



écho
des entreprises

02
22

06 / **Zoom**
LC ACADEMIE

12 / **Interview**
CLAUDE SEYWERT

16 / **Focus**
INDUSTRIE DU FUTUR

32 / **Bold Innovation**
PATENT INDEX 2021

34 / **Job Horizon**
LES CONSEILLERS EMPLOYEURS DE
L'ADEM AU SERVICE DU SECTEUR
DE L'INDUSTRIE

38 / **Carte Blanche**
PATRICK WIES



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



BAATZ Constructions Exploitation
Société à responsabilité limitée
1, Breedewues L-1259 SENNINGERBERG
Tél : 42-92-62-1 Fax : 42-92-61
www.baatz.lu



BAATZ
CONSTRUCTIONS
EXPLOITATION



Sommaire

03

Éditorial

04

Zoom

LC ACADEMIE

12

Interview

Claude Seywert, CEO Encevo

16

Focus

Industrie du futur : Répondre aux besoins en compétences d'un secteur en perpétuelle mutation

28

Actualités de la FEDIL

Equipe FEDIL renforcée / Nouveau site web de la FEDIL / Le secteur TIC réaffirme son besoin en spécialistes hautement qualifiés

32

Bold Innovation

L'innovation se porte bien – par Laurence Kayl

34

Job Horizon

Les conseillers employeurs de l'ADEM au service du secteur de l'industrie

38

Carte Blanche

Apprendre à entreprendre – par Patrick Wies

41

Opinion

Europe's green transition is a herculean task for us all – by Pierre Gattaz & Michèle Detaille

44

Chronique juridique

L'incidence du traitement par l'employeur des correspondances personnelles du salarié se trouvant sur son ordinateur professionnel – par Ella Gredie

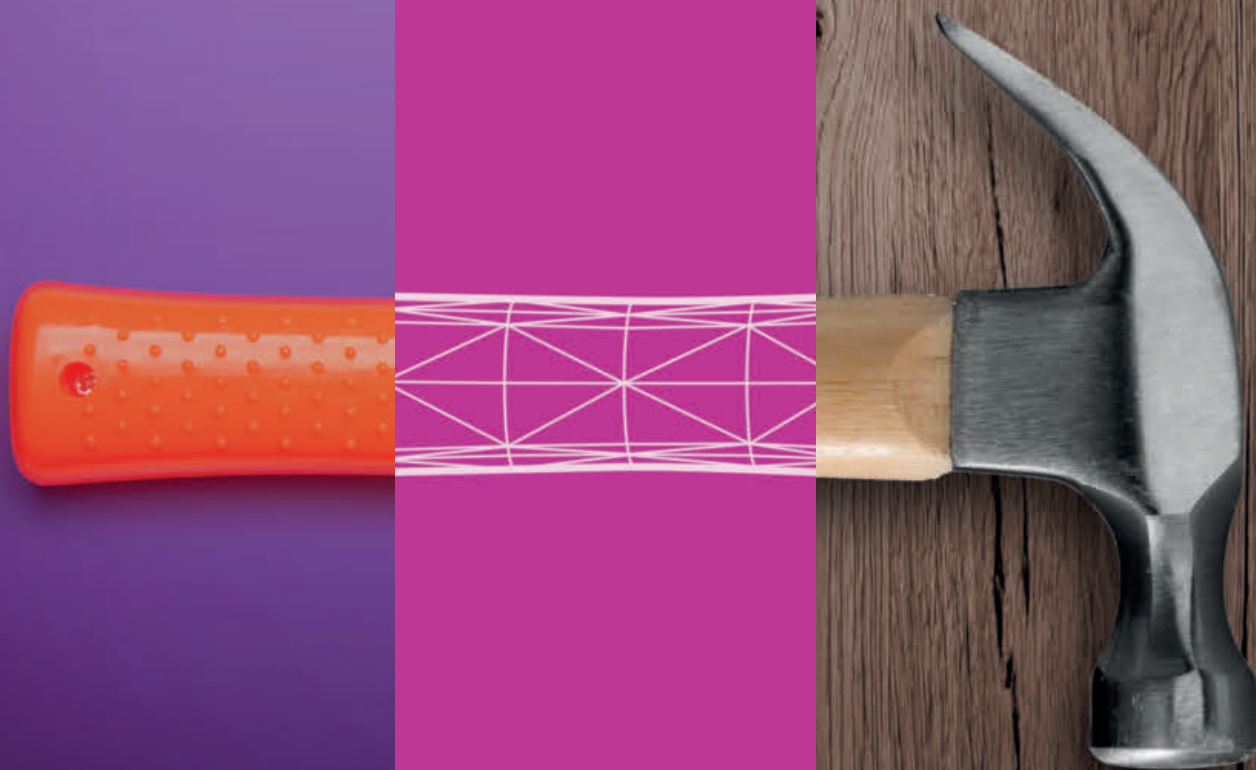
46

Caricature

47

Publications & positions de la FEDIL

Développons ensemble
votre entreprise et
votre patrimoine privé.



BIL Business Owner

À vos côtés, de la création à la
transmission de **votre entreprise.**

www.bil.com/businessowner



Solidarité et prévisibilité face aux enjeux économiques actuels

Répondant à une situation exceptionnelle, les travaux du Comité de coordination tripartite, auxquels était étroitement associée la FEDIL aux côtés de l'UEL, ont finalement abouti à un accord, certes partiel.

Malgré les concessions que le côté patronal a dû faire vis-à-vis du gouvernement et des partenaires sociaux, la tripartite émet un signal fort de solidarité et de prévisibilité en faveur de la cohésion sociale et du développement économique à un moment, où les entreprises et leurs salariés sortent d'une crise sanitaire pour se retrouver face aux répercussions et aux incertitudes naissant d'une guerre d'agression aux frontières de l'Union européenne.

En effet, la guerre en Ukraine a aggravé les phénomènes de pénurie de produits et d'inflation des prix que l'industrie connaît depuis le printemps passé. Aux yeux de la FEDIL, il est essentiel pour notre économie de maintenir l'activité industrielle malgré les hausses des prix de l'énergie et des matières premières. Dans ce sens, le paquet de mesures de soutien décidé par le gouvernement apportera un certain réconfort aux entreprises les plus exposées.

Tant que l'offre et la demande ne seront pas rééquilibrées par des ajustements des deux côtés, l'inflation restera présente.

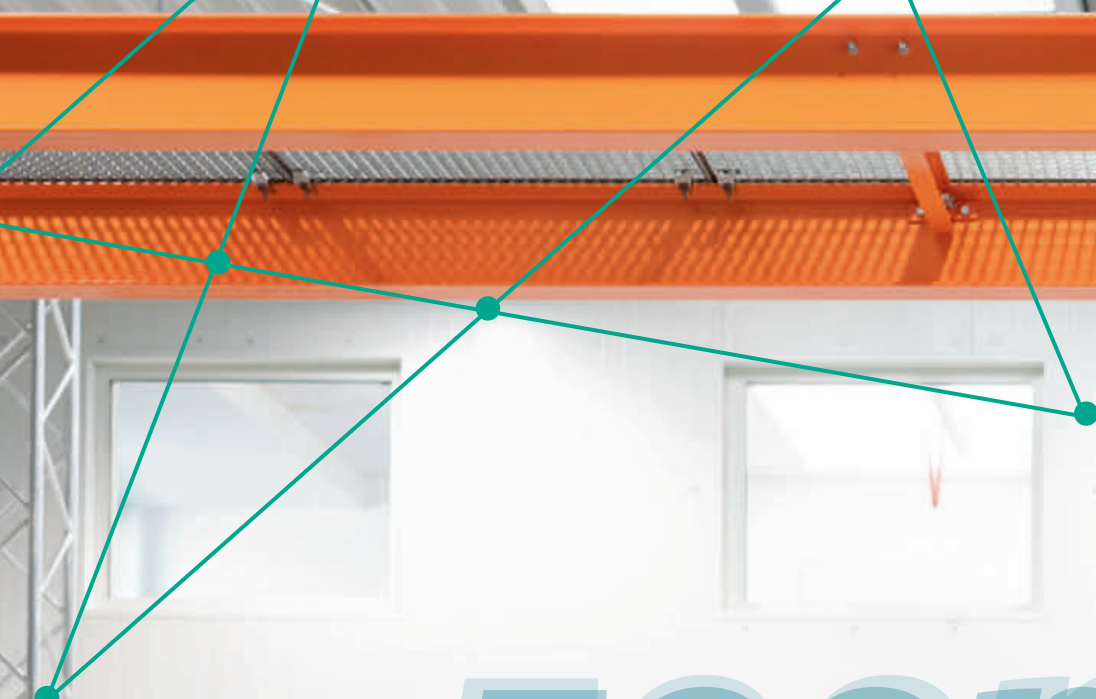
La volonté politique de diminuer notre dépendance aux énergies fossiles, et a fortiori à l'égard des importations russes, accélérera la transition énergétique et renforcera l'engagement en faveur des énergies renouvelables que certains qualifient déjà d'énergies de paix. Réduire plus rapidement l'utilisation des combustibles fossiles en renforçant l'efficacité énergétique et en augmentant le recours aux énergies renouvelables et à l'électrification n'est pas seulement l'une des pierres angulaires du plan d'action REPowerEU de la Commission européenne, mais aussi l'objectif des économies nationales et des acteurs sur le terrain.

Toutefois – aussi louables et incontournables que soient ces objectifs – pour maintenir les entreprises en production en ces temps turbulents et pour mener à bien une transition coordonnée vers des énergies nouvelles, il faudra que l'accès aux énergies traditionnelles soit entre-temps sécurisé, voire renouvelé.

RENÉ WINKIN

Directeur de la FEDIL
rene.winkin@fedil.lu



A teal geometric graphic consisting of several lines connecting dots, forming a network-like structure, is positioned in the top left corner of the image.

zoom

LC ACADEMIE





LC ACADEMIE

1^{er} acteur privé de formation professionnelle continue au Luxembourg

Situé dans la zone industrielle 'um Woeller' à Soleuvre, le centre de formation LC ACADEMIE a vu le jour en 2014. Il est le résultat de la mise en commun des activités de formation complémentaires de deux acteurs déjà bien établis sur le marché et ayant l'habitude de collaborer : d'un côté, Luxcontrol S.A., prestataire de services techniques, qui dispensait des formations portant sur la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement, auxquelles se sont ajoutées des formations en *soft skills* comme le management ou les ressources humaines ; de l'autre côté, la société Léon Kremer s.à r.l., experte en équipements de levage depuis 1960, qui proposait quant à elle des formations spécialisées pour la conduite d'engins de chantier et de levage, des travaux en hauteur, la conduite de chariots automoteurs de manutention ou encore de plateformes élévatrices mobiles.

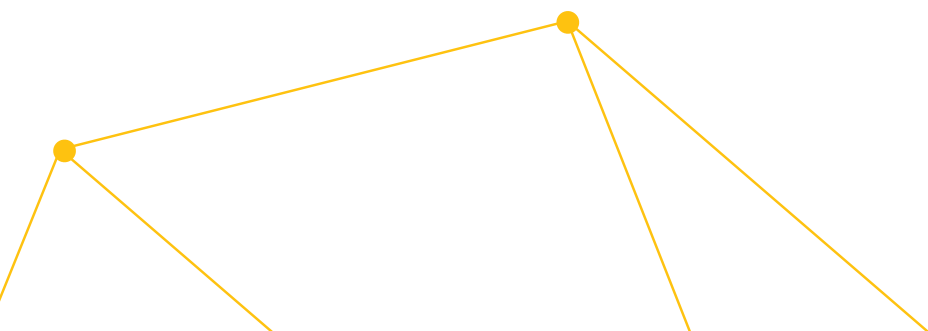
Alors que les exigences en matière de formations obligatoires n'étaient pas encore définies au niveau national, les recommandations de l'Association d'assurance accident (AAA) sur les formations de sécurité et la conduite d'engins sont venues changer la donne en 2013. Soucieux d'adresser ces nouvelles obligations, aussi bien Luxcontrol que Léon Kremer ont souhaité unir leurs forces pour développer une offre complète de formation. Ainsi est né LC ACADEMIE, le premier centre de formation professionnelle continue privé au Grand-Duché. Ce nouveau partenariat a d'ailleurs permis de doter le centre de formation d'infrastructures modernes adéquates, permettant le bon déroulement des cours tant pratiques que théoriques.

« Avec 8000 personnes qui suivent les formations de LC ACADEMIE par an, nous proposons une très large offre multisectorielle et transversale » explique Jean-Marc Poncelet, Directeur du centre. « Nos clients viennent de l'industrie, de l'artisanat, du commerce, du secteur Horeca ou encore du domaine des services. Nous organisons des formations sur mesure aussi bien pour de grands groupes industriels, pour des communes, pour des réseaux de stations-service, mais aussi, par exemple, pour la crèche du coin, dont le personnel est formé aux premiers secours et à la sécurité. »

Si les formations dans le domaine de la sécurité, de la qualité ou encore de l'hygiène alimentaire figurent parmi les plus sollicitées, 20% des formations sont aujourd'hui purement techniques à destination des différents secteurs de l'industrie. Avec des formations dans les domaines automatisme, CAO/DAO, chaudières / froid industriel, commande numérique, électricité industrielle, hydraulique / pneumatique, maintenance / méthodes, mécanique industrielle, régulation / instrumentation, robotique, soudage, variateurs de vitesse etc., le catalogue du centre couvre pratiquement l'ensemble des métiers de l'industrie. Ces formations techniques sont par ailleurs également recherchées par des acteurs d'autres secteurs qui internalisent la maintenance de leurs équipements. A titre d'exemple, les sociétés exploitant des *data centres* doivent s'approprier un savoir-faire en froid industriel. En outre, on constate aujourd'hui une tendance prononcée pour des formations destinées au *reskilling* ou *upskilling* des salariés, notamment vers de nouveaux métiers dans le domaine de l'industrie 4.0.

« Nous nous entendons comme un one-stop shop » souligne Ralph Krips, CEO, « en s'adressant à nous, le client a un interlocuteur unique pour l'ensemble de ses besoins en formation. Ensemble, nous définissons ses besoins, prodiguons des conseils, personnalisons nos solutions pour lui proposer une offre sur mesure et trouvons les meilleures compétences. Nous attachons une grande importance à la réactivité et à la flexibilité, que ce soit au niveau des langues ou encore du lieu de formation. »

Si deux tiers des formations industrielles se déroulent sur le site des entreprises et sont souvent spécialement adaptées au type d'équipements utilisés par le client, les formations peuvent également être dispensées au centre de Soleuvre. Par ailleurs, il est à noter que cette activité a été très peu impactée par la crise sanitaire du fait que l'industrie n'a pas été à l'arrêt pendant la pandémie et que 80% des personnes formées sont des cols bleus, non concernés par le télétravail.











Au niveau du réseau de formateurs, LC ACADEMIE fait bien sûr appel aux experts des deux actionnaires, Luxcontrol et Léon Kremer. A côté de ceux-ci, le centre peut compter sur un pool de formateurs indépendants qui ont développé leurs propres produits et outils de formation. S'appuyant ainsi sur des prestataires externes, les responsables de LC ACADEMIE attachent une très grande importance à assurer la qualité des formations dispensées. Pour ce faire, le centre a recours à des questionnaires d'évaluation qui sont mis en ligne en toute transparence. Le fait d'organiser les formations généralement en petits groupes, d'avoir une grande proximité géographique par rapport aux clients et de proposer un service personnalisé sont autant de critères de qualité qui distinguent LC ACADEMIE.

