé, a également été conclu en 2016, et une spin off spécialisée dans l'agriculture de précision, Agroptimize, a été créée.

L'excellence scientifique du LIST, atout majeur

En 2016, les demandes de brevet ont connu une augmentation de 20% par rapport à l'année précédente. Les chercheurs du LIST ont publié 207 articles scientifiques avec un facteur d'impact égal ou supérieur à deux dans des revues internationales et des proceedings de conférences. Certaines publications ont été particulièrement distinguées. Par ailleurs, en 2016, le LIST a assuré l'encadrement de 72 doctorants. 21 d'entre eux ont soutenu leur thèse avec succès durant cette année. Tous ces indicateurs, faisant partie du Contrat de Performance liant l'Institut à l'État, sont favorables. Les jalons posés en 2016 permettent donc d'envisager l'avenir du LIST avec optimisme.

www.list.lu



MIG

Maintenance Industrielle Générale S.à.r.l



BARBLÉ



**Constructions métalliques
Réservoirs en acier soudés
Tuyauterie industrielle
Serrurerie**



Z.I. Schaedhaff | L-5280 Sandweiler
B.P. 39 | L-5201 Sandweiler
Tél.: +352 35 72 11-1 | Fax : +352 35 72 13
E-mail: mig@mig-online.lu | www.mig-online.lu

Caves Bernard-Massard

Deux cuvées distinguées lors des
« Decanter World Wine Awards 2017 »



Bernard-Massard a récemment annoncé que deux de ses cuvées ont reçu les plus grandes distinctions lors des « Decanter World Wine Awards 2017 ». Cette compétition, organisée par l'un des magazines de vin les plus prestigieux au monde, est souvent considérée comme les « Oscars du Vin ». Quelques 17.500 vins étaient en lice cette année et parmi ceux-ci, il n'y en a que 34 qui ont été primés par une médaille de Platine « Best in show », 175 vins ont obtenu une médaille de Platine « Best in Category ».

Pour sa première participation, Bernard-Massard a raflé une médaille « Platinum, Best in Show » avec son emblématique « Cuvée de l'Ecusson », considérée par le jury comme le vin effervescent ayant le meilleur rapport qualité prix de la compétition. Notre Millésimé 2014, quant à lui, a obtenu une « Platinum, Best of Category », se distinguant dans la catégorie des effervescents d'Europe du Nord, centrale et de l'Est.

« Chapeau-bas au Luxembourg, qui avec uniquement sept vins en course, a remporté une « Best in Show » et une « Best in Category » pour deux effervescents exceptionnels », Caroline Gilby, Master of Wine (Decanter, Août 2017).

Pour Bernard-Massard, ces distinctions sont un énorme encouragement et une fantastique récompense pour les efforts continus fournis pour proposer des



produits de la plus haute qualité à des prix accessibles. C'est aussi une très belle opportunité pour situer le Luxembourg sur une mappe monde du vin et de donner une superbe visibilité à une région viticole largement inconnue mais qui en mérite tant.

www.bernard-massard.lu

Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch

Le projet de réhabilitation « Dräieck Dikrech » entre dans la phase de construction

Les partenaires du projet de réhabilitation du site de la Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch, « Dräieck Dikrech » et Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch ont marqué un moment décisif dans le développement du site avec la pose de la première pierre de la brasserie en présence d'Étienne Schneider, Vice-Premier ministre et ministre de l'Économie et de Claude Haagen, député-maire.

Avec la pose de la première pierre, les travaux de construction de la première phase, qui inclut la construction de la nouvelle Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch et de certaines infrastructures adjacentes, sont entamés. Les partenaires du projet « Dräieck Dikrech » poursuivront la planification de la réhabilitation du site et pourront assurer l'achèvement de la première phase de rénovation et de reconstruction.

John Penning, administrateur de Saphir Capital Partners, partenaire de Matexi dans la joint-venture Coogee S.à r.l., dit : « Dräieck Dikrech est un des projets luxembourgeois les plus ambitieux de reconversion urbaine. La construction de la brasserie marque un moment important dans le projet de réhabilitation ».

Arnold Blondeel, directeur de la Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch déclare : « La nouvelle brasserie nous permettra de brasser les bières Mousel et Diekirch dans des conditions privilégiées. Les installations dans la nouvelle brasserie répondront aux critères les plus modernes en termes d'efficacité énergétique et permettront de brasser de façon plus durable avec une réduction de plus de 15% de la consommation d'électricité. La réutilisation et les nouveaux efforts en matière d'assainissement généreront une réduction de 20% de la consommation d'eau mais surtout une réduction de 75% de l'émission de CO₂ ».

Pendant la phase de construction de la brasserie, qui durera moins d'un an, les bières Diekirch et Mousel



continueront d'être brassées à Diekirch dans la brasserie actuelle. Une phase de test de production est prévue pendant les mois d'été 2018 dans la nouvelle brasserie, avant la réception finale des installations, prévue pour septembre 2018.

www.brasserieideluxembourg.lu

Inspection du Travail et des Mines (ITM)

La gestion des âges en entreprise, une nécessité et un atout

Pour la deuxième année consécutive, la campagne « Lieux de travail sains » de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) vise à promouvoir une vie active durable. En 2030, près d'un tiers des travailleurs (« employé » au niveau européen ou « salarié » au Luxembourg) européens sera âgé de plus de 55 ans. La main-d'œuvre européenne vieillit, et dans la plupart des pays l'âge officiel de la retraite est en hausse. Toutefois, de nombreux travailleurs quittent le marché du travail avant cet âge légal, notamment en raison d'une santé fragile, de discriminations liées à l'âge, de perte de qualifications professionnelles ou de responsabilités familiales. De nouvelles approches pour la gestion des ressources humaines, de la sécurité au travail et de la gestion de la santé s'avèrent dès lors nécessaires.

Le Luxembourg dans le paysage européen

Même si la population du pays est relativement jeune en comparaison des autres pays européens, il n'en reste pas moins vrai que la situation peut se révéler préoccupante à brève échéance. Ainsi, en 2015, seuls 38,4 % des salariés âgés de 55 à 64 ans étaient encore actifs sur le marché du travail, alors que l'Union européenne affichait une moyenne de 53,3 %, selon les chiffres d'Eurostat. Si l'on creuse un peu plus en détail ces chiffres, il apparaît qu'en 2014 25,1 % des personnes âgées de 50 à 69 ans avaient arrêté de travailler pour des questions de santé ou d'incapacité et 23,6 % des salariés déclaraient souffrir d'une maladie ou d'un problème de santé de longue durée. À titre de comparaison, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans au Luxembourg était en 2014 de 42,5 %, alors qu'il était de 65,6 % en Allemagne, de 47 % en France et de 42,7 % en Belgique. Ce taux dépassait les 70 % dans certains pays, tels la Norvège, la Suède ou la Suisse.

La gestion de l'âge en entreprise, une nécessité et un atout

Au moment d'envisager les solutions, il faut veiller à ne pas se concentrer uniquement sur l'âge, mais sur le vieillissement des salariés. Il convient d'envisager leur santé et leur sécurité tout au long de leur carrière professionnelle, dès leur entrée sur le marché du travail. Comme le disait déjà



en 2016 Marianne Thyssen, Commissaire européenne à l'Emploi et aux Affaires sociales, « pour réellement pouvoir partir à la retraite plus tard, il faut bien vieillir, il faut rendre le travail durable, soutenable ».

La gestion de l'âge commence dès le recrutement. Ses différents éléments clés sont le transfert de connaissances, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie ; l'évolution de carrière ; les pratiques flexibles concernant le temps de travail ; la promotion de la santé au travail ; la gestion de la santé et de la sécurité au travail ; la rotation des postes et le reclassement et enfin la sortie de l'emploi et le passage à la retraite.

Les avantages de la gestion des âges en entreprise sont indéniables pour les employeurs. Elle leur garantit une offre de main-d'œuvre et leur permet d'anticiper les pénuries de compétences et de talents, d'éviter de coûteuses pertes de main-d'œuvre qualifiée et expérimentée et de diminuer ainsi la rotation du personnel et réduire les coûts de recrutement. Elle offre encore la possibilité de bien gérer la relève lors du départ à la retraite, d'atteindre une meilleure performance au sein des différents groupes d'âge et d'exploiter pleinement les forces et compétences de chacun, en profitant notamment de l'expertise et de l'expérience des salariés plus âgés.

