

AVRIL 2006

MERKUR

DE L'ÉTAT DE LUXEMBOURG
BULLETIN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

www.cc.lu



DOSSIER

L'organisation de l'apprentissage au Grand-Duché de Luxembourg

■ ÉDITORIAL

Endiguer l'inflation par
une indexation
automatique des salaires
à vraie vocation sociale



■ INTERNATIONAL

Première mission
économique
luxembourgeoise
en Israël

■ ÉCONOMIE

L'indexation
automatique des
salaires au cœur
de toutes les réflexions

PRIVATE BANKING

Petit trésor deviendra grand



Quel que soit votre profil d'investisseur, à la Banque et Caisse d'Épargne de l'État vos avoirs sont en de bonnes mains. Des mains expertes, qui connaissent parfaitement les marchés et qui gèrent votre patrimoine en bon père de famille. Notre objectif, c'est d'atteindre le vôtre. En termes de sécurité, de rentabilité, de liquidité. Contactez nos spécialistes dans un des centres « private banking » ou dans votre agence habituelle. Ils se feront un plaisir de vous conseiller.



SPUERKEESS

Ärt Liewen. Är Bank.

Banque et Caisse d'Épargne de l'État, Luxembourg, établissement public autonome, 1, Place de Metz, L-2954 Luxembourg, R.C.S. Luxembourg B 30775, www.bcee.lu

Centres Private Banking de la BCEE:

Luxembourg - Gare ■ Luxembourg - Rousegaertchen ■ Esch/Alzette - Place de l'Hôtel de Ville ■ Ettelbruck ■ Echternach

Endiguer l'inflation par une indexation automatique des salaires à vraie vocation sociale

Le Luxembourg traverse actuellement une période économiquement difficile. Trois grandes difficultés sont au cœur des débats: l'augmentation continue du taux de chômage, la détérioration persistante des finances publiques et une évolution incontrôlée de l'inflation.

Au mois de février 2006, l'inflation a atteint 3 % (IPCN). La pression inflationniste n'est pas uniquement due à l'évolution des prix pétroliers, mais résulte en grande partie de facteurs purement luxembourgeois. En comparant l'inflation luxembourgeoise à celle des autres pays européens selon la méthode IPCH, le Luxembourg dispose incontestablement du second taux d'inflation le plus élevé de la zone euro (après l'Espagne), et l'un des plus élevés de l'Union européenne (seules la Slovaquie, l'Estonie et la Lettonie ont une inflation supérieure à celle du Grand-Duché).

Au Luxembourg, les pressions inflationnistes sont aggravées par le mécanisme de l'indexation automatique des salaires, qui ne tient compte ni de la situation compétitive de l'économie luxembourgeoise ni de la situation financière des entreprises. Le rapport du professeur Fontagné a mis en évidence tous les effets négatifs de l'indexation automatique des salaires. En effet, dans une économie compétitive, les salaires dépendent du niveau de productivité et de la création de valeur ajoutée et pas du niveau des prix. Cette anomalie se répercute sur le degré de compétitivité de l'économie luxembourgeoise. Et contrairement à ce que certaines organisations syndicales tentent de faire croire, la situation compétitive du Luxembourg n'est pas brillante. Selon le rapport annuel établi par le World Economic Forum, le Luxembourg se classe actuellement au 25^e rang mondial des économies les plus compétitives, loin derrière un grand nombre de ses partenaires, et notamment des pays scandinaves.

Il faut également rappeler que, jusqu'à présent, le déclin de la compétitivité de l'économie luxembourgeoise a été camouflé par les faiblesses structurelles et les désavantages compétitifs des pays voisins. Ces pays sont certes nos principaux partenaires commerciaux, mais surtout nos principaux compétiteurs lorsqu'il s'agit d'attirer de nouveaux investissements. A l'heure actuelle, les entreprises luxembourgeoises doivent faire face à la fois aux efforts des pays voisins pour accroître les avantages compétitifs de leurs entreprises et par la concurrence féroce que se livrent les nouveaux Etats membres de l'UE et certains pays émergents pour attirer de nouveaux investisseurs (grâce notamment à des coûts de production plus faibles et une fiscalité très favorable). L'avantage de la position stratégique du Luxembourg en Europe occidentale ne suffira pas à lui seul à garantir l'attractivité du Grand-Duché en tant que site d'implantation pour de nouvelles entreprises.

De plus, l'indexation automatique des salaires comporte des effets secondaires importants. En effet, l'indexation concourt au renchérissement du coût du travail. Cette augmentation du coût salarial est pro-

blématique, parce qu'elle est déconnectée de l'évolution de la productivité du travail. En comparaison internationale, cette situation entraîne une perte d'attractivité du site luxembourgeois. L'automatisme de l'indexation automatique des salaires entraîne également un effet d'auto-allumage, qui tend à entretenir une véritable spirale inflationniste dans laquelle l'inflation entraîne l'indexation automatique, laquelle se répercute sur les prix à la consommation qui entraînent à la hausse le taux d'inflation, lequel entraîne une nouvelle tranche indiciaire etc...

Le Luxembourg est d'ailleurs l'un des seuls pays au monde qui applique un système d'indexation automatique des salaires et des efforts d'explications considérables sont nécessaires pour faire comprendre ce mécanisme à des investisseurs étrangers potentiels, qui le ressentent, dans la plupart des cas, comme rigide et compliqué. Cette situation est préjudiciable à l'économie luxembourgeoise dans son ensemble, surtout dans le contexte actuel des récentes restructurations et désinvestissements d'entreprises industrielles.

Par ailleurs, le mécanisme de l'indexation automatique des salaires devrait avoir pour principale préoccupation le respect d'une certaine forme d'équité sociale. Il est faux de croire que c'est en revalorisant automatiquement les salaires de l'ensemble de la population que le pouvoir d'achat des classes sociales les plus défavorisées se trouverait préservé ou amélioré. L'évolution des prix de l'immobilier illustre parfaitement les difficultés d'une part croissante de la population à financer l'achat d'un logement.

Pour redonner au mécanisme d'indexation une vocation sociale, il est important de garantir que le mécanisme profite davantage aux salariés à bas revenus qu'aux salariés les mieux rémunérés. Pour cela, la Chambre de Commerce rappelle que l'UEL a proposé de limiter l'adaptation des salaires à 1,5 fois le salaire social minimum. Cette limitation donnerait à l'échelle mobile une vocation sociale alors qu'elle garantirait le maintien du pouvoir d'achat aux couches sociales les plus touchées par l'évolution du coût de la vie, sans pour autant conduire à des augmentations salariales exorbitantes par rapport à la finalité initiale du mécanisme.

L'effet néfaste de l'inflation sur la croissance économique nécessite une action politique vigoureuse. Tous les acteurs économiques et sociaux ont intérêt à ce que le Luxembourg parvienne à contrôler plus efficacement son inflation et à ramener le taux d'inflation à un niveau inférieur à celui de nos principaux partenaires économiques. Cet objectif est essentiel dans la perspective de la préservation du pouvoir d'achat réel, du maintien de la compétitivité des entreprises et de la maîtrise des finances publiques. Le lecteur intéressé trouvera à la page 70 de ce numéro plusieurs propositions de mesures pour mener à bien une politique anti-inflationniste volontariste et efficace.



DOSSIER

4 L'organisation de l'apprentissage au Grand-Duché de Luxembourg

DOSSIER

4 L'organisation de l'apprentissage au Grand-Duché de Luxembourg

FLASH

- 22 Des experts en biotechnologie se rencontrent au Luxembourg
- 22 Première édition des Portes ouvertes aux NTIC à la Chambre de Commerce
- 23 Remise des diplômes à l'Institut des Réviseurs d'Entreprises (IRE): 20 candidats félicités
- 24 Présentation de l'avis sur le projet de loi concernant les OPA
- 24 Workshop Cryptologie, Sécurité des Systèmes et Espionnage Industriel
- 25 Le ministre des Affaires étrangères de la République fédérale du Nigeria, Oluymé Adeniji, en visite au Luxembourg

INTERNATIONAL

- 26 Calendrier 2006
- 26 Václav Klaus en visite à la Chambre de Commerce
- 27 The Czech Republic in 2006 – still a good place for investment and business?
- 27 Messen und Ausstellungen im Mai 2006

- 30 HORECATEL 2006: Le Luxembourg en force!
- 31 Luxembourg: The world's prime investment location
- 32 Salon à l'Envers 2006: Un grand succès!
- 33 Salon ILA à Berlin
- 33 Première mission économique luxembourgeoise en Israël
- 35 Revue de presse: La voix du Luxembourg (24.03.2006)
- 35 A Business Center for Luxembourg Companies in Seoul (Korea)
- 36 ETP: successfully bridging business cultures
- 36 Say "YES" and learn to do business with Japan
- 37 Mission de promotion économique en Jordanie
- 38 B2fair 2006: Inscrivez-vous maintenant!
- 40 Bourse de coopération – FUTURALLIA 2006 à Wrocław en Pologne
- 41 Textes européens publiés du 23 février 2006 au 31 mars 2006
- 42 Nouveau service: BOA – Bourse d'Opportunités d'Affaires

INTERNATIONAL

33 Première mission économique luxembourgeoise en Israël

FORMATION

- 46 Comment se conformer à la norme ISO en matière de formation?
- 49 Marketer cherche client: Développement et mise en œuvre du plan de communication
- 50 Methoden und Techniken zur schnellen und effizienten Entscheidungsnahme für Führungskräfte
- 56 Comment assurer un bon marketing par e-mail?
- 57 Vers un partenariat Douanes-Entreprises dans une économie globalisée
- 58 Deux mini-entreprises luxembourgeoises présentent leur projet à Zagreb
- 59 Nouvelle plate-forme pour trouver un job étudiant
- 59 Echange International: Etudiants du MBA en visite à Luxembourg
- 62 LBAN Business Angel Seminar at the Chambre de Commerce

INNOVATION

- 64 Le Marketing de l'innovation à l'honneur au centre ecostart (Foetz, LU)
- 64 CPI: l'industrialisation sur mesure

Editeur:

Chambre de Commerce
du Grand-Duché de Luxembourg
7, rue Alcide de Gasperi
L-2981 Luxembourg

Tél.: 42 39 39-1
Fax: 43 83 26
E-mail: merkur@cc.lu
homepage: <http://www.cc.lu>

Paraît 10 fois par an

Tirage: 36.000 exemplaires
Reproduction autorisée avec
mention de la source.
Copie à l'éditeur

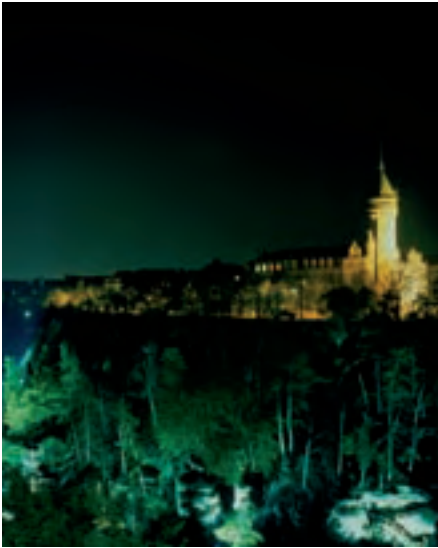
Rédaction:

Patrick Ernzer, rédacteur en chef
Marie-Hélène Trouilleux
Mise en page et impression:
Imprimerie Centrale S.A.

Publicité:

Imprimerie Centrale
Service Régie, Bureaux:
15, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

Tél.: (+352) 40 36 10-1
Fax: (+352) 40 36 10-228
E-mail: regie@ic.lu



ÉCONOMIE

66 L'indexation automatique des salaires au cœur de toutes les réflexions

- 66 3rd Gate2Growth Specialized Research Workshop on «Entrepreneurship and Human Capital»
- 66 Durch die Weiterbildung seiner Coaches verbessert das 1, 2, 3, GO Expertennetzwerk seinen Service
- 67 InnerTV intègre l'incubateur de l'ESA
- 68 Deuxième édition du Salon des Bonnes Pratiques
- 68 CodaSystem annonce un partenariat avec Microsoft
- 69 Convention de collaboration entre les trois CRP et l'Université du Luxembourg

ÉCONOMIE

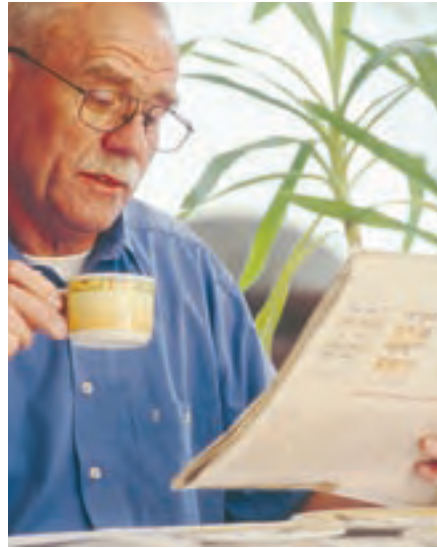
- 70 L'indexation automatique des salaires au cœur de toutes les réflexions
- 74 Enfants et vie professionnelle: des progrès restent à faire
- 75 64 % des entreprises européennes n'utilisent pas la facturation et l'archivage électroniques
- 78 Production industrielle: + 6,0 % en 2005

LÉGISLATION ET AVIS

- 80 Projets de loi soumis pour avis à la Chambre de Commerce

Conception graphique:
Millenium - Bertrange
Couverture:
Iola

Crédit photographique:
MEV Verliag,
Chambre de Commerce,
SIP



FÉDÉRATIONS / UEL

84 Les prévisions sur l'assurance pension estimées trop optimistes par les organisations patronales

- 71 Le CCSS élargit son offre de services informatiques en ligne

FÉDÉRATIONS / UEL

- 84 Les prévisions sur l'assurance pension estimées trop optimistes par les organisations patronales
- 86 Diversité dans l'entreprise: une réponse au handicap et aux autres motifs de discrimination
- 87 Assemblée générale des femmes cheffes d'entreprise
- 88 Le secteur financier investit dans la formation de ses salariés!
- 88 L'édition 2006-2007 du répertoire FEDIL vient de paraître
- 89 Yves Elsen élu président de l'asbl Jonk Entrepreneuren Luxembourg
- 89 Une délégation de la FEDIL reçue par le Parti démocratique
- 90 15th edition of "Living in Luxembourg"

ACTUALITÉS ENTREPRISES

- 92 En bref
- 92 KISS: une nouvelle gamme de services Web et de téléphonie mobile



ACTUALITÉS ENTREPRISES

96 Forte croissance pour la Brasserie Nationale S. A. en 2005

- 93 Le Ministère du Travail veut thématiser la RSE
- 93 Global Interface annonce l'acquisition de Primesphere
- 94 Diekirch Surf 3,3 %: La nouvelle vague de fraîcheur au Luxembourg!
- 95 Hunkemöller ouvre un nouveau magasin de lingerie à Esch-sur-Alzette
- 96 Accor augmente son résultat net de 42,9 % en 2005
- 96 Forte croissance pour la Brasserie Nationale S. A. en 2005
- 97 Guardian Industries fournira le verre pour la plus haute tour du monde
- 98 L'étude d'Atisreal Luxembourg incite à l'optimisme
- 98 Quick lance le programme «Goût & Nutrition 2006»
- 100 Coditel bascule vers le tout numérique
- 100 Manpower change d'identité
- 101 Des signes de reprise selon Jones Lang LaSalle
- 102 La Fondation François-Elisabeth récompensée

BOURSE d'ENTREPRISES 104

Les articles publiés et signés n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs et ne reflètent pas forcément l'opinion de la Chambre de Commerce, qui ne peut donner aucune garantie

expresse ou implicite sur l'exactitude, l'exhaustivité, la véracité, l'actualité, la pertinence ou la fiabilité des informations figurant dans le Merkur.

L'organisation de au Grand-Duché



l'apprentissage

de Luxembourg



Au Luxembourg, la responsabilité de la formation professionnelle initiale est partagée entre les chambres professionnelles et le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle. La Chambre de Commerce est donc un acteur important dans le domaine de la formation professionnelle initiale et s'est engagée lors des discussions au Comité de coordination Tripartite d'augmenter de façon significative le nombre de postes d'apprentissage. Le présent dossier informe le chef d'entreprise sur les démarches à suivre pour engager un apprenti.

■ Définition de l'apprentissage

L'apprentissage est le rapport d'éducation et d'instruction professionnelles entre un patron ou une entreprise formatrice, reconnu comme qualifiés à cet effet et un apprenti, afin que le premier enseigne la pratique d'une profession à ce dernier.¹

Conformément à l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 sur l'apprentissage, ce dernier comprend:

- une formation pratique sous la direction d'un patron;
- une formation générale scientifique, morale et sociale qui

s'obtient dans une école professionnelle (les écoles professionnelles ont reçu l'appellation de lycées techniques en 1979).

L'apprentissage ne pourra se faire que dans une profession sujette à l'apprentissage, c.-à.-d. reconnue par la chambre professionnelle patronale et la chambre professionnelle salariale compétente, ainsi que par le Service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi.

Les apprentis doivent avoir accompli l'obligation scolaire légale et avoir 15 ans accomplis.

NOTES

¹ La notion d'apprenti s'applique aussi bien aux filles qu'aux garçons, il en va de même pour la notion de patron.



■ Les filières d'apprentissage

La filière concomitante

L'apprentissage des connaissances pratiques se fait dans l'entreprise. Parallèlement, la fréquentation de l'école à raison d'un minimum de 8 heures, 16 heures et même au-delà de 16 heures par semaine est obligatoire afin d'acquérir les connaissances théoriques nécessaires. L'enseignement scolaire peut se faire par périodes groupées.

La filière mixte

Pour de nombreuses professions, la formation théorique et pratique se fait uniquement à l'école pendant la première, voire même la deuxième année d'apprentissage (année scolaire à plein temps). Ce n'est qu'après avoir réussi l'année scolaire que la formation se poursuit dans l'entreprise sans pour autant abandonner les cours théoriques à l'école professionnelle.

La filière de plein exercice

La formation professionnelle se fait intégralement à l'école du fait que les patrons ne sont pas en mesure ou ne veulent pas procéder à l'enseignement pratique des connaissances par un apprentissage dans l'entreprise.

Un règlement grand-ducal définit les filières appropriées pour les différentes professions.

■ La formation d'un apprenti

La compétence pour former un apprenti

Pour recevoir ou former un candidat, le patron ou son représentant doit

- à l'apprentissage commercial, hôtelier ou industriel
 - avoir 24 ans au moins,

- être reconnu dans cette fonction par la chambre professionnelle patronale compétente.