Et René Jost, administrateur délégué et CEO de Luxcontrol de conclure : « Notre position de leader dans le domaine de la formation industrielle est confortée par le fait que Luxcontrol est membre du groupe TÜV Rheinland qui dispose d'une expertise multisectorielle inégalable dans le domaine des formations. Par ailleurs, étant situé dans le sud du Luxembourg, au centre du tissu industriel du pays, nous sommes au cœur des activités de nos clients ce qui nous semble un gage de proximité, de confiance et d'avenir. »

Catalogue des formations :



Article :

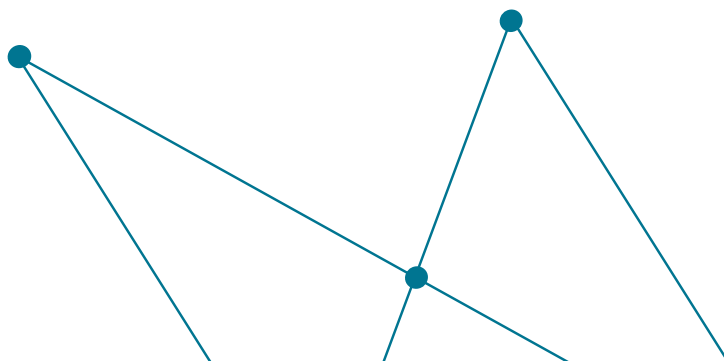
LAURENCE KAYL

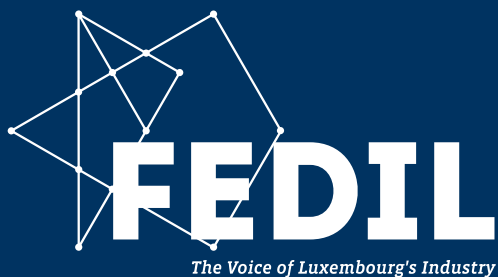
Responsable communication à la FEDIL

laurence.kayl@fedil.lu

Photos :

ANN SOPHIE LINDSTRÖM





PRIX DE L'INNOVATION 2022



APPEL À CANDIDATURES

En organisant la 25^e édition de son Prix de l'Innovation, la FEDIL souhaite encourager la créativité, l'innovation et la recherche dans les entreprises. Le prix récompense les innovateurs et chercheurs au service des entreprises ainsi que les innovateurs indépendants et les jeunes chercheurs.

Les projets introduits doivent se distinguer par leur caractère innovateur et original, tout en présentant un intérêt pour l'économie luxembourgeoise.

Le règlement et le formulaire de candidature peuvent être téléchargés sur www.fedil.lu/fr/publications/prix-de-linnovation-2022/.

**Les candidatures sont à déposer
avant le 8 juillet 2022**





Interview

CLAUDE SEYWERT

CEO Encevo

Le développement accéléré des énergies renouvelables est un "must"

Les prix de l'électricité et du gaz augmentent sans cesse depuis la mi-2021 sans que l'on puisse voir des perspectives à la baisse dans un futur proche. Quel est le rôle d'Encevo dans ce développement du marché ?

En fait, ce développement du marché concerne surtout Enovos, le fournisseur d'énergie au sein du groupe Encevo. L'origine de cette hausse des prix semble primordialement liée au gaz naturel. En effet, la reprise économique après la crise Covid-19 a conduit à une hausse de la demande d'énergie sur les marchés internationaux dès Q2 2021. Or, suite à un hiver assez long, les stockages de gaz en Europe étaient à ce moment-là moins remplis que les années précédentes. Il fallait donc couvrir la demande de la reprise économique en même temps que le remplissage des stockages ; ceci dans un contexte où certaines infrastructures devaient encore réaliser des maintenances reportées à cause de la crise sanitaire. Cette forte demande de gaz naturel sur les marchés européens et asiatiques a engendré une hausse continue du prix du gaz dès l'été avec des pics extrêmes en début d'hiver. Sur les marchés de gros, le prix du gaz a ainsi été multiplié par cinq au cours de l'année dernière. Comme le gaz est aussi utilisé en partie pour produire de l'électricité, des mouvements parallèles se sont matérialisés sur le marché de l'électricité. La situation était donc déjà très compliquée à la fin 2021. Avec les tensions géopolitiques et l'éclatement de la guerre en Ukraine, ce niveau élevé de prix et surtout ces incertitudes sur le marché se sont intensifiés et aujourd'hui on ne voit plus cette baisse des marchés de gros à laquelle on s'attendait encore en automne 2021 pour cet été.

En ce qui concerne Enovos, qui s'approvisionne sur ces marchés de gros pour livrer ensuite l'énergie à ses clients, sa stratégie d'approvisionnement a permis jusqu'à présent d'atténuer partiellement cette énorme hausse des prix dans nos tarifs standards. Les clients résidentiels et PME ont ainsi vu peu de mouvement dans leur prix d'électricité, mais déjà - il est vrai - un doublement de leur coût de gaz (à comparer à un facteur 5 sur les marchés de gros). Cet effet de « portefeuille » ne s'applique

toutefois pas directement pour les clients industriels ; pour eux l'évolution de leur prix d'approvisionnement en énergie dépend entièrement de la stratégie choisie par ces entreprises. Celles qui achètent au plus près du marché ressentent immédiatement les hausses de prix. D'autres, qui ont des contrats à prix fixe sur une certaine durée, ne le font que lorsqu'ils doivent renégocier leurs contrats d'approvisionnement, et la variation de leur prix d'approvisionnement dépend fortement de la durée de l'ancien et du nouveau contrat et de la date des décisions d'achat.

Début mars, la Commission européenne présente sa "boîte à outils" pour aider les entreprises à faire face aux prix élevés de l'énergie. Laquelle des mesures proposées sera, selon vous, la plus efficace pour aider les entreprises à payer leurs factures d'énergie ?

A court terme, il faut privilégier les aides directes aux citoyens et entreprises qui ne peuvent pas supporter les charges élevées d'énergie. Entre-temps, l'idée d'une réglementation appropriée pour garantir que tous les stockages de gaz en Europe soient remplis jusqu'à un certain niveau au début de l'hiver semble aussi acquise et peut avoir un effet calmant sur les marchés. Des interventions directes sur les prix (du marché en gros) seraient un moyen ultime mais dont les conséquences (le fonctionnement général du marché serait dès lors mis en cause) ainsi que les coûts directs et indirects pour toutes les parties concernées ne sont absolument pas prévisibles.

A moyen terme, une intégration toujours plus poussée du marché européen, basée sur des interconnexions solides, est évidemment judicieuse. Il semble également utile de développer l'infrastructure gazière à l'échelle européenne (par exemple, des ports de GNL en Allemagne, des interconnexions entre les différentes régions) et de diversifier les sources d'approvisionnement au niveau européen.

Et bien sûr, il est essentiel que nous investissions davantage dans l'efficacité énergétique, la décarbonisation et dans la production

locale d'énergie, donc dans les énergies renouvelables en Europe. Outre la question du climat et de l'environnement, c'est aussi la bonne réponse à la question de la sécurité d'approvisionnement et de la compétitivité. L'énergie que je ne consomme pas, je ne dois pas me la procurer et la payer, et ce que je produis moi-même à un coût connu, je ne dois pas l'acheter sur un marché imprévisible.

Avec les niveaux de prix actuels, un achat d'énergie informé et intelligent est plus que jamais vital pour les entreprises industrielles. Quelles solutions et quels services le groupe Encevo offre-t-il aux entreprises industrielles pour les aider à adopter les bonnes stratégies d'achat d'énergie ?

La situation actuelle est extrêmement difficile, autant pour les entreprises industrielles qui subissent la hausse des prix de l'énergie, que pour les fournisseurs d'énergie. Beaucoup dépend déjà de la stratégie en place. Est-ce que le client a un contrat à prix fixe, jusqu'à quand ? Ou est-ce qu'il doit s'approvisionner au prix du marché actuel ? Après, ce qu'Encevo peut faire, c'est montrer les différentes alternatives et les différents scénarios pour que le client puisse prendre une décision et procéder à « un achat d'énergie informé et intelligent ». Encevo peut donc agir en consultant stratégique en apportant son expertise et son « insight » dans les marchés et tendances - mais il est actuellement difficile de faire des prévisions sur comment la situation évoluera dans les prochains mois ; ceci dépend totalement du contexte géopolitique et à aujourd'hui il n'y a pas de répit en vue. Il n'y a malheureusement pas de solution miracle face aux prix actuels, en tous cas pas sur le court terme. La situation est extrêmement tendue et les marchés sont dominés par la peur et l'incertitude.

Sur le long terme, il y a les mesures d'efficacité énergétique et le groupe Encevo propose tout une panoplie d'offres et d'accompagnement dans ce domaine. Mais ces offres portent plutôt sur des investissements à faire et des comportements à adopter, qui vont payer sur le long terme. Aussi sur le long terme, notre groupe peut accompagner les entreprises industrielles sur leur chemin de décarbonisation et trouver avec eux des solutions adaptées à leur besoin.

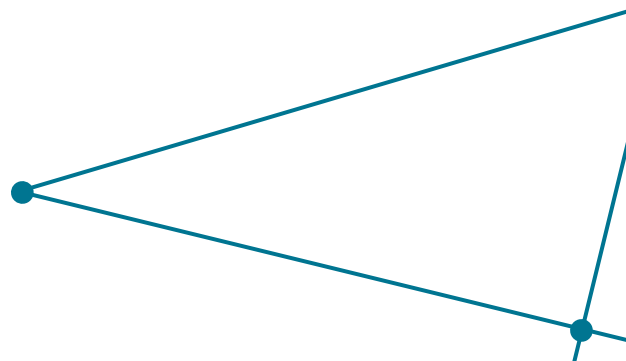
Mais nous ne pouvons malheureusement pas apporter les solutions à court terme dont les entreprises ont besoin, comme en tant que fournisseur d'énergie et de services on n'a aucun impact sur l'évolution des prix.

Les objectifs ambitieux de la Commission européenne en matière de transition énergétique peuvent-ils réussir compte tenu des prix insoutenables sur les marchés de l'énergie ? Pensez-vous qu'une révision majeure de la conception du marché européen de l'énergie soit nécessaire ? Qu'est-ce qui doit changer ?

Il ne faut pas tomber dans le piège d'opposer la transition énergétique aux coûts d'énergie. La préservation du statu quo a également un prix et il est à moyen et long terme beaucoup plus élevé que celui de la transition énergétique. Bien sûr, cette évolution ne se fait pas du jour au lendemain et il faut tenir compte des urgences et besoins actuels. Mais nous sommes dans une situation de crise, pas seulement au niveau des prix de l'énergie, mais également de crise géopolitique et humanitaire. Il en faudra certainement tirer les bonnes conclusions, mais n'oublions pas que les prix de l'énergie que nous voyons maintenant ne sont pas le résultat des objectifs en matière de transition énergétique. Bien au contraire. Si nous étions plus avancés en matière de décarbonisation au niveau mondial, cette crise, qui est aussi une crise des énergies fossiles, aurait moins d'impact. Si nous étions plus avancés sur la production d'électricité renouvelable, le lien entre prix du gaz et prix d'électricité serait aussi moins important. Si nous étions plus avancés sur l'intégration des marchés européens de l'énergie, alors il serait plus simple de transporter de l'énergie à travers l'Europe et l'impact de la crise actuelle serait moins fort. Il faut donc redoubler les efforts entamés et non les remettre en cause.

Dans quelle mesure un développement accéléré des énergies renouvelables peut-il représenter une solution à la hausse et la volatilité des prix de l'électricité et comment les entreprises pourront-elles en profiter ?

Un développement accéléré des énergies renouvelables est pour nous un « must ». Bien évidemment à cause de l'urgence



climatique, mais aussi pour arriver à une certaine indépendance énergétique.

Les entreprises peuvent profiter de ce développement selon différents modèles : en tant qu'investisseur ou loueur de surfaces (réaliser un rendement financier), en tant qu'auto-consommateur (assurer soi-même une partie de ses besoins en énergie) ou en tant qu'acheteur long terme d'énergie verte (avoir un prix fixe garanti pour son électricité).

Pour le moment, c'est avant tout le premier modèle qui prime et rien qu'en 2021 Enovos a considérablement développé sa compétence en la matière et augmenté sa production renouvelable en partenariat avec des entreprises luxembourgeoises : Enovos a installé les premiers panneaux photovoltaïques flottants dans un partenariat avec ArcelorMittal, les plus grandes installations ground-mounted du pays ont été construites en partenariat avec le groupe RTL, de grandes installations « rooftop » avec Kühne & Nagel, Post Luxembourg, Artur Welter, Panelux ainsi qu'un carport photovoltaïque avec Goodyear sans oublier la collaboration avec Cactus depuis de nombreuses années dans ce domaine et encore avec bien d'autres entreprises. Ces entreprises profitent à travers des contrats de partenariat. Enovos développe et gère les projets de A à Z, en commençant par la conception de l'installation, en passant par les études d'impact environnemental, jusqu'à la demande des différentes autorisations nécessaires à la construction des installations. Enovos investit dans les centrales sur le long terme et propose aux partenaires intéressés la possibilité de co-investir dans ces projets durables, afin de réaliser ensemble la transition énergétique.

Les contrats d'achat d'énergie renouvelable à long terme, associés à des contrats de différence, sont souvent mentionnés comme une solution permettant aux entreprises de réduire leur exposition aux marchés énergétiques coûteux et volatils. Pouvez-vous expliquer ce qu'il en est et comment les entreprises luxembourgeoises peuvent en profiter ?

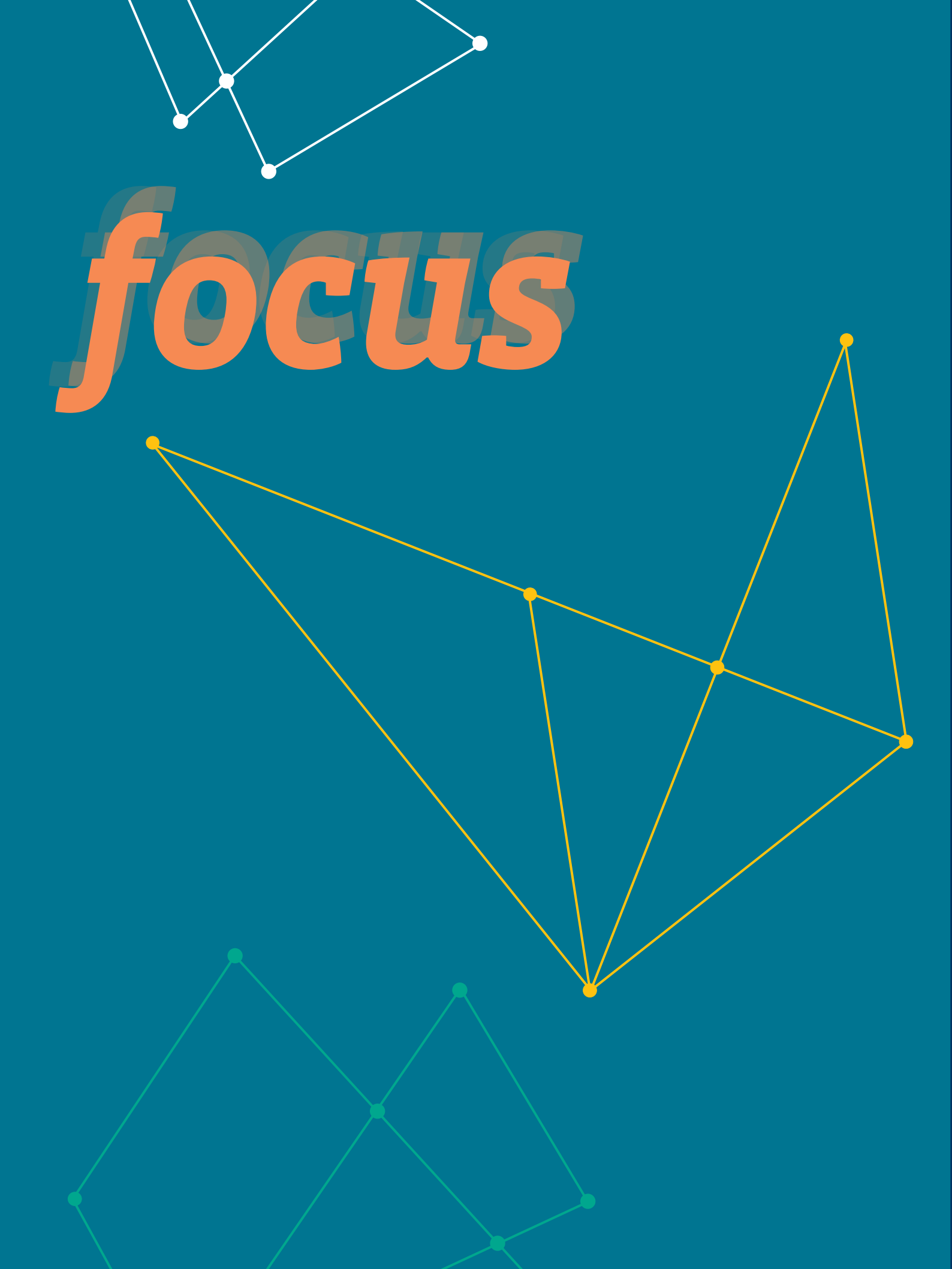
Un Power Purchase Agreement (PPA) est un contrat de fourniture d'électricité verte à prix défini, en principe lié directement à une

ou plusieurs installations de production et en général à long terme (par exemple 10 ans). De nombreux groupes internationaux achètent déjà une partie de leur consommation d'électricité via des PPA, qui sont un moyen de réduire le risque lié à la volatilité du prix de l'électricité.