Les salariés y trouveront aussi leurs profits. La prise en considération de leur situation et de leurs besoins spécifiques générera une plus grande motivation et une plus grande satisfaction au travail ainsi qu'une capacité de travail et une employabilité durable tout au long de leur carrière professionnelle. La gestion des âges peut également leur permettre d'atteindre un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Travail durable et soutenable ?

Les jeunes salariés d'aujourd'hui seront les salariés vieillissants de demain. La prévention en matière de santé et de sécurité au travail est donc cruciale pour l'avenir, car pour pouvoir travailler plus longtemps et partir plus tard à la retraite, il faut bien vieillir. Le travail se doit donc d'être durable, soutenable. La santé des salariés vieillissants est effectivement affectée par les conditions de travail des premières années de la carrière professionnelle. Ces conditions de travail doivent s'adapter à l'âge ainsi que l'évaluation des risques afin que les salariés restent en bonne santé et aptes au travail. L'adaptation du poste de travail en fonction de l'âge et des capacités ainsi que la formation continue permettent de maintenir le personnel vieillissant en activité et ont indéniablement un effet positif sur la productivité. Encore une fois, les différents acteurs du monde du travail y trouvent leur compte.

La capacité de travail, un concept composite

La capacité de travail, ou *work ability* en anglais, est l'équilibre entre les ressources individuelles des salariés et les exigences liées au travail auxquelles ils doivent faire face. Parmi les caractéristiques propres au salarié, on peut citer la santé et les capacités fonctionnelles (physiques, mentales, sociales), la formation et les compétences, les valeurs et les attitudes ainsi que la motivation. Les aspects liés au travail reprennent les charges (physiques et mentales) liées à la fonction, la communauté professionnelle et le leadership et, enfin, l'environnement de travail.

Plusieurs études ont démontré qu'un travail exigeant physiquement ou mentalement est négativement associé à la capacité de travailler jusqu'à 65 ans. Or au Luxembourg, 31 % des salariés estiment qu'ils ne pourront plus accomplir le même travail à 60 ans, contre une moyenne européenne de 27 %, selon la Sixième enquête européenne sur les conditions de travail 2015 de Eurofound. Une bonne santé, des incitations financières pour rester dans l'emploi, les attitudes positives envers les salariés plus âgés de la part des cadres dirigeants, une importance plus grande du travail dans la vie ont un effet positif sur la volonté de continuer à travailler jusqu'à l'âge de 65 ans.

Il ressort de l'étude « Conditions de travail et Qualité de vie au travail » réalisée par le Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER) pour le compte du Ministère de la Sécurité sociale que différents facteurs influencent le choix des salariés de se maintenir en activité. Entrent en considération les facteurs socioéconomiques, les facteurs sociodémographiques et les conditions de travail. Parmi les éléments passés en revue par le LISER figurent les conditions de travail pénibles, les horaires atypiques, les exigences en informatique, la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social. Enfin, le lien entre ces conditions de travail et le sentiment de satisfaction au travail a été envisagé.

L'évaluation des risques, l'âge en considération

Les capacités des individus changent tout au long de la vie, et même si ces fluctuations ne sont pas uniquement liées à l'âge, celui-ci est à prendre en considération dans l'évaluation des risques. Les salariés vieillissants sont en effet particulièrement soumis aux risques physiques dans le cas de mouvements répétitifs, de travaux de manutention, de postures inconfortables ou de postures statiques. Ils sont plus sensibles aux environnements de travail chauds, froids ou bruyants et aux vibrations. Le travail posté et le travail en hauteur présentent également des risques accrus pour cette catégorie de salariés. Les risques psychosociaux, tels les compétences obsolètes, le manque de formation et d'évolution de carrière, la discrimination fondée sur l'âge, le déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, entrent aussi dans le bilan global. Il ne faut néanmoins pas perdre de vue que les salariés plus âgés ne constituent pas un groupe homogène, et que l'âge n'est pas un facteur suffisant pour fonder des suppositions. Tous n'ont pas les mêmes besoins ni les mêmes souhaits en ce qui concerne leur travail.

Une politique intégrée, la clé du succès

Seule une politique intégrée, transversale et pluridisciplinaire permettra de traiter cette thématique de façon appropriée. Elle se devra d'envisager la vie professionnelle sur le long terme et passera nécessairement par le

dialogue social, l'implication des nombreuses parties intéressées étant la clé de la réussite.

Cette politique intégrée s'intéressera :

- aux aspects sociaux avec la réforme des retraites, qui vise à élever l'âge de la retraite et de limiter l'accès à la pré-retraite et aux pensions d'invalidité,
- aux politiques liées à l'emploi pour promouvoir l'emploi des salariés âgés et leur employabilité en les soutenant de façon ciblée,
- à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'aux conditions de travail, tenant compte du travail soutenable, des arrangements du temps de travail, de l'équilibre vie professionnelle-vie privée, du reclassement professionnel et de la reprise du travail,
- à la santé publique, avec la promotion de la santé sur le lieu de travail, la réadaptation médicale orientée vers la vie professionnelle, le vieillissement actif et en bonne santé,

- à la formation, avec la formation continue et la formation professionnelle,

- à l'égalité de traitement, interdisant la discrimination fondée sur l'âge ou l'incapacité.

À l'heure de mettre en œuvre des solutions, les différentes parties concernées devraient être consultées, employeurs comme salariés. Au Luxembourg, le projet de loi visant à introduire un paquet de mesures en matière de politique des âges va conduire aussi bien à une amélioration de la situation des salariés âgés qu'à un renforcement de la sensibilisation au sein des entreprises. À l'échelle européenne, les nombreux exemples de réussite et de bonnes pratiques dans ce domaine démontrent que l'implication de chacun et la solution concertée sont la clé pour une implémentation harmonieuse.

www.itm.lu

www.healthy-workplaces.eu

Deloitte Luxembourg

obtains Information Security Management certificate ISO 27001

After a comprehensive external audit carried out by BSI Group (The British Standards Institution), Deloitte Luxembourg has been certified as an ISO/IEC 27001:2013 compliant organisation.

This ISO certification confirms that Deloitte has integrated a strict Information Security Management System (ISMS) in its business processes, and that information security and client confidentiality are part of the cornerstones of the firm's activities. The ISMS is an approach that ensures a high standard of security that is maintained by Deloitte employees, and supported by IT systems and processes throughout the organization.

Roland Bastin, Partner and Chief Confidentiality Officer at Deloitte Luxembourg, highlights the importance of this new status: "As the nature of our business requires us to handle confidential information, it is of utmost importance that we have standardised processes and systems in place to ensure information security risks are well managed. We have always taken security seriously, and this certification confirms that we meet an international standard."

www.deloitte.lu

**KARL
HUGO**

MECHANICAL
ENGINEERING



INNOVATION - EXCELLENCE - FLEXIBILITÉ

www.karlhugo.com

FEDIL

Nouveaux membres

Alliance D.&D. S.A.

Siège social : 5, rue Geespelt, L-3378 Livange
Tél. : +352 2651 28 09
E-mail : info@alliancedd.com
Internet : www.alliancedd.com
N° d'identification TVA : LU 21556810
Fondation : 2006
Effectif : 48 personnes (dont 8 personnes fixes)
Capital social : 100.000 EUR
Dirigeant : M. Bilal Yildirim
Activité : Industrie de la transformation des métaux, construction et parachèvement

Eyesen S.A.

Siège social : 5, rue Geespelt, L-3378 Livange
Tél. : +352 28 48 30 40 1
E-mail : info@eyesen.lu
Internet : www.eyesen.lu
N° d'identification TVA : LU 23959103
Fondation : 2009
Effectif : 6 personnes
Capital social : 100.000 EUR
Dirigeant : M. Fabrice Levy, gérant-directeur
Activité : Travail intérimaire

Flen Health S.A.