Le retrait du droit de former un apprenti

Le droit de recevoir ou de former un apprenti peut être temporairement retiré par la chambre professionnelle patronale compétente de par sa propre initiative ou sur proposition de la chambre professionnelle salariale compétente lorsque la tenue générale de l'entreprise paraît de nature à compromettre l'éducation ou la formation professionnelle de l'apprenti ou si l'importance de l'entreprise est manifestement insuffisante pour garantir l'éducation ou la formation professionnelle.

En outre la chambre professionnelle patronale compétente peut retirer le droit de former un apprenti soit temporairement, soit définitivement à celui qui, après la signature du contrat d'apprentissage, se trouve dans l'un des cas prévus au point d) du présent chapitre, ou à celui qui, par suite d'une maladie physique ou mentale ou d'une grave défection morale, ne peut offrir les garanties nécessaires pour l'exécution des obligations du contrat d'apprentissage.

La formation d'un apprenti en cas de décès du patron

Dans l'hôtellerie, l'industrie et le commerce

Lorsqu'en cas de décès du patron la veuve ou les ayants droit continuent l'exploitation sous la direction d'une personne capable de satisfaire aux obligations résultant du contrat d'apprentissage, il suffit que cette personne soit reconnue par la chambre professionnelle patronale et âgée de 24 ans au moins.

L'incapacité de recevoir ou de former un apprenti

Sont incapables de recevoir ou de former un apprenti: ceux qui ont été condamnés

- pour crime,
- pour banqueroute frauduleuse,
- pour attentat aux mœurs,
- à plus de trois mois d'emprisonnement pour non-respect du droit de propriété,
- pour délit contre la sûreté extérieure de l'Etat.

La même chose vaut pour la déclaration en faillite.

L'incapacité peut être levée sur demande par le ministre de l'Éducation nationale.

L'embauchage d'un apprenti

Présentation auprès de l'Administration de l'emploi

Toute personne préqualifiée qui désire apprendre une profession doit au préalable se présenter au Service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi, qui la conseillera sur la profession à choisir et ses aptitudes par rapport aux différentes professions.

Toute personne qui désire engager un apprenti doit s'adresser au Service d'orientation professionnelle qui soumettra à son choix les candidats préalablement examinés au point de vue de leurs aptitudes.

Le patron pourra cependant conclure un contrat avec un apprenti ne figurant pas sur la liste qui lui a été soumise par le Service d'orientation professionnelle, à condition d'en informer ce service quinze jours avant la conclusion du contrat, afin de permet-

tre au Service de faire connaître au patron les raisons qui ont fait exclure l'apprenti de la liste lui soumise.

Autres déclarations

Après réception de l'avis du Service d'orientation professionnelle et après présentation par l'apprenti d'un certificat médical d'aptitude professionnelle, le patron peut embaucher l'apprenti. L'apprenti remettra sans attendre au patron ou au dirigeant de l'entreprise sa carte d'impôt, délivrée par la commune. Le patron veillera à ce que l'apprenti soit inscrit auprès des organismes d'assurance sociale dans les délais prévus par la loi. (Le délai est de 8 jours).

Après conclusion du contrat d'apprentissage, le patron remettra ledit contrat à la chambre professionnelle compétente qui devra reconnaître le contrat et l'inscrire au rôle des apprentis en vue de sa validité juridique. Pour l'artisanat, le rôle des apprentis est tenu par la Chambre des métiers, pour l'industrie, l'hôtellerie et le commerce, le rôle des apprentis est tenu par la Chambre de commerce et pour l'agriculture et l'horticulture, les apprentis sont enregistrés auprès de la Chambre d'agriculture.

Le contrat d'apprentissage et la déclaration d'apprentissage

Un contrat d'apprentissage par écrit sert de cadre pour le rapport d'apprentissage. Ce contrat d'apprentissage doit être établi sans tarder et non après la période d'essai prévue par la loi.

Lorsque l'enseignement se fait par les parents, le contrat d'apprentissage peut être remplacé par une déclaration d'apprentissage écrite, adressée à la chambre patronale compétente.

Les périodes de recrutement

Le recrutement des apprentis se fait au 1^{er} octobre ou exceptionnellement au 1^{er} avril.

La période d'essai

La période d'essai ne peut excéder 3 mois.

Lors de cette période, le patron devra examiner les aptitudes de l'apprenti et juger sa bonne intégration dans l'entreprise.

Pendant cette période, les deux parties ont le droit de résilier le contrat sans préention à indemnité, sans préavis et sans indication de la raison de cette résiliation.

Le nombre maximum d'apprentis

Dans l'entreprise, le nombre de personnes qualifiées à former des apprentis est déterminant pour le nombre d'apprentis à embaucher².

Afin de garantir l'apprentissage pratique efficace des apprentis, les dispositions suivantes, déterminées par les chambres professionnelles compétentes, et concernant le nombre d'apprentis admis dans les différentes entreprises, sont de rigueur:

- une entreprise où le patron ou son représentant légal travaille sans collaborateurs en possession du CATP, ne pourra accepter qu'un apprenti à la fois.
- Une entreprise où le patron ou son représentant légal travaille avec des collaborateurs en possession du CATP, pourra former le nombre suivant d'apprentis:

Personnes aptes à former des apprentis	Nombre maximum d'apprentis
2 - 4	2
5 - 7	3
8 - 10	4
11 - 15	5
16 - 20	6
21 - 30	8
31 - 50	10
51 - 75	15
76 - 100	20



NOTES

² Sont aptes à former des apprentis, les travailleurs en possession d'un CATP ou d'un certificat équivalent et ayant à leur actif une expérience professionnelle de 5 ans après obtention du CATP.

- Toute filiale d'entreprise qui emploie une personne en possession du CATP pourra également former un apprenti. Dans ce cas, l'adresse de la filiale ainsi que le nom de la personne détentrice du CATP devront figurer au contrat d'apprentissage.
- Dans des situations exceptionnelles, comme en cas d'un manque de postes d'apprentis, et après l'accord de la chambre salariale compétente, la chambre patronale pourra accorder une augmentation transitoire du nombre maximum d'apprentis.

Le contrat d'apprentissage Définition

Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un industriel,



un artisan, un commerçant ou toute autre personne ou entreprise reconnue comme qualifiée à cet effet par une chambre professionnelle patronale s'oblige à enseigner ou à faire enseigner la pratique d'une profession à une autre personne.

Le contrat est signé par le patron et par l'apprenti, ou, si celui-ci est mineur, par son représentant légal.

Les formulaires

Pour les professions sous la compétence de la Chambre de commerce, les formulaires sont à retirer auprès du Service de l'Orientation professionnelle de l'ADEM.

Le contrat d'apprentissage est dressé en quadruple exemplaire et envoyé à la chambre patronale compétente après signature des parties concernées. Après enregistrement au rôle des apprentis, le patron et l'apprenti (ou son représentant légal) en reçoivent une copie, une troisième copie est envoyée à la chambre salariale compétente alors que la quatrième reste déposée auprès de la chambre patronale.

Les dispositions du contrat

Indications obligatoires à figurer au contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage devra mentionner:

1. les noms, prénoms, profession et domicile du patron, lorsqu'il s'agit d'une personne juridique la dénomination, le siège ainsi que les noms, prénoms et qualités des personnes qui la représentent au contrat,
2. les nom, prénoms, date et lieu de naissance et le domicile de l'apprenti,
3. si l'apprenti est mineur les nom, prénoms, profession et domicile de son représentant légal,

4. la profession à enseigner,
5. la date de la durée du contrat, avec la stipulation qu'en cas d'échec à l'examen de fin d'apprentissage le contrat se trouvera prorogé jusqu'à l'examen suivant,
6. la durée du congé annuel,
7. toutes les autres conditions d'usage arrêtées entre les parties et concernant le logement, la nourriture, l'indemnité d'apprentissage etc.

Toute clause du contrat qui limiterait la liberté de l'apprenti dans l'exercice de la profession à la fin de l'apprentissage est inadmissible et nulle.

La durée de l'apprentissage

La durée de l'apprentissage varie selon les professions, en général, elle est fixée à 3 ans.

En cas d'échec à l'examen de fin d'apprentissage, la durée de l'apprentissage est étendue de plein droit jusqu'à la prochaine séance d'examen. Après deux échecs, le contrat d'apprentissage doit être résolu.

Une réduction de la durée de l'apprentissage s'avère cependant possible lorsque l'apprenti a atteint l'objectif professionnel en une période plus courte que prévue en raison de son âge ou pour toute autre raison.

L'obligation de fréquenter l'école

Pendant toute la durée de l'apprentissage, c.-à.-d. jusqu'après avoir réussi l'examen de fin d'apprentissage, l'apprenti est tenu à fréquenter régulièrement l'école. L'inscription à l'école est à la charge de l'apprenti.

Le patron doit accorder à l'apprenti le temps nécessaire pour suivre les cours, sans pour autant lui soustraire ses indemnités d'apprentissage. Il en va de même pour

le(s) test(s) intermédiaire(s) et l'examen de fin d'apprentissage.

Les obligations patronales

Par la conclusion du contrat, le patron s'engage personnellement et s'acquitte d'obligations importantes, car de cet apprentissage dépendront la formation et la réussite professionnelles de l'apprenti.

Le patron devra:

- assurer l'éducation et la formation professionnelle de l'apprenti dans le cadre d'un programme type d'apprentissage élaboré par les chambres professionnelles compétentes et le gouvernement;
- veiller au bien-être de l'apprenti. Il ne pourra l'employer à des travaux ou services au-dessus de ses capacités physiques. En cas de maladie ou d'absence de l'apprenti il prévendra les parents ou, le cas échéant, le représentant légal;
- surveiller la conduite et les mœurs de l'apprenti, soit dans l'entreprise soit au-dehors et avertir sans tarder les parents ou le représentant légal des fautes graves que l'apprenti pourrait commettre ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester;
- veiller à ce que l'apprenti fréquente régulièrement les cours au lycée technique et lui accorder le temps nécessaire pour les suivre (ce temps sera considéré comme temps de travail);
- respecter les dispositions en matière de droit du travail et, le cas échéant, les dispositions contractuelles;
- procéder au paiement des indemnités d'apprentissage;
- encourager l'apprenti à passer les examens prévus et mettre à sa disposition le temps, le matériel et les outils nécessaires;
- dresser le certificat de fin d'apprentissage.

Outre les obligations mentionnées ci-dessus, le patron veillera également à ce que l'apprenti ne soit pas employé à des travaux ou services étrangers à la profession faisant l'objet du contrat.

Les obligations de l'apprenti

- L'apprenti doit à son patron ou à son représentant obéissance, zèle et bonne conduite.
- Il lui doit par ailleurs fidélité et respect.
- Il est tenu à fréquenter régulièrement les cours et, le cas échéant, en présenter au patron une preuve par écrit.
- Il doit respecter les intérêts de l'entreprise et observer la plus grande discrétion sur les affaires de l'entreprise.
- Il n'a pas le droit d'exercer une activité secondaire rémunérée.
- Il est tenu à se présenter aux tests intermédiaires et à l'examen de fin d'apprentissage.

Les obligations du représentant légal

- Le père ou le représentant légal de l'apprenti est tenu à encourager ce dernier à accomplir les obligations ci-avant mentionnées.
- Le père ou le représentant légal de l'apprenti est responsable des fautes commises par négligence par ce dernier.

Les indemnités d'apprentissage

Le patron doit payer des indemnités d'apprentissage à l'apprenti.

Comme l'indique déjà le nom, il ne s'agit pas d'un salaire mais d'une indemnité allouée à l'apprenti lors de sa formation professionnelle. L'indemnité d'apprentissage est due pour les heures de formation pratique en entreprise, pour la fréquentation de l'enseignement scolaire, ainsi que pendant la période de congé.

En cas de chômage involontaire directement causé par des

intempéries, l'apprenti a droit à une indemnité compensatoire égale à 80 % de son indemnité horaire moyenne brute effectivement touchée au cours des trois mois ayant précédé le mois de la survenance du chômage.

En cas de fermeture temporaire ou d'arrêt de l'entreprise pour toute raison autre que des intempéries, manque de travail par exemple, l'indemnité d'apprentissage intégrale est due.

Le montant de cette indemnité est fixé par la loi ou par le contrat collectif et varie selon les professions et les années d'apprentissage.

■ Durée de travail des apprentis

Il convient d'emblée de faire la différence entre les apprentis mineurs et les apprentis majeurs.

Apprentis majeurs

Pour les apprentis majeurs, les mêmes dispositions légales s'appliquent que pour les salariés adultes. Les lois visées sont notamment la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans le secteur public et privé de l'économie, le texte coordonné du 5 décembre 1989 comprenant les lois portant règlement légal du louage de service des employés privés et la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, telle qu'elle a été modifiée.

La loi du 20 décembre 2002 portant réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration est une loi spéciale concernant les apprentis qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi sur la protection des jeunes travailleurs.

Elle ne concerne donc que les ouvriers, stagiaires et apprentis majeurs dans le secteur HORECA. Les maxima journaliers et hebdo-



madaires ainsi que la période de référence varient en fonction du nombre de personnes occupées dans l'entreprise. L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunérée n'excédant pas 3 heures.

Comme travail de nuit sont considérées les heures entre 23h00 du soir et 06h00 du matin. Toute heure de travail de nuit est rémunérée avec une majoration de 25 %, soit en temps libre, soit en numéraire.

Apprentis mineurs

Pour les apprentis mineurs, il existe une loi spéciale qui est la loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs. Les dispositions générales sur la durée de travail et les congés s'appliquent également à l'apprenti, mais seulement dans la mesure où celles-ci ne se trouvent pas en contradiction avec la loi concernant la protection des jeunes travailleurs.

En général la durée de travail de l'apprenti mineur ne doit pas dépasser huit heures par jour et 40 heures par semaine.



Des conventions collectives ou le ministre du Travail pourront autoriser une durée de travail maximale de 9 heures à condition que la durée hebdomadaire du travail ne dépasse pas 44 heures et que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période maximale de quatre semaines, ne dépasse pas soit 40 heures, soit la durée du travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

L'expression «durée du travail» signifie le temps pendant lequel l'apprenti est à la disposition du patron et ne comprend pas les périodes de repos pendant lesquels il n'est pas à sa disposition, à l'exception de la pause.

La semaine de 40 heures comprend également le temps passé à l'école car les cours théoriques sont considérés comme heures de travail et donnent droit au paiement normal de l'indemnité d'apprentissage.

Le temps de repos des apprentis mineurs

- La pause

Après 4 heures de travail ininterrompu, l'apprenti mineur a

droit à une pause rémunérée ou non de 30 minutes au moins.

Au cas où les apprentis sont occupés à des travaux de production et incorporés dans une équipe de travail composée de travailleurs adultes, ils jouissent du même temps de pause que les travailleurs adultes, qui ne peut par contre pas être inférieure à 15 minutes.

Les pauses prévues à l'alinéa qui précède ne sont comptées comme travail effectif que si le travail est effectué en journée continue. Lorsque, en revanche, la journée est composée de 2 parts presque égales, séparées par une pause d'au moins une heure, ces pauses ne sont pas considérées comme travail effectif.

- Le repos journalier et le repos périodique

Le repos journalier ininterrompu de l'adolescent ne peut être inférieur à 12 heures consécutives.

Au cours de chaque période de sept jours, l'apprenti mineur doit bénéficier d'un repos périodique de 2 jours consécutifs, comprenant en principe le dimanche.

Pour des raisons techniques ou d'organisation objectives cette

période de repos peut être réduite sans pouvoir être inférieure à 44 heures consécutives.

Cependant, le ministre du Travail peut accorder des dérogations par rapport aux limites fixées pour le repos journalier et périodique à condition que des raisons objectives les justifient et qu'un repos compensateur approprié soit accordé aux adolescents dans un délai de 12 jours. Ces dérogations ne sont possibles que pour les apprentissages dans des hôpitaux, cliniques, institutions de soins et de garde de personnes âgées et/ou dépendantes, les maisons d'enfants et des établissements actifs dans le domaine de la garde et/ou de l'éducation des enfants et des établissements analogues, dans le domaine socioéducatif, dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration et dans le cadre des forces armées.

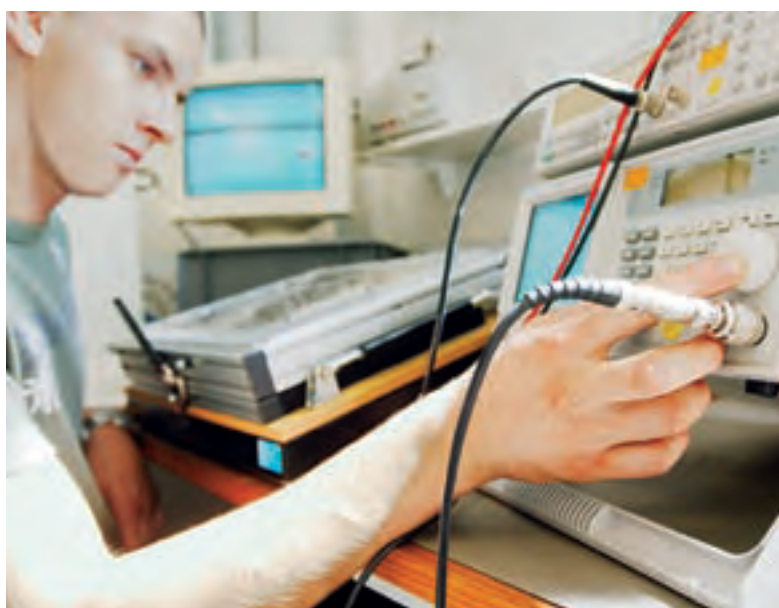
Dans tous les cas, le repos journalier ininterrompu de 10 heures consécutives et un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives doivent être respectés.

Le travail de nuit des apprentis mineurs

Les apprentis ne peuvent être occupés pendant la nuit jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis.

Le terme «nuit» dans le sens de la loi concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs signifie une période d'au moins douze heures consécutives. Cette période comprend nécessairement l'intervalle écoulé entre 20h00 heures du soir et 06h00 heures du matin. Pour les entreprises et services à marche continue le travail est autorisé jusqu'à 10h00 du soir.