Les avantages d'un Power Purchase Agreement pour les acteurs du marché de l'énergie sont une sécurité des prix à long terme, des possibilités de financement des investissements dans de nouvelles capacités de production d'électricité ou une réduction des risques liés à la vente et à l'achat d'électricité. En outre, une livraison physique spécifique d'électricité avec certaines caractéristiques régionales et garanties d'origine peut avoir lieu. Les acheteurs ont ainsi la possibilité de rendre leur marque plus durable et plus verte. Enovos a déjà acquis une certaine expérience en la matière et compte développer davantage cet instrument avec ses propres installations. Notamment, parmi les projets en développement dans la Grande Région, certains sont voués à servir à des PPA au lieu d'un tarif d'injection garanti et naturellement, les entreprises luxembourgeoises pourront en profiter.

L'idée des contrats de différences est similaire afin d'apporter une prévisibilité pour les clients sur le prix de l'énergie ou avec les « carbon contracts for difference » sur le prix du CO₂. En éliminant des aléas de marché (celui qui conclut un contrat pour différence est en principe assuré contre une diminution de la valeur de son contrat, mais d'un autre côté il ne peut pas profiter de gains supplémentaires non plus) ces contrats pourraient favoriser ou accélérer certains investissements dans les énergies renouvelables ou dans la décarbonisation. Cet instrument, qui vient des marchés financiers et n'existe pas encore vraiment dans le domaine de l'énergie, se doit donc d'être étudié – mais il faut bien s'assurer que son introduction n'a pas des conséquences indésirables sur les marchés (dont aussi celui du CO₂) qui contrecarieraient ensuite les signaux de prix ou les subsides/aides déjà existantes.

Photo :
ANN SOPHIE LINDSTRÖM



focus

Industrie du futur

Répondre aux besoins en compétences d'un secteur en perpétuelle mutation

Comment les nouvelles technologies peuvent-elles intégrer nos organisations pour répondre aux enjeux de demain ? Comment préparer la transformation des métiers et des entreprises face aux défis du XXI^e siècle ? Comment prendre en compte à la fois les avancées technologiques, la durabilité écologique et sociale, la concurrence mondialisée et la globalisation des cyber-attaques ? En quoi la formation professionnelle continue est-elle une opportunité pour l'industrie du futur ? Comment répondre aux besoins en compétences de l'industrie du futur alors que le secteur rencontre déjà des difficultés de recrutement ? Quels défis ces besoins engendrent-ils pour la formation ?

La formation professionnelle continue est un formidable défi social et économique. Elle est un enjeu individuel pour les milliers de salariés du Luxembourg, dont les carrières vont connaître des changements croissants ; elle est un enjeu collectif au cœur de la politique des ressources humaines des entreprises luxembourgeoises, pour lesquelles elle est aussi un levier de développement incontournable.

Pourtant, la formation professionnelle continue est confrontée à des réalités et des défis souvent difficiles à appréhender et ce jusqu'à récemment avec la crise sanitaire.

La formation professionnelle continue doit-elle s'inscrire dans une approche préventive, visant à adapter les compétences des salariés dans un mouvement de *upskilling*, pour éviter un passage long par la case chômage, ou au contraire, faut-il aller vers le curatif, en favorisant la formation des demandeurs d'emploi pour faciliter leur retour à une vie active, via le *reskilling* ?

Cet article aborde les défis qui nous attendent en matière de formation professionnelle continue et présente un échantillon des formations que le CNFPC - Centre National de

Formation Professionnelle Continue - organise dans le secteur industriel à l'échelle du Luxembourg et de la Grande Région.

Industrie du futur

Après l'invention de la machine à vapeur, des réseaux électriques, puis enfin de l'automatisation des systèmes de production, l'usine connectée, dotée des derniers outils technologiques, s'installe dans un paysage économique profondément renouvelé. Nous assistons à la rencontre entre l'usine moderne et des technologies de l'information et de la communication (TIC) en constante innovation.

L'industrie du futur entend engager l'usine ultra-connectée dans une dématérialisation des procédures, permettant aux salariés de se concentrer sur des tâches à forte valeur ajoutée. L'ère de la production de masse cède ainsi la place à l'ère de la « personnalisation de masse ».

Depuis un certain temps, la tendance est à la disparition des postes à faible valeur ajoutée au profit de postes plus qualifiés, sous l'effet notamment des différentes vagues d'automatisation et de robotisation. L'impact sur la structure de l'emploi industriel est majeur : les emplois peu qualifiés connaissent une tendance continue à la baisse au profit d'emplois plus qualifiés au Luxembourg (cf. Etude sectorielle des tendances en matière de métiers et de compétences pour le secteur de l'industrie, novembre 2021, ADEM en collaboration avec la FEDIL).

La place grandissante des TIC donne aussi lieu à des créations d'emplois : par exemple, les postes de techniciens de maintenance industrielle, d'ingénieurs et de cadres de l'industrie se sont très fortement développés ces dernières années, des emplois exigeant davantage d'autonomie, de prise d'initiatives et de collaboration.

La numérisation de l'industrie nécessite une adaptation des compétences des salariés. Ces derniers seront affectés à de nouvelles tâches centrées sur le savoir-être, les *soft skills*. La politique de recrutement et de développement des compétences menée par les chefs d'entreprise reflète cette tendance.

L'enjeu principal de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'industrie du futur sera de développer une offre de formation intégrant la diversité de compétences dans les métiers de demain. Nous pouvons illustrer ces propos pour les métiers de la maintenance. Les salariés n'interviendront plus uniquement sur des activités de maintenance en tant que telles, mais devront également maîtriser les savoirs nécessaires à la transition numérique (programmation, gestion et traitement de données).

Pour inciter les entreprises luxembourgeoises à investir dans la formation de leurs salariés, la réforme de la formation professionnelle du 22 juin 1999 a créé une aide à la formation s'élevant à 15 % imposables du montant annuel

investi (co-financement de la formation en entreprise). Cette loi a trois objectifs bien distincts : offrir un cadre financier attractif pour motiver les entreprises à investir dans la formation professionnelle continue ; instaurer des conditions d'éligibilité précises pour inciter les entreprises à structurer et à planifier leurs activités de formation ; exiger des gestionnaires d'organisme de formation professionnelle continue qu'ils remplissent des conditions d'honorabilité et de qualifications professionnelles.

L'arrivée de l'industrie du futur remet en lumière des difficultés de recrutement qui ne datent pas d'aujourd'hui et s'expliquent avant tout par un problème d'attractivité de l'industrie et des filières de formation qui y conduisent.

Encore trop peu de jeunes savent que l'industrie a changé, que les métiers qui la composent ont évolué, avec une diversification et une sophistication des tâches, une grande variété de secteurs (machines très perfectionnées, logiciels adaptés, etc.), et qu'elle propose souvent des salaires d'embauche relativement attractifs.

L'apprenant·e au centre

Face au besoin en compétences de l'industrie du futur, la formation professionnelle continue est l'une des réponses clés à considérer. Présent depuis presque 40 ans, le Centre National de Formation Professionnelle Continue (CNFPC) a tenu compte de l'environnement en mutation pour proposer une offre de formation adaptée aux attentes des entreprises et aux nouveaux métiers émergeant sur le territoire luxembourgeois et de la Grande Région.

Le CNFPC a donc misé davantage sur des approches pédagogiques itératives, sociales (principe d'essai-correction-boucle d'amélioration) en intégrant l'agilité, l'autonomie, le pragmatisme, l'opérationnalité des apprenants, mais aussi le travail collaboratif dans une offre de formation où l'apprenant(e) est acteur de son parcours de formation. En somme, le modèle pédagogique (Form'Action : 80 % de pratique et 20 % de théorie, *Learning by Doing*) du CNFPC repose sur l'apprentissage par ce qui favorise l'autonomie de l'apprenant. Cela passe par une remise en question permanente des processus, des attitudes et une volonté de placer le CNFPC dans des cycles d'amélioration continue.

En effet, les pratiques professionnelles évoluent très vite. Ceci pousse au développement de logiques d'apprentissage permanent (*Lifelong Learning*).

Ainsi, le CNFPC a fait le choix de bâtir une offre de formation complémentaire à ce que font les entreprises en interne. Le centre de formation a repensé les modules, la conception de formation à travers une pédagogie combinant des formations dans ses locaux et des formations en situation réelle de travail.

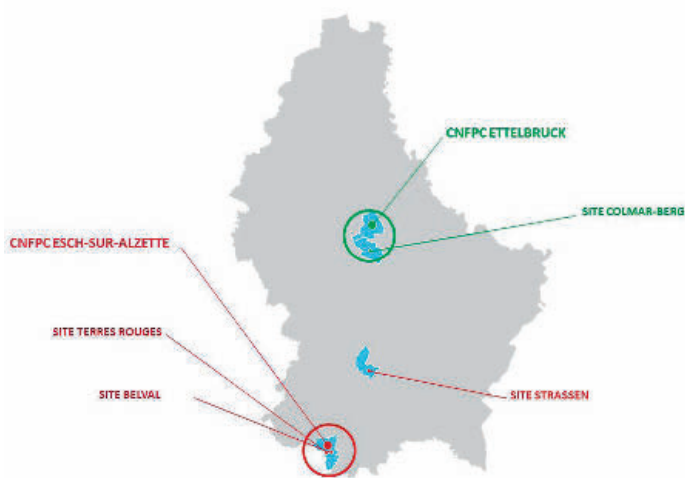
La finalité des formations n'est pas de cumuler des connaissances, mais de permettre aux apprenant(e)s d'acquérir des compétences pour les transposer par après en situation de travail.

Intégrer le CNFPC, c'est se former à des techniques du secteur industriel à partir de pédagogies et de formules de formation flexibles et adaptées au monde de l'entreprise, tenant compte des contraintes du terrain en mettant à disposition des plateaux techniques et des équipements représentatifs de la réalité du monde professionnel

NOS OBJECTIFS

- Promouvoir la formation professionnelle initiale et continue
- Former les jeunes adultes par une pédagogie par alternance
- Professionnaliser les apprenants au regard des compétences attendues des entreprises luxembourgeoises et de la Grande Région
- Proposer les formations les plus adaptées aux évolutions techniques, organisationnelles et économiques des entreprises

Le CNFPC est implanté sur différents sites et offre une couverture de l'ensemble du territoire luxembourgeois : le CNFPC Esch-sur-Alzette avec les sites Sommet, Belval, Terres Rouges et Strassen et le CNFPC Ettelbruck avec les sites Ettelbruck et Colmar-Berg.



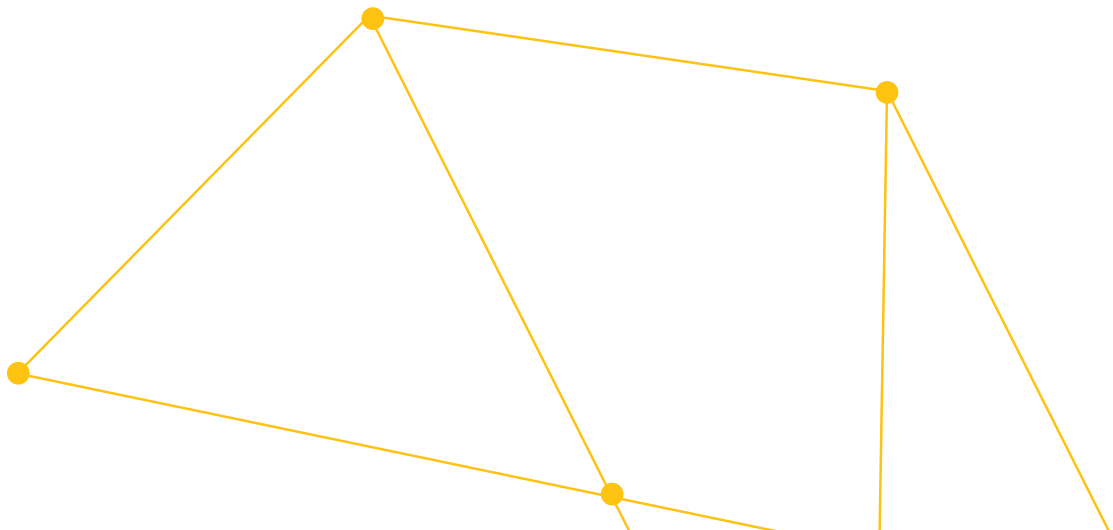
Notre offre de formation est déclinée en quatre grands groupes d'activités :

- Formation professionnelle continue : formations pour salariés permettant d'acquérir, de maintenir ou d'étendre leurs connaissances et aptitudes professionnelles et de les adapter aux exigences sociales et technologiques ;
- Reconversion professionnelle : formations pour demandeurs d'emploi et personnes qui visent un changement dans leur parcours professionnel, principalement en collaboration avec l'ADEM ;
- Cours de développement personnel : formations s'adressant à un public adulte hors cadre professionnel permettant de s'initier ou de se perfectionner dans divers domaines.
- Offre scolaire : cours faisant partie du système de l'éducation formelle, pour jeunes et pour adultes, sanctionnés par un bulletin, un diplôme ou préparant à un apprentissage ou à des études subséquentes.

La cohabitation entre salariés, demandeurs d'emploi, grand public et jeunes adultes, les liens étroits avec des experts et des entreprises et la collaboration avec l'ADEM font du CNFPC un centre de formation ouvert et fortement ancré dans la réalité du marché de l'emploi.