Siège social : 29, rue Henri Koch, L-4354 Esch-sur-Alzette
Tél. : +352 26 34 06 27 1
E-mail : info@flenhealth.com
Internet : www.flenhealth.com
N° d'identification TVA : LU 25754669
Fondation : 2011
Effectif : 14 personnes
Capital social : 31.000 EUR
Dirigeant : M. Philippe Sollie, executive chairman
Activité : Négoce international

Inland Navigation Luxembourg S.A. - INL

Siège social : 7, route du Vin, L-5401 Ahn
Tél. : +352 26 70 52 05
E-mail : wim@inl.lu
Internet : www.inl.lu
N° d'identification TVA : LU 18774342
Fondation : 2000
Effectif : 250 personnes
Capital social : 750.000 EUR
Dirigeants : M. Willem H. MacLeanen, administrateur délégué
Mme Evelien Harmelink, administratrice
M. Gobert W. MacLeanen, administrateur
Activité : Logistique

Lat Lux S.à r.l.

Siège social : 11, boulevard du Prince Henri, L-1724 Luxembourg
Tél. : +352 27 85 88 78
Internet : www.latgroup.com
N° d'identification TVA : LU 25024768
Fondation : 2011
Effectif : 100 personnes
Capital social : 13.000 EUR
Dirigeant : M. Gaël Ludwiczak, gérant
Activité : Industrie de la transformation des métaux

Linklaters LLP

Siège social : 35, avenue J.F. Kennedy, L-1855 Luxembourg
Tél. : +352 26 08 1
E-mail : luxembourg.reception@linklaters.com
Internet : www.linklaters.com
N° d'identification TVA : LU 21704664
Fondation : 2007
Effectif : 115 personnes
Dirigeant : M. Patrick Geortay, managing partner
Activité : Bureaux de conseil

Portakabin Luxembourg,

Succursale luxembourgeoise de Portakabin Ltd
Adresse postale : 2, rue Kalchesbrück, L-1852 Luxembourg
Tél. : +352 28 86 87 20
E-mail : building@portakabin.lu
Internet : www.portakabin.lu
N° d'identification TVA : LU 26320330
Fondation : 2013
Effectif : 1.750 personnes
Capital social : 250.000 EUR
Dirigeant : M. Franky Depoortere, gérant
Activité : Construction et parachèvement

Pro Musik S.à r.l.

Siège social : 49, rue Gabriel Lippmann, L-4967 Niederanven
Tél. : +352 26 34 01 74
E-mail : mail@promusik.lu
Internet : www.promusik.lu
N° d'identification TVA : LU 27860030
Fondation : 2015
Capital social : 12.500 EUR
Dirigeants : M. Colin Peters, CEO
M. Winfried Kornberg, CEO
Activité : Services divers aux entreprises

P.T.S. GmbH

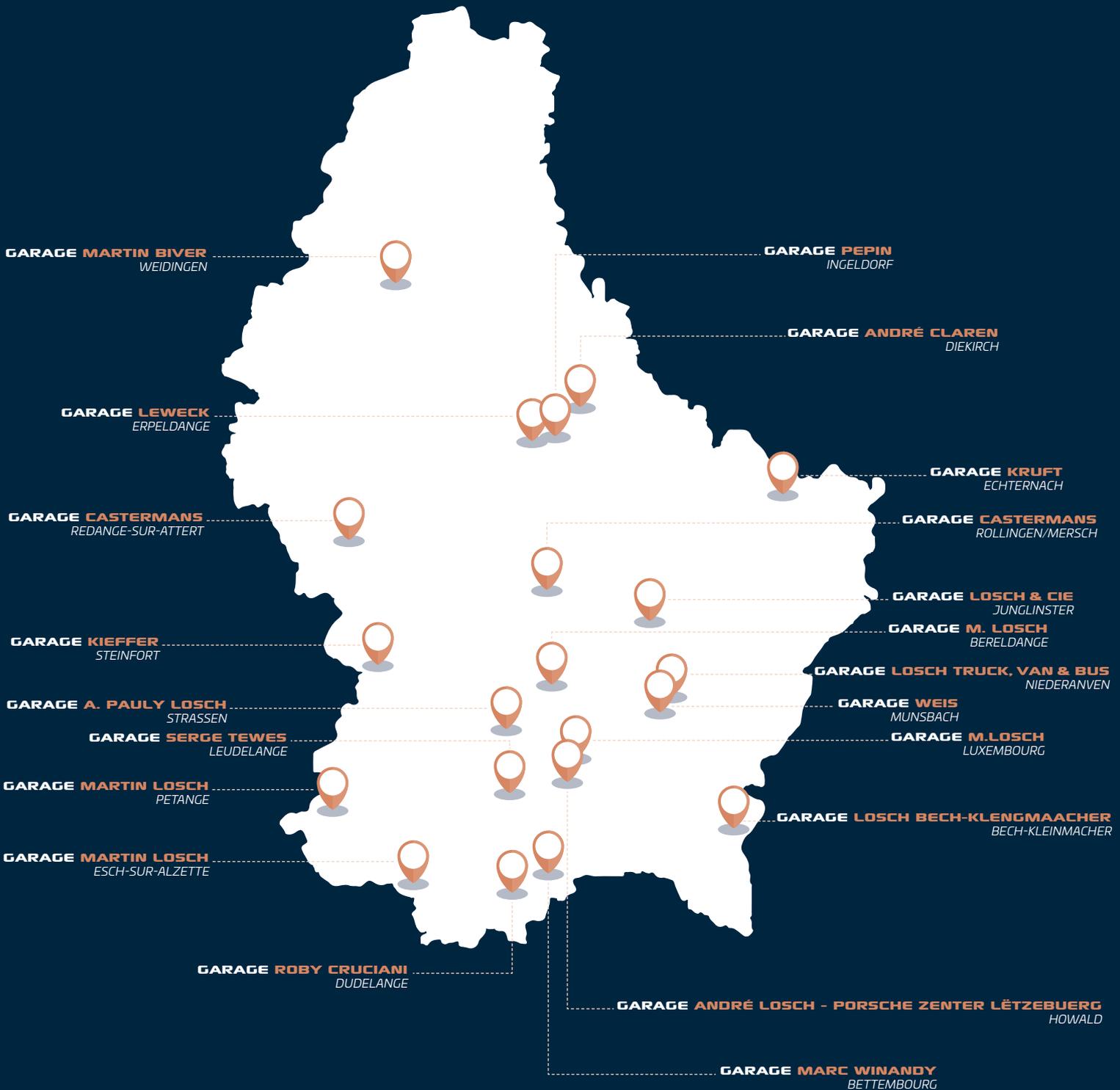
Adresse postale : 1A, rue de la Laiterie, L-9910 Troisvierges
Tél. : +352 26 95 72 40
E-mail : info@pts.lu
Internet : www.pts.lu
N° d'identification TVA : LU 18159030
Fondation : 1999
Effectif : 15 personnes
Capital social : 25.000 EUR
Dirigeant : M. Franz-Josef Georges, Geschäftsführer
Activité : Services divers aux entreprises

Sup Interim L1 S.à r.l. (anc. Defi Inter Lux S.à r.l.)

Siège social : 10, rue du Canal, L-4050 Esch-sur-Alzette
Tél. : +352 26 48 40
Internet : www.supinterim.lu
N° d'identification TVA : LU 15306675
Fondation : 1992
Effectif : 6 personnes
Capital social : 50.000 EUR
Dirigeant : M. Yannick Valsesia, gérant
Activité : Travail intérimaire

Work Inside Luxembourg S.à r.l.