Une dérogation écrite à ces règles peut être accordée par le ministre du Travail pour les travaux effectués dans le cadre d'un apprentissage dans les hôpitaux, institutions de soins et de garde de personnes âgées et/ou dépendantes, maisons d'enfants et éta-



blissements actifs dans le domaine de la garde et/ou de l'éducation des enfants et des établissements analogues, dans le domaine socio-éducatif, dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, dans le cadre des forces armées ou dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie. Toute dérogation accordée doit avoir des raisons objectives qui la justifient et doit donner lieu à un repos compensateur approprié endéans 12 jours. Dans le secteur HORECA, l'autorisation est limitée à 10h00 du soir. Le travail entre minuit et 04h00 heures du matin reste dans tous les cas interdit.

Le travail pendant les dimanches et les jours fériés légaux des apprentis mineurs

Les apprentis qui n'ont pas encore 18 ans accomplis ne peuvent, en principe, être occupés les dimanches et jours fériés légaux. Pour les apprentis occupés dans les hôtels, restaurants, cafés, salons de consommation, cliniques, institutions de soins et de garde pour personnes âgées et/ou dépendantes, maisons d'enfants et institutions actives dans le domaine de l'éducation et de la garde d'enfants une autorisation prolongée pour travailler les dimanches ou les jours fériés légaux peut être accordée par le ministre du Travail. La durée de la validité de l'autorisation doit être spécifiée sur le document délivré à l'employeur intéressé. Toutefois, les adolescents doivent être exempts du travail un dimanche sur deux, à l'exception pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, des mois de juillet et d'août où cette limitation ne joue pas.

Dans la période de 12 jours suivant immédiatement le dimanche ou jour férié légal travaillé une journée de repos compensatoire entière doit être accordée pour chaque dimanche ou jour férié légal passé au service de l'employeur.

Le travail de dimanche sera rémunéré avec un supplément de 100% (total universellement valable: 200% + 1 jour de repos).

Pour le travail des jours fériés légaux l'apprenti touchera la même rémunération que pour le travail de dimanche, outre l'indemnité prévue par l'article 6 de la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux (total universellement valable: 300% + 1 jour de repos).

Les heures supplémentaires des apprentis mineurs

En général, la prestation d'heures supplémentaires est interdite pour les adolescents qui n'ont pas encore 18 ans accomplis.

Est considéré comme travail supplémentaire tout travail dont la durée dépasse les limites fixées par la loi ou par une convention collective.

Certaines dérogations à la loi sont cependant possibles, mais se limitent aux exceptions suivantes:

- en cas de force majeure;
- si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent;
- s'il ne peut être légitimement recouru à un travailleur adulte.

Ces exceptions ne sont justifiées que si les heures supplémentaires doivent être prestées afin d'éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'entreprise. De plus, la prestation des heures supplémentaires ne doit pas être durable et ne doit souffrir aucun retard.

Dans les cas d'exceptions ci-avant mentionnés une information immédiate avec indication du ou des motifs est à adresser au directeur de l'Inspection du travail et des mines. Le ministre du Travail fixera la période au cours de laquelle les heures de travail supplémentaires doivent être compensées par une réduction équivalente de la durée du travail. Cette période ne pourra excéder 12 jours.

Durant le temps d'enseignement et de formation passé soit à l'école soit à l'entreprise, les heures supplémentaires sont interdites.

Les apprentis mineurs ont droit pour chaque heure de travail supplémentaire à une augmentation de 100% de l'indemnité d'apprentissage.

Les congés payés des apprentis mineurs

Le congé des apprentis doit être accordé pendant les vacances scolaires.

Les apprentis ont droit à un congé annuel payé de 25 jours ouvrables.

La semaine de congé est toujours fixée à cinq jours ouvrables, même si l'apprenti concerné travaille plus que 5 jours par semaine.

L'apprenti qui, d'après constatation officielle, ne dispose pas d'une période de repos hebdomadaire ininterrompue de 44 heures, a droit à 6 jours de congé supplémentaires par an.

Un jour de congé supplémentaire sera accordé par période de 8 semaines, cette période ne nécessitant pour autant pas être continue.

Lors de l'évaluation de l'indemnité de congé, il faut tenir compte des heures supplémentaires régulièrement prestées en vertu d'une dérogation légale permanente.

En principe le congé doit être pris en une seule fois à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés de l'apprenti n'exigent un fractionnement. Une fraction ne peut, en principe, être inférieure à 12 jours continus. Les apprentis des entreprises hôtelières ont le droit de prendre leur congé annuel entre le 15 juin et le 15 septembre.

Le congé collectif accompagné de la fermeture de l'entreprise doit être fixé avant le 31 mars en accord avec le personnel et la délégation du personnel.



Si la durée de la fermeture de l'entreprise dépasse la durée du congé prévu pour l'apprenti, ce dernier bénéficiera de toute la période pendant laquelle l'entreprise est fermée et de l'indemnité de congé fixée en conséquent.

L'apprenti ne pourra renoncer au congé même moyennant paiement. Si après résiliation, l'apprenti quitte l'entreprise avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui sera versée au moment de son départ.

Remarque générale concernant les congés légaux

Les chambres professionnelles et le MENFP sont en train d'élaborer une position commune relative aux problèmes qui peuvent surgir lorsqu'un apprenti prend un congé légal (de maladie, de maternité, parental, etc...). Ce papier se fonde sur la législation existante et traite, entre autres, les questions suivantes: Est-ce qu'un apprenti peut participer à un examen pendant un congé de maladie? Est-ce qu'un apprenti a droit à un congé parental allant au-delà du terme initialement prévu par le contrat d'apprentissage?

■ La fin du contrat d'apprentissage

La résiliation obligatoire prévue par la loi

- En cas de réussite à l'examen de fin d'apprentissage

En cas de réussite à l'examen de fin d'apprentissage, le contrat prend fin le dernier jour du mois auquel le résultat a été officiellement signifié par la poste, la date du tampon postal faisant foi.

En cas d'échec au premier examen, le contrat prend fin

avec l'examen suivant même en cas de non-réussite. L'apprenti peut alors conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre patron.

- En cas de la mort de l'apprenti ou du patron ou abandon de ce dernier de l'exercice de sa profession

En cas de reprise de l'entreprise par un autre patron ou lorsque la veuve ou les ayants droit continuent l'exploitation sous la direction d'une personne capable de satisfaire aux obligations résultant du contrat d'apprentissage, la continuation de ce contrat peut être convenue entre le nouveau patron et l'apprenti. Dans ce cas, un ajout correspondant est apporté au contrat dans le mois au plus tard, signé par le nouveau patron, respectivement la veuve ou les ayants droit, la personne reconnue capable par la chambre professionnelle patronale compétente et l'apprenti ou son représentant légal.

- En cas de condamnation du patron ou de l'apprenti:

- pour crime;
- pour banqueroute frauduleuse ou déclaration en état de faillite;
- à plus de trois ans d'emprisonnement pour une des infractions prévues par le droit à la propriété;
- pour délit contre la sûreté extérieure de l'Etat.

Le contrat d'apprentissage se trouve immédiatement résolu.

- En cas de force majeure

La résiliation facultative du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être dénoncé:

1. Par les chambres professionnelles

Par la chambre professionnelle patronale en accord avec la chambre professionnelle compétente pour l'apprenti, par une notification aux deux parties, s'il a été constaté que l'une ou l'autre des parties manque manifestement aux conditions du contrat ou aux dispositions de la loi sur l'apprentissage ou s'il a été constaté que l'apprenti manque d'aptitudes suffisantes pour la profession choisie.

2. Par l'une ou l'autre des parties

- pour cause d'infraction grave ou habituelle aux conditions du contrat ou aux dispositions de la loi sur l'apprentissage, après que les mesures d'ordre prévues à cette loi se seront révélées infructueuses;
- si l'une des parties encourt une condamnation à une peine infamante;
- si l'une des parties change de domicile dans des conditions telles que la continuation de l'apprentissage devient pratiquement impossible. Dans ce cas, la dénonciation ne pourra être prononcée que dans le mois qui suit le changement de domicile.

3. Par le patron

- lorsque l'apprenti se rend coupable d'un acte d'improbité ou de mauvaise conduite;
- si, même après la période d'essai, il est constaté que l'apprenti est incapable d'apprendre la profession;
- sur l'avis du médecin, si l'apprenti est atteint d'une maladie répugnante ou contagieuse;
- sur l'avis du médecin si, à la suite d'une maladie de plus de trois mois ou d'un accident, l'apprenti n'est plus en mesure d'exercer la profession choisie;
- en cas de décès de l'épouse du patron si l'apprenti est logé et nourri par lui.

4. Par l'apprenti ou son représentant légal

- sur l'avis du médecin, si l'apprentissage ne peut se poursuivre sans dommage pour la santé de l'apprenti;
- en cas de mariage de la fille-apprentie;
- lorsque la fille-apprentie est logée chez le patron, en cas de décès de l'épouse ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait le ménage.

Il se dégage de ce qui précède, que la résiliation du contrat d'apprentissage ne peut se faire qu'en vertu de dispositions légales bien définies. Toute initiative prise de son propre chef par le patron ou l'apprenti est interdite. Toute dénonciation du contrat d'apprentissage doit, au préalable, être soumise à l'approbation des chambres professionnelles intéressées.

La dénonciation d'un commun accord

Le contrat d'apprentissage peut à tout moment être dénoncé par les parties concernées par consentement mutuel (sans autorisation préalable des chambres professionnelles intéressées).

Le délai de préavis

Le délai de préavis est en général de 15 jours après autorisation de dénonciation des chambres professionnelles. Le contrat d'apprentissage peut être dénoncé sans préavis:

- si la résiliation a lieu pendant la période d'essai;
- si l'une ou l'autre partie manque manifestement aux conditions du contrat ou aux dispositions de la loi sur l'apprentissage;
- s'il est constaté aux épreuves de contrôle que l'apprenti manque d'aptitudes suffisantes pour la profession choisie.
- pour cause d'infraction grave ou habituelle aux conditions du contrat ou aux dispositions de la loi sur l'appren-

tissage, après que les mesures d'ordre prévues à cette loi se seront révélées infructueuses;

- si l'une des parties encourt une condamnation à une peine infamante;
- lorsque l'apprenti se rend coupable d'un acte d'improbité ou de mauvaise conduite;
- sur l'avis du médecin, si l'apprenti est atteint d'une maladie répugnante ou contagieuse ou si l'apprentissage ne peut se poursuivre sans dommage pour la santé de l'apprenti;
- lorsque la fille-apprentie est logée chez le patron, en cas de décès de l'épouse ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait le ménage.

Les dommages et intérêts

Lorsque le contrat d'apprentissage a été dénoncé pour des raisons non reconnues par la loi après la période d'essai et avant la fin de l'apprentissage, l'apprenti ou le patron peut demander des dommages et intérêts et ce sera le Tribunal du Travail qui décidera.

Le patron qui engage à son service un apprenti qu'il sait encore être en apprentissage auprès d'un autre patron et dont le contrat n'est pas régulièrement résilié, est passible de dommages et intérêts envers l'ancien patron.

La prorogation du contrat d'apprentissage en cas d'interruption de l'apprentissage

Si par suite de causes indépendantes de la volonté des parties (p.ex. en cas de maladie), l'apprentissage a dû être interrompu de façon à porter préjudice au but de l'apprentissage, la prorogation adéquate de la durée du contrat peut être décidée par la chambre professionnelle patronale compétente sur proposition du patron.

Cette demande de prorogation doit être faite au cours de l'année

d'apprentissage pendant laquelle l'interruption a eu lieu.

Le changement de patron

Dans le cas où, pour des raisons préalablement reconnues par la chambre professionnelle patronale, l'apprenti doit changer de patron, tout en restant dans la même profession, la continuation du contrat d'apprentissage peut être convenue entre le nouveau patron et l'apprenti.

Dans ce cas, un ajout correspondant conclu par les parties doit être apporté au contrat dans le mois au plus tard.

Le certificat de fin d'apprentissage

A la fin de l'apprentissage, le patron est tenu à dresser un certificat de fin d'apprentissage.

Ce certificat doit être signé par lui et ne doit contenir aucune mention défavorable à l'égard de l'apprenti.

Les sanctions

En cas de manquement aux dispositions du contrat d'apprentissage et de la loi sur l'apprentissage, la chambre professionnelle patronale, après s'être mise d'accord avec la chambre professionnelle compétente pour l'apprenti, pourra prononcer:

1. un avertissement,
2. une réprimande,
3. une amende d'ordre qui ne peut dépasser 49,58 €. Elle sera versée à la chambre professionnelle patronale compétente qui en transmettra la moitié à la chambre professionnelle compétente pour l'apprenti,
4. l'interdiction au patron de recevoir ou de former un apprenti pendant un temps déterminé. Cette décision devra être prise par le ministre de l'Education nationale après consultation du ministre de l'Economie. En cas de récidive dans les 12 mois, toutes ces sanctions pourront être cumulées.



NOTES

³ Ces dispositions n'ont jamais été mises en œuvre, mais elles ont servi à mettre en place les services de conseillers à l'apprentissage.

■ La surveillance de l'apprentissage

La surveillance et le contrôle de l'apprentissage sont confiés aux chambres professionnelles intéressées. La loi prévoit que celles-ci désigneront au commencement de chaque année des délégués qui les représenteront pour chaque profession et sous forme de commissions paritaires dans la surveillance et le contrôle. En principe, ces commissions sont composées des membres des commissions d'examen.

Par ailleurs, le ministre compétent pour la formation professionnelle peut déléguer un éducateur pour l'attacher aux commissions paritaires avec voix consultative³.

Les attributions de ces commissions sont au nombre de 4 :

- la surveillance et le contrôle de l'apprentissage;
- le droit de donner aux parties engagées au contrat d'apprentissage des directives et conseils et de prendre des mesures qui sont de nature à servir les buts de l'apprentissage;
- la visite d'entreprises;
- l'organisation de tests intermédiaires.

Nonobstant le pouvoir de contrôle direct des chambres professionnelles, le contrôle général de l'apprentissage est confié à un directeur à la formation professionnelle et à un directeur adjoint qui dépendent tous les deux du ministre compétent pour la formation professionnelle.

La loi oblige le ministre compétent pour la formation professionnelle à fixer le statut d'un certain nombre de conseillers à l'apprentissage moyennant un contrat à conclure avec les chambres professionnelles.

La fonction de ces conseillers consiste e. a. à conseiller l'apprenti et l'entreprise sur tout

ce qui est en relation avec la formation professionnelle et à contrôler dans les entreprises, au nom du gouvernement et des chambres professionnelles compétentes, que les dispositions contractuelles et légales sont respectées.

A l'heure actuelle, il y a 4 conseillers pour l'artisanat et pour l'horticulture et 4 conseillers pour le secteur des services, pour l'industrie et l'hôtellerie.

■ Le carnet d'apprentissage

Actuellement, il existe un carnet d'apprentissage qui est un instrument de contrôle du bon déroulement de la formation pratique en entreprise. L'apprenti en formation CATP doit tenir un carnet d'apprentissage à soumettre tous les mois au patron ou à la personne chargée de former l'apprenti pour contrôle et signature.

Le conseiller à l'apprentissage, lors de ses visites de l'entreprise, peut ainsi contrôler périodiquement si le programme de formation pratique en entreprise est respecté.

Le carnet d'apprentissage sert à l'établissement de la note patronale et peut être pris en compte par la commission d'examen lors de l'établissement de la note pratique. Il est donc recommandé aussi bien au patron qu'à l'apprenti de tenir le cahier avec le plus grand soin.

■ Les vêtements de travail et outillage

Lorsque l'entreprise requiert le port de vêtements de travail spécifiques, les frais d'acquisition et les frais de nettoyage seront à la charge exclusive de l'entreprise. En principe l'outillage est mis à la disposition par l'entreprise sauf pour

les professions où il est communément admis que l'apprenti amène son propre petit outillage.

■ Les examens des apprentis

Les tests intermédiaires

Ces tests peuvent avoir lieu périodiquement, mais au plus tard à la fin de la deuxième année d'apprentissage et sont réalisés par les chambres professionnelles compétentes dans le cadre de leurs fonctions de surveillance et de contrôle.

Le test intermédiaire est censé renseigner sur l'état des connaissances professionnelles de l'apprenti.

Ces tests intermédiaires peuvent aboutir à un avertissement de l'apprenti ou à sa réorientation dans une autre profession, mais également à un avertissement du patron pouvant même conduire jusqu'à la suppression du droit de former des apprentis.

L'examen de fin d'apprentissage (RGD du 1^{er} juillet 2005)

A la fin de la période d'apprentissage, l'apprenti est tenu à se soumettre à l'examen de fin d'apprentissage qui vient par ailleurs clôturer l'apprentissage. L'examen comprend deux parties distinctes: une partie pratique portant sur le volet de la pratique professionnelle et le volet de la théorie professionnelle et une partie sur la théorie générale.

Pour les volets de la pratique professionnelle et de la théorie professionnelle, une épreuve dite intégrée peut être organisée. Ceci signifie que la partie pratique professionnelle est combinée à la partie théorie professionnelle en un examen intégré et l'élève est tenu à accomplir un travail pratique en le décrivant et en l'expliquant via la théorie y relative.

Le patron est tenu à encourager l'apprenti à se soumettre à l'examen, à mettre à sa disposition maté-

riel, outillage et machines requis et à lui accorder le temps nécessaire pour ce faire. La période d'examen est considérée comme temps de travail et donc rémunérée.

L'apprenti ne peut être sanctionné en cas de non-présentation à l'examen de fin d'apprentissage, mais ne peut dans ce cas bénéficier d'un salaire d'ouvrier qualifié. Par ailleurs, il ne pourra pas se présenter plus tard au brevet de maîtrise du fait que la réussite de l'examen de fin d'apprentissage en est une condition.

L'admissibilité

- Sont admis à l'examen de fin d'apprentissage les apprentis qui sont arrivés au terme de la dernière année de formation et justifiant de la fréquentation régulière des cours de l'enseignement scolaire, à certifier par le directeur du lycée technique fréquenté ou qui présentent des études reconnues équivalentes par le ministre. Il convient d'ajouter les pièces suivantes à la demande d'admission:⁴
- contrat d'apprentissage,
- certificat d'apprentissage,
- certificat du lycée,
- curriculum vitae concis et rédigé par les soins de l'apprenti.

La demande d'admission se fait au moyen d'un formulaire à retirer auprès de la chambre professionnelle patronale compétente.

L'admission des candidats à l'examen de fin d'apprentissage, sur proposition des chambres professionnelles compétentes, est prononcée par le directeur à la formation professionnelle.