Doté de larges infrastructures, le CNFPC s'est spécialisé dans les domaines suivants :

- Essential skills (*soft skills & digital skills*)
- Industrie 4.0 (*Automatisation, Operational Excellence*)
- KNX (*Smarthome*)
- Domaine de la sylviculture et de l'environnement
- Soudage (Certification DVS)
- Conduite d'engins en sécurité (AAA)



LEARNING & EXPERIENCE LAB (LXL)

Pour favoriser le concept d'apprentissage par la pratique, le CNFPC s'est doté d'un *Learning & Experience Lab (LXL)*, un concept sous forme d'usine modèle. En effet, les participants apprennent mieux dans un environnement qui leur offre une expérience interactive, la liberté d'expérimenter et de faire des erreurs sans risque. Ainsi, ils retiennent et comprennent plus facilement et sont mieux disposés à appliquer ce qu'ils ont appris à leur retour au sein de l'entreprise ou de leur organisation.

Pour être à la hauteur des exigences actuelles du marché, le CNFPC dispose d'une petite installation composée de six zones simulant une production réelle. Le processus de cette installation consiste à amener des petites pierres d'un grand silo sur différents convoyeurs et bandes transporteuses vers une zone de lavage, puis sur un autre convoyeur vibrant vers une zone de pré-séchage, dans un four de séchage et jusqu'à un entonnoir qui arrive dans une unité d'ensachage automatique, et enfin sur la dernière bande transporteuse vers les unités de stockage, automatiquement sélectionnées en fonction du poids des sacs remplis de pierres.

Les formations dispensées sur cet équipement vont de la résolution de problèmes de base à la programmation

pratique des automates programmables industriels avec Siemens TIA Portal.

Factory of the future

En 2021, le CNFPC a installé, testé et mis en service avec succès une installation de production réelle qui permet de fabriquer du thé glacé.

Il s'agit d'une installation industrielle complète, avec une unité de traitement de l'eau (adoucisseur d'eau et unité d'osmose inverse) et un générateur de vapeur électrique produisant 130 kg/h de vapeur haute pureté et à basse pression, servant à chauffer l'eau de traitement dans la production. Elle dispose également d'un refroidisseur extérieur, permettant de produire de l'eau glacée à des températures aussi basses que 4°C, et de plusieurs réservoirs de stockage, certains isolés, d'autres non, afin de simuler un environnement industriel réaliste.

Divers éléments de cet équipement sont intégrés dans un système SCADA, de sorte que l'ensemble du processus de production peut être surveillé et contrôlé à distance.



CNFPC, Factory of the Future

Par divers exercices et modules de formation, les participants sont ensuite incités à trouver et à tester de meilleures méthodes de production de thé glacé, puis à appliquer leurs conclusions à l'installation, ce qui permet d'améliorer progressivement l'efficacité énergétique jusqu'à un facteur 2-1.

Le CNFPC s'adresse à des entreprises de toutes tailles pour leur permettre de se développer en considérant l'augmentation de la valeur ajoutée de leurs produits et / ou de leurs procédés de fabrication. Cette augmentation de valeur ajoutée passe par le déploiement d'une démarche d'excellence opérationnelle permettant d'atteindre des niveaux de performance optimaux en matière de sécurité, qualité, efficacité et délai.

L'offre de formation a été structurée en modules : modules d'initiation à la *Lean Manufacturing* avec des outils tels que le management visuel, le MDI (*Managing Daily Improvements*), le travail standardisé, la résolution de problèmes, la méthode 5S, le leadership, l'autonomisation et le déploiement de stratégies ; modules de perfectionnement intégrant les concepts suivants : la dynamique d'équipe, la gestion du changement, la créativité et tout autre type de formation aux compétences non techniques nécessaires dans un environnement de production. Ces modules de formation sont également intégrés dans la formation initiale.

Le CNFPC offre aussi un programme de formation à la méthodologie *Lean Six Sigma* et une certification en *White Belt*, *Yellow Belt* et *Green Belt*. Ce programme couvre tous les aspects du cycle DMAIC, avec des outils tels que SIPOC, PMAP, MSE, SPC, *Hypothesis testing*, FMEA, *Design of Experiments* et *Control Plan*.

Le CNFPC organise également des formations autour de la gestion de projet et de la résolution créative de problèmes, au moyen d'outils tels que la gestion de projet A3, l'introduction à la variation et la résolution de problèmes de base et intermédiaire.

C'est dans cette optique que le CNFPC développe une politique de sensibilisation : il propose des ateliers permettant d'avoir un bon aperçu de l'état actuel de l'industrie et de voir comment le paysage industriel va changer au cours de la prochaine décennie, avec des tendances autour de l'*Internet of Things (IoT)*, la robotique avancée, l'impression 3D et le *Big Data*.

Outre l'utilité de l'usine modèle dans le contexte de l'industrie 4.0 pour la production industrielle à grande échelle, les petites et moyennes entreprises peuvent également bénéficier de l'expertise du CNFPC et de l'offre autour de cette usine. À l'avenir, l'usine modèle sera un instrument utile pour montrer comment des technologies telles que le prototypage rapide, les jumeaux numériques et la micro-automatisation peuvent être exploités avec rentabilité pendant le développement et la production à plus petite échelle.

Le CNFPC prévoit de mettre à niveau la *Factory of the Future* avec des capteurs avancés de collecte et de traitement des données et de rassembler les données générées au moyen d'une plateforme IoT industrielle. Cette démarche donnera la possibilité d'exploiter et de mettre en valeur les capacités de l'Intelligence Artificielle et de l'apprentissage automatique.

Pour Serge Orban, responsable du *Learning & Experience Lab* et formateur au CNFPC, « l'objectif est d'améliorer l'excellence opérationnelle, mais le concept peut être étendu à chaque domaine concerné par des gains de productivité et l'efficacité des pratiques qui permettent d'augmenter la compétitivité plus vite que les concurrents ». L'ancien chef d'entreprise précise : « le but est de créer une vraie culture de l'amélioration et de la résolution de problèmes. La finalité doit être de s'améliorer un petit peu chaque jour, plutôt que de viser à faire des très grands gains, qui en général ne perdurent pas très longtemps. Ses formations s'adressent aussi bien aux travailleurs qu'aux cadres supérieurs. Nous pouvons également mettre nos infrastructures à disposition des partenaires et acteurs intéressés ».

DES FORMATIONS CERTIFIÉES DVS EN SOUDAGE

Le CNFPC propose des formations en soudage avec la possibilité d'une certification reconnue selon la norme EN ISO 9606. Il est agréé par le DVS (*Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V.*) pour le volet formation pratique. Depuis plus de 120 ans, cette association allemande veille avec ses 19 000 membres à ce que les procédés apparentés soient respectés et garants de qualité.

Les certificats délivrés permettent au soudeur d'avoir une reconnaissance internationale, indispensable aux entreprises travaillant dans le milieu du soudage et tenues à respecter les normes en vigueur.

La commission nationale de soudage, où le CNFPC est représenté, a pour mission de conseiller le ministre en matière de formation dans le domaine du soudage, d'identifier les besoins propres au secteur, de lui faire des propositions et d'en promouvoir l'assurance-qualité.

Les différents types de formation pratique proposés selon le procédé de soudage, tel que le soudage oxyacétylénique sur aciers noirs, TIG, MIG/MAG, à l'arc avec électrode enrobée, brasage et soudobrasage et oxycoupage, se terminent par un test théorique du procédé de soudage choisi, test requis et exigé par DVS PersZert et documenté sur le certificat.



Les compétences et savoir-faire en soudage jouent un rôle primordial, puisque la sécurité de l'assemblage final dépend de la qualité et de la perfection de la soudure.

La maîtrise du soudage nécessite la connaissance des différents matériaux, des gaz de protection, la lecture de plans techniques et de dessins d'assemblage et la compréhension des interactions électriques du procédé de soudage.

Selon Bob Kaufmann, apprenant et employé chez CFL, « la formation que j'ai suivie au CNFPC me permet d'optimiser la qualité de mes réalisations en soudure et les certifications aident mon employeur à acquérir des compétences nécessaires à l'entretien et réparation par soudure des engins ferroviaires ».

KNX

L'évolution des normes et des usages des bâtiments vers une haute efficacité rend indispensable l'intégration de nouvelles technologies telle que KNX.



KNX profite de plus de 28 ans d'expérience dans l'automatisation des bâtiments et constitue un standard international accepté par une très grande variété de fabricants (plus de 400 fabricants, dont les plus grands fabricants de matériel électrique au monde).

L'avantage de ce protocole est qu'il peut être associé à d'autres systèmes comme DALI, BACnet et beaucoup d'autres, ce qui le différencie des systèmes propriétaires.

La mise en service se fait par un outil unique. Cet outil a été développé par l'association KNX. Il s'agit de l'ETS (*Engineering Tool Software*), valable pour tous les équipements de tous les constructeurs et fonctionnant sur des ordinateurs équipés de Windows.

Le protocole KNX peut être utilisé pour les maisons *smart home*. Il possède de grands avantages pour les bâtiments fonctionnels (hôpitaux, complexes de bureaux, administrations) où confort, sécurité, économie d'énergie, partage numérique sont les maîtres mots (par exemple : fermer les volets, allumer la lumière, couper le chauffage, mettre en marche la ventilation, etc.).

Le KNX peut être implémenté pendant la construction. Il peut aussi être adapté à un objet existant en le convertissant en *smart home*. Il existe une gamme RF (*radiofréquence*)

qui permet d'installer des appareils à des endroits où l'on ne souhaite pas de câble. Par exemple, on peut installer un interrupteur RF sur les vitres d'une salle de réunion, sans y amener un câble.

KNX fonctionne avec les standards les plus élevés sur le marché. Les appareils de l'installation parlent entre eux en messages cryptés, ce qui rend le système inattaquable. Le système est décentralisé, robuste et fiable.

Le rôle du CNFPC dans le monde KNX

L'évolution des normes et des usages des bâtiments vers une haute efficacité rend indispensable l'intégration de nouvelles technologies telles que KNX.

Le CNFPC a donc choisi de se spécialiser et de s'équiper dans ce domaine en pleine expansion : piloter un domicile pour en assurer sa sécurité et maîtriser les consommations énergétiques n'est qu'un exemple parmi d'autres.



CNFPC, équipement KNX

Le 7 mars 2022, le CNFPC a été certifié Centre de formation KNX Partner. Cette certification offre des formations KNX Partner, qui permettent aux entreprises de s'identifier vis-à-vis du client comme entreprise compétente dans le domaine du *smart home*.

La labélisation KNX du CNFPC est un exemple de sa capacité à adapter son offre de formation à de nouveaux produits et un exemple de la flexibilité de ses formateurs qui se forment eux-mêmes en continu pour répondre aux évolutions de leur champ de compétences.

Les formations KNX se présentent sous forme de parcours. Il est obligatoire d'obtenir la certification KNX Basic pour suivre la formation KNX Advanced.

Cette spécialisation permet d'obtenir des compétences nouvelles et particulières. On peut noter que ces compétences sont manquantes chez les électriciens (poseurs) et pourraient être applicable en formation initiale.

En obtenant ces compétences par la formation, l'apprenant augmente son employabilité auprès des artisans et des entreprises spécialisées dans l'installation de domotique dans le tertiaire. Ces nouvelles compétences s'avèrent un atout majeur sur le marché du travail.

L'offre de formation se définit par un cours de base (30 heures) d'une durée de cinq jours mêlant théorie et pratique, sanctionné par un examen théorique et pratique. La réussite de ce cours de base conduit à une certification, permet de

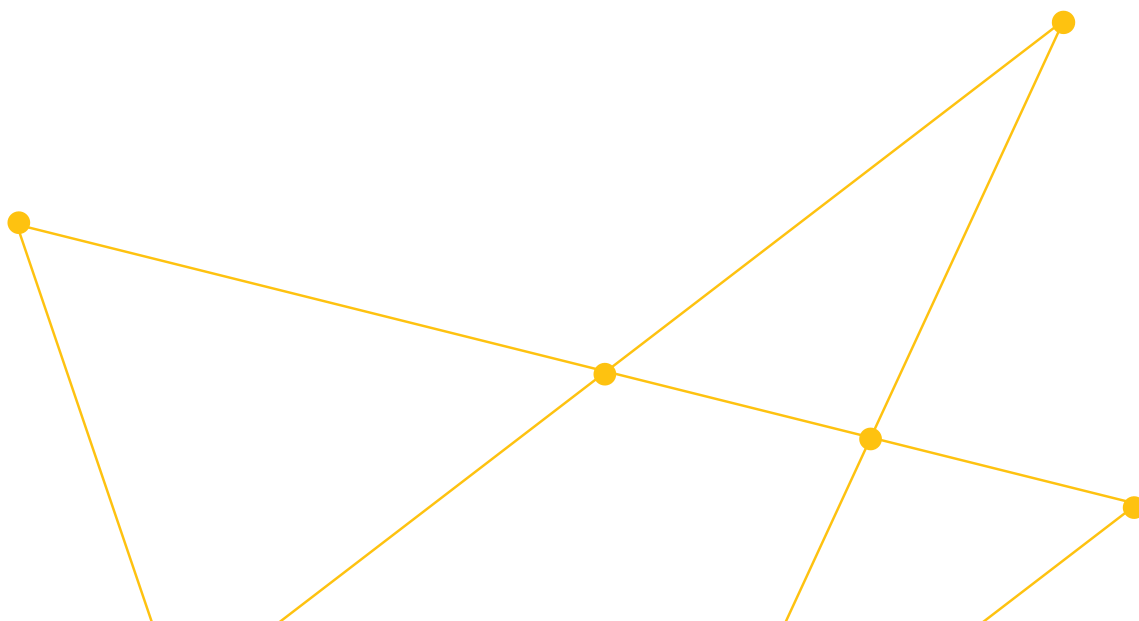
devenir KNX Partner et de figurer sur la liste des partenaires sur le site www.knx.org. Cette formation est destinée aux bureaux d'études, intégrateurs, économistes, installateurs et exploitants. L'accès à la formation est conditionné par des prérequis : avoir de bonnes connaissances en électricité, connaître l'environnement Windows et avoir des notions sur les installations communicantes.

Les formations sont offertes en allemand/luxembourgeois et français.

Les inscriptions seront prochainement ouvertes sur le site internet www.cnfpc.lu.

Le KNX Lëtzebuerg asbl, hébergé au sein des locaux du CNFPC, a plusieurs missions :

- La promotion et le développement de la norme KNX
- L'échange d'expériences de ceux qui s'intéressent à la gestion des bâtiments et en particulier des utilisateurs de KNX
- La démonstration des possibilités de contrôle des bâtiments à l'aide de la technologie KNX
- L'organisation de conférences, séminaires, ateliers sur le sujet KNX
- L'organisation et la participation à des expositions spécifiques à KNX
- La mise en réseau régulière des membres des groupes nationaux et internationaux.



LA CONDUITE D'ENGINS DE LEVAGE EN SÉCURITÉ

Un volet important des formations du CNFPC porte sur la sécurité. Indispensable maillon dans une chaîne de production, la conduite d'engins de levage, de transpalettes, de grues ou encore de ponts roulants connaît des risques spécifiques d'accident, tant pour le conducteur que pour les personnes dans leur rayon de braquage.

Le CNFPC est l'un des organismes de formation sur la liste de l'Association d'Assurance Accident (AAA) et propose, depuis des années, nombre de formations en matière de sécurité de conduite d'engins selon les recommandations de l'AAA et certifiées par ce même établissement public.

La conduite en sécurité : qualification requise pour l'autorisation

Les formations à la conduite en sécurité font partie intégrante du processus de l'autorisation de conduite, qui comprend aussi des remises à niveau régulières, également prévues dans le programme de formation du CNFPC.

A l'issue de la formation, un test d'évaluation théorique et pratique sanctionne la réussite. Avec 694 participations certifiées en 2021, le CNFPC est l'un des établissements majeurs de formation parmi les organismes figurant sur la liste des organismes de formation de l'AAA au Luxembourg.