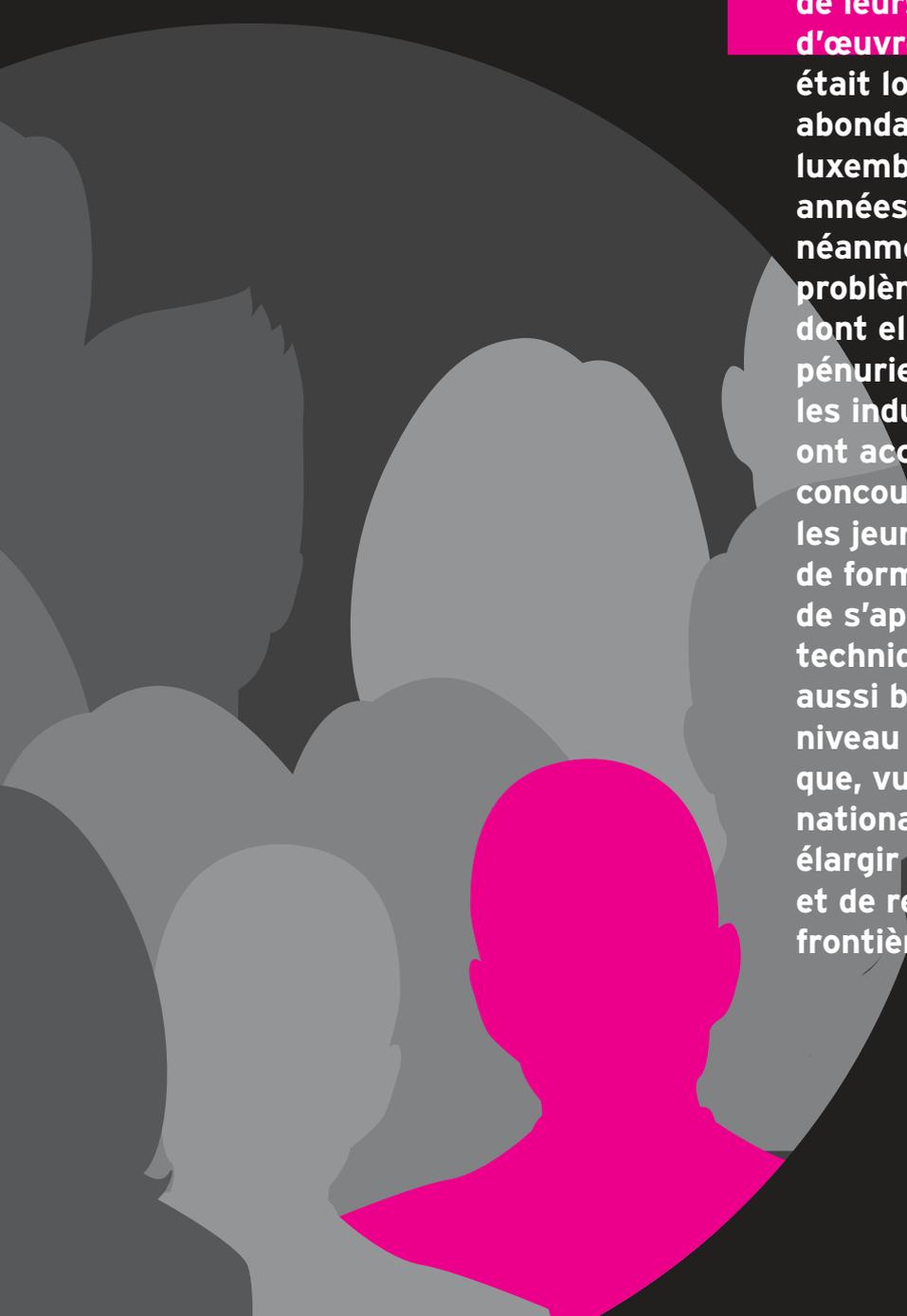
Siège social : 20, rue du Luxembourg,
L-4220 Esch-sur-Alzette
Tél. : +352 26 54 66
Internet : www.cotejob.lu
N° d'identification TVA : LU 26113610
Fondation : 2013
Effectif : 5 personnes
Capital social : 100.000 EUR
Dirigeant : M. Frédéric Desbois, gérant
Activité : Travail intérimaire



MARQUES REPRÉSENTÉES:



Le secteur du recrutement et de l'intérim



La compétitivité des entreprises dépend largement des compétences de leurs collaborateurs. Une main-d'œuvre qualifiée et polyglotte était longtemps disponible en abondance sur le marché de l'emploi luxembourgeois. Depuis quelques années les entreprises rencontrent néanmoins de plus en plus de problèmes pour trouver les profils dont elles ont besoin. Face à cette pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les industries luxembourgeoises ont accentué leurs efforts avec le concours de la FEDIL afin de motiver les jeunes à emprunter des voies de formations leur permettant de s'approprier des compétences techniques. Ces efforts se situent aussi bien au niveau national qu'au niveau de la Grande-Région alors que, vu l'exiguïté du territoire national, les entreprises ont dû élargir leurs efforts d'orientation et de recrutement au-delà de nos frontières.

Néanmoins, les fruits des efforts de sensibilisation réalisés ne pouvant être escomptés qu'à moyen terme, les entreprises doivent trouver les candidats nécessaires à leur fonctionnement. C'est à cette pénurie de talents que les secteurs du recrutement permanent et du travail intérimaire apportent des solutions adaptées.

Le marché du travail en 2017

Au 31 mai 2017, on comptait 404.669 salariés au Luxembourg, pour un emploi total de 430.572 travailleurs, contre 390.630 fin janvier 2016. En un peu plus d'an, le nombre de salariés a donc augmenté de 14.039 unités (+3,5%).

Si on exclut le travail intérimaire, qui représente environ 1/5 des flux de main-d'œuvre, 114.130 recrutements et 101.590 fins de contrats ont été réalisés sur le marché du travail luxembourgeois sur une année.

Sur les 11.700 emplois salariés créés en 2016, 40% ont bénéficié aux frontaliers français, 23% aux résidents européens et seulement 9% aux résidents luxembourgeois. Ces chiffres doivent toutefois être relativisés par le fait que davantage de salariés de nationalité luxembourgeoise deviennent frontaliers. Ainsi, les Luxembourgeois non-résidents ont occupé 8,2% des emplois créés en 2016 (en 2006 ce taux était encore de 2,4%). Les Français restent tout de même, avec 34% des engagements sur les emplois créés en 2016, la nationalité qui profite le plus de la dynamique du marché du travail, suivis des Luxembourgeois (20%) et des Portugais (10%).

Le nombre de demandeurs d'emploi a diminué de 5,3% sur un an et s'est établi à 15.465 au 31 mai 2017. Sur un an, cela constitue une baisse de 866 personnes. Le taux de chômage s'est établi à 6,0%, c'est-à-dire au même niveau qu'en avril 2017 et 0,4% en-dessous du niveau de mai 2016.

L'économie nationale va probablement croître de plus de 4% en 2017 et en 2018, après des performances déjà très enviables (4,2%) en 2016.

Le recrutement permanent et la FR2S

Afin d'accompagner les employeurs du pays dans leurs recherches de talents pour une durée indéterminée, de nombreux cabinets de recrutement et d'executive search opèrent sur le marché luxembourgeois.

L'activité de conseil en recrutement, non réglementée contrairement à l'activité d'intérim, est un élément clé dans le développement économique des entreprises. En effet, faire appel à un professionnel pour mener à bien un recrutement permet tout d'abord d'avoir un conseil éclairé sur le marché du travail ainsi que sur la pertinence du profil recherché. Le support d'un cabinet permet en outre de se donner tous les moyens pour recruter le meilleur profil selon les compétences requises mais également de tenir compte de la culture d'entreprise et de son contexte (développement, restructuration,...) ainsi que des contraintes éventuelles (pénurie de certaines compétences, tensions sur les salaires).

Compte tenu de la taille restreinte du marché de l'emploi luxembourgeois, il est souvent nécessaire d'élargir la recherche de talents en dehors de la Grande-Région afin de trouver la perle rare parmi une sélection élargie de candidats potentiels, sachant, de plus, que certaines compétences doivent être importées. Cette ouverture souvent nécessaire aux marchés extérieurs a eu pour effet de susciter l'intérêt de cabinets de recrutement basés à l'étranger à proposer leurs services à des employeurs locaux, sans avoir d'ancrage local. L'existence d'un bureau permanent au Luxembourg est le premier critère de la FR2S (Federation Recruitment Search & Selection) pour pouvoir adhérer à l'organisation représentative du secteur du recrutement au Luxembourg. En effet, comment mettre en avant les avantages d'un pays dans lequel on ne travaille pas et dont on ne connaît pas parfaitement les spécificités ? Pour pouvoir attirer des talents au Grand-Duché, il faut avoir une parfaite vision du marché du travail mais également une connaissance approfondie des avantages et des inconvénients éventuels pour un talent vivant à l'étranger en fonction de sa situation tant professionnelle que personnelle.