Les candidats qui au cours de l'année ont accumulé 10 % d'absences non excusées aux cours de l'enseignement scolaire de la dernière année de formation ne sont pas admissibles à l'examen.

L'élève ou l'apprenti qui réussit le volet de la théorie professionnelle et/ou la partie portant sur la théorie générale de l'examen est

dispensé de la fréquentation des cours scolaires de la ou des parties concernées, sauf en cas d'examen intégré ou si les cours contiennent de la formation pratique.

Objet de l'examen

Dans le volet de la pratique professionnelle, l'épreuve pratique doit être conforme au programme type d'apprentissage établi par les chambres professionnelles et arrêté par le ministre.

Dans le volet de la théorie professionnelle, les épreuves portent sur les branches de la classe terminale, ainsi que sur les connaissances de base qui constituent le fondement de l'action professionnelle de la formation.

Dans la partie de la théorie générale, les épreuves de l'examen portent sur les branches de la classe terminale.

Les commissions d'examen

L'examen de fin d'apprentissage comprend une partie pratique et une partie théorie générale.

Pour les épreuves pratiques, portant également sur la théorie professionnelle, il est nommé pour chaque branche une commission composée d'un président-patron et de deux membres, dont un représentant des patrons et un représentant des sala-

riés. Les membres de cette commission sont nommés par le ministre compétent. Les commissions peuvent s'adjoindre des experts (scolaires) sur proposition des chambres professionnelles compétentes.

Les épreuves de la théorie générale se font devant une commission composée du directeur à la formation professionnelle en tant que président et d'un certain nombre d'assesseurs, désignés par le ministre compétent pour la formation professionnelle.

Supervision de l'examen de fin d'apprentissage par le gouvernement

L'examen de fin d'apprentissage se fait sous le contrôle général du gouvernement représenté par le directeur à la formation professionnelle.

Répétition de l'examen de fin d'apprentissage

Lorsque l'apprenti n'a pas réussi son examen de fin d'apprentissage, il pourra se présenter à la session d'examen suivante. Toutefois, en cas d'échec à trois reprises soit dans le volet de la théorie professionnelle, soit dans le volet de la pratique professionnelle, soit dans la partie de la théorie générale, le candidat ne peut plus se présenter à l'examen.

NOTES

⁴ En pratique l'apprenti n'a pas besoin de faire une demande d'admission.



Certificat d'aptitude technique et professionnelle / CATP

Les candidats qui ont passé avec succès l'examen de fin d'apprentissage ont droit au Certificat d'aptitude technique et professionnelle délivré par les chambres professionnelles et signé par le directeur à la formation professionnelle et le ministre compétent pour la formation professionnelle.

Certificat d'initiation technique et professionnelle / CITP

Conformément à l'article 20 du règlement grand-ducal du 3 octobre 1997, la commission d'examen nationale procède à l'évaluation d'un ou de plusieurs modules; une première évaluation ne pourra cependant se faire avant le 2^e semestre de la 1^{re} année d'apprentissage.

privés qui relèvent du point de vue fonctionnel d'un comité dans lequel sont représentés le ministère compétent pour la formation professionnelle, représentés par le directeur à la formation professionnelle, qui en assure la présidence, ainsi que les différentes chambres patronales et salariales, représentées par leurs directeurs respectifs. Le directeur de la chambre patronale est leur chef administratif. La rémunération incombe à l'Etat alors que les chambres patronales se chargent des frais d'administration et de fonctionnement.

Chambre de Commerce 2004

Métier	Diplôme		
	CATP	CITP	Total
Agent de voyage	10		10
Assistant en pharmacie	17		17
Auxiliaire-économe	14		14
Chimiste	4		4
Cuisinier	3	9	12
Décorateur-publicitaire	6		6
Dessinateur en bâtiment	14		14
Electronicien en communication	17		17
Electronicien en énergie	70		70
Employé administratif et commercial	201		201
Informaticien	32		32
Mécanicien d'avions	10		10
Mécanicien d'usinage	9		9
Mécanicien industriel et de maintenance	43		43
Menuisier-ébéniste	6		6
Réassortisseur		2	2
Serrurier de construction	6		6
Serveur de restaurant	2	1	3
Vendeur		45	45
Vendeur qualifié	90		90
Vendeur-magasinier qualifié	1		1
Total	555	57	612

■ Le conseiller à l'apprentissage Brève introduction

L'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 stipule l'organisation et la surveillance de la formation professionnelle par les chambres professionnelles compétentes.

Voilà la raison pour la création du poste de conseiller à l'apprentissage.

Jusqu'à aujourd'hui 8 postes de conseillers ont été créés au moyen

de conventions entre le Ministère de l'Education Nationale et les chambres professionnelles patronales intéressées ainsi que les chambres salariales compétentes.

La loi du 21 mai 1979 sur l'enseignement secondaire technique mentionnait pour la première fois la fonction du conseiller à l'apprentissage de manière explicite.

Les conseillers ont leur bureau dans les chambres patronales compétentes. Ce sont des employés

Fonctions

Le conseiller à l'apprentissage a pour mission

- de conseiller les entreprises sur l'application de méthodes pédagogiques appropriées afin de former au mieux les apprentis;
- de donner des informations sur tout ce qui est en rapport avec la formation professionnelle (législation, organisation, programmes etc.) par un travail de documentation ou de conseil de cas par cas;
- d'aider les entreprises à se doter de capacités de formation ou de les améliorer et d'accompagner les apprentis lors de l'acquisition des connaissances e. a. par le contrôle du carnet d'apprentissage;
- d'organiser et de surveiller les tests intermédiaires et de présenter des propositions en ce qui concerne les résultats obtenus;
- d'analyser les résultats obtenus lors des examens de fin d'apprentissage et de présenter le cas échéant des propositions d'amélioration y relatives;
- d'agir en tant qu'intermédiaire en cas de difficultés au niveau de l'école, de l'entreprise ou de la famille;
- d'aider le cas échéant l'apprenti lors de l'orientation professionnelle et de la recherche d'un poste d'apprentissage approprié;

Lire l'heure dans du plastique ?



C'est possible ! 2 bouteilles en PET
suffisent pour fabriquer une montre.

www.valorlux.lu

VALORLUX SA

Et les emballages renaissent

- de veiller au respect de la législation afférente par les parties au contrat;
- de veiller à la synchronisation des programmes de formation pratique et théorique et à la modernisation constante des monographies professionnelles.

Compétences – Pour le secteur commerce, l'hôtellerie-restauration, professions administratives et industrie

Conseiller à l'apprentissage	Secteur d'activité	Contact
Maria DOS SANTOS	vendeur qualifié (CATP)	maria.dossantos@cc.lu
	aide-vendeur (CITP)	Tél.: 42 39 39 - 217
	employé administratif et commercial	GSM: 021 25 37 71
Daniel HENDRIKS	employé administratif et commercial	daniel.hendriks@cc.lu
	décorateur étalagiste	Tél.: 42 39 39 - 216
	décorateur publicitaire	GSM: 021 50 43 21
	dessinateur en bâtiment	
	gestionnaire qualifié en logistique	
Michel MAILLIET	vendeur qualifié (CATP)	michel.mailliet@cc.lu
	aide-vendeur (CITP)	Tél.: 42 39 39 - 214
	agent de voyages	GSM: 021 283 938
	informaticien qualifié	
	assistant en pharmacie	
Fränz WALDBILLIG	Professions techniques relevant de l'apprentissage industriel	francis.waldbillig@cc.lu
	Professions relevant du secteur HORECA	Tél.: 42 39 39 - 215
	auxiliaire de vie	GSM: 021 227158

Fax – conseillers à l'apprentissage: 42 39 39 820

■ L'apprentissage pour adultes

Par la loi qui a introduit le premier Plan d'action national pour l'emploi (PAN) en 1998, l'Etat a donné la possibilité aux personnes adultes de pouvoir accomplir un apprentissage en vue de l'obtention d'un CATP ou CITP.

Cette voie de formation est destinée aux:

- adultes sous contrat de travail;
- aux demandeurs d'emploi dûment inscrits à l'Administration de l'emploi (ADEM).

Les conditions d'admission

Certaines conditions doivent être respectées avant de pouvoir conclure un contrat d'apprentissage sous le statut d'adulte:

1. être âgé de 18 ans au moins;
2. ne plus fréquenter l'Ecole depuis au moins 12 mois;

3. ne plus être sous contrat d'apprentissage depuis au moins 12 mois;
4. pour les demandeurs d'emploi: être inscrits auprès de l'ADEM depuis 1 mois au moins.

Une dérogation à la période de carence est prévue sous 2. et 3.:

- pour les personnes qui désirent acquérir une autre qualification professionnelle, une dérogation peut être accordée par la commission consultative sur la base d'une demande dûment motivée;
- pour les détenteurs d'un CITP qui sont directement admissibles à la préparation du CATP de la même spécialité, sur la base de l'avis d'orientation du conseil de classe.

Les conditions d'accès aux différents métiers sont identiques à celles applicables à l'apprentissage initial. La commission consultative créée à cet effet décide de l'admission du candidat en 1^{re}, 2^e, 3^e ou 4^e année d'apprentissage; toutefois, la durée totale de l'apprentissage ne peut être inférieure à 1 an.

L'indemnité d'apprentissage (indice 100) (RGD du 25 juillet 2005)

L'apprenti a droit au salaire social minimum qui est de 230,53 €, indice 100.

Le patron formateur verse la totalité du montant à l'apprenti et la différence entre l'indemnité d'apprentissage légale ou conventionnelle et le salaire social minimum lui est remboursé par:

- le Fonds pour l'emploi, si l'apprenti était un demandeur d'emploi;
- le ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle pour tout autre candidat.

Pour les formations où il existe 1 ou 2 années de plein exercice en apprentissage initial, le règlement grand-ducal du 14 juillet 2005 fixe les indemnités servant à calculer le différentiel comme suit:

Pour l'apprentissage commercial:
**EMPLOYE ADMINISTRATIF
ET COMMERCIAL**

1^{re} année d'apprentissage: 85,62 €/indice 100
2^e année d'apprentissage: 107,46 €/indice 100

**Les modalités
de l'apprentissage**

Les modalités en vigueur pour l'apprentissage initial (contrat d'apprentissage et examen de fin d'apprentissage) sont applicables à l'apprentissage pour adultes.

Remarque:

Les formations menant au diplôme de CATP peuvent également être suivies en cours du soir. Cependant un cours du soir n'est organisé que lorsqu'un nombre suffisant de candidats se sont préalablement inscrits. L'inscription se fait dans les lycées respectifs.

Une pratique professionnelle en entreprise de 2 ans sera exigée avant de pouvoir passer l'examen pratique des cours du soir. Il n'y a ni contrat d'apprentissage, ni indemnité d'apprentissage.

■ **Les indemnités d'apprentissage initial**
(indice 100) (RGD du 25 juillet 2005)

L'apprentissage commercial, industriel et HORECA (indice 100)				
Profession	Brut	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Agent de voyages	mensuel	78,10 €	97,12 €	138,04 €
Employé administratif et commercial	mensuel	-	-	138,04 €
Magasinier, Décorateur, Vendeur,				
Dessinateur en bâtiment	mensuel	65,79 €	83,77 €	121,87 €
Vendeur CITP	mensuel	59,22 €	65,79 €	-
Cuisinier	mensuel	95,71 €	120,38 €	137,55 €
Cuisinier/Serveur CITP	mensuel	79,40 €	88,22 €	-
Serveur de restaurant	mensuel	88,22 €	113,66 €	-
Mécatronicien	mensuel	248,07 €	318,93 €	414,62 €
Assistant en pharmacie	mensuel	-	-	138,09 €
Mécanicien industriel et de maintenance, Mécanicien d'usinage, Electronicien en énergie, Informaticien	mensuel	74,11 €	97,32 €	127,21 €

Le Lycée Technique Hôtelier Alexis Heck (indice 100)

Année	Brut mensuel	Brut hebdomadaire
Stage I	114,26 €	26,42 €
Stage II	136,01 €	31,45 €
Stage III	150,47 €	34,79 €
Stage IV	164,96 €	38,14 €

Exemple de calcul:

Prenons l'exemple d'une indemnité d'apprentissage de 97,12 €/indice 100 par mois (pour agent de voyage en 2^e année):

Pour déterminer le montant de l'indemnité d'apprentissage

que touchera l'apprenti à la fin du mois, il faudra appliquer l'indice actuel à cette somme!

Avec un indice 652,16 (indice au 01.10.05) l'apprenti a droit à: $(97,12 \text{ €/indice}100) \times 652,16 = 633,38 \text{ €}$ d'indemnité par mois.

■ **Les aides et primes de promotion de l'apprentissage accordées par l'Etat**
(RGD du 12 juin 2004)
Pour le patron

- Le Fonds pour l'emploi verse aux employeurs occupant un apprenti des aides de promotion de l'apprentissage d'un montant égal à 27 % de l'indemnité d'apprentissage par lui versée à l'apprenti.
- Il rembourse également aux employeurs qui précèdent la



NOTES

⁵ En réalité, le Service de l'orientation professionnelle envoie automatiquement au cours du mois de novembre un formulaire pour la liquidation des aides aux apprentis et un formulaire distinct pour la liquidation des primes aux patrons. Le règlement y afférent sera adapté dans les meilleurs délais.

part patronale des charges sociales se rapportant à l'indemnité d'apprentissage versée à l'apprenti.

Pour l'apprenti

Si l'apprenti réussit son année d'apprentissage, le Fonds pour l'emploi lui accorde une prime d'apprentissage égale à 117 € par mois d'apprentissage.

La liquidation⁵

La liquidation des aides et primes par le Fonds pour l'emploi se fait sur la base d'un décompte présenté par l'employeur à l'Admi-

nistration de l'Emploi, sous peine de forclusion, avant le 1^{er} janvier de l'année qui suit celle au cours de laquelle l'année d'apprentissage qui ouvre droit à l'aide ou à la prime a pris fin.

L'apprenti a le droit de faire lui-même une demande d'octroi des dites primes lorsque l'employeur a omis d'introduire cette demande ou l'a introduite hors délai précité, et ceci au plus tard au cours de l'année civile qui suit l'année d'apprentissage.

Le présent dossier est composé d'extraits de la publication «La Formation Professionnelle: Mon

ticket pour l'avenir» publiée par la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers, la Chambre de Travail, la Chambre des Employés Privés, la Chambre d'Agriculture et le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle.

La brochure d'information est disponible en version bilingue français-allemand et peut être téléchargée gratuitement sous www.akl.lu (Rubrique: Publications / AK Info 2005/3) ou commandée auprès de la Chambre de Commerce (voir adresse ci-dessous). ■



INFORMATIONS ET ADRESSES UTILES

Chambre de Commerce

Service de la Formation Professionnelle initiale

7, rue Alcide de Gasperi – Adresse Postale: L - 2981 Luxembourg
Tél.: 42 39 39-210 – Fax: 42 39 39 820 – <http://www.cc.lu/>

Le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle

29, rue Aldringen L – 1118 Luxembourg
Tél.: 478-5100 – Fax: 478-5113 – <http://www.men.lu>

millennium

Mieux vous écouter,
mieux vous guider !

ESPACE ENTREPRISES

Que ce soit dans des domaines juridique, administratif, économique, social, dans le cadre d'une création, d'une reprise ou d'une transmission de société, la mission de l'Espace Entreprises est d'assister dans les meilleures conditions ceux qui, par leur initiative, contribuent à l'expansion de l'économie luxembourgeoise.



Votre partenaire pour la réussite



Espace Entreprises 7, rue Alcide de Gasperi L- 2981 Luxembourg Tél.: + 352 42 39 39 - 330 Fax: + 352 43 83 26 entreprises@cc.lu www.cc.lu

Croissance

Persévérance

Prêt à relever le défi ?

Performance



2006

***L'Entrepreneur
de l'Année***

Pour plus d'informations

Tel: 42 124 549

www.eoy.lu

Détermination

Challenge

BIP Investment Partners
LUXEMBOURG

FORTIS

RTL

d'Wort

21 février 2006

Des experts en biotechnologie se rencontrent au Luxembourg



Le ministre de l'Économie Jeannot Krecké et le Dr Robert Kanz, directeur du CRP Santé, lors d'une conférence internationale à la Chambre de Commerce

Des experts internationaux en matière de biotechnologie se sont réunis à l'occasion d'une conférence internationale à la Chambre de Commerce de Luxembourg. Organisée par le Centre de Recherche Public de la Santé (CRP Santé) et soutenue par le ministère de l'Économie et le FNR, cette conférence avait pour objet d'examiner le potentiel

de la biotechnologie au Luxembourg et dans la Grande Région. Compte tenu de la présence des activités de biotechnologie dans la région – NanoBioNet en Sarre, BioLiège en Wallonie, l'Incubateur Lorraine ou l'institut Fraunhofer – des experts ont donné leurs opinions sur les ressources nécessaires pour stimuler la croissance de la biotechnologie et créer

une «masse critique» solide d'infrastructures associées au Luxembourg. L'après-midi, des experts de Dublin, Madrid, Zurich, Munich et des professionnels de la santé et de la finance du Luxembourg ont participé à plusieurs workshops.

A l'heure actuelle, le Luxembourg se consacre à la «biotechnologie rouge» ou aux industries concernant la santé ou le diagnostic médical. Ce type de biotechnologie espère offrir des traitements nouveaux aux maladies cardiovasculaires et au cancer ainsi qu'aux principales maladies incurables comme la maladie d'Alzheimer.

Un grand défi pour le Luxembourg serait de fédérer ses efforts au niveau de la Grande Région et d'offrir une valeur ajoutée européenne dans le cadre d'une Agence de Transfert interrégional de technologies, financée par le Fonds Européen d'Investissement. Pour plus d'informations: www.crp-sante.lu.

22 février 2006

Première édition des Portes ouvertes aux NTIC à la Chambre de Commerce

Le Centre de Conférence de la Chambre de Commerce a ouvert ses portes à 110 participants à l'occasion de la conférence sur le thème «Comment optimiser son référencement sur Google?» qui a été suivie d'une

succession de 16 workshops donnant la parole aux PME luxembourgeoises. Pour la 4^e fois, Olivier Andrieu est venu présenter l'évolution du référencement des sites web en 2006. Autour du constat principal «Comment ren-

dre mon site visible et efficace?», M. Andrieu a orienté son exposé sur les paramètres du moteur de recherche Google. 13 PME ont eu l'opportunité de présenter un produit ou un service B2B mettant en œuvre une NTIC et apportant

une solution concrète à un problème précis. Au total, 16 présentations ont abordé des thématiques variées telles que la gestion informatisée des obligations réglementaires, le marketing viral, la sécurité des données, etc...