Une prévention ciblée des risques

Les futurs conducteurs d'engins sont introduits à la prévention de risques divers, en fonction de leur appareil. La prévention des risques d'accidents du travail sur chariot élévateur comprend, entre autres, des connaissances sur les principes fondamentaux de gravité, de stabilité et de l'effort maximal du chariot. Aussi, les conducteurs s'approprient des règles de chargement, des règles générales de conduite, la manutention et la vérification journalière des dispositifs de sécurité et l'entretien. Pour la formation à la conduite en sécurité des transpalettes, les candidats s'approprient des connaissances théoriques sur l'étiquetage afin de détecter les produits dangereux et les manipuler avec caution.



D'autres grands engins comme les plateformes élévatrices mobiles de personnes (PEMP) présentent encore d'autres risques et des limites d'utilisation liées à la hauteur : aux risques généraux de capacités, positionnement et stabilité au renversement et surcharge, s'ajoutent des précautions à prendre pendant les manœuvres de la nacelle. Pour les ponts roulants à commande au sol, une importante partie du cours concerne l'élingage.

De manière générale, l'objectif de ces formations est non seulement de sensibiliser à la prévention d'accidents spécifiques, mais aussi d'améliorer la productivité, la

rentabilité et l'efficacité de la manutention, de l'entreposage et du chargement.

Une offre régionale et multilingue

Afin de répondre au mieux aux besoins des apprenants et à la réalité multilingue du pays, toutes les formations sont disponibles en français ainsi qu'en allemand pour des groupes germano- et francophones.

Les formations ont lieu, en majorité, au site du CNFPC à Strassen, idéalement situé au centre du pays, ainsi que sur le site Sommet à Esch, desservant le sud du pays.

GESTION DES ESPACES VERTS ET DE L'ENVIRONNEMENT

La transition énergétique est un autre défi à relever pour l'industrie luxembourgeoise. Optimiser sa consommation, recycler, innover dans sa politique de responsabilité sociale et environnementale peuvent constituer des sources potentielles de développement. Il conviendra aussi de renforcer les compétences nécessaires pour y parvenir.

La crise climatique restant la plus grande menace à long terme à laquelle l'humanité est confrontée, la protection de l'environnement occupe de plus en plus le devant de la scène politique.

Soucieux de prendre en compte les enjeux environnementaux et afin de satisfaire les besoins de formation d'un secteur forestier et des espaces verts en pleine croissance, le CNFPC a fait de l'environnement naturel et de la sylviculture l'un des piliers primordiaux de sa stratégie. Cette volonté de développement s'exprime par l'ouverture récente d'un site à Colmar-Berg dédié exclusivement à la gestion des espaces verts.

Les formations dans le domaine de la gestion forestière et des paysages sont offertes selon les recommandations de prévention des risques de l'AAA (Recommandation 16). Dans l'optique de la campagne « Vision Zéro » de l'AAA, les formations peuvent contribuer ainsi à garantir la sécurité au travail et à minimiser les risques d'accidents.



Outre les formations de base, le CNFPC propose des formations de remise à niveau dont la durée correspond à la moitié de la durée des formations initiales. Chacune de ces formations est certifiée par une attestation délivrée par l'AAA d'une validité de cinq ans.

Transition verte et numérique

Le CNFPC soutient activement les efforts du gouvernement dans sa démarche de transition verte et numérique. C'est ainsi qu'il a commencé à intégrer dans son offre des

formations qui permettent de s'initier aux concepts, théories et stratégies en matière d'économie circulaire et de découvrir des exemples concrets de projets actuels. D'autres formations dans ce domaine sont en cours d'élaboration.

En matière de numérique, le CNFPC offre des formations en digitalisation durable, visant à apprendre des gestes simples à appliquer au quotidien, afin de réduire son empreinte énergétique tant au niveau du matériel électronique que de son utilisation.

La formation professionnelle continue est un atout transversal, car elle permet de répondre aux besoins de l'économie. Une formation réussie accroît la rentabilité d'une entreprise mais aussi plus généralement celle d'un territoire.

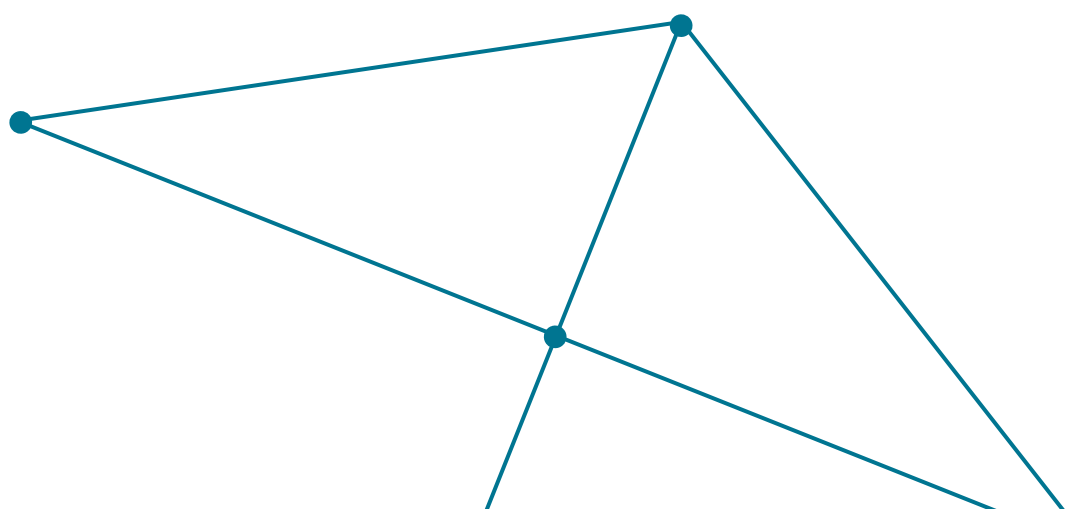
La formation professionnelle facilite l'adaptation des personnes actives aux évolutions du marché du travail. Dès l'apprentissage d'un futur métier, les apprenants doivent déjà en mesurer et en prévoir les évolutions probables. D'où l'importance de rappeler que les centres de formation ont pour devoir d'être à l'écoute du contexte socio-économique pour que les apprenants disposent à la fois de compétences professionnelles gages d'employabilité immédiate et d'un socle de savoirs permettant des reconversions incontournables.

La formation professionnelle continue optimale sera celle qui proposera des contenus pour le présent, à savoir la réalité d'un métier à un moment précis, et des bases pour le futur, c'est-à-dire des contenus de nature prospective, mêlant humanités et sciences exactes.

Face à la nécessité d'enrayer la désindustrialisation, la formation professionnelle continue offre une voie à suivre prometteuse et un formidable levier pour répondre aux difficultés de recrutement pour l'industrie du futur.

Pour continuer à répondre à ses missions efficacement en proposant des solutions adaptées aux besoins de chacun, le CNFPC s'engage à renouveler son offre de formation pour répondre aux enjeux du marché de l'emploi en renforçant sa coopération avec les entreprises luxembourgeoises et en créant des partenariats.

Article et photos :
CNFPC



Actualités de la FEDIL

ÉQUIPE FEDIL RENFORCÉE

Francesco Fiaschi a rejoint la FEDIL en mars 2022 en tant que conseiller en affaires européennes. Avant son arrivée à la FEDIL, Francesco a travaillé dans plusieurs institutions publiques et privées à Bruxelles et à Luxembourg, ce qui lui a permis de se spécialiser dans différents aspects du droit et des politiques de l'UE.

Au sein de la FEDIL, Francesco est responsable du bureau européen et il est le délégué permanent de la fédération auprès de BusinessEurope. Il assure le suivi des dossiers législatifs et politiques européens, tient nos membres informés sur ces questions et est en liaison avec les législateurs et décideurs européens dans les domaines d'intérêt de nos membres.

Francesco est titulaire d'un Master II en droit de l'Université de Florence et a obtenu un LLM bilingue en droit européen à l'Université du Luxembourg. Il parle couramment le français, l'anglais, l'espagnol et l'italien



NOUVEAU SITE WEB DE LA FEDIL

Après plusieurs mois de travail, nous sommes fiers de vous présenter le nouveau site web de la FEDIL. Notre site a été pensé pour nos membres, mais aussi pour nos partenaires et tout personne intéressée par l'industrie et les entreprises. La nouvelle plateforme offre une navigation plus fluide et plus agréable. Il nous tenait à cœur que l'accès à l'information soit rapide et facile. Désormais vous pourrez trouver toutes nos publications et communications organisées autour des trois grands sujets traités par la FEDIL, à savoir « Digital & Innovation », « Environnement & Energie » et « Relations de Travail et Talents ». Bien sûr, vous y trouverez aussi les missions et visions de la FEDIL, notre équipe et organisation, nos événements, l'annuaire de nos membres, une foule d'informations sur nos services ainsi que les liens vers les sites de l'Echo des Entreprises et l'initiative HelloFuture.

Prochainement, nos membres pourront aussi accéder à un espace qui leur est dédié. Nous reviendrons très bientôt sur cette fonctionnalité.

www.fedil.lu : Bonne visite !



LE SECTEUR TIC RÉAFFIRME SON BESOIN EN SPÉCIALISTES HAUTEMENT QUALIFIÉS

8 mars 2022

Afin de présenter les résultats de l'enquête 2022 sur « Les qualifications de demain dans le domaine des TIC » portant sur les prévisions d'embauche des entreprises dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, la FEDIL avait convié à une conférence de presse qui s'est tenue le 8 mars 2022 en présence de Claude Meisch, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, de Georges Engel, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire ainsi que des partenaires de l'enquête.

L'enquête, réalisée par la FEDIL et l'ABBL, représente à ce jour le seul indicateur existant au Luxembourg sur les besoins en qualifications dans le secteur couvert et constitue un baromètre économique unique en son genre, même s'il s'agit de prévisions d'embauche et non de promesses définitives d'engagement de la part des entreprises participantes. Au

vu du défi que représente aujourd'hui le recrutement pour bon nombre d'entreprises, la promotion et la recherche de jeunes talents continuent d'être un sujet prioritaire pour les associations FEDIL et ABBL. Une orientation ciblée est donc d'une importance stratégique : elle contribue à influencer les chances des candidats sur le marché de l'emploi, tout en garantissant aux entreprises un pool de talents qualifiés.

L'enquête, destinée aux jeunes, à leurs parents et aux responsables d'orientation, veut répondre à plusieurs objectifs, à savoir cerner les besoins des entreprises, concilier offre et demande de formation dans l'intérêt des jeunes, donner un indicateur fiable aux services d'orientation scolaire et professionnelle ainsi qu'adapter la politique de formation aux réalités économiques. Il s'agit de s'assurer que la formation professionnelle initiale permette aux jeunes d'acquérir les qualifications recherchées dans le futur.



Nadine Thill (Chambre de Commerce); Judith Gledhill (ABBL); Thierry Wolter (FEDIL); Claude Meisch (ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse); Véronique Schaber (MEN); Isabelle Schlessler (ADEM); Georges Engel (ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire); Marc Kieffer (FEDIL)

Depuis son lancement en 2002, l'enquête a ainsi contribué à la création de nouvelles formations dans le domaine des TIC à l'échelle nationale.

La crise sanitaire liée au Covid-19 a accéléré la transformation digitale et favorisé le besoin en main-d'œuvre qualifiée dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. Tout comme les éditions précédentes, l'enquête 2022 témoigne d'un potentiel d'embauche très important dans les deux années à venir avec un total de 687 embauches pour 97 entreprises, dont 47 % pour remplacer des départs et 53 % pour occuper de nouveaux postes créés. Le nombre d'embauches par entreprise participante (7,1) est en forte progression par rapport à 2020 (5,8). Néanmoins, force est de constater que le taux de création de nouveaux postes (53 %) est en régression par rapport à 2020 (69 %) tandis que le taux de remplacement des départs (47 %) est le plus élevé depuis le lancement de l'enquête en 2002.

L'enquête confirme donc qu'avec une proportion de spécialistes TIC déjà au-dessus de la moyenne européenne, l'économie luxembourgeoise reste largement créatrice d'emplois, surtout à haut niveau de qualification, avec des exigences de plus en plus dirigées vers les niveaux de formation élevés. Le niveau « BAC +2 » est un minimum requis dans 95,9 % des cas et les formations universitaires sont les plus recherchées avec 89,8 % des prévisions. Parmi ces dernières, les diplômes universitaires les plus pointus des niveaux Master/Doctorat sont nettement plus recherchés (60,4 %) que les Bachelor (29,4 %).

Plusieurs partenaires institutionnels ont collaboré à cette enquête, à savoir la Chambre de Commerce / House of Training, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ainsi que l'Agence pour le développement de l'emploi.



**PRIX
SÉCURITÉ - SANTÉ
AU TRAVAIL**



APPEL À CANDIDATURES AUX ENTREPRISES ET ORGANISATIONS

Prix valorisant les mesures ou produits innovants dans le domaine de la sécurité, de la santé et du bien-être au travail



DATE LIMITE DE DÉPÔT
05/05/2022

**VISION
ZERO**
RISQUES
ACCIDENTS
MORTS



REMISE LORS DU FORUM SST
26/10/2022



**À GAGNER 5 X 5.000€ + RÉALISATION
D'UNE VIDÉO et 1x Prix du public 2.000€**



PLUS D'INFORMATIONS
www.visionzero.lu/prix-sst



Bienvenue à nos nouveaux membres

BUREAUX DE CONSEIL

- **Fox and Beaver Advisory S.à r.l.-S** | foxandbeaveradvisory.lu

CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES

- **Telluride Search & Recruitment S.à r.l.** | www.telluride-search.com

CONSTRUCTION DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS

- **Industeam S.A.** | www.industeam.net

INDUSTRIE DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX

- **D'Schlässerei S.à r.l.** | www.langslights.lu

SERVICES DIVERS AUX ENTREPRISES

- **Inowai S.A.** | www.inowai.com
- **LKY Luxembourg S.à r.l.** | www.ly-holding.com

ÉNERGIE

- **Reiff Masutt S.A.** | www.gulf.lu

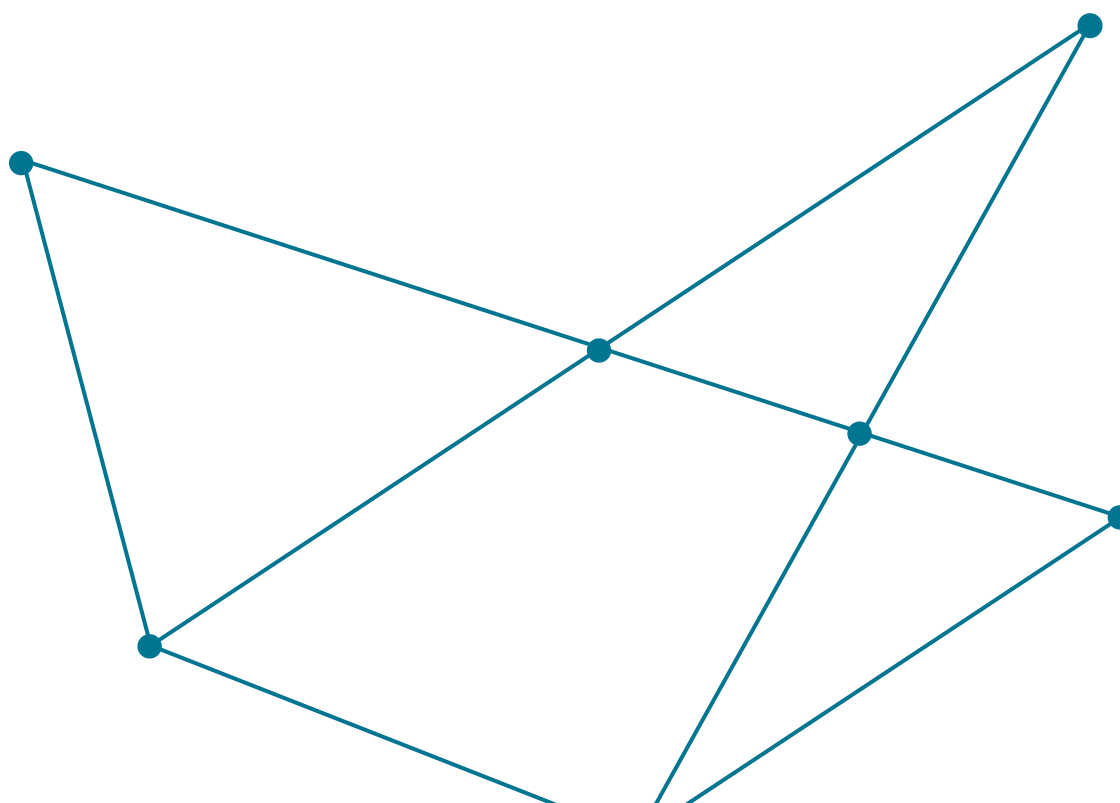
GESTION DE PARTICIPATION

- **Socipar S.A.**

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

- **Calligo (Luxembourg) PSF S.A.** | www.calligo.io
- **CGI Luxembourg S.A** | www.cgi.com/luxembourg/
- **Mate S.A.** | www.mate.lu

Consultez l'annuaire des membres :



boldbold

boldbold

boldbold

boldbold

BOLD INNOVATION

boldbold

boldbold

L'innovation se porte bien

Après un léger recul du nombre de demandes de brevets en 2020 lié à la crise sanitaire du Covid-19, le bilan annuel *Patent Index 2021*¹ publié par l'Office européen des brevets (OEB) fait état d'un nombre record de demandes de brevets introduites l'année passée en Europe.