La présence locale d'un cabinet est donc un premier gage de sérieux mais cette condition n'est pas suffisante pour garantir un haut niveau de qualité de services. La FR2S a défini un certain nombre d'engagements, tant vis-à-vis des entreprises utilisatrices que des candidats. Ils sont détaillés dans le Code de Déontologie qui a été signé par l'ensemble des cabinets - membres.

Pourquoi avoir créé une Fédération du recrutement ?

Contrairement à la plupart des pays européens, le Luxembourg n'avait pas, jusqu'il y a peu, de fédération représentative veillant à promouvoir et à garantir l'éthique dans la profession de conseil en recrutement permanent.

Sous l'égide de la FEDIL, la FR2S a ainsi pour mission de définir des standards de qualité et de valoriser ses membres qui sont nécessairement signataires du code de déontologie en vigueur et qui s'engagent ainsi à le respecter.

Code de Déontologie

En décembre 2016, les membres de la Federation Recruitment, Search and Selection (FR2S) ont signé le premier code de déontologie de la profession de conseil en recrutement permanent.

Les membres signataires s'engagent notamment à ne pas « chasser » chez leurs clients et promettent une parfaite transparence quant aux méthodes de sélection utilisées. Les candidats doivent être protégés de fuite de confidentialité tant concernant les données fournies que dans la présentation de leur profil sur le marché.

Les cabinets-membres de la FR2S

Avoir recours à un conseil externe établi au Grand-Duché pour se faire accompagner dans un recrutement permet indéniablement de limiter les risques d'échec. Un cabinet qui adhère de plus aux valeurs définies par la FR2S aura pour objectif de mener à bien chaque recherche en toute impartialité et transparence, en assurant à ses clients une sélection de candidats la plus qualitative possible et en mettant en œuvre les actions nécessaires à une validation de leurs profils (entretiens de sélection systématiques, prises de références en accord avec les candidats,...).

Le recrutement est un métier de comparaison et un cabinet professionnel base toujours sa sélection sur un échantillon élargi de candidats potentiels, ce qui permet ainsi de garantir dans la plus grande majorité des cas un choix de plusieurs profils ciblés à l'entreprise qui recrute.

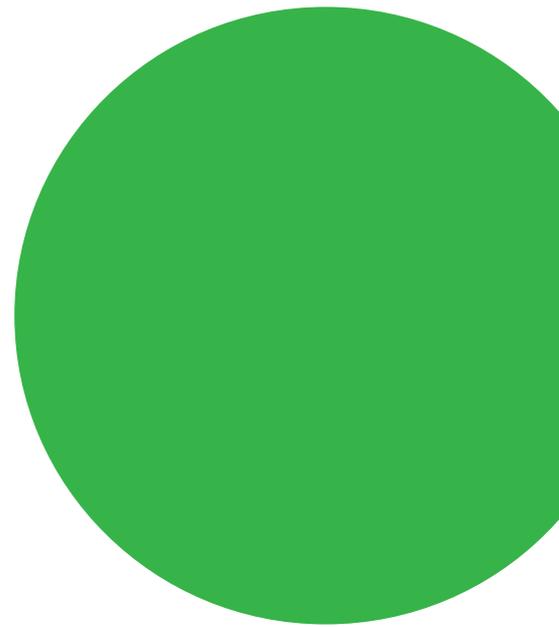
Selon le positionnement du cabinet membre de la FR2S (recrutement ou executive search), la méthodologie, le type de services ainsi que les niveaux d'honoraires peuvent bien évidemment varier. Toutefois les engagements définis dans le code de déontologie seront toujours respectés et garantiront ainsi aux entreprises clientes une prestation de qualité.

Les conséquences d'un recrutement raté

Faire un mauvais choix dans le recrutement d'un collaborateur a de multiples conséquences, directes et indirectes. Le premier impact est financier et regroupe le coût des moyens mis en œuvre pour trouver le candidat (publication et traitement d'annonces, accès à des bases de données de candidats ; temps passé à sélectionner les candidats, coûts de tests éventuels,...) ainsi que le coût salarial du candidat (salaire, charges patronales, frais de déménagement éventuels,...). Il est également important de prendre en considération les frais indirects (secrétariat, frais de formation, frais informatiques ; déplacements,...) et les coûts éventuels liés au licenciement (honoraires d'avocat,...).

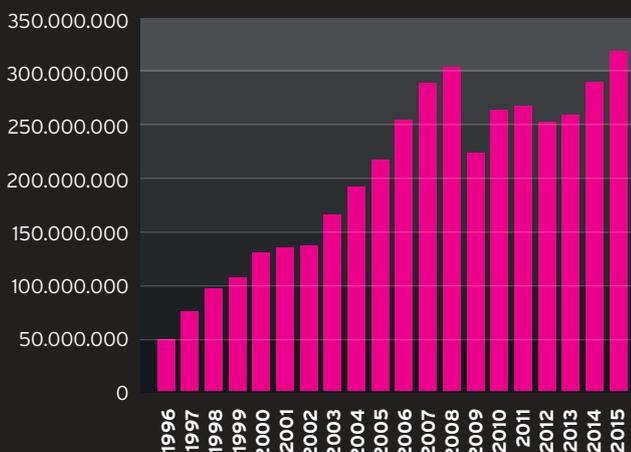
En complément, de nombreuses conséquences indirectes s'ajoutent parmi lesquelles l'impact financier des erreurs et échecs liés à la personne recrutée (perte de clients, lancement raté d'un produit,...), les coûts liés à la désorganisation éventuelle de son service (baisse de motivation et de productivité, esprit négatif des autres collaborateurs, voire parfois la démission de salariés clés dans l'organisation,...). La réputation externe de l'entreprise peut également être écornée avec un impact négatif sur la marque de l'employeur.

Pour exemple, l'échec du recrutement d'un responsable comptable au salaire brut annuel de 70K€ au terme d'une période d'essai de 6 mois s'élève à un coût salarial direct de plus de 40K€, sans compter tous les autres frais directs et indirects qui peuvent représenter entre 5K€ et 30K€ selon l'impact sur l'organisation et les équipes, sachant qu'il faut ensuite lancer un nouveau recrutement.



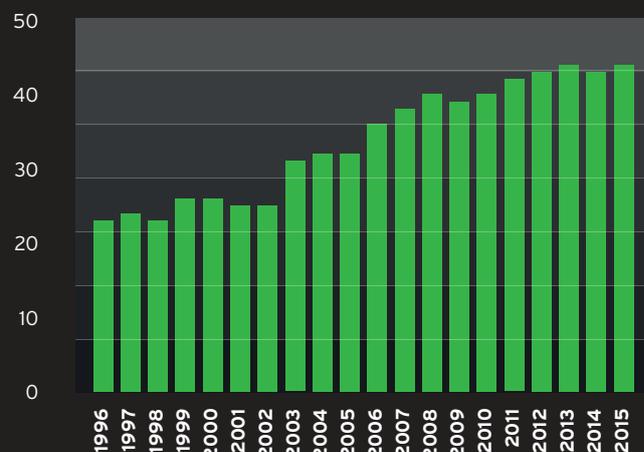
01

Evolution du chiffre d'affaires des entreprises de travail intérimaire (Source : Ministère du Travail)



02

Evolution du nombre d'entreprises de travail intérimaire (Source : Ministère du Travail)



Le travail intérimaire et la FES

Partenaire stratégique de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail intérimaire lui offre la flexibilité indispensable pour rester compétitive sur son marché et résister, ainsi, à la concurrence.

Le travail intérimaire permet en effet d'adapter le volume de l'effectif au rythme de l'activité réelle de l'entreprise : en recrutant des intérimaires pour absorber des pics de production momentanés, en réalisant un projet ponctuel ou remplaçant un salarié absent.

Le travail intérimaire se concrétise par une relation tripartite de mise à disposition de personnel.

L'intérimaire est engagé et rémunéré par l'entreprise de travail intérimaire au moyen d'un contrat de mission ; l'entreprise intérimaire détache son salarié auprès de l'un de ses clients, l'entreprise utilisatrice, dans laquelle celui-ci effectue sa mission au moyen d'un contrat de mise à disposition.

Les entreprises de travail intérimaire mettent à disposition des entreprises utilisatrices, des intérimaires sélectionnés en fonction des critères définis préalablement.