La présentation de M. Andrieu est téléchargeable à partir de l'adresse: <http://www.cc.lu/index.php?type=art&id=595>. Les présentations des différentes entreprises sont disponibles sous: <http://www.cc.lu/index.php?type=art&id=596>.

Pour de plus amples renseignements, l'équipe de l'Euro Info Centre de la Chambre de Commerce reste à votre disposition (tél.: 42 39 39-333 / e-mail: eic@cc.lu).



8 mars 2006

Remise des diplômes à l'Institut des Réviseurs d'Entreprises (IRE): **20 candidats félicités**

En 2005, 28 candidats se sont présentés aux épreuves écrites et orales du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de réviseurs d'entreprises dont 20 ont réussi l'examen avec succès. Pour décrocher leur diplôme, les candidats ont effectué une formation complémentaire comprenant quelque 200 heures de cours à l'Université du Luxembourg et passé neuf examens professionnels sans compter un stage pratique d'une durée d'au moins trois ans. Les lauréats ont été félicités par le ministre Luc Frieden, par Monsieur André Prüm, par le président et les membres du



Conseil de l'IRE, par le président et les membres du Jury d'examen et par les membres du Collège des

Chargés de cours de l'Université du Luxembourg. Pour plus d'informations: www.ire.lu.

20 candidats ont reçu leurs diplômes en présence de Messieurs Luc Frieden, ministre de la Justice et André Prüm, Professeur et Doyen de la Faculté de Droit, d'Economie et de Finance de l'Université de Luxembourg

15 mars 2006

Présentation de **l'avis sur le projet de loi** concernant les OPA

Le directeur de la Chambre de Commerce, M. Pierre Gramagna (centre) entouré de Mme Anniek Dennewald, attachée juridique de la Chambre de Commerce et M. Marc Gross, sous-directeur de la Chambre des Métiers



Dans le cadre d'une conférence de presse, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont présenté leur avis sur le projet de loi portant transposition de la directive 2004/25/CE du Parlement euro-

péen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les offres publiques d'acquisition.

La Directive concernant les offres publiques d'acquisition (OPA) s'inscrit dans le cadre de la globalisation des marchés finan-

ciers, en imposant des règles minimales pour leur conduite. Sous réserve de se dérouler dans un cadre légal bien déterminé qui assure la transparence du marché et une certaine protection de l'épargne publique, les OPA sont susceptibles de participer à la mobilité et la vitalité du tissu économique. Le Luxembourg est à l'heure actuelle l'un des rares pays européens à être dépourvu de législation en matière d'OPA.

Cette lacune crée une insécurité juridique et économique qui constitue un inconvénient majeur à l'installation de sièges sociaux de grands groupes internationaux au Luxembourg. La version intégrale de l'avis peut être consultée et téléchargée sous: <http://www.cc.lu/index.php?type=art&id=634>.

De g. à dr.: Franck Leprévost, responsable du LACS et vice-recteur de l'Université du Luxembourg, Pierre Gramagna, directeur de la Chambre de Commerce, Jeannot Krécké, ministre de l'Économie et du Commerce Extérieur et Rolף Tarrach, recteur de l'Université du Luxembourg

21 mars 2006

Workshop Cryptologie, Sécurité des Systèmes et Espionnage Industriel



Le LACS (Laboratoire d'Algorithmique, Cryptologie et Sécurité) de l'Université du Luxembourg et la Chambre de Commerce du Luxembourg, en partenariat avec le Fonds National de la Recherche et Dexia BiL ont organisé dans les locaux de la Chambre le premier workshop sur la Cryptologie, la Sécurité des Systèmes et l'Espionnage Industriel. Lors de son intervention, le ministre Krécké a souligné les risques soulevés par l'espionnage indus-

triel, ainsi que le rôle central que la cryptologie et la sécurité des systèmes jouent dans ce contexte.

La journée était composée de trois sessions chacune animée par des professeurs d'Université et des responsables d'entreprise. Une table ronde consacrée aux enjeux de la sécurité multimédia, regroupant des représentants des entreprises, des administrations publiques luxembourgeoises et des universitaires a également eu lieu.

Un workshop a réuni plus de 80 participants et experts, tant académiques que du monde de l'entreprise et des organisations

gouvernementales du Luxembourg, de France, de Suisse, de l'Allemagne et de l'Espagne.

Ce workshop a été le premier événement organisé par le LACS, fondé au sein de la Faculté de Droit, d'Economie et de Finance de l'Université du Luxembourg. Placé sous la responsabilité du professeur Franck Leprévost, il regroupe actuellement neuf enseignants-chercheurs.

Les chercheurs du LACS ont en particulier contribué aux deux livres «Enjeux de la Sécurité Multimédia» (vol 1) et «Cryptographie et Sécurité des Systèmes et Réseaux» (vol 2) co-édités par

les professeurs Touradj Ebrahimi (Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne), Franck Leprévost (Université du Luxembourg) et Bertrand Warusfel (Université du Droit et de la Santé de Lille). Ces deux ouvrages viennent de paraître aux éditions Hermès-Lavoisier.

En 2007, la seconde édition de ce workshop, organisée par les professeurs Franck Leprévost, et Touradj Ebrahimi aura lieu à Barcelone, tandis que le LACS organisera à Luxembourg la conférence internationale FSE (Fast Software Encryption).

28 mars 2006

Le ministre des Affaires étrangères de la **République fédérale du Nigeria**, Oluyemi Adeniji, en visite au Luxembourg

Dans le cadre d'une visite de travail les 27 et 28 mars, le ministre, accompagné d'une importante délégation économique de son pays, a également participé à un séminaire qui s'est déroulé à la Chambre de Commerce. Les représentants de la Chambre de Commerce, de l'ABBL, de l'ALFI et de l'ATTF ont donné un aperçu de la structure de l'économie luxembourgeoise. Parlant de la situation économique dans son pays, Oluyemi Adeniji a relevé les principales priorités du gouvernement nigérian au cours des prochaines années: la poursuite de la réforme du secteur bancaire, la création d'emplois, l'attraction d'investissements nouveaux, l'augmentation du niveau de vie des citoyens



et la lutte contre la corruption. En conclusion de son intervention, le ministre nigérian a lancé une invitation aux représentants luxembourgeois à visiter le Nige-

ria pour s'informer sur place sur le potentiel d'investissement dans son pays, particulièrement dans le domaine des services et de l'industrie pétrolière.

Pierre Gramegna, directeur de la Chambre de Commerce, accueille chaleureusement le ministre des Affaires étrangères de la République fédérale du Nigeria, Oluyemi Adeniji

Calendrier 2006

Avril

9-14

Mission économique officielle en Russie

23-25

Visite accompagnée à la Hannover Messe 2006 (D)
+ Événement de matchmaking «b2fair»

24-26

Visite d'Etat aux Pays-Bas

Mai

5-8

Mission économique en Jordanie

8-11

Stand collectif au salon «Rebuild Iraq», Amman (Jordanie)

14-18

Mission économique en Suède et Finlande

25.05-2.06

Mission économique en Algérie, Tunisie et au Maroc

31.05-2.06

Salon de coopération Futurallia à Wroclaw (PL)

Juin

1-2

Visite accompagnée à la Foire d'Alger

Septembre

1-3

Visite accompagnée à la SIMM, Madrid (E)

18-20

Mission officielle (secteur financier) à Singapour et Hong Kong

18-23

Mission économique en Turquie

20-23

Stand collectif au Yacht Show, Monaco

25-29

Visite d'Etat en Chine

9 mars 2006

Václav Klaus en visite à la Chambre de Commerce



Le président de la République tchèque, Václav Klaus, est accueilli par les deux Vice-Présidents de la Chambre de Commerce, MM Robert Dennewald et Jean J. Schintgen (d. g. à d.)



Au total quelque 60 rendez-vous individuels planifiés au préalable ont été organisés entre une cinquantaine d'entreprises tchèques et luxembourgeoises

Dans le cadre de la visite officielle du président de la République tchèque, S.E.M. Václav Klaus, au Grand-Duché de Luxembourg s'est déroulé le 9 mars 2006 à la Chambre de Commerce un forum économique tchéco-luxembourgeois.

Le but de la conférence matinale était d'approfondir la connaissance de l'environnement économique actuel en République

tchèque et de stimuler encore davantage les relations économiques et commerciales entre les entreprises luxembourgeoises et tchèques. Des rencontres individuelles entre entreprises lors d'un «Speed Dating» ont donné la possibilité aux entreprises présentes de participer au total à quelque 60 rendez-vous individuels planifiés au préalable.

La matinée a été clôturée par un mot d'accueil de la part de

Inscription sur
www.it-messe.info

IT-Messe

Region Trier

04 et 05 Mai 2006

IHK-Tagungszentrum, D-54292 Trier

- Exposition sur 550 m² de matériel informatique de marques les plus réputées
- Plus de 70 présentations techniques de produits issus des dernières innovations
- Conseil individuel assuré par les représentants des marques
- Informations produits et solutions informatiques complètes fournies directement par les fabricants

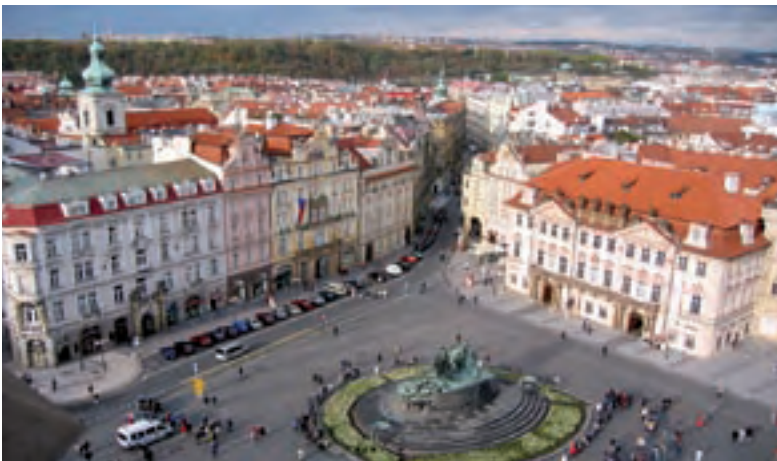
++++ Entrée gratuite +++++ Entrée gratuite +++++

S.E.M. le ministre de l'Economie et du Commerce extérieur Jeannot Krecké qui est venu saluer la délégation tchèque et qui s'est entre-

tenu avec les différents membres de la délégation tchèque sur la situation économique au Luxembourg.

Investment and Business

The **Czech Republic** in 2006 – still a good place for investment and business?



The Czech Republic has a unique position among business partners of Luxembourg because of the historical ties between the two countries and the very good reputation that Luxembourg enjoys in the Czech Republic. Sixteen years have passed since the profound economic and political changes and the country has again become one of the economic leaders in the region with a well developed infrastructure, advanced machinery, electro technical and chemical industry and impressively developing automotive industry.

In 2005 a record 270 billion CZK (1 EUR = appx. 29 CZK) of foreign direct investments poured into the Czech Republic. The Czech economy's capacity of absorption of foreign capi-

tal will still be strong for the year to come.

■ One and half years after full membership in the European Union

The EU accession had a clearly positive impact on the Czech economy and business. The trade balance has an impressive surplus. Over the last 12 months (January to December 2005) the exports from CZ grew by 12 percent and imports by 7 percent. The total trade balance reached a surplus of 41,9 billion CZK which was historically the best result of the Czech Republic ever since 1990 (against the deficit of 26 billion CZK still in 2004). The most important export items are office and auto-

Messen und Ausstellungen

im Mai 2006

METALTECH MALAYSIA

Internationale Fachmesse für Metallbearbeitung
3. - 7.5.2006
Kuala Lumpur (MY)
Tel.: 00603 56 35 60 86

CHINA WINE & LIQUOR EXPO

Internationale Weinmesse
10.5. - 13.5.2006
Shanghai (CN)
Tel.: 00852 25 11 74 27

TURKEYBUILD

Baummesse
3.5. - 7.5.2006
Istanbul (TR)
Tel.: 0090 212 219 39 39

FOIRE INTERNATIONALE DE LUXEMBOURG

Frühjahrsmesse
13.5. - 21.5.2006
Luxemburg (LU)
Tel.: 00352 43 991

CIBUS

Internationale Nahrungsmittel Fachmesse
4.5. - 7.5.2006
Parma (IT)
Tel.: 0039 0521 99 61

ACHEMA

Internationale Messe und Kongress für chemische Technik, Umweltschutz und Biotechnologie
15.5. - 19.5.2006
Frankfurt/Main (DE)
Tel.: 0049 69 75 640

DIE & MOULD CHINA

Internationale Fachmesse für Gießereiausrüstung und Formmaschinen
8.5. - 12.5.2006
Shanghai (CN)
Tel.: 0086 21 63 87 28 28

GULF BUILD

Internationale Messe für Bauwesen und Inneneinrichtung
16.5. - 18.5.2006
Manama (BH)
Tel.: 0044 1737 76 86 11

REBUILD IRAQ

Multisektorielle Messe
8.5. - 11.5.2006
Amman (JO)
Tel.: 00962 79 99 96 111

ILA – Berlin Air Show

Internationale Luft- und Raumfahrt ausstellung
16.5. - 21.5.2006
Berlin (DE)
Tel.: 0049 30 30 380

CONTROL

Internationale Fachmesse für Qualitätssicherung
9.5. - 12.5.2006
Sinsheim (DE)
Tel.: 0049 7025 92 060

ALLIANCE

Messe für die Zuliefererindustrie
16.5. - 19.5.2006
Lyon (FR)
Tel.: 0033 4 72 22 32 54

AUTOMATICA

Internationale Fachmesse für Automation
16.5. - 19.5.2006
München (DE)
Tel.: 0049 89 94 91 16 28

ESE

European Seafood Exposition
9.5. - 11.5.2006
Brüssel (BE)
Tel.: 0032 1 207 84 25 500

INTERSELECTION

Internationale Modemesse
9.5. - 11.5.2006
Paris (FR)
Tel.: 0033 1 47 56 32 32

CERAMITEC

Internationale Fachmesse für Keramik und Pulvermetallurgie
16.5. - 19.5.2006
München (DE)
Tel.: 0049 89 94 91 16 28

Messen und Ausstellungen

im Mai 2006

MARKETING SERVICES

Internationale Fachmesse für Werbung und Marketing

16.5. - 18.5.2006

Hamburg (DE)

Tel.: 0049 611 95 16 60

VICENZAORO 2

Internationale Ausstellung für Juwelen, Gold- und Silberwaren

20.5. - 24.5.2006

Vicenza (IT)

Tel.: 0039 0444 96 91 11

BALTTECHNIKA

Internationale Industriefachmesse für Maschinenbau, Elektronik, Mess- und Regeltechnik, Energieversorgung und Umweltschutz

23.5. - 26.5.2006

Vilnius (LT)

Tel.: 00370 8 5 26 86 824

SIL

Internationale Logistikausstellung

23.5. - 26.5.2006

Barcelona (ES)

Tel.: 0034 93 26 38 150

CYPRUS

INTERNATIONAL FAIR

Internationale Messe Zypern

26.5. - 4.6.2006

Nicosia (CY)

Tel.: 00357 22 35 29 18

PLASTPOL

Internationale Messe der Kunststoffverarbeitung

30.5. - 2.6.2006

Kielce (PL)

Tel.: 0048 41 36 51 200

PLMA'S

World of Private Label

30.5. - 31.5.2006

Amsterdam (NL)

Tel.: 0031 20 57 53 032

SENSOR + TEST

Internationale Fachmesse für Sensorik, Mess- und Prüftechnik

30.5. - 1.6.2006

Nürnberg (DE)

Tel.: 0049 5033 96 930

SMT/HYBRID/ PACKAGING

Fachmesse für Systemintegration in der Mikroelektronik

30.5. - 1.6.2006

Nürnberg (DE)

Tel.: 0049 711 61 94 60

Um kurzfristigen Änderungen der Ausstellungstermine Rechnung zu tragen, sollten Sie sich diese vom Veranstalter vor Ihrer Abfahrt bestätigen lassen.

Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an Frau Bettina MILEWSKI, Tel.: 42 39 39-372.

La Chambre de Commerce tient à la disposition des entreprises luxembourgeoises intéressées de la documentation sur les foires et salons pour consultation sur place.

Pour tout renseignement complémentaire, veuillez contacter Mme Bettina MILEWSKI, tél.: 42 39 39-372.

matic data-processing machines, road vehicles and machinery.

■ A healthy economy

Last year's GDP growth, the best for the last 10 years, reached 6 percent. The historically biggest trade surplus, the highest foreign investments of all the new EU member states, relatively low inflation below 2 % being under the EU average and unemployment stayed below 9 %. The salaries are still at a very competitive level the average being at 600 EUR (gross) even if the employers have to count with a yearly growth of 5 to 10 % depending on the sector. The economy is driven by the car industry, machinery, high tech, IT and branches of industry with high added value.

■ 2006 - a year of political change?

After 8 years of socialist democratic rule, elections in 2006 might bring a change. Both main political rivals are preparing for further tax decreases. ODS the Civic Democratic Party wants to introduce the so-called flat tax of 15 % whereas Social Democrats intend to further reduce the corporate tax to 24 % (from 26 % in 2005, 28 % in 2004 and 31 % in 2003).

■ The hot sectors for investment and business in the Czech Republic

The Czech Republic with the total 270 billion CZK of foreign direct investments continues to be in absolute figures the most successful country among the new EU member states in attracting foreign direct investments. This is one consequence of a program of incentives introduced in 1998. In 2005 Czechinvest, the state investment and business development agency, mediated a total of 154 new foreign and domestic investment projects worth over 73 billion CZK.

In the future, the Czech Republic will be looking more towards attracting and furthering SMEs. The probably last mammoth project will be the one announced by Hyundai which will invest some 1 billion EUR (30 billion CZK) in the vicinity of Ostrava (North Moravia) into a production plant creating 3.000 new jobs and another 10 to 15.000 jobs on the suppliers' side. In the future the Czech Republic will be looking more towards attracting and furthering small and medium size enterprises. Without any doubt the automotive industry is the hot sector for investments and businesses on the Czech market. In 2005 the two car manufacturers Skoda Auto and TPCA (Toyota, Peugeot, Citroen) produced 600.000 cars with an estimated increase up to 900.000 units in 2006 including 100.000 cars higher production of Skoda and 200.000 cars of TPCA which will reach the full annual capacity of 300.000 cars. The concentration of the car industry in the region is enormous which offers a huge opportunity to the suppliers.