Avec un niveau historique de 188.600 demandes de brevets déposées en 2021, l'OEB note une progression de 4,5% par rapport à l'année précédente. Ce rebond reflète bien que les entreprises en Europe et dans le monde investissent des moyens considérables dans la recherche et le développement et dans l'innovation, et ce malgré la persistance de la pandémie et un contexte économique globalement difficile.

En termes de pays d'origine des demandes de brevets en Europe, les Etats-Unis arrivent 2021 en tête du classement avec 46.533 demandes (+5,2%), suivis de l'Allemagne avec 25.969 demandes (+0,3%), le Japon en troisième position (21.681 ; -1,2%), la Chine en quatrième position (16.665 ; +24,0%) et la France en cinquième position (10.537 ; -0,7%). Dans ce palmarès, le Luxembourg arrive à une très honorable 28^e place avec 430 demandes de brevets, ce qui représente une progression de 7% par rapport à 2020 et se situe donc au-dessus de la moyenne européenne.

En ce qui concerne les secteurs technologiques les plus actifs, la communication numérique a généré 15.400 demandes de brevets, suivi de près par les technologies médicales avec 15.321 demandes. Si ce dernier chiffre, auquel on peut encore

ajouter le secteur des produits pharmaceutiques, traduit, entre autres, les efforts globaux en vue de mettre au point des vaccins et médicaments contre le Covid-19, le premier chiffre reflète clairement les avancées de la transformation numérique et le potentiel d'innovation en la matière. Les acteurs les plus actifs dans le numérique restent les grands noms, comme Huawei, Ericsson, Qualcomm, Samsung, etc. De même, la hausse des demandes dans le domaine des machines électriques, de l'énergie électrique et des transports s'inscrit bien dans les grands défis actuels de la transition énergétique, cette activité d'innovation étant essentiellement attribuable à des pays européens. Il est également intéressant de noter que le secteur très sollicité des semi-conducteurs a connu une croissance de 21%.

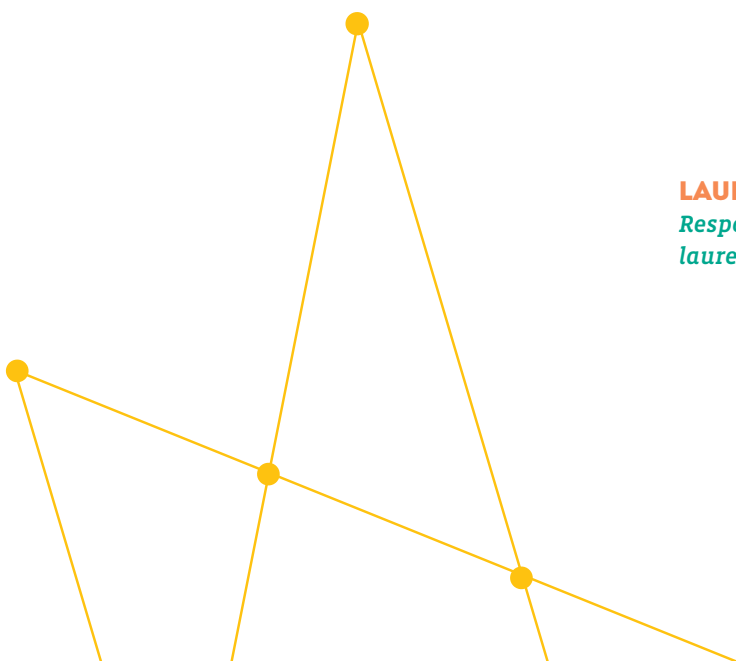
Si l'on examine les statistiques du Luxembourg, on constate qu'à côté des technologies médicales, ce sont les secteurs industriels plutôt traditionnels axés sur les matériaux et la métallurgie, les technologies de surface et de revêtement, les produits de consommation, les activités en ingénierie mécanique et civile ainsi que les transports qui sont porteurs d'innovation. Autant d'acteurs qui contribuent au développement du tissu industriel et économique du Luxembourg ! Pour maintenir ce dynamisme, il est donc essentiel d'assurer un cadre propice à l'innovation et à la créativité, que se soit au niveau de la législation, des procédures ou du soutien. Dans cette optique, la FEDIL continue à œuvrer pour accompagner ses membres dans leurs projets de RDI.

¹ Source : Office européen des brevets, *Patent Index 2021*

(https://www.epo.org/about-us/annual-reports-statistics/statistics/2021_fr.html)

LAURENCE KAYL

Responsable communication à la FEDIL
laurence.kayl@fedil.lu



JOB HORIZON

Dans le cadre des conventions successives « Entreprises, partenaires pour l'emploi », l'ADEM et l'UEL qui collaborent de manière étroite depuis 2015, ont pu mener en commun différentes actions : sensibilisation des entreprises aux services proposés par l'ADEM, organisation de journées de recrutement dans différents secteurs ou encore mise en place de formations sur mesure pour demandeurs d'emploi pour des entreprises spécifiques ou des secteurs d'activité spécifiques.

Avant même ce partenariat pour l'emploi, la FEDIL était un partenaire de longue date de l'ADEM, mettant à disposition des conseillers pour le Service employeurs de l'agence (industrie et travail intérimaire) et ayant conclu une convention de collaboration sectorielle pour le secteur du travail intérimaire. Dans ce contexte, nous vous proposons une nouvelle rubrique dédiée aux actions menées conjointement. Nous souhaitons illustrer les efforts communs pour mettre en exergue les besoins actuels des secteurs d'activités couverts par la FEDIL ainsi que les opportunités de trouver les profils adéquats et de bénéficier du support des services de l'ADEM pour intégrer des demandeurs d'emploi dans les entreprises.

Les conseillers employeurs de l'ADEM au service du secteur de l'industrie

Ils sont au nombre de trois et entièrement dédiés à l'accompagnement des entreprises industrielles, du secteur de la logistique et du transport au sein du Service employeurs de l'ADEM. Tous ont une expérience qu'ils mettent au service des employeurs afin de les conseiller et de les aider dans leurs recrutements et autres démarches administratives liées à l'ADEM :

- aide pour la déclaration des postes vacants, gestion des offres d'emploi, utilisation du Jobboard ;
- présélection de candidats correspondant aux besoins en personnel des entreprises ;
- développement de formations sur mesure sur demande de certains secteurs ou de plusieurs entreprises sur base d'une analyse des besoins et moyens à disposition ;
- accompagnement au niveau des demandes d'aides et mesures financières.

Tous ces services destinés aux entreprises sont offerts dès que vous prenez contact avec le conseiller employeur dédié au secteur de l'industrie.

« Notre rôle au sein du Service employeurs, mis en place fin 2013, est de servir au mieux nos clients du secteur « Industrie ». Du moins ceux qui, conscients de l'obligation légale et de leur responsabilité sociale, déclarent leurs postes vacants à l'ADEM. Cette collaboration aboutit régulièrement à des embauches avec, le cas échéant, un accompagnement financier de l'ADEM. Le contact direct avec notre client nous permet de réagir mieux et plus vite. Dans leurs recherches de candidats, tous niveaux de qualification confondus, nos clients sont de plus en plus exigeants. Il arrive fréquemment que les qualifications demandées ne trouvent pas leur correspondance dans celles de nos demandeurs d'emploi. En dépit de cela, le nombre d'entreprises qui veulent collaborer avec l'ADEM ne cesse de croître. Le lien privilégié que nous avons avec la FEDIL et ses membres, dans le cadre de notre détachement, nous offre par ailleurs une meilleure vue de l'évolution des tendances relatives aux métiers et compétences recherchés par nos clients »

Roby ERNZER :

« J'ai rejoint le Service employeurs de l'ADEM, alors nouvellement créé, en novembre 2013 en qualité de conseiller employeurs pour les secteurs industrie et sécurité (logistique depuis le 1^{er} mars courant). Ma carrière professionnelle a débuté en 1991 auprès d'un groupe de presse couvrant les métiers de la communication et de l'impression. J'y ai débuté mon parcours professionnel comme correcteur trilingue et repris la responsabilité du service en 1996. A partir de 2000, j'ai rejoint l'équipe RH. D'abord comme assistant / adjoint du responsable RH, pour aboutir, en 2007, au poste de sous-directeur responsable des Ressources humaines. Cette expérience m'a entre autres permis de mieux connaître les différents acteurs du monde du travail (organisations patronales, chambres professionnelles, ADEM, syndicats, ITM...) et de mieux appréhender leurs besoins respectifs. Fort de cette expérience, la décision de rejoindre l'équipe du Service employeurs de l'ADEM a été facile à prendre. »
roby.ernzer@adem.etat.lu



De gauche à droite : Roby Ernzer, Marc Belleville et Paul Peters

Paul PETERS :

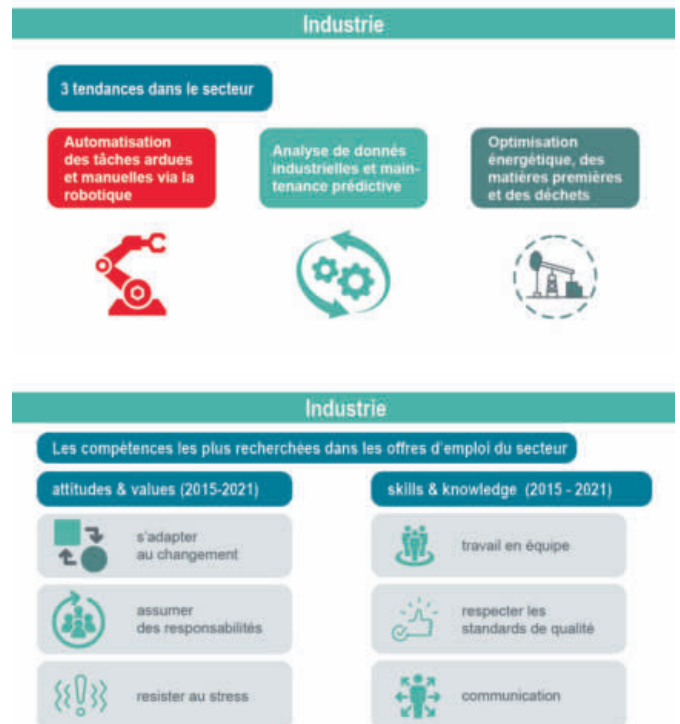
« J'ai rejoint le Service employeurs de l'ADEM en juin 2018 en qualité de conseiller employeurs pour le secteur industrie. Ma carrière professionnelle a débuté en 1986 auprès d'un groupe industriel mondial spécialisé dans la conception et la réalisation de produits et systèmes de contrôle du gaz. J'y ai débuté mon parcours professionnel dans la production comme opérateur-régleur de machines CNC et de robots en passant par la fonction de Production Manager pour finalement reprendre, en 1998, la responsabilité d'Operations Manager pour les départements « usinage » avec un effectif de plus de 150 salariés. Cette expérience m'a permis de bien connaître les différents métiers existant dans ce contexte de production industrielle et les acteurs des différents secteurs liés à cette activité. La décision de rejoindre l'équipe du Service employeurs de l'ADEM a été une opportunité pour faire profiter les employeurs et demandeurs de cette expérience. »
paul.peters@adem.etat.lu

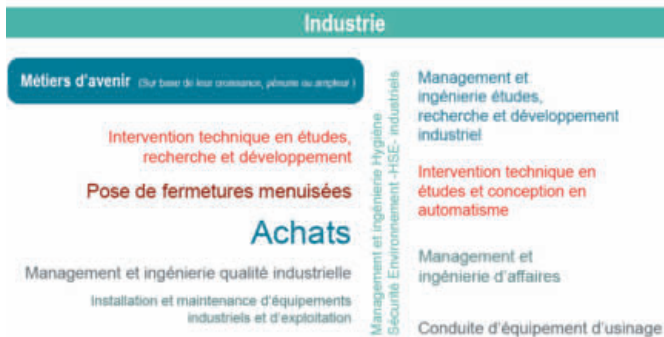
Marc BELLEVILLE :

« Je travaille depuis la création du Service employeur en 2013 comme conseiller employeur en couvrant les secteurs industrie et logistique. De formation ingénieur industriel, j'ai démarré mon parcours professionnel auprès d'une joint-venture finno-luxembourgeoise spécialisée dans la fabrication de composants et systèmes de pilotage hydrauliques en tant que assistant du responsable des ventes pour ensuite occuper successivement les postes d'ingénieur bureau d'étude, ingénieur d'affaires et sales manager auprès d'une société active dans la conception, fabrication et mise en service de systèmes de stockage et de manutention automatisés pour une clientèle industrielle, multi-secteur et internationale. Cette expérience tout comme celle acquise en tant que coordinateur technique auprès d'une clinique en pleine modernisation sur le territoire de la ville de Luxembourg m'a conduit à occuper des fonctions de responsable système management qualité auprès d'un spécialiste du béton et directeur des opérations auprès d'une société d'un groupe français, fabricant d'appareils d'entretien de façade pour des bâtiments grande hauteur dans le monde entier. Fort de ce bagage, j'aime faire profiter les employeurs et demandeurs de cette expérience dans mon travail quotidien. »
marc.belleville@adem.etat.lu

ÉTUDE SECTORIELLE DÉDIÉE AU SECTEUR DE L'INDUSTRIE

L'ADEM vise à accompagner les entreprises et leurs salariés dont l'activité sera radicalement transformée par un changement technologique majeur vers une nouvelle organisation du travail, de nouvelles fonctions et compétences. La digitalisation et l'automatisation touchent aujourd'hui tous les secteurs d'activité au Luxembourg et entraînent une transformation radicale des entreprises, des emplois et des compétences, et cela dans une mesure importante et avec une complexité sans précédent. La requalification proactive et stratégique des employés est la meilleure réponse possible des entreprises à la transformation de leurs activités. Ce changement de paradigme nécessite de construire une vision commune orientée vers la demande future du marché de travail, un mécanisme de soutien pour les entreprises et salariés les plus fortement touchés, ainsi que des outils évolutifs et innovants pour mieux accompagner le développement des compétences.