Au besoin, grâce à leur budget formation qu'elles se sont données dans le cadre du Fonds de formation Sectoriel pour l'Intérim (www.fsi.lu), elles renforcent les compétences du métier d'origine, adaptent les compétences en fonction des évolutions des techniques et des métiers, répondent à une pénurie de qualifications données, forment des jeunes sans expérience, ou tout simplement forment à la santé et sécurité au travail.

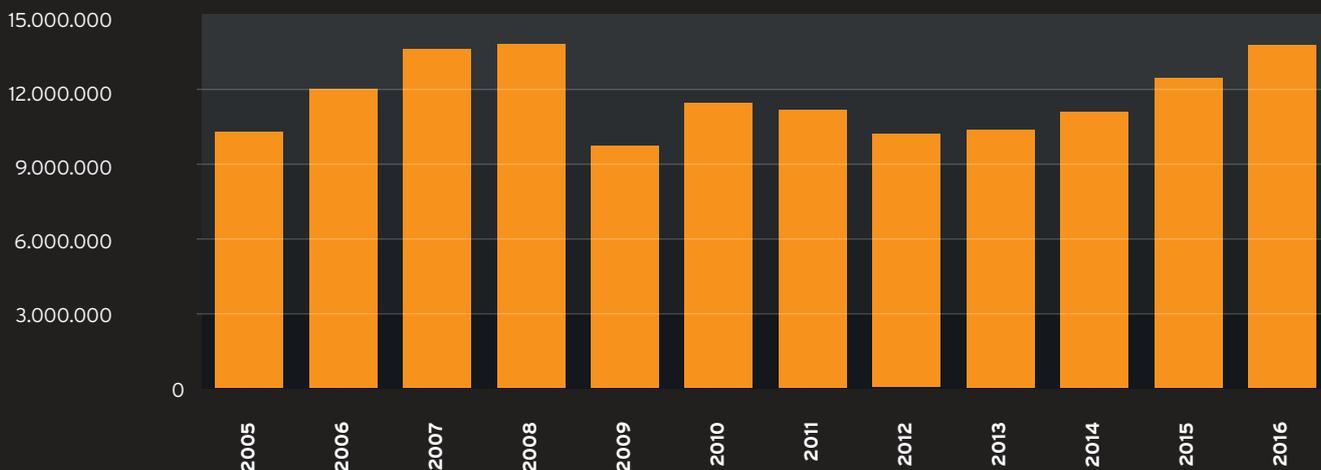
Pour l'entreprise utilisatrice, c'est un gage de qualité, pour l'intérimaire c'est un gage d'employabilité accrue.

Au Luxembourg, le secteur de l'intérim a généré un chiffre d'affaires de quelque 320 millions d'EUR en 2015 et 48 entreprises de travail intérimaire sont titulaires d'une autorisation d'établissement en 2017.

En termes d'emploi, l'intérim représentait 2% de l'emploi salarié avec 7.740 intérimaires en 2016 ayant presté quelque 13,8 millions d'heures de travail, soit un emploi total qui reste légèrement inférieur à 2008 avec 7.922 salariés. Après avoir atteint un pic à 2,3% cette année-là, puis chuté à 1,7% en 2009, cette forme d'emploi temporaire remonte donc progressivement la pente.

03

Evolution des heures prestées par les travailleurs intérimaires (Source : STATEC)



FINANCEZ **VOTRE PROJET** D'ENTREPRISE

CRÉATION

DÉVELOPPEMENT

INVESTISSEMENT

INNOVATION

TRANSMISSION

SNCI

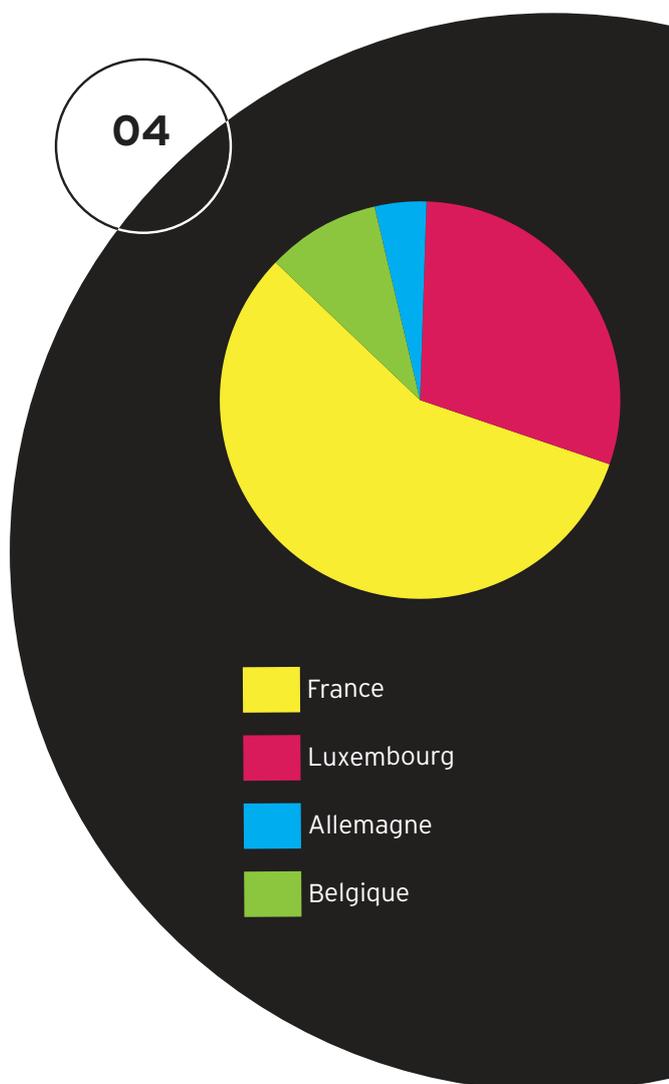
SOCIÉTÉ NATIONALE DE CRÉDIT ET D'INVESTISSEMENT

SOCIÉTÉ NATIONALE DE CRÉDIT ET D'INVESTISSEMENT | TÉL 46 19 71-1 | SNCI@SNCI.LU | WWW.SNCI.LU

En fonction des lieux de résidence des intérimaires, les évolutions s'avèrent très contrastées, faisant de l'intérim une clé de lecture intéressante des adaptations du marché du travail luxembourgeois aux variations conjoncturelles.

Pays de résidence des intérimaires

(Source : STATEC)



En 2016, les frontaliers représentaient plus de 70% du total des intérimaires contre 76% en 2009.

Comme l'atteste **le graphique 4**, les résidents français constituent le principal contingent de travailleurs intérimaires (57% du total), suivi des résidents (30%, majoritairement de nationalité portugaise).

Le marché continue de démontrer sa bonne santé avec une croissance soutenue de plus de 9% depuis le début de l'année 2017, ce qui laisse enfin espérer un niveau d'activité supérieur à ce qu'il était avant la crise de 2009.

L'intérim est encadré légalement au Luxembourg depuis 1994. Les principales entreprises avaient alors décidé de créer leur fédération, l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI). À cette époque, le métier de l'intérim nécessitait une double autorisation d'établissement obligatoire et exclusive. Cette fédération devenue depuis 2011 FEDIL Employment Services a réussi à faire évoluer le cadre légal avec la reconnaissance de son activité de recrutement en 2012, la possibilité de gérer des contrats étudiants en 2013 et souhaite aujourd'hui pouvoir offrir un contrat à durée indéterminée aux intérimaires réguliers.

Tous les membres de FEDIL Employment Services se sont engagés au respect d'un Code de déontologie et d'une Charte de la diversité. FEDIL Employment Services a également œuvré pour la création d'un fonds de formation dédié à ses intérimaires et aux permanents du secteur, le F.S.I. (Fonds de formation Sectoriel pour l'Intérim) qui a vu le jour en octobre 2009 et permis depuis à plus de 2.000 intérimaires de suivre une formation complémentaire ou professionnalisante.

Les défis majeurs pour les professionnels du recrutement

L'impact de la digitalisation sur le recrutement

En quelques années, l'évolution du recrutement a été spectaculaire. De « papier-pressé », le recrutement est devenu électronique, puis mobile et social. La relation candidats-employeurs a vécu une révolution et modifié leurs rapports.