Bearing in mind that in Slovakia the car producers (VW, Peugeot and KIA) might reach the capacity of 1 million cars per year already in 2006 the total output of the region will increase up to total 2 million cars. Suppliers in the sectors of machinery, plastics and chemistry, steel industry, engineering, IT and other car relevant branches are in high demand. Other sectors of interest beside the already mentioned machinery, steel, chemical, electro technical and automotive industry are foodstuffs, tourism, real estate development, construction and building, (private) banking and financial services and gastronomy.

■ How to do business in the Czech Republic

The Czech Government has been slowly reacting to criticism regarding the bureaucracy and

administrative obstacles. Last year both the government as well as the state Investment and Business Development Agency took concrete measures to improve the business and investment climate.

The approval of the document called "Strategy Growth of the Czech Republic" (www.hospodarskastrategie.org) provides for strategic, immediate and long term measures to make the life of the entrepreneurs easier. Among the priorities there are e.g. creation of ONE STOP SHOPS to simplify the procedures by opening a business. Other measures concern Public Private Partnership with emphasis to EU structural funds, development of infrastructure, human resources and research and development.

In this framework Czechinvest has improved the functioning of the offices in all 14 regions within the Czech Republic. The new programs focus on human resources, support to training and retraining, new technologies and research and development.

■ News and changes for 2006 and beyond

As overall procedures and conditions have substantially improved over the last few years, 2007 will mark the accession of the Czech Republic to the Schengen area, further deepening integration and harmonization of economic and trade regulations. Taxes will be further reduced. Compared to the 1,9 % inflation in 2005 the current year will show an increase estimated to 4 % and a slow decrease of unemployment. The GDP growth for 2006 is expected to remain around 5 % being driven mainly by steadily increasing export efficiency of the economy.

The government has decided to improve the language skills with immediate effect as of the 2006-2007 school year. The Czech educational system will also reflect the growing demand for skilled tech-

nicians, and mechanics by promoting vocational schools and secondary technical schools.

(Communicated by The Luxembourg Embassy in the Czech Republic / Jan Prusak) ■

Useful contacts in CZ:

www.ambalux.cz (Luxembourg Embassy), tel.: +420 257 18 18 00/06

<http://www.cblchamber.cz>

(Czech-Belgian-Luxembourg Chamber of Commerce)

www.czechinvest.cz (Investment and business development agency with links to regional offices)

www.czechtrade.cz (State trade promotion agency)

www.komora.cz (Economic chamber of the Czech Republic)

www.hkp.cz (Economic chamber of Prague)

www.mpo.cz (Ministry of industry and trade)

www.justice.cz (Commercial/business register)

www.czso.cz (Czech statistical office, with links to the regional offices)

Ein leiser Ort in einer lauten Zeit ...



Nadolny's
Das Wellness-Resort in der Eifel

D 52152 Simmerath-Erkensruhr am Rursee
Fon 0049 2485 95500 Fax 0049 2485 955050 www.nadolnys.de

12-16 mars 2006

HORECATEL 2006: Le Luxembourg en force!

Le nouveau stand collectif de la Chambre de Commerce



- **DSK Systems S.A.:** produits de gestion des pointages et du contrôle d'accès
- **Hotel's Interior S.A.:** produits hôteliers
- **Les domaines de Vinsmoselle:** production de vins et crémants
- **Luxviande S.à r.l.:** produits de charcuterie et de viande
- **Pajom S.A.:** fournisseur de textile et équipement pour le secteur horeca
- **Prodi Koener:** produits de charcuterie et de viande
- **Provestia:** textiles professionnels.

La brasserie Bofferding a également participé au salon avec son propre stand.

Le nombre croissant des participants luxembourgeois, qui a presque triplé en quatre ans, démontre bien le dynamisme et le professionnalisme du secteur horeca au Luxembourg. Les producteurs ont saisi l'occasion pour faire déguster leurs produits aux quelque 40.000 visiteurs qui ont visité le salon durant les cinq jours.

Comme chaque année, la Chambre de Commerce a organisé une journée luxembourgeoise pour mettre en avant les produits des exposants et pour attirer un grand nombre de visiteurs.

M. Jean J. Schintgen, Vice-Président de la Chambre de Commerce et Secrétaire Général de l'Horesca a souligné l'importance du secteur de l'Horeca dans l'économie luxembourgeoise et l'importance de présenter les richesses gastronomiques nationales au-delà des frontières nationales.



M. Jean J. Schintgen, Vice-Président de la Chambre de Commerce et Secrétaire Général de l'Horesca a souligné l'importance du secteur de l'Horeca dans l'économie luxembourgeoise

Du 12 au 17 mars dernier s'est déroulée la quarantième édition du salon Horecatel à Marche-en-Famenne. Pour fêter ce 40^e anniversaire, les organisateurs ont décidé d'investir davantage dans le standing et la qualité des 19.000 m² entièrement dédiés aux produits de bouche et à l'art de la table.

Pour la quatrième fois consécutive, la Chambre de Commerce a mis en place un stand collectif dédié aux producteurs et fournisseurs du secteur Horeca. Afin de

pouvoir accueillir un maximum de participants et améliorer sa visibilité, la Chambre de Commerce a augmenté la superficie et la structure de son stand pour atteindre 232 m², soit le plus grand stand du salon.

Cette année, pas moins de 14 entreprises ont répondu présent à l'appel de la Chambre de Commerce:

- **A. Thilman et Fils succ. Patrik Thilman:** équipement pour cuisines professionnelles et brasseries
- **Bexeb S.A.:** distribution de produits portugais
- **Brasserie Simon:** production de bière
- **Caves Gales S.A.:** production de vins et crémants
- **Cogel:** produits alimentaires surgelés
- **Domaine Viticole Cep d'Or S.A.:** production de vins et crémants
- **Dometic S.A.:** production de congélateurs et réfrigérateurs

Mme Nathalie Scaillet-Recinger, Marketing Manager de la Commission de Promotion des Vins & Crémants de Luxembourg, a présenté les produits des caves luxembourgeoises en échangeant la parole avec un sommelier qui a décrit jusque dans les moindres détails les caractéristiques et l'histoire des différentes sortes de vins et crémants luxembourgeois dégustés par un public fort

impressionné par la qualité et la diversité des produits luxembourgeois.

Mme Marie-Françoise Martinot, Responsable des Relations Publiques du salon, a remercié les participants du Grand-Duché pour leur fidélité et leur engagement exemplaire depuis quatre ans et a félicité la Chambre de Commerce pour la mise en place de son nouveau stand.

A la fin des cinq jours, les 14 exposants luxembourgeois ont été très satisfaits de leur participation et ont pour la plupart d'entre eux déjà annoncé leur intérêt à une participation en 2007. Les entreprises intéressées peuvent dès à présent contacter le Département International – Affaires européennes, de la Chambre de Commerce par e-mail (europa@cc.lu), par téléphone (au 42 39 39-360) ou par fax (au 43 83 26). ■

MIPIM 2006, 14-17 mars 2006 Cannes

Luxembourg: The world's prime investment location

Pour la première fois, la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg a mis en place un pavillon national à l'occasion du salon «MIPIM», Marché International des Professionnels de l'Immobilier, qui s'est déroulé du 14 au 17 mars 2006 à Cannes.

Suite au souhait de plusieurs entreprises luxembourgeoises de voir le Grand-Duché de Luxembourg enfin présent au salon du MIPIM à Cannes, la Chambre de Commerce a organisé, avec le soutien du Ministère de l'Economie et du Commerce Extérieur, un stand collectif d'une surface de 160 m² réunissant 13 sociétés luxembourgeoises venues pour présenter leurs activités et leurs projets d'investissement, ainsi que pour établir de nombreux contacts prometteurs.

Exposants luxembourgeois:

- Agora S.à r.l. & Cie, S.e.c.s.
- Architecture & Environnement S.A.
- Arcelor S.A.
- Dexia Banque Internationale à Luxembourg S.A.
- H.B.H. S.A.

- Hochtief Luxembourg S.A.
- InterAtoz
- Luxcontrol S.A.
- Property Partners S.A.
- Socom S.A.
- Somaco S.A.
- Wood Appleton Oliver & Co S.A.
- Ville de Luxembourg.

Au fil des années, le MIPIM est devenu un rendez-vous incontournable des acteurs de l'immobilier et permet de rassembler en un même lieu les utilisateurs finaux (banques, investisseurs institutionnels, conseils en immobilier d'entreprise), les villes et collectivités territoriales, les promoteurs et entreprises de construction, les chaînes hôtelières, ainsi que les divers secteurs complémentaires (avocats, architectes, experts en immobilier, urbanistes, gestionnaires d'actifs immobiliers, comptables, chaînes hôtelières, groupes d'immobilier touristique, etc.).

C'est ainsi que dans le cadre prestigieux du Palais des Festivals de Cannes la Chambre de Commerce a organisé le 15 mars sur le pavillon national une Journée des

Exposants Luxembourgeois, qui a réuni plus d'une centaine d'hommes d'affaires de nombreux pays au niveau mondial. Encadrée par M. Jeannot Krecké, Ministre de l'Economie et du Commerce extérieur, cette journée a permis de présenter le Grand-Duché de Luxembourg comme «the world's prime investment location». Ouverte par M. Frank Wagener, Vice-Président de la Chambre de Commerce, la journée a également vu la présence de M. Paul Helmingier, Bourgmestre de la Ville de Luxembourg et de M. Georges ENGEL, Bourgmestre de la Ville de Sanem, qui ont insisté sur l'importance du positionnement du Grand-Duché de Luxembourg à l'échelle internationale et qui ont illustré les futurs développements économiques du Luxembourg en terme de projets d'investissement. La journée a connu un véritable succès.

La 17^e édition du MIPIM s'inscrit dans la lignée de l'édition 2005, qui avait reçu 17.641 décideurs autour de 4.660 investisseurs et utilisateurs finaux et de 2.051 sociétés exposantes en provenance de 74 pays différents. ■



Pour de plus amples informations sur le salon MIPIM 2006, l'équipe du Département International – Affaires européennes de la Chambre de Commerce se tient à votre disposition (Personne de contact: Mme Sabrina SAGRAMOLA
Tél.: 42 39 39 334 – Fax: 43 83 26 – E-mail: europe@cc.lu).

23 mars 2006

Salon à l'Envers 2006:

Un grand succès!



Le 23 mars dernier a eu lieu la 11^e édition du Salon à l'Envers à Thionville. Unique en son genre de par son concept simple et pratique, ce salon constitue pour les entreprises de la Grande Région un lieu de rencontres original entre les donneurs d'ordre, d'une part, qui viennent exprimer leurs besoins en terme d'achats et les fournisseurs d'autre part, qui proposent leurs offres de produits et/ou de services.

Après le succès toujours croissant des dernières éditions, les organisateurs ont accueilli cette année une plate-forme record de 66 donneurs d'ordres et quelque

600 visiteurs de la région provenant de la Lorraine, de Belgique, de la Sarre et du Grand-Duché de Luxembourg. Du côté luxembourgeois, une quarantaine d'entreprises ont visité le salon en tant que fournisseurs, alors que les huit sociétés/organismes suivants ont fait le déplacement en tant que donneur d'ordres:

- Agora Esch-Belval
- Arcelor Galvalange
- Chambre de Commerce
- Ciments Luxembourgeois
- Luxair
- Media65 Europe
- Sekoya Décors
- Valeres S.A.



Pour de plus amples informations sur le Salon à l'Envers, l'équipe du Département International – Affaires européennes – EIC de la Chambre de Commerce se tient à votre disposition (Personne de contact: M. François NÉNON/M. Sohrab ZIAI
Tél.: 42 39 39 333 – Fax: 43 83 26 – E-mail: eic@cc.lu).

concept

INTERIOR DESIGN

www.concept.lu Tel. 26 95 74 44

16-21 mai 2006

Salon ILA à Berlin

Du 16 au 21 mai, le salon ILA à Berlin ouvrira ses portes. ILA est une des plus importantes foires internationales pour l'aviation et la navigation spatiale. En 2004, le salon a accueilli 201.500 visiteurs, dont 105.200 visiteurs professionnels et 987 exposants de 40 pays.

Le salon met un accent sur les secteurs suivants:

- aviation commerciale;
- navigation spatiale «space world»;
- aviation militaire;
- équipement, moteurs, composites.

Le salon est accompagné par un programme de conférences qui offre une plate-forme de discussion pour les visiteurs professionnels. ■



Des informations plus détaillées informations sur le salon se trouve sur le site web suivant:

www.ila-berlin.com. Les organisateurs du salon se tiennent à votre entière disposition pour tout renseignement supplémentaire, tél.: 0049-30-30 38 22 76, e-mail: ivan@messe-berlin.de.

22-23 mars 2006

Première mission économique luxembourgeoise en Israël

Le Département International de la Chambre de Commerce a organisé une mission de promotion économique en Israël, qui a séjourné du 22 au 23 mars 2006 à Tel-Aviv.

L'objectif de cette visite a été de permettre aux entreprises luxembourgeoises de trouver des débouchés dans l'Etat hébreu et de promouvoir l'image du Luxembourg auprès des entreprises israéliennes qui souhaitent trouver une porte d'entrée sur le marché européen.

Lors de ces deux jours de visite, les entreprises luxembourgeoises ont eu un programme chargé de rendez-vous individuels organi-





sés par les attachés commerciaux belges de la région bruxelloise, représentant également les intérêts luxembourgeois dans l'Etat hébreu.

Les carnets de rendez-vous des participants ont permis de nouer de nouveaux contacts et d'approfondir des relations existantes. La société Ireco de Steinsel qui est active sur le marché israé-

lien depuis 30 ans avec une vente annuelle de 100 tonnes de pistaches, a pu rencontrer de nouveaux distributeurs afin d'élargir leurs canaux de ventes.

Dometic, producteur et distributeur de réfrigérateurs et frigos pour le domaine pharmaceutique et militaire, a trouvé de nouveaux contacts pour livrer les territoires palestiniens.

Le représentant de DWS Investment, Monsieur Steffen Totzke, affirme qu'il existe en Israël un vrai potentiel pour les fonds d'investissements luxembourgeois. Les 800 fonds israéliens agréés se concurrencent vivement, alors que la compétence internationale leur manque.

En marge des programmes individuels, la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg a organisé à Tel-Aviv un séminaire afin de promouvoir l'économie luxembourgeoise et d'expliquer les avantages du Grand-Duché comme porte d'entrée pour le marché européen. Au terme du séminaire, plusieurs chefs d'entreprise de l'Etat hébreu se déclarent intéressés à explorer les possibilités de s'installer au Grand-Duché.

■ Témoignages

«M'installer chez vous? Je n'y pensais pas vraiment avant de venir ici mais la présentation de votre pays organisée par la Chambre de Commerce me donne l'en-

vie d'entamer des contacts plus approfondis».

Directeur général de Super-gum, une entreprise spécialisée dans la production de matériel, de vêtements, et de masques de protection contre les attaques bactériologiques et chimiques, Haim Chitrit emploie 200 personnes dans le nord d'Israël. Il fournit notamment les unités spéciales de l'armée de l'Etat hébreu ainsi que certains services américains.

C'est presque par hasard qu'il a participé au séminaire de présentation du Luxembourg organisé à Tel-Aviv par la Chambre de Commerce grand-ducale. Parce qu'on l'y avait invité et parce qu'une autre réunion prévue ce soir-là venait d'être annulée.

«Je cherche à installer une tête de pont en Europe et l'idée de m'installer au Luxembourg ne m'était même pas passée par la tête», reconnaît-il. «Mais ce que j'ai entendu ce soir me donne à réfléchir».

Sur la quarantaine d'entrepreneurs israéliens présents au séminaire, plusieurs ont déjà séjourné au Grand-Duché.

Mais pas Chitrit qui affiche d'ailleurs une certaine réticence. «Les pays européens font de belles promesses pour attirer les entreprises étrangères mais tous ne les tiennent pas», affirme-t-il. «Le Luxembourg est-il différent des autres? Je ne le sais pas encore, il faut voir». ■



**ASSOCIATION
LUXEMBOURGEOISE
DES CONSEILS COMPTABLES
ET FISCAUX**

Les membres de l'ALCOMFI
au service des petites
et moyennes entreprises
et des professions libérales.

Visitez notre nouveau site
www.ALCOMFI.lu

ALCOMFI ASBL • BP 477
L-2014 Luxembourg



Revue de presse:

La Voix du Luxembourg (24.03.2006)

Wenn ein Unternehmen iranische und kalifornische Erdnüsse über Luxemburg in Israel verkauft, dann ist das ein typisches Beispiel von Globalisierung. Wenn ein CD-Hersteller in China die silbrigen Scheiben billiger produziert und dafür in Luxemburg ein Werk dicht macht, einige hundert Menschen ihre Arbeit verlieren, dann ist das ebenfalls eine

Folge der Globalisierung. Das weltumspannende Geschäft hat zwei Gesichter – es gibt Gewinner und Verlierer. Luxemburg tut gut daran, nicht an der Globalisierung zu verzweifeln, sondern davon zu profitieren. Immerhin hat sie dem Land auch Nutzen gebracht. Ohne die Internationalisierung wäre der Erfolg des Finanzplatzes und damit ein gutes Stück Wohlstand im Land

nämlich nicht möglich geworden. Luxemburg weiß darum und versteht es, dieses Asset in der großen weiten Welt zu verkaufen. Gleiches sollte das Land im Interesse des Industriestandortes tun. Reisen wie nach Israel selbst mit einer kleinen Delegation sind dabei ein wichtiges Instrument.

(Der Kommentar von Andreas Holpert, Luxemburger Wort du 25.03.2006) ■

Board of Economic Development

A **Business Center** for Luxembourg Companies in Seoul (Korea)

The Luxembourg Board of Economic Development (B.E.D.), Trade & Investment office-Seoul has recently opened a Business Center in their B.E.D. Office in Seoul. This Business Center is mainly focused on helping Luxembourg companies which want to pursue Business and Investment opportunities in Korea.

The B.E.D. Business Center in Seoul will provide Luxembourg companies the following services free of charge:

1. Office space
2. Conference and meeting rooms

3. State of the art equipment for presentations
4. Professional secretarial services
5. General business consulting about Korea market
6. Information on legal requirements for start-ups in Korea
7. Promotion through the B.E.D. Seoul Business Journal
8. Contacts to the local mass media.