Quelles sont les tendances sur le marché de l'emploi ? Quels sont les métiers d'avenir et les compétences clés à développer ou renforcer ? L'ADEM a passé 7 secteurs au crible dont celui de l'industrie qui est disponible sur le site de l'ADEM :



Article et photos :

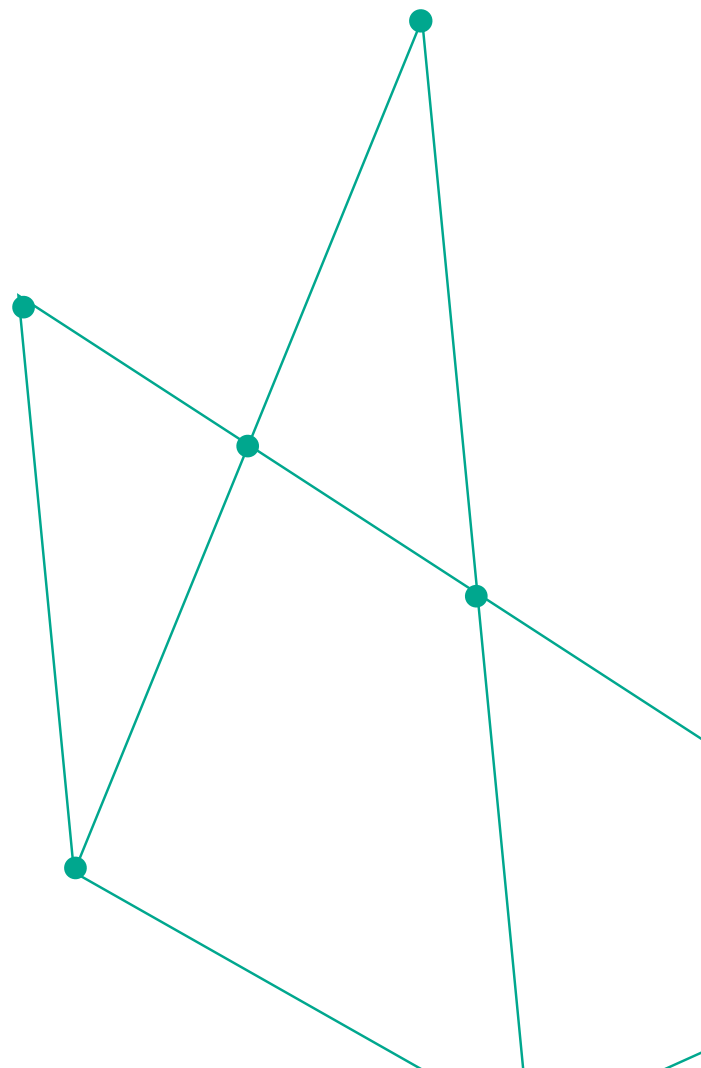


« Top 15 » des métiers les plus recherchés

Les métiers principaux, avec chacun 6.6%/6.5% des postes, sont les opérateurs de production polyvalents/peu qualifiés (opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage) et les ingénieurs. Ils sont suivis par 3. les conducteurs d'équipement d'usinage (3.4%), 4. le management de la production (3.3%), 5. les vendeurs en alimentation (boulangerie industrielle par exemple) (2.4%), 6. les techniciens d'installation d'équipements industriels (2.3%), 7. les mécaniciens industriels (2.2%), 8. les informaticiens (2.1%), 9. les électriciens (2%), 10. les livreurs (1.9%), 11. les magasiniers (1.9%), 12. les comptables (1.9%), 13. les responsables de qualité industrielle (1.8%), 14. les boulangers (1.7%) et 15. les poseurs de fermetures menuisées (1.4%).

Lessons learned sur les compétences

Les exigences en termes de compétences sont en croissance dans le secteur Industrie. Les compétences personnelles/interpersonnelles et digitales ressortent comme particulièrement importantes, et dans une moindre mesure également les compétences spécifiques au métier/secteur. Il est important de noter que dans cette analyse, les compétences spécifiques sont probablement sous-estimées par rapport aux compétences transversales, à la fois parce que le modèle de text mining a plus de facilité à identifier des compétences transversales qui apparaissent plus fréquemment dans tous les domaines et parce que les offres d'emploi mentionnent plus souvent les compétences transversales alors que les compétences spécifiques sont souvent considérées comme une exigence évidente pour un métier donné.





*Carte
blanche*

Apprendre à entreprendre

Le monde est en mutation accélérée. Le contexte économique est de nouveau très volatile et très incertain tandis que, aussi surprenant que cela puisse paraître, le marché de l'emploi reste extrêmement compétitif. La situation de ce début 2022 (crise sanitaire, guerre en Ukraine, importance croissante du digital et du virtuel, etc.) met en exergue un mouvement de fond initié depuis quelques années déjà tout en ramenant sur le devant de la scène des questionnements nouveaux et des problématiques parfois inattendues.

Face à ces défis et à ceux qui s'annoncent, il est primordial d'interpeller les actifs de demain. En effet, les rendre attentifs à ces réalités est l'un des moyens les plus sûrs pour les encourager à initier leurs propres activités et être ainsi en mesure non seulement d'affronter, mais aussi et surtout, de tirer parti des transformations et des bouleversements de notre société et de notre économie. Il devient plus important que jamais de libérer les initiatives et de cultiver le goût d'entreprendre auprès des jeunes. Cette idée n'est évidemment pas neuve, loin s'en faut, mais n'a jamais été aussi pertinente qu'aujourd'hui !

L'éducation à l'entrepreneuriat est un vecteur de développement prometteur et incontournable qui doit être accessible à tous les jeunes. Les transformations en cours, qui se produisent à une vitesse jamais observée auparavant, mèneront inévitablement à des ruptures et à une modification profonde de l'économie mondiale ainsi que de nos sociétés. Le futur de l'emploi et les compétences requises évoluent rapidement, ce qui représente un réel défi pour tous les acteurs : les employeurs, les employés, le système scolaire et bien entendu les étudiants qui seront les actifs de demain. Dans ce contexte, il est indispensable d'identifier clairement les opportunités qui se présentent aux nouvelles générations sous peine de laisser beaucoup de nos jeunes sur le bord du chemin.

L'écosystème des start-ups a considérablement évolué et on a le sentiment que les jeunes s'y investissent de plus en plus. Parallèlement, depuis plusieurs années, on note au Luxembourg une véritable pénurie d'ingénieurs et/ou des scientifiques alors qu'ils constituent le moteur même de l'innovation industrielle et des processus d'innovation. Il est à ce titre essentiel de continuer de sensibiliser les jeunes pour les encourager à entreprendre des études scientifiques et d'ingénieurs.

Mais il semble y avoir sur ce point une réelle et surprenante contradiction. En effet, les jeunes, qui sont ce qu'on appelle des « digital-natives », c'est-à-dire éduqués aux nouvelles technologies depuis leur plus jeune âge, ne sont en même temps pas toujours, ou pas suffisamment, intéressés par la filière scientifique et/ou les carrières d'ingénieur, alors même que les défis majeurs en matière d'énergie, de communication, de mobilité et d'environnement seront notamment résolus par les nouvelles technologies.

Les acteurs de l'industrie doivent s'efforcer de devenir encore plus attractifs et convaincants pour sensibiliser les jeunes : le goût de comprendre et d'entreprendre doit être enseigné très tôt.

La création de l'asbl Jonk Entrepreneuren Luxembourg (« JEL ») en 2005 s'inscrit dans la logique de faire de son *mission statement* « apprendre à entreprendre » une réalité. La JEL permet aux jeunes de régulièrement vivre cette expérience au niveau de l'enseignement luxembourgeois et ceci en étroite collaboration avec un large réseau de sociétés partenaires et de volontaires.

La mission que s'est donnée la JEL consiste à renforcer les liens entre le monde de l'éducation et le monde économique et à soutenir le développement d'une « culture entrepreneuriale »

en sensibilisant les jeunes à cette problématique au moyen de programmes éducatifs ciblés organisés à chaque étape de l'enseignement. « C'est en faisant qu'on apprend », voilà qui résume en quelque sorte le parcours initial d'un entrepreneur.

Les partenariats publics-privés à la base des actions de la JEL ont permis de démystifier « l'entrepreneuriat » et d'étendre et de professionnaliser ses programmes adaptés aux différentes tranches d'âge.

Cette coopération fructueuse a incité de plus en plus d'entreprises et d'écoles à concrétiser leur désir de réaliser avec les élèves de l'enseignement fondamental, secondaire et supérieur des programmes permettant de développer des compétences liées à l'entrepreneuriat.

Ainsi, la JEL a réussi à accroître considérablement la visibilité de la formation à l'entrepreneuriat en mettant en œuvre un ensemble d'actions inspirées des propositions avancées dans la catégorie « éducation et formation à l'entrepreneuriat » du plan d'action Entrepreneuriat 2020 « Raviver l'esprit d'entreprise en Europe » (COM/2012/795/CE) :

- veiller à ce que l'esprit d'entreprise figure en tant que compétence clé dans les programmes de tous les cycles d'enseignement,
- offrir aux jeunes la possibilité d'acquérir au moins une expérience pratique de l'entrepreneuriat avant de quitter l'enseignement obligatoire.

A travers ses différents programmes et initiatives, la JEL a su devenir un partenaire important tant pour les acteurs économiques que pour les acteurs publics dans leur volonté d'amener la jeune génération à s'ouvrir au monde, y compris à celui de l'entreprise, et de les préparer à prendre un rôle actif dans la société. Le programme « HelloFuture » de la Fedil s'inscrit dans cette même volonté.

Nous serions très heureux de pouvoir vous compter très prochainement à nos côtés, comme volontaire, partenaire ou simplement de vous voir prendre part à nos différentes initiatives et multiples programmes.



Article :

PATRICK WIES

Président de l'asbl Jonk Entrepreneuren Luxembourg

Photos :

ANN SOPHIE LINDSTRÖM

Europe's green transition is a herculean task for us all

Today, European citizens and entrepreneurs predict their future as green, climate-neutral and socially just. But how can we succeed and achieve this? Will we have the strength and might to put our continent and the rest of world on a path where automakers, steel manufacturers, airlines, electricity producers, cement makers and all our energy consuming industries as well as citizens and households will be able to reduce their carbon footprint drastically?

Our European political leaders now work on Europe's "Fit for 55" legislation which in concrete terms means that EU countries still have to cut more than 30% of their current CO₂ emissions over the coming eight years - as the aim is to cut the EU's greenhouse gas emissions from 1990 to 2030 by minus 55%.

Compare this with Europe's 12 % fall in CO₂ emissions due to the massive economic slowdown in 2020 due to the Covid pandemic and you see the herculean task facing us all: creating quality growth and a climate-neutral future simultaneously.

It means for our businesses providing Europe's largest flagship and low-cost airlines with enough sustainable aviation fuels while still operating flights profitably. It means a massive expansion of green mobility based on lithium batteries, hydrogen and renewable fuels, while rapidly reducing emissions of petrol and diesel cars at affordable costs for households and without destabilising governments all over Europe. It means a massive renovation wave of buildings, transformation of infrastructures and electrification of industrial processes that could more than double global power demand until 2050.

It means strengthening carbon emission pricing via the EU's Emission Trading System without killing millions of jobs in the steel, aluminium, cement or chemical industries, which are at risk of being transferred outside of the EU where lower climate ambition allows cheaper, but not necessarily more sustainable production.

This all might sound like mission impossible, but politicians and businesses can square this circle, if the conditions are set right. First, we need to increase public support and speed up permitting and installation timelines for clean energy production and distribution. Take EU wind power: to meet the EU's "Fit for 55" requirements we need Europe's wind power capacity to grow from 220 gigawatts to more than 450 gigawatts by 2030.

Faster permitting will allow us to do so, and to gradually phase out fossil fuels in the power sector. And we'll need to use all resources - wind turbines, solar power, better grids, nuclear, hydrogen, renewable fuels, gas, energy savings, product innovations - for our energy transition to net zero emissions.

But we must also look at the global situation. Europe emits 8 per cent of the world's CO₂ emissions and reduces its climate footprint much faster than other large economies while climate action can only be successful at a global scale. It means, Europe's Emission Trading System needs to keep sufficient free carbon emission allowances available for companies, to avoid harm to our best-in-class EU industries as long as large emitters like the USA or China lack climate ambition. This is critical, because European firms must have the capacity to invest in their own transformation and to ultimately produce carbon-free steel, chemicals or aluminium. It additionally means a carbon border adjustment mechanism, CBAM, must be tested successfully to help Europe counter carbon leakage and avoid heavy industry re-location to higher-polluting regions.

Without the right instruments, any government in Europe will face job losses and public opposition, especially as many "unknowns" will accompany us to 2030. Will renewable electricity capacity really increase globally by over 60% by 2026 as predicted, the equivalent to the current global power capacity of fossil fuels and nuclear? And will such renewable energy increase be sustained with raw material prices up globally? Prices for photovoltaic grade polysilicon have more

than quadrupled since 2020 and we've seen marked price increases for steel (up 50%), aluminium (up 80%) and copper (up 60%). Will gas prices further increase, or will the current inflation-rise just be transitory?

To ensure the success of the ecological transition in Europe, two complementary conditions must be met. First, we need a strong industrial base in Europe, with competitive companies.

The vast majority of practical solutions to ensure the green transition coming directly from the industry, any measure degrading the competitiveness of European companies would therefore have a negative impact on the ecological transition. Secondly, simplifying the new rules of the "Fit for 55" package must be a priority. Regulatory complexity is indeed the enemy of innovation, and innovation is what we need to provide future solutions to the climate challenge.