Pour faire face à ces changements, les professionnels du recrutement doivent s'adapter et s'assurer de leur compétitivité sur le marché sur base des quatre principes suivants :

- Les professionnels du recrutement doivent se doter des bons outils (notamment digitaux) et ainsi développer une approche plus interactive et dynamique avec les candidats pour toujours avoir une longueur d'avance sur les entreprises et jouer ainsi pleinement leur rôle de conseil en recrutement.
- Les réseaux sociaux entraînent un grand changement dans les métiers RH et du recrutement. Dans un contexte de globalisation de l'information, la validation et la sélection des candidats deviennent essentielles. Passer par un recruteur professionnel est incontournable pour des recherches sensibles.
- Le candidat passif n'existe plus. Le marché du travail a changé et les candidats avec lui. Plus question de passer toute sa carrière dans la même entreprise ou de s'enfermer dans une routine. Les différences entre les candidats actifs et passifs se gomment, au point que ces derniers sont une espèce en voie de disparition. Le sourcing de candidats est donc devenu proactif.
- Il faut faire tomber les barrières espace-temps. Les recruteurs doivent être réactifs et agiles car ils sont soumis à de fortes pressions concernant la durée d'un processus de recrutement, d'autant plus sur un marché pénurique de candidats.

L'évolution digitale de la société impacte fortement l'entreprise et les modes de travail traditionnels, ce qui fait dire à certains que 60 % des métiers qui seront recrutés en 2030 n'existent pas encore.

Par conséquent, non seulement la composante digitale doit être intégrée dans chacun des métiers traditionnels de l'entreprise mais il faut également tenir compte des métiers qui n'existaient pas il y a quelques années et qui sont aujourd'hui au cœur de la transformation de chaque entreprise.

Les professionnels du recrutement et les RH devront se mettre en conformité avec le RGPD

Le nouveau règlement européen sur la protection des données « RGPD » sera applicable dans tous les États membres à partir du 25 mai 2018. Les entreprises de travail intérimaire, les cabinets de conseil en recrutement et d'executive search et les départements des ressources humaines devront donc se mettre en conformité et l'être à cette date.

Ce règlement introduit la notion de protection des données à caractère personnel à plusieurs niveaux : protection en amont, protection analysée, protection documentée, protection en chaîne, mais aussi renforcement du droit des personnes. Par exemple, pour pouvoir utiliser ses données, il faudra dans certains cas obtenir le consentement de la personne.

Les recruteurs devront intégrer la protection de la vie privée dans la gestion de leurs bases de données et mettre en place un processus permettant de prouver qu'elles les gèrent de manière conforme au RGPD (licéité, finalités, conservation, ...). A cela s'ajoute le renforcement d'autres droits tels la portabilité des données, leur rectification et leur effacement.

Conclusion

Le Luxembourg est confronté à une problématique de taille : la pénurie des talents. En plus, la digitalisation implique de nouvelles compétences à développer mais aussi de nouvelles compétences pour les appréhender. Or, la plupart des chefs d'entreprises au Luxembourg n'ont pas les ressources (et compétences) pour faire face à ces défis de sorte que les services offerts par les secteurs du recrutement et de l'intérim deviennent de plus en plus incontournables pour les entreprises qui doivent s'adapter et qui veulent développer leur activité.

Membres FR2S

(www.fr2s.lu)

Membres FES

(www.fes.lu)

Action Interim S.A.
www.actioninterim.lu

Adecco Luxembourg S.A.
www.adecco.lu

Axia Interim S.A.
www.axia-interim.fr

Axis (Luxembourg) S.à r.l.
www.axis.jobs

Camo-Lux S.A.
www.camolux.lu

Chrono Interim S.à r.l.
www.chrono.lu

D.L.S.I. Luxembourg S.A.
www.groupedlsi.com

Enthalpia Lux S.à r.l.
www.menway.fr

Euro-Deal S. à r.l.
www.euro-deal.fr

Eyesen S.A.
www.euro-deal.fr

ISS Luxintérim S.à r.l.
www.luxinterim.lu

Kelly Services Luxembourg S.à r.l.
www.kellyservices.lu

Manpower Luxembourg S.A.
www.manpower.lu

Myjob S.à r.l.
www.my-jobest.com

Oceal Intérim S.à r.l.
www.oceal-interim.lu

Randstad Interim S.A.
www.randstad.lu

Sofitex S.à r.l.
www.sofitex.lu

SUP Interim L1 S.à r.l.
www.supinterim.lu

Synergie Travail Temporaire S.à r.l.
www.synergie.lu

Time Power Advantage S.A.
www.tpa.lu

Turbolux S.à r.l.
www.turbolux.lu

Adecco Luxembourg S.A.
<http://www.adecco.lu>

Axis (Luxembourg) S.à r.l.
www.axis.jobs

Badenoch & Clark
www.badenochandclark.lu

Cabinet Walter International S.à r.l.
www.cabinet-walter.com

Delebois & O'Donnell S.à r.l.
www.dorecruit.com

Elan IT Resource S.à r.l. - Experis
www.experis.lu

Gerstlauer Consulting S.à r.l.
www.marliere-gerstlauer.com

GoToFreedom S.à r.l.
www.gotofreedom.eu

Michael Page International (Luxembourg)
www.michaelpage.lu

Morgan Philips Luxembourg S.A.
www.morganphilips.lu

Randstad HR Services S.A.
www.randstad.lu

RH Expert S.à r.l.
www.rhexpert.com

Transman S.à r.l.
www.transman-consulting.com

Xpertize Luxembourg S.à r.l.
www.xpertize.lu

Un moment propice pour les réformes structurelles

Par Yves Nosbusch

L'économie européenne ne s'est pas aussi bien portée depuis dix ans. La croissance est au rendez-vous, le chômage continue de se résorber graduellement et les indicateurs avancés suggèrent un net regain de confiance.

Malgré ces bonnes nouvelles sur le plan conjoncturel, l'analyse au niveau structurel est plus mitigée : la productivité ne s'est que peu améliorée au cours des quinze dernières années. En effet, entre 2000 et 2014, la productivité globale des facteurs a progressé de 1,5 % en zone euro alors qu'aux États-Unis, sur la même période, elle a augmenté de près de 11 %. Les institutions internationales estiment que la croissance potentielle de la zone euro est tombée en-dessous de 1 % par an, contrairement aux États-Unis où elle est estimée à plus de 2 %.

Afin d'augmenter la croissance potentielle de la zone euro ainsi que sa capacité de résistance à des chocs futurs, il est essentiel de continuer d'avancer sur les réformes structurelles. Mario Draghi, président de la Banque centrale européenne, l'a encore rappelé récemment. La bonne nouvelle est que l'impact potentiel de ce type de réformes est particulièrement important en Europe : l'OCDE estime qu'une convergence vers les meilleures pratiques sur le marché du travail et celui des biens et services ainsi que dans les domaines de la politique fiscale et des retraites pourrait augmenter le PIB moyen par tête dans l'Union européenne de 11 % sur une période de dix ans.

Même si l'expérience montre que la plupart des réformes structurelles ont lieu pendant des périodes de crise, des études du Fonds monétaire international suggèrent que ces réformes sont plus efficaces lorsqu'elles sont mises en place quand les conditions macroéconomiques sont favorables. C'est le cas en zone euro aujourd'hui, grâce en particulier au soutien monétaire exceptionnel de la Banque centrale européenne qui a mené à des taux d'intérêt historiquement bas. Des réformes structurelles visant à augmenter l'investissement et la productivité devraient être particulièrement efficaces dans cet environnement puisque des taux d'intérêt bas favorisent le crédit à l'investissement. Par ailleurs, certaines réformes structurelles, notamment dans le domaine du marché de l'emploi, portent leurs fruits sur le long terme mais peuvent avoir des effets négatifs sur la demande à court terme. Si les conditions macroéconomiques sont favorables, il est en conséquence plus facile de mettre en place un accompagnement budgétaire pour neutraliser une telle chute temporaire de la demande.