Should your company have an interest to utilize these services, we kindly ask you to order an application form: ■



Seoul – Luxembourg Board of Economic Development
Trade & Investment office-Seoul – 1102 Jangkyo B/D, Jangkyo-Dong
Chuy-Ku, Seoul, 110-760, Korea
Tel.: +82 2 777 2552 – Fax: +82 2 773 2574
Email: luxembourg@lux-bed.or.kr
Contact Person: Ms Margaret KIM

Luxembourg – Luxembourg Board
of Economic Development
L-2914 Luxembourg
Grand Duchy of Luxembourg
Tel.: +352 478 43 41
Fax: +352 26 20 27 68
<http://www.bed.public.lu>

ETP: successfully bridging business cultures



Set up in 1981 to help European businesses successfully access the Japanese market, the ETP added Korea to its curriculum in 2001. To date almost 1.000 managers have now graduated from the two programmes. To mark its first 25 years of activity the ETP has worked closely with several universities to improve the curriculum to the requirements of 21st century business. Led by Sciences PO (Paris) in association with the School of Oriental and African Studies (SOAS, University of London) and SDA

Bocconi School of Management (Milan), Waseda (Tokyo) and Yonsei (Seoul) have redrawn the course load and trainee programmes to give executives an in-depth understanding and the practical skills for successfully doing business in Japan and Korea.

The ETP reflects recognition that business is a question of understanding not only the economic and commercial regulations in the markets, but the cultural sensitivities as well. "Working in these countries is about forming the right frame of mind," explained Tuula Hautala-Niemi, ETP Project Manager at the Commission. So, while offering intensive language courses, the programme focuses more on providing the European manager with the latest, most insightful and advanced knowledge of the two far eastern economies, culture and way of life.

The commercial opportunities that the ETP seeks to facili-

tate are indeed significant: Japan is the EU's fifth largest export market after the USA, China, Switzerland and Russia while South-Korea is EU's fourth largest non-European trade partner. The European Union is also one of the largest foreign investors in both countries. As Asian markets grow, both countries will serve as platforms for servicing the entire region, thus the importance of mastering these two markets.

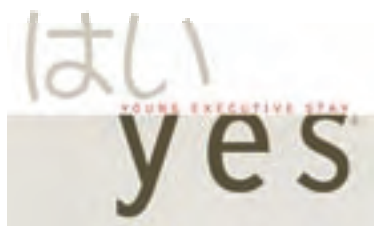
A lot of companies have benefited from the programme including Dexia and Dennemeyer & Co from Luxembourg.

For each participant the European Commission provides €22,500 in funding, with the executive's sponsoring company making a complementary contribution to living expenses. Registration of the ETP 2006-2007 season is open until 1 June 2006 and can accommodate 45 participants in Japan and 15 in Korea. ■

If you are interested, please contact your local ETP representative:
David LUTTY, Tel.: 42 39 39-316, email: david.lutty@cc.lu

Young executive stay program V

Say "YES" and **learn to do business with Japan**



The YES program aims to train young executives from Luxembourg in successful Japanese business practices, at moderate costs, and in a short amount of time.

The two-week training program will take place from 5 to 18 November 2006.

Each YES program participant will work individually with a business coach, who will be selected

from a company that is related to the participant's business, but not in direct competition.

The organizers will bear most of the direct costs of preparatory briefing sessions, your trip

to Japan including your economy class airplane ticket and accommodation during the whole program. A token fee of only 1.750 € has to be paid to partially cover expenses.

The applications (application form and necessary documents) should be submitted on-line at www.bja.be/services_yes before Friday, April 21st 2006. ■

For further details, please visit the following website: www.cc.lu or contact the International Department, Mr David LUTTY, tel. +352 42 39 39 -316 or david.lutty@cc.lu

4-8 mai 2006

Mission de promotion économique en **Jordanie**

La Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg organisera une mission de promotion économique en Jordanie du 4 au 8 mai 2006.

Suite au grand succès de la mission économique du mois de novembre 2005, la majorité des participants a exprimé le souhait d'approfondir les contacts établis avec des entreprises locales ou d'établir de nouvelles relations commerciales dans le cadre

d'une mission de suivi. Voilà pourquoi la Chambre de Commerce se propose d'organiser une deuxième mission au mois de mai 2006, mission qui se déroulera parallèlement à la foire «Rebuild Iraq 2006» où le Luxembourg sera représenté par un pavillon national.

La mission multisectorielle se déroulera à Amman et offrira aux sociétés luxembourgeoises l'entrée en contact avec des sociétés locales. ■



Pour tout besoin d'information complémentaire, vous pouvez vous adresser au Département International – Affaires hors Europe, de la Chambre de Commerce (personne de contact: Monsieur Jean-Claude VESQUE, tél.: 42 39 39-311, e-mail: jean-claude.vesque@cc.lu)

Nettoyage de bâtiments

Nettoyage intégré by Express®

Vitres et façades • Inhouse Logistik

Entretien de parkings et alentours

Parquet • Moquettes • Service appartement

Gardiennage par Arhus • Dénéigement • Entretien d'espaces verts • Enlèvement de déchets • Recyclage

EXPRESS
SERVICES S.A. 

ENTREPRISE DE NETTOYAGE

Tél.: 40 66 40-1 • Fax: 29 21 87 • E-mail: express@ex-service.lu • www.ex-services.lu

23-26 avril 2006

B2fair à la Hannover Messe 2006: Inscrivez-vous maintenant!



La Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg et son Euro Info Centre-Luxembourg PME/PMI invitent les entreprises intéressées à participer à la bourse de coopération internationale «b2fair» dans le cadre de la visite accompagnée du salon «Hannover Messe» qui sera organisée du 23 au 26 avril prochain à Hanovre.

Se déroulant tous les ans, ce salon mondial offre une plateforme unique pour les entreprises intéressées au secteur de l'indus-

triel. Chaque année la «Hannover Messe» réunit près de 200.000 visiteurs professionnels et plus de 6.000 exposants internationaux à Hanovre sur une surface d'exposition d'environ 210.000 m².

■ Les Rencontres «b2fair»

Pour la deuxième fois consécutive, le salon «Hannover Messe» sera renforcé par l'organisation d'une bourse de coopération internationale, les rencontres «b2fair». Le «b2fair – Business to Fairs» est un concept développé par les Euro Info Centres de la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg et celui de la Handwerkskammer Region Stuttgart ensemble avec la Deutsche Messe AG. Le but en est de favoriser et de renforcer les échanges de coopération «interentreprises» entre les visiteurs et les exposants lors de salons professionnels.

Pour les entreprises qui recherchent des partenaires pour des coopérations commerciales, techniques, technologiques ou autres, l'EIC prendra le soin d'identifier des entreprises susceptibles de répondre à leurs attentes. Ce service complémentaire permettra d'optimiser la visite au salon et d'avoir des rencontres planifiées

au préalable entre visiteurs/exposants ainsi qu'entre visiteurs/visiteurs.

En 2005, au total 511 entreprises avec 800 participants de 39 pays différents ont participé au «b2fair» en enregistrant sur l'ensemble plus de 3.500 rencontres bilatérales. Pour participer, il suffit de s'inscrire à la visite accompagnée et l'EIC prendra soin du reste. Avant leur départ, les entreprises participantes recevront un planning de rendez-vous personnalisés correspondant à leurs besoins.

Des informations plus détaillées peuvent être directement recueillies à partir du site officiel de la manifestation www.b2fair.com ou encore partir du site web de la Chambre de Commerce www.cc.lu en cliquant sur le banner «b2fair» (lien direct) mis en place à cet effet.

Pour faciliter le déplacement des entreprises, un voyage clef en main leur sera proposé. La participation aux frais de la visite accompagnée s'élève à 549,00 EUR. Les entreprises intéressées sont priées de bien vouloir retourner le bulletin d'inscription joint en annexe pour le vendredi 19 avril 2006 au plus tard.

Pour tout renseignement complémentaire, l'équipe de l'Euro Info Centre-Luxembourg se tient à votre entière disposition.

(tél.: 42 39 39-334/372/375; téléfax: 43 83 26; e-mail: b2fair@cc.lu)



■ **Inscrivez-vous maintenant sur le site web www.b2fair.com – online catalogue et entrez en contact avec les entreprises suivantes (sélection non-exhaustive):**

Participant 533: Manufacturer of chemo-technical products for surface technology. The innovative, environmentally friendly and user-friendly bio-chem products are used for cleaning, welding, lubricating and corrosion protection.

This is especially useful for the biological and economical parts cleaning (Bio-circle system). Bio-circle is a water based parts cleaning system with integrated brush. Oil, cutter coolants, corrosion protection products, grease and other particles are removed easily. Bio-circle system utilises a specially developed water-based cleaning medium: this formula includes natural bio-cultures which reduce oil and grease biologically so that the cleaning agent is kept clean. The cleaner continually renews itself on the basis of a natural biological process called bioremediation. Solvents and cold-cleaners belong to the past. Bio-chem cleaners are also used for substitution of VOC containing products prior to painting or adhering. Bio-chem products are traded worldwide. The bio-chem research and development team is able to adapt bio-chem products to individual market needs.

The company is looking for partners for distributing bio-chem products locally and nationwide directly to end users. The firm expects more sales know-how than chemical knowledge and is willing to transfer chemical know-how to enable its partners to work successfully in the market. Next to local support on site with customers, there are also bio-chem application seminars in the international training centre at the headquarters. On a long-term basis the goal will be to develop with the partner a local know-how centre. CB would also like to buy sales organisations for chemical products to take over and integrate existing distribution into the bio-chem group. Furthermore, the company is looking for contacts with potential automotive or engineering companies who would like to reduce or avoid VOC consumption for cleaning or save costs by using innovative chemo-technical products for cleaning, welding, protecting and maintaining.

■ **Intéressé? Consultez le catalogue sur le site www.b2fair.com (numéro 533)**

Participant 36: Largest manufacturer in India of various protections, control and monitoring devices. Product range includes Phase Failure & Phase Sequences Relays, Under/Over Voltage Relays, Voltage/Current/Frequency Power Monitoring Relays, Electronic Timers, Level Controllers, Microprocessor Based Alarm Annunciators, Power Line Transducers, Soft Starters, AC Drives and Motor/Pump Protection Relays.

The company is an ISO 9001 company with CE & CSA Marks for Phase Failure Relays & Annunciators and products are also type tested in PSB Singapore as per IEC and UL Standards. It has wide Sales & Service Network, with export to about 25 countries including Europe, Middle East and South East. Siemens, ABB, AEG, Carrier, LG, Ingersol Rand, Crompton Greaves, Emerson, Fedders Lloyds, VATECH etc. are some of the prominent customers. These products are being used by many OEMs for Protection, Control & Monitoring functions.

The company is looking for: OEMs, direct customers, distributors, agents for its products.

■ **Intéressé? Consultez le catalogue sur le site www.b2fair.com (numéro 36)**

Participant 1074: He is active in the field of:

- special purpose machines, assembly lines, production lines, automation, testing machines
- construction, production, assembly, service
- production of tailor-made machines according to documentation
- production of parts.

The company offers the production of tailor-made machines and equipment according to documentation of the client, but also production of parts for machinery, production of tools and prototypes.

■ **Intéressé? Consultez le catalogue sur le site www.b2fair.com (numéro 1074)**

31 mai-2 juin 2006

Bourse de coopération – FUTURALLIA 2006 à Wrocław en Pologne



Pour sa 11^e édition le Forum International FUTURALLIA se déroulera à Wrocław en Pologne du 31 mai au 2 juin 2006. FUTURALLIA offre aux petites et moyennes entreprises de nouvelles possibilités d'accès aux marchés internationaux et se présente comme une plate-forme stratégique et incontournable de rencontres professionnelles afin

de créer des partenariats commerciaux, financiers ou technologiques intéressants et constructifs.

La participation luxembourgeoise sera organisée par l'Euro Info Centre de la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg. Pour cette manifestation les organisateurs attendent plus de 1.000 chefs d'entreprises en provenance de 40 pays et régions du monde entier. Pour la première fois, le Forum sera organisé dans un pays d'Europe Centrale. L'un des principaux objectifs de FUTURALLIA 2006 est de présenter aux participants des nouvelles régions dynamiques.

Cette année, FUTURALLIA a pour vocation principale de réunir les entreprises provenant des secteurs suivants:

- secteurs de production, industrie mécanique et électronique;
- transport;
- bois et ameublement;
- tourisme et organisation de spectacles et conférences;

- services aux entreprises;
- bâtiment, travaux publics, aménagement d'intérieur;
- informatique, électronique, optique;
- imprimeries, maisons d'édition;
- industrie agroalimentaire, agriculture;
- protection de l'environnement;
- industrie chimique, matières plastiques, matériaux composites et nouveaux matériaux;
- santé, services vétérinaires, cosmétiques.

Les participants à la bourse de coopération ont la possibilité de fixer 12 rendez-vous personnalisés et d'assister au dîner de gala et à la soirée internationale qui offre une chance unique de nouer ou d'approfondir des contacts. De plus, les organisateurs ont prévu des visites en entreprises de la région. ■

Les entreprises intéressées à recevoir des informations plus détaillées sur le salon FUTRALLIA

sont invitées à contacter l'Euro Info Centre par
e-mail: eic@cc.lu ou par téléphone: 42 39 39 372/333.

Personne de contact: Mme Bettina MILEWSKI

Textes européens publiés du 23 février 2006 au 31 mars 2006

L'Euro Info Centre – Luxembourg PME/PMI vous offre, par le biais du bulletin de la Chambre de Commerce, la possibilité de commander gratuitement des recommandations, communications, décisions, directives et règlements européens. Vous trouverez ainsi dans chaque édition du Merkur une liste référentielle contenant une sélection de ces textes publiés lors de la période précédant sa parution.

Pour obtenir un ou plusieurs des documents listés, il vous suffit de nous retourner le bon de commande en cochant le numéro du document ainsi que la langue de votre choix. Le(s) document(s) souhaité(s) vous sera/seront transmis gratuitement par courrier normal ou par courrier électronique.

Recommandations publiées du 23 février 2006 au 31 mars 2006

- 1 2006/143/CE Poursuite de la coopération européenne visant la garantie de la qualité dans l'enseignement supérieur

Communications publiées du 23 février 2006 au 31 mars 2006

- 2 2006/C55/08 Avis du Conseil sur le programme de stabilité actualisé du Luxembourg pour 2005-2008
- 3 2006/C49/08 Appareils à gaz
- 4 2006/C/59/02 Agences de notation
- 5 2006/C61/02 Dispositions relatives à l'heure d'été
- 6 2006/C65/24 Avis du CESE sur le «Livre vert sur la politique des services financiers»
- 7 2006/C50/01 Notes explicatives de la nomenclature combinée des Communautés européennes

Décisions publiées du 23 février 2006 au 31 mars 2006

- 8 2006/145/CE Principes, priorités et conditions dans le partenariat pour l'adhésion de la Croatie
- 9 2006/193/CE Utilisation du logo EMAS dans les cas d'emballage de transport et de l'emballage tertiaire

Directives publiées du 23 février 2006 au 31 mars 2006

- 10 2006/28/CE Véhicules à moteur
- 11 2006/33/CE Modification de la directive 95/45/CE concernant le jaune orangé S (E110) et le dioxyde de titane (E171)

Règlements publiés du 23 février 2006 au 31 mars 2006

- 12 394/2006 Régime communautaire de contrôle des exportations de biens et technologies à double usage
- 13 474/2006 Liste communautaire des transporteurs aériens faisant l'objet d'une interdiction d'exploitation dans la Communauté
- 14 476/2006 Valeurs unitaires pour la détermination de la valeur en douane de certaines marchandises périssables
- 15 318/2006 Organisation commune des marchés dans le secteur du sucre

Bon de commande

- à remplir à la machine ou en lettres majuscules -

Entreprise: _____

Nom: _____

Prénom: _____

Adresse: _____

Localité: _____

Téléphone: _____

Fax: _____

E-mail: _____@_____

http:// _____

Nous souhaitons recevoir les textes législatifs suivants:

- en français en allemand
 en anglais autre (à préciser) _____

- 1 2 3 4 5
 6 7 8 9 10
 11 12 13 14 15

**Chambre de Commerce
du Grand-Duché de Luxembourg**
Département International – Affaires européennes
Euro Info Centre – Luxembourg PME/PMI

Personne de contact: Mme Anne-Cécile SADOT
7, rue Alcide de Gasperi
Luxembourg/Kirchberg • L-2981 Luxembourg
Tél.: 42 39 39-333 • Fax: 43 83 26
E-mail: eic@cc.lu

Nouveau service: BOA – Bourse d'Opportunités d'Affaires

En raison de l'internationalisation de l'économie, les PME souhaitant sortir de leurs frontières et conquérir de nouveaux marchés peuvent soit décider de le faire seules, soit de conclure des coopérations avec des PME situées dans les Etats visés. Une entreprise optant pour le partenariat a ainsi le choix entre plusieurs types de partenariats:

■ Le partenariat commercial:

- La prospection des marchés
- La promotion des produits
- La distribution des produits
- Le contrat de distribution, de distribution réciproque, de concession, d'agence, de franchise, de marketing et de portage

■ Le partenariat industriel:

- La fabrication commune des produits
- La sous-traitance stratégique
- Les achats groupés
- La logistique commune

■ Le partenariat technologique:

- Le transfert de technologie et de savoir-faire
- La sous-traitance stratégique
- La soumission et exécution en commun de programmes de recherche
- La conception et le développement, adaptation de nouveaux produits en commun

■ Les formes participatives de partenariat:

- La joint venture
- Le groupement d'intérêt économique et le groupement européen d'intérêt économique
- La prise de participation
- Les groupements momentanés d'entreprises.

Pour faire face à de nouveaux marchés et à la concurrence, le partenariat apparaît comme étant une des solutions pouvant permettre à toute PME/PMI disposant de moyens limités face à de grandes entreprises de devenir une entreprise concurrente non négligeable sur le marché européen, voire mondial. Il s'agit de réaliser à plusieurs ce qui est plus difficile à faire seul. Etre actif sur le marché international implique qu'une entreprise soit présente sur plusieurs marchés nationaux ne répondant pas forcément aux mêmes règles, et un marché international où les concurrents sont encore plus nombreux que sur le marché national ou européen. Le partenariat permet ainsi aux entreprises de petite et de moyenne taille de diminuer ces risques.