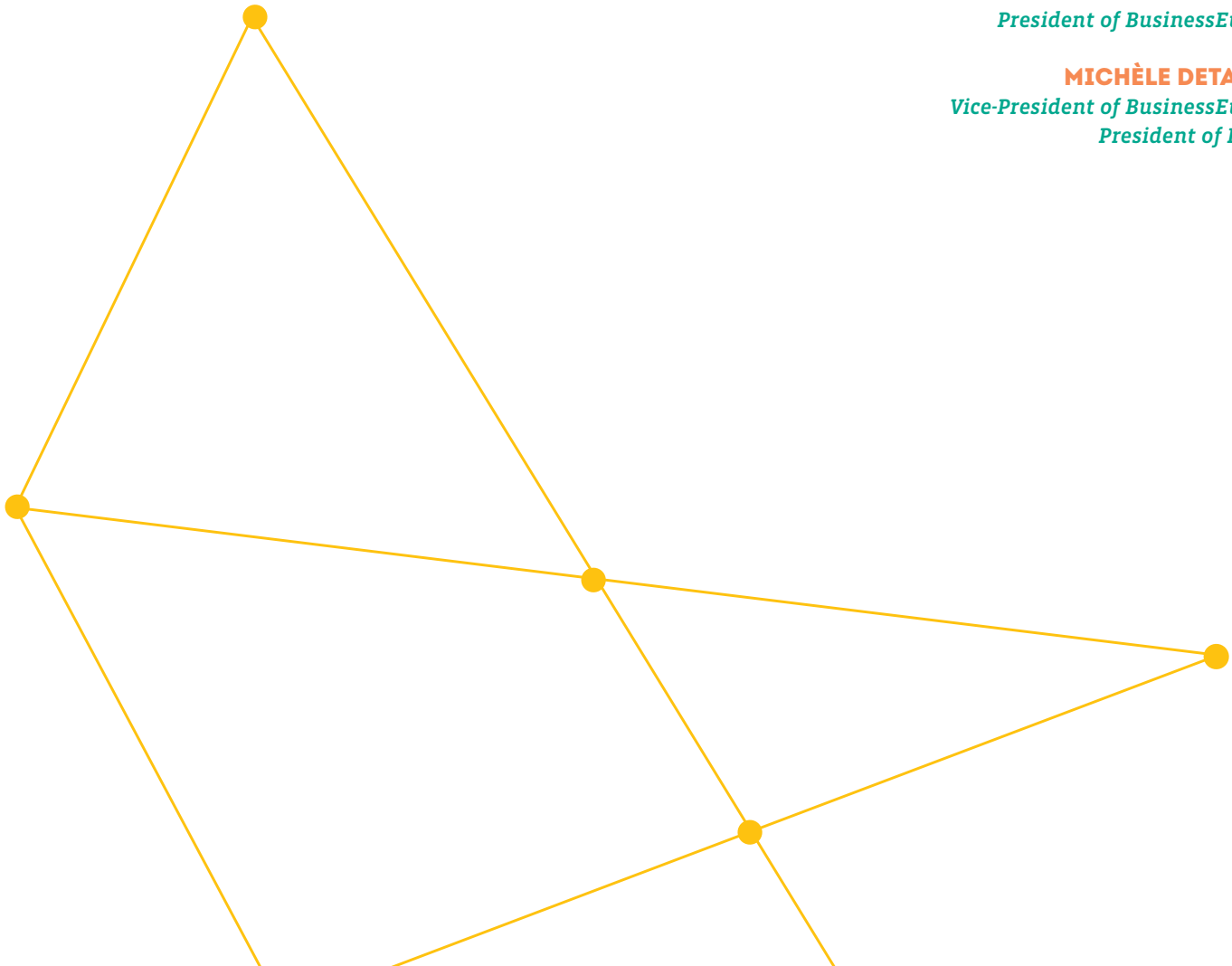
PIERRE GATTAZ

President of BusinessEurope

MICHÈLE DETAILLE

Vice-President of BusinessEurope

President of FEDIL



KARL HUGO

MECHANICAL
ENGINEERING



Innovation
Excellence
Flexibilité

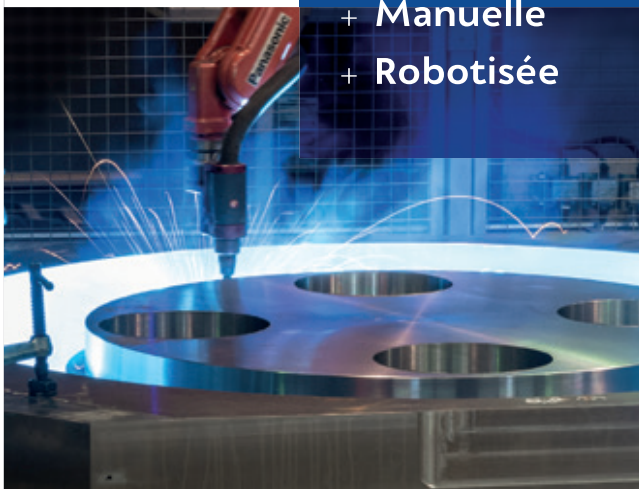


**INGÉNIERIE
MÉCANIQUE**



USINAGE

- + Alésage
- + Fraisage
- + Tournage vertical
- + Tournage horizontal



SOUDURE

- + Manuelle
- + Robotisée



FINITION

- + Assemblage
- + Intégration
sur site

L'incidence du traitement par l'employeur des correspondances personnelles du salarié se trouvant sur son ordinateur professionnel

Dans le cadre de la relation de travail, l'employeur met à disposition de ses salariés du matériel (ordinateurs, téléphones portables, e-mails professionnels, etc.) afin que ces derniers puissent accomplir leur travail. Il arrive parfois que les salariés utilisent ces instruments leur remis pour des besoins professionnels à des fins privées.

Cependant, même si les outils mis à la disposition du salarié par l'employeur restent la propriété de ce dernier, le salarié a droit au respect de sa vie privée sur le lieu de travail, et cela inclut notamment le secret des correspondances.

Dans une récente affaire¹, un employeur a, en date du 21 février 2020, procédé au cours de la période d'essai au licenciement avec préavis de sa salariée, assorti d'une dispense de travail durant le préavis. Dans le but de poursuivre l'activité, l'ordinateur portable de la salariée dispensée de travail a été « préparé » afin de sauvegarder d'éventuels documents en relation avec le travail et de le « remettre à zéro ». Lors de cette manipulation, des messages racistes et injurieux envers des collègues et l'employeur envoyés par la salariée au moyen de l'application « WhatsApp » ont été découverts sur l'ordinateur mis à la disposition de cette dernière dans le cadre de la relation de travail. Néanmoins, dans la mesure où la salariée licenciée était enceinte et donc bénéficiait d'une protection contre le licenciement, cette dernière a demandé l'annulation de son licenciement et sa réintégration. L'employeur a tout de même procédé, en date du 23 mars 2020, à la mise à pied avec effet immédiat de la salariée sur la base des messages litigieux découverts.

Cependant, dans la mesure où les messages litigieux avaient été envoyés au moyen de l'application « WhatsApp » que la salariée avait installée sur son ordinateur professionnel, cette dernière était d'avis que ces messages devaient être écartés de la procédure, car l'employeur s'en serait procuré en violation de l'article L. 261-1. (1) du Code du travail. Cet article délimite en effet les contours du traitement des données à caractère

personnel à des fins de surveillance dans le cadre des relations de travail. Dès lors, pour que le traitement de ces données à caractère personnel par l'employeur à des fins de surveillance soit considéré comme licite, il faudrait que ce traitement réponde aux conditions prévues par l'article 6, paragraphe 1er, lettres a) à f), du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (règlement général sur la protection des données (RGPD)).

Pour la salariée en effet, dans la mesure où ces messages ont été consultés dans l'application privée « WhatsApp » sans que l'employeur ne puisse le justifier par l'une des conditions de licéité du traitement prévues par l'article L. 261-1. (1), notamment le consentement de la salariée, il s'agirait de motifs et preuves illégaux de sorte que l'employeur ne peut s'en prévaloir pour justifier sa mise à pied, respectivement demander la résiliation du contrat de travail.

Le Tribunal du travail saisi de la demande de validation de la mise à pied avec effet immédiat et par voie de conséquence de la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat a jugé que la mise à pied était injustifiée et l'annula. Il déclara ainsi la demande en résiliation du contrat de travail non fondée, partant il décida de la réintégration de la salariée. Pour statuer comme il l'a fait, le Tribunal du travail a indiqué que même si l'employeur n'avait pas exercé une surveillance prohibée par l'article L. 261-1. (1) du Code du travail, car le traitement n'a pas été fait à des fins de surveillance de la salariée, les messages privés, même affichés ou transmis par un ordinateur de la société gardaient leur nature privée. Le Tribunal conclut que : « *le fait que l'application ait été visible ou accessible ne suffisait pas à démontrer une quelconque intention de la divulgation de la part de la salariée* » et, ce en référence à deux arrêts² rendus par la Cour d'appel. Partant, il décida que l'employeur qui « *aurait dû s'abstenir de prendre connaissance de messages couverts par le*

secret des correspondances ne pouvait se prévaloir de la communication « WhatsApp » affichée sur le poste de travail d'A pour justifier la mise à pied avec effet immédiat du 23 mars 2020 ».

La société a fait appel de cette décision. Selon la Cour d'appel : *« Tel que mis en exergue par la juridiction de première instance, le droit de l'employeur de surveiller l'activité de ses salariés se voit limité par le respect de l'intimité de la vie privée du salarié dont font nécessairement partie les discussions échangées sur ou à partir d'une messagerie privée. Cependant en l'espèce, il est établi et non contesté par l'intimée que les messages litigieux ont été échangés sur l'ordinateur professionnel mis à sa disposition par son employeur, au moyen de l'application privée « WhatsApp », qu'elle avait décidé d'y connecter, alors que les messages échangés n'étaient pas spécifiquement identifiés comme relevant de son intimité personnelle et privée et qu'ils étaient librement accessibles. En laissant cet ordinateur allumé et non protégé par un mot de passe, permettant la lecture directe sur l'écran de certains des messages faisant partie de l'ensemble des échanges découverts, par la suite, A a nécessairement conféré à ces messages un caractère professionnel, non protégé par le secret des correspondances. Dans ce contexte, il est dès lors indifférent que l'intimée n'ait pas été présente lors de la découverte des messages en cause. [...] Aucun élément du dossier ne permet par ailleurs de retenir qu'A aurait informé son employeur de la présence sur son ordinateur professionnel d'une messagerie qualifiée de privée, respectivement, aurait demandé le temps nécessaire pour l'effacer. »*

Dès lors, contrairement aux juges de première instance, la Cour d'appel a décidé que les messages découverts par l'employeur pouvaient être utilisés à l'appui de sa mise à pied. Aussi, étant donné que les messages litigieux étaient inappropriés et constitutifs d'un comportement fautif et grave empêchant la poursuite de la relation de travail, la mise à pied a été déclarée justifiée et le contrat de travail résilié avec effet immédiat.

Dans cette affaire qui se termine sur une note positive pour l'employeur, la Cour d'appel va plus loin que les deux arrêts cités par le Tribunal du travail pour étayer son jugement dans la mesure où elle précise dorénavant qu'une communication présumée privée mais non renseignée explicitement comme telle et qui est librement accessible sur un outil professionnel lui confère un caractère professionnel. En présence de la décision analysée qui manifestement limite la portée du secret des correspondances, l'avenir nous dira si la jurisprudence majoritaire suivra la présente décision ou non.

Dans tous les cas et pour l'instant, il est important de rappeler aux employeurs qu'en égard au secret des correspondances, ces derniers doivent s'abstenir de consulter les communications relevant de la sphère privée et qui sont explicitement renseignées comme tel par le salarié sur les outils mis à sa disposition (renvoi aux recommandations de la Commission nationale pour la protection des données³ (CNPD)).

¹ Arrêt de la Cour d'appel du 27 janvier 2022, n° CAL-2021-00184 du rôle

² Cour d'appel, 31 mai 2018, n° 43972 du rôle et Cour d'appel, 12 novembre 2015, n° 41245 du rôle

³ <https://cnpd.public.lu/fr/dossiers-thematiques/nouvelles-tech-communication/cybersurveillance-lieu-travail.html>

ELLA GREIDIE
Conseillère affaires juridiques
auprès de la FEDIL
ella.gredie@fedil.lu





Publications de la FEDIL



Paramètres sociaux applicables à partir du 1^{er} avril 2022



Le secteur TIC réaffirme son besoin en spécialistes hautement qualifiés

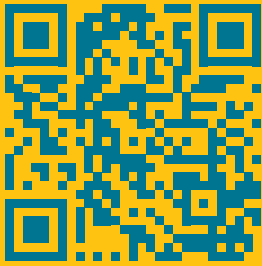


Les qualifications de demain dans le domaine des TIC - édition 2022

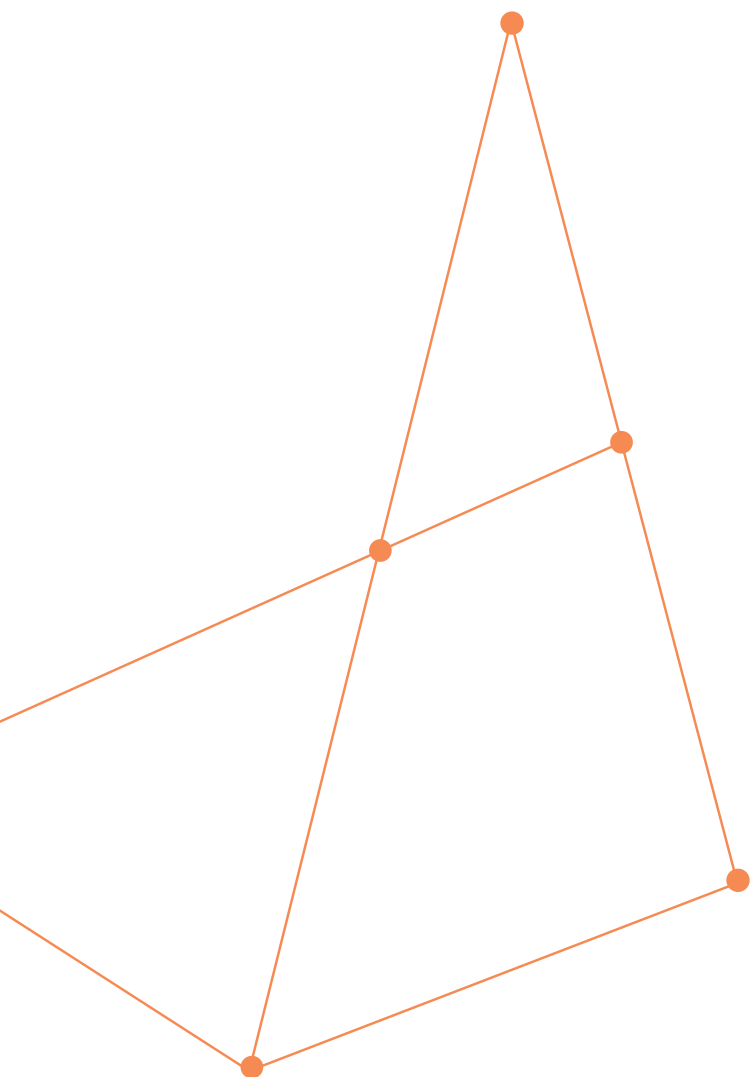


« European Artificial Intelligence Act » : Une régulation qui se doit d'être équilibrée et porteuse d'innovation

Plus de publications et positions sur WWW.FEDIL.LU



**TOUTES LES ACTUALITÉS
DE LA FEDIL ET DE L'INDUSTRIE
SUR www.fedil.lu/newsfeed**



écho des entreprises

FEDIL – The Voice of Luxembourg's Industry

7, rue Alcide de Gasperi
Luxembourg-Kirchberg
B.P. 1304
L-1013 Luxembourg
echo@fedil.lu

Service publicité :
josette.conzemius@ic.lu
(+352) 48 00 22 – 510

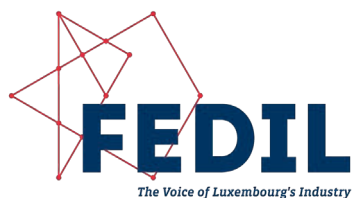
Éditeur :
FEDIL a.s.b.l.
The Voice of Luxembourg's Industry
R.C.S. Luxembourg F 6043
www.fedil.lu

Directeur : René Winkin
Rédactrice en chef : Laurence Kayl
Mise en page : Rodney Ndong-Eyogo
Conception : Cl. ff

Impression : Imprimerie Centrale
Paraît 6 fois par an
Tirage : 2.000 exemplaires

© Copyright 2022 FEDIL

Tous droits réservés.
Des reproductions peuvent être
autorisées en ligne par www.lord.lu.



À votre service dès maintenant.

L'Actros F. Un partenaire indispensable avec équipement orienté sur la fonctionnalité. Et votre entrée dans le monde des camions Mercedes-Benz. Plus d'infos sur le site www.mercedes-benz-trucks.com

Mercedes-Benz

Trucks you can trust



Merbag S.A.

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

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





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