Ainsi, l'argument selon lequel il ne faudrait pas trop pousser les réformes structurelles dans le contexte actuel parce qu'elles pourraient compromettre la reprise en zone euro ne semble pas vraiment convaincant. Ce qui est vrai pour la zone euro dans son ensemble l'est, a fortiori, pour le Luxembourg qui connaît actuellement une situation particulièrement favorable avec des taux de croissance supérieurs à 4 % par an.

Yves Nosbusch, Chief Economist, BGL BNP Paribas



Les prestataires dissuadés de franchir la frontière

Par Patricia Hemmen



Une entreprise établie à l'étranger peut détacher temporairement des salariés sur le territoire luxembourgeois pour exécuter des travaux. Pour être conforme aux dispositions légales sur le détachement cependant, elle doit faire une déclaration de détachement via la plateforme électronique de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM). Cette obligation s'applique même pour des activités qui ne prennent qu'une journée voire quelques heures. Lorsqu'une entreprise travaille plusieurs fois par jour au Luxembourg sur différents chantiers ou lieux de travail par ailleurs, elle est tenue de répéter l'exercice pour chaque détachement différent. Cette déclaration génère pour chacun des salariés détachés un badge social à présenter en cas de contrôle et qui est obligatoire pour toute entreprise étrangère, quel que soit son secteur économique, sauf le secteur maritime. Depuis une loi du 14 mars 2017, les exigences administratives et les contrôles ont été considérablement renforcés.

Même si elles saluent l'objectif de renforcer la lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale, les nouvelles restrictions posent d'importants problèmes aux entreprises luxembourgeoises. La mobilité des salariés et la prestation transfrontalière de services, dont le détachement est une forme, sont d'une importance capitale pour une économie ouverte comme celle du Luxembourg et des autres pays qui ne disposent pas d'un grand marché économique. Vu l'exiguïté du territoire luxembourgeois et l'ouverture de son économie, les entreprises luxembourgeoises dépendent largement de produits ou de services provenant de l'extérieur. Compte tenu de la petite taille du pays, beaucoup de prestataires et surtout des spécialistes ne sont pas disponibles sur le territoire national, ce qui oblige nos entreprises de recourir à des cocontractants étrangers.

Or, nos entreprises constatent que, face aux coûts et délais supplémentaires liés aux obligations déclaratives et à

la communication des documents requis (tels les certificats de TVA et de déclaration préalable ainsi que, pour chacun des salariés, les formulaires A1, contrats de travail, certificats médicaux d'embauchage, autorisations de séjour, attestations des qualifications professionnelles, fiches de salaires et pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pendant la durée du détachement), de plus en plus de leurs prestataires augmentent leurs prix ou refusent même de manière générale de détacher leurs salariés pour travailler pour des clients luxembourgeois. S'ils comparent la valeur économique de la prestation et le prix qu'ils peuvent facturer aux coûts administratifs et risques d'amende associés, leur intérêt à prendre la commande devient minime voire nul.

Si ces charges administratives peuvent être justifiées pour un détachement de quelques semaines, mois ou années, elles sont clairement disproportionnées pour une simple livraison. Il en va de même pour toute réparation ou maintenance sur une machine ou une autre installation. C'est pour cette raison que les pays voisins ont considérablement facilité les déclarations en raison de la nature ou de la courte durée de certaines activités. Ainsi par exemple, les entreprises de transport international qui effectuent des livraisons sur le territoire allemand, français ou belge peuvent présenter une déclaration pour une période pouvant aller jusqu'à six mois ou en sont complètement dispensées. Des solutions distinctes et appropriées sont donc indispensables, du moins dans le cas d'activités de courte durée telles que la réparation ou maintenance ainsi que pour le secteur du transport international, afin de ne pas compromettre sur le marché unique la compétitivité des entreprises luxembourgeoises, qui risquent de ne plus pouvoir ni s'approvisionner ni entretenir leur parc de machines parce que les entreprises de la Grand-Région sont dissuadées d'envoyer leurs salariés. Cette situation risque de s'aggraver encore plus si certaines propositions faites à la lumière de la révision actuelle des directives de détachement devraient être mises en œuvre. Plutôt que de les soutenir, la révision devrait être une opportunité pour le Luxembourg de se positionner en faveur de dispositions n'obstruant pas le fonctionnement quotidien de ses entreprises.

Patricia Hemmen est conseillère auprès de la FEDIL

Lu & approuvé

"Today, most companies invest in product-R&D because they want to respond to a specific customer demand. It's their way to create added value and remain competitive in a global world. However, only few companies invest in production-R&D. Those who do, understand the benefits."

Dr. Ir. Dirk Torfs, CEO Flanders Make



À propos de la FEDIL



Depuis 1918 la FEDIL agit comme fédération entrepreneuriale multisectorielle, conférant une voix aux industriels et entrepreneurs, encourageant l'activité économique du pays. La communauté d'entreprises de la FEDIL se caractérise par son ouverture sur l'international, par son esprit d'innovation et par sa volonté de collaborer et de partager les expériences dans l'intérêt du progrès économique.

La FEDIL représente aujourd'hui plus de 550 membres dans quelque 37 secteurs d'activité, de la start-up jusqu'aux grands fleurons de l'économie. Les membres de la FEDIL représentent 95% de l'industrie manufacturière, 75% de l'activité de recherche privée, 25% de l'emploi et 35% du PIB. Elle chapeaute par ailleurs 20 associations sectorielles.

La FEDIL accompagne ses membres par une panoplie de services, notamment le conseil, la représentation, la création de contenus et le networking. Pour garantir cet encadrement, la FEDIL ne cesse de développer et de dynamiser ses réseaux. Sa démarche par projets thématiques permet d'inclure la participation active de ses membres dans la définition des positions, contenus et activités. Clairement délimités dans le temps, ancrés dans l'actualité et ayant un caractère innovateur, les projets FEDIL réunissent des experts représentant les entreprises membres autour d'un sujet bien précis, leur ouvrant de nouvelles voies

d'interaction. Les projets se dotent ainsi d'une approche pluridisciplinaire et dynamisante encadrée par l'équipe permanente de la FEDIL. Les projets prennent la forme de workshops et groupes de réflexion et demandent une disponibilité ainsi qu'une implication active des participants.

Sur le plan international, la FEDIL est affiliée à Business-Europe (www.businesseurope.eu) et dispose depuis 2003 d'un bureau de représentation à Bruxelles dirigé par son conseiller Affaires européennes. En tant qu'organisation représentative des employeurs luxembourgeois, la FEDIL collabore aux activités de la Conférence internationale du travail (OIT) à Genève. Elle est, par ailleurs, membre de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ainsi que du Bureau consultatif économique et industriel (BIAC) auprès de l'OCDE.

Entretien un contact régulier aux niveaux national et européen avec les représentants politiques, les pouvoirs publics, les milieux économiques et les syndicats, la FEDIL s'efforce d'infléchir les décisions politiques et administratives dans l'intérêt de la libre entreprise. Par ailleurs, la FEDIL est étroitement associée à la préparation des décisions en matière économique et sociale par sa représentation dans de nombreux organes consultatifs institués par les pouvoirs publics.

Main dans la main avec ses membres et ses partenaires, la FEDIL souhaite accompagner la transformation du pays par ses industries et entreprises. Tout en valorisant leur rôle primordial dans notre pays et son écosystème, la FEDIL souhaite les aider dans la préparation de leur avenir. Les priorités actuelles de la FEDIL sont ainsi la promotion des secteurs représentés auprès de la jeunesse et la recherche de talents, la transformation technologique de l'industrie et le développement durable de l'économie luxembourgeoise.

www.fedil.lu



Avertisseur de franchissement de ligne et système de détection de somnolence de série
+ Active Brake Assist 4
+ Assistant de changement de direction

Sécurité sur toute la ligne.

L'Active Brake Assist et l'assistant de changement de direction sont disponibles en option en combinaison avec les packs Safety à un prix très attractif.

Mercedes-Benz
Trucks you can trust





Offrez-vous le 1^{er} réseau de stations-service au Luxembourg !

BP + Aral Routex Card Luxembourg

Tél. : 34 62 62 - 29

aralcard@aral.lu

Contactez-nous immédiatement pour profiter d'une carte sans aucun frais qui vous fait bénéficier d'une multitude d'avantages* !

*sous réserve d'acceptations de votre dossier par notre service crédit.



Alles super.