Au vu du nombre d'offres de coopération existantes, la Chambre de Commerce, via son Euro Info Centre – Luxembourg PME/PMI, vous propose dorénavant, par le biais du bulletin de la Chambre de Commerce, la possibilité d'entrer en contact avec des partenaires potentiels, en répondant à une des propositions d'affaires émanant aussi bien d'entreprises luxembourgeoises, de la Grande Région, ou situées dans l'un des 25 Etats membres de l'Union européenne. Si vous êtes intéressés par une offre de coopération bien déterminée, vous pouvez recevoir les coordonnées de la société, une description de son offre, ainsi que des informations diverses sur son fonctionnement (capital, chiffre d'affaires, expériences internationales, etc.).

Vous pouvez aussi soumettre une offre de recherche de coopération en contactant l'Euro Info Centre – Luxembourg PME/PMI auprès de la Chambre de Commerce. Une entrevue peut également être arrangée sur simple demande:

Euro Info Centre – Luxembourg PME/PMI

Tél.: 42 39 39-333/372 – Fax: 43 83 26

E-mail: eic@cc.lu

Personne de contact: Mme Anne-Cécile SADOT

OFFRES DE COOPERATION

- 1 Société allemande, spécialisée dans la conception textile (jeans, pantalons, cravates, etc.), recherche des partenaires commerciaux, des agences de mode, etc. pour la vente de sa collection «Made in Germany». Elle vise le marché européen et asiatique. (ID: EE-001)
- 2 Société islandaise, spécialisée dans la conception, et la vente de vêtements sportifs et de loisir, recherche un partenaire commercial pour la vente en gros ou en détail de ses produits au Luxembourg. (ID: EE-002)
- 3 Société informatique écossaise recherche des distributeurs pour ses logiciels de facilitation à la lecture et à l'écriture pour les personnes atteintes de dyslexie, et ses logiciels pour l'apprentissage des langues. (ID: EIC-200505210)
- 4 Société croate, spécialisée dans la production de cravates, écharpes, châles et produits de luxe, recherche des distributeurs pour ses produits. (ID: EIC-200506013)
- 5 Société espagnole, spécialisée dans l'industrie graphique, recherche des partenaires commerciaux, tels que des agences de publicité, des centrales d'achats, des maisons de presse et d'édition. (ID: EIC-200505484)
- 6 Société française, spécialisée dans les technologies de l'information (IT), recherche des partenaires commerciaux, techniques et financiers, pour établir une coopération dans le domaine des NTIC, de la communication, de la mobilité, et de la propagation d'informations par l'intermédiaire d'Internet et des autres médias mobiles. (ID: EIC-200609540)
- 7 Société allemande, spécialisée dans la production d'équipements de protection individuelle (ex.: casques, pare-soleil, protèges oreilles, protections oculaires, respirateurs, etc.), recherche des partenaires commerciaux. (ID: EIC-200609473)
- 8 Société lettonne, spécialisée dans la production de baignoires et de bacs à douche, recherche des partenaires commerciaux (Commerces spécialisés dans la tuyauterie et les matériaux de construction; des agents commerciaux, etc.). (ID: EIC-200609423)
- 9 Société portugaise, spécialisée dans la mise en bouteille d'eaux minérales portugaises, recherche des distributeurs spécialisés dans le secteur de l'Horeca et dans la vente en libre service. (ID: EIC-200508537)
- 10 Société slovène, spécialisée dans la production de lampions, bougies décoratives, bougies parfumées et lumières de jardin, recherche des distributeurs, revendeurs et producteurs de bougies. (ID: EIC-200609775)
- 11 Société italienne, spécialisée dans la production de légumes et de champignons en conserve, recherche des distributeurs, des agents ou représentants commerciaux. Possibilité de personnalisation du produit et de l'emballage. (ID: EIC-200609550)
- 12 Société tchèque, spécialisée dans la recherche, le développement, la production et la vente de capteurs solaires, offre une coopération logistique et technique, un transfert de savoir-faire et technologique, le développement d'accords de sous-traitance et d'accords de production réciproque. Elle recherche des agents ou représentants commerciaux et des distributeurs. (ID: EIC-200609746)
- 13 Société allemande, spécialisée dans la fabrication et l'importation de lampes à économie d'énergie, illuminants pour halogène, lampes polyvalentes, transformateurs électroniques, blocs d'éclairage intégrés, douilles de puissance, etc., recherche des agents commerciaux dans le domaine des lampes et lumières ainsi que des agents possédant de bons contacts auprès des chaînes de magasins alimentaires et non alimentaires, des magasins de vente électronique, les magasins de meubles, etc. (ID: EIC-200507182)
- 14 Société britannique, spécialisée dans des produits de raccordement de mobile/web (ex. Adaptateurs téléphoniques, téléphones VOIP [Voice Over Internet Protocol], adaptateurs de prises électriques pour tout pays, logiciels pour transactions en ligne, etc...), recherche des coopérations commerciales, techniques et de production. Elle offre une grande gamme de produits et recherche des composants et des dispositifs pour compléter ou remplacer sa gamme courante actuelle offerte aux internautes sur mobiles, des Webcams, des adjonctions d'ordinateurs portables, etc., avec la possibilité pour tous les produits d'être raccordés au réseau de téléphonie publique. (ID: EIC-200609782)
- 15 Apart hôtel grec, situé à Ysternia Bay Tinos, souhaite entrer en coopération commerciale avec des agences de voyage. (ID: EIC-200506231)
- 16 Société italienne, spécialisée dans le commerce de gros des produits alimentaires typiques de la région de Valnerina (ex. truffes, fromage de brebis, viandes froides et salami), souhaite entrer en contact avec des importateurs, des grossistes, des représentants et des agents commerciaux au Luxembourg qui seraient intéressés à distribuer ses produits sur le marché local. (ID: EIC-200507926)

- 17 Société italienne, spécialisée dans la transformation de café et la production de crème chocolat à tartiner, recherche un importateur/agent concessionnaire/agent exclusif au Luxembourg. (ID: EIC-200507419)
- 18 Société britannique, spécialisée dans le stockage et la distribution de vins et spiritueux, offre aux producteurs de vins et spiritueux situés dans l'Union européenne, et notamment au Luxembourg, un accès sur le marché britannique. Elle offre une expertise du marché britannique et un service spécialisé au cœur de Londres, et plus spécifiquement un appui administratif et logistique dans le cadre de son service de distribution. (ID: EIC-200609943)
- 19 Société bulgare, spécialisée dans la gestion et l'entretien de propriété, et d'autres services recherche une coopération commerciale. (ID: EIC-200609940)
- 20 Société espagnole, spécialisée dans l'apprentissage de langue, offre des cours de langues aux sociétés, et recherche des coopérations avec d'autres sociétés du même secteur afin de partager les savoir-faire et les expériences. (ID: EIC-200609939)
- 21 Société chypriote immobilière recherche des sociétés dans l'Union européenne, et notamment au Luxembourg, pour une coopération commerciale réciproque dans le but de vendre des propriétés à Chypre et respectivement dans les pays des partenaires potentiels. (ID: EIC-200609936)

Bon de commande

– Toutes les mentions sont obligatoires – à remplir à la machine ou en lettres majuscules –

Entreprise: _____

Numéro RCS: _____

Nom: _____

Prénom: _____

Adresse: _____

Localité: _____

Téléphone: _____

Fax: _____

E-mail: _____ @ _____

http:// _____

Signature: _____ Date: _____

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20
 21

Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg
 Département International – Affaires européennes
 Euro Info Centre – Luxembourg PME/PMI

Personne de contact: Mme Anne-Cécile SADOT
 7, rue Alcide de Gasperi • Luxembourg/Kirchberg • L-2981 Luxembourg
 Tél.: 42 39 39-333/ 372 • Fax: 43 83 26 • E-mail: eic@cc.lu

L'accueil

F comme Faber, F comme Fiabilité. Aujourd'hui, le groupe Faber souhaite créer avec vous un véritable partenariat à long terme, basé sur la confiance et la satisfaction totale.



faber 

Print services & solutions

IMPRIMERIE

l'imprimerie des professionnels

PRINT SHOP

l'imprimerie des particuliers

SYSTEMS PRINT

l'impression en continu

LOGISTICS

gestion et distribution

7, rue des Prés | L-7501 Mersch | Plus d'info au 328732-1 ou par mail: info@faber.lu

Comment se la norme ISO en

Après avoir analysé dans la dernière édition du Merkur les exigences de la norme ISO 9001/2000 en matière d'identification des besoins de compétences, nous allons présenter dans cette édition cinq autres critères liés aux formateurs, à la clientèle et à l'audit interne.

■ La sélection et le choix des prestataires

Si l'incidence de la formation est jugée importante sur la qualité du produit, nous devons mettre en place des procédures de sélection et d'évaluation des fournisseurs de formation (chapitre 7.4.1). Nous étudierons ici la sélection des prestataires, le point suivant abordera leur évaluation.

Qui dit sélection, dit offre multiple. Il faut pouvoir choisir parmi plusieurs offreurs. Il est donc nécessaire de connaître les offreurs potentiels et de lancer des appels d'offres. Ces appels d'offres nécessitent des cahiers des charges bien construits. Il faut ensuite disposer d'une méthode de comparaison pour sélectionner le meilleur ou, du moins, celui qui offrira le meilleur rapport qualité/prix.

Sélectionner les prestataires de formation suppose donc les pratiques suivantes:

- effectuer un classement opérationnel de toutes les offres reçues de l'extérieur;
- faire entrer les prestataires dans la liste des prestataires référencés;
- écrire ou faire écrire des cahiers des charges;
- accomplir des appels d'offres avec ces cahiers des charges qui devront indiquer clairement les exigences de l'entreprise en matière d'approbation du produit, des procédures et des équipements, les exigences pour la qualification du personnel, les exigences relatives au système de management de la qualité (chapitre 7.4.2 informations relatives aux achats); la méthode de choix est donc à faire connaître;
- mettre au point une méthode de comparaison des offres avec les principaux acteurs concernés;
- appliquer cette méthode de comparaison et choisir le prestataire;
- mesurer la qualité des prestataires et tenir à jour les enregistrements correspondants;
- apporter une information en retour auprès des prestataires choisis ou pas (il s'agit là d'une recommandation ISO 9004).

Au niveau de la méthode de comparaison, il est nécessaire de bien définir les caractéristiques du (ou des) décideur(s). En effet, si pour une formation qui vise le développement d'un savoir ou d'un savoir-faire l'implication des futurs formés et de leur hiérarchie est un bon choix, il n'en est pas de même pour une formation qui vise l'évolution des comportements ou des attitudes. Dans ce dernier cas, la résistance au changement peut conduire certains acteurs à privilégier les fournisseurs qui proposent une démarche peu efficace. Il faudra donc, dans cette configuration, laisser le choix aux seuls «spécialistes du changement» que peuvent être: le responsable formation, le DRH, le responsable qualité et le commanditaire de la formation.

■ L'évaluation des prestataires

Dans l'esprit de la norme, l'évaluation précède et permet la sélection du fournisseur. On s'écarte donc du sens couramment donné

conformer à matière de formation?

à ce mot par les formateurs. Toutefois l'ancienne norme 9002 sur l'évaluation des sous-contractants précisait que l'un des moyens de choix était l'étude des résultats liés à la fourniture antérieure de produits, processus ou services similaires. Il s'agit là d'étudier les résultats des prestations des fournisseurs, ce qui dans notre jargon de formateur correspond à l'évaluation.

Cette obligation est liée à l'interprétation du chapitre 7.4.3 sur la vérification du produit acheté. Elle n'est donc pas à mettre en œuvre pour les organismes de formation qui réalisent des actions n'ayant pas une incidence sur la qualité du produit. Comme l'acheteur doit indiquer clairement, dans ses documents d'achat, ses exigences en matière d'approbation du produit (chapitre 7.4.2), nous pouvons en déduire que l'organisme doit connaître les critères de l'évaluation dont il fera l'objet.

Comment vérifier la qualité d'une formation si ce n'est en évaluant l'atteinte de ses objectifs? Mais attention, seuls les objectifs pédagogiques relèvent directement de la qualité du prestataire. Pour les objectifs de formation et les objectifs finals, il y a coproduction de la qualité avec des acteurs internes à l'entreprise. Leur évaluation ne met pas seulement en jeu la qualité du prestataire, mais également la qualité du montage de la formation et celle de l'implication des managers qui seront chargés du suivi de la mise en pra-

tique sur le terrain. Le montage et le suivi sont rarement sous-traités avec l'organisme, aussi risque-t-on de le rendre responsable de résultats qu'il ne peut réellement maîtriser.

La meilleure évaluation du fournisseur est celle qui porte sur les capacités des formés, c'est-à-dire sur les objectifs pédagogiques (si toutefois les groupes de formation étaient homogènes ou si on a donné au fournisseur la possibilité de réaliser des mises à niveau préalables); on débouche alors sur l'évaluation des formés. Mais l'auditeur de l'organisme certificateur se contentera-t-il d'une telle option? De plus, on connaît les réactions des formés quant à une telle mesure. C'est néanmoins la seule méthode juste et fiable.

L'évaluation du prestataire peut aussi porter sur d'autres éléments. Nous indiquerons ci-dessous quelques critères possibles (le choix sera fait en fonction du type d'action):

- la ponctualité, le respect des délais et des calendriers;
- les intervenants sont ceux prévus à l'origine;
- la conformité entre la proposition de prestation et la réalisation;
- la présence et la qualité des dossiers pédagogiques;
- la qualité des supports pédagogiques, au niveau de leur forme;
- la qualité du suivi administratif (feuilles de présence, facturation, etc.);

- l'adaptation des animateurs au niveau des groupes.

On remarquera que certains critères, souvent utilisés à tort, comme:

- qualité pédagogique du formateur;
- intérêt du contenu;
- durée de la formation;
- mise en application du contenu...

ne sont pas proposés car ils ne relèvent pas de la seule responsabilité de l'organisme formateur.

Compte tenu du faible impact, sur la qualité du produit final, de la formation individuelle externe lorsqu'elle n'est suivie que par un petit nombre de personnes, il ne semble pas indispensable d'effectuer l'évaluation des organismes utilisés de cette manière. Il sera par exemple possible de se limiter à une évaluation «légère» sur la base d'un questionnaire factuel qui sera analysé par un spécialiste; le formé n'est généralement pas ni pédagogue, ni suffisamment neutre pour apprécier les formateurs (en effet, s'il ne veut pas appliquer la formation reçue, il a tout intérêt à déclarer que celle-ci ne lui a rien apporté). On notera enfin que la norme ISO 9004 stipule l'utilité d'une étroite collaboration entre le fournisseur et le client avec un système de retour d'information. Il est en effet souhaitable de communiquer à l'organisme de formation (ou aux formateurs internes)



les résultats des diverses évaluations menées.

■ La qualification des formateurs

Dans les cas où l'entreprise retient une action formatrice comme élément déterminant de la qualité du produit, elle doit décrire les exigences pour la qualification des formateurs impliqués dans cette formation (le point b du 7.4.2).

Au-delà des compétences pédagogiques, une habilitation ou encore la reconnaissance par un organisme sera peut-être nécessaire. On pourra toutefois, dans la majorité des cas, se contenter de démontrer la capacité des formateurs à mener à bien le processus de développement des capacités du personnel selon la spécification de la tâche. Si elle le désire, et si les enjeux sont importants, l'entreprise peut mettre en place un système d'évaluation de ses formateurs internes de façon à leur fournir (et à leur retirer, s'ils ne répondent plus aux attentes) une reconnaissance interne de leur compétence à animer telle ou telle action.

Les critères à retenir pourront s'inspirer de la liste suivante:

- maîtrise du sujet abordé en formation;
- maîtrise de la conception des actions de formation avec une approche globale;
- capacités d'analyse du travail des personnels à former;
- qualité de la conception des outils pédagogiques;
- pertinence dans le choix des méthodes, techniques et outils de formation;
- capacités d'écoute des formés;
- maîtrise du matériel pédagogique utilisé (audiovisuel, etc.);
- charisme et capacité d'influence;
- attitude de remise en cause de soi-même et de ses réalisations.

Ces évaluations ne seront pas réalisées par les formés qui manquent de neutralité, mais par des spécialistes de l'entreprise (seuls quelques critères peuvent être évalués par les formés).

■ Les enquêtes de satisfaction clientèle

Le chapitre 8.2.1 de la norme demande d'analyser les informations relatives à la perception du client sur le niveau de satisfaction de ses exigences. Les méthodes d'obtention et d'utilisation de ces informations doivent être déterminées. La mesure du degré de satisfaction des exigences suppose de bien connaître ces dernières. On pourra donc, dans un premier temps, faire l'inventaire des besoins et des exigences de chaque client: la direction, la ligne managériale, le formé ...

Pour les observations, on pourra recueillir les réclamations ou les avis spontanés, mais la formule ne concerne bien souvent que le négatif. Pour une vision plus objective, des enquêtes seront menées avec un protocole pré-établi, des comparaisons dans le temps pourront s'opérer.

■ Les audits internes du système formation

L'entreprise doit passer en revue les exigences de la norme 6.2.2 pour vérifier que son système qualité est conforme à la norme. En dehors de cette obligation, la pratique des audits internes n'est imposée que si l'on considère la formation comme importante pour la qualité. Que dit en effet la norme chapitre 8.2.2? «...Un programme d'audit doit être planifié en tenant compte de l'état et de l'importance des processus et des domaines à auditer...»

Si l'entreprise ne veut pas monter un système trop lourd, elle n'en-

visagera l'audit interne que pour les actions formatrices ou les procédures qui pourraient être jugées comme importantes par l'auditeur de l'organisme certificateur. Il est donc souhaitable de lister ces actions et procédures qui vont relever de l'audit. Pour l'organisation des audits, on pourra se référer aux ouvrages spécialisés. Toutefois, reprenons ci-dessous quelques critères pouvant être retenus:

- les objectifs de formation sont définis en termes évaluables;
- la présence de contrats engageant les trois acteurs principaux: manager du formé, formé et formateur;
- le respect de la «masse critique» à atteindre;
- le ciblage de la population à former: niveau de départ, modes de sélection;
- le suivi de la mise en pratique sur le terrain;
- la présence et la qualité des cahiers des charges;
- la présence et la qualité des dossiers pédagogiques;
- l'adaptation de la pédagogie aux caractéristiques des formés;
- la cohérence entre l'action de formation et la situation habituelle de travail; notamment au niveau de l'appréciation des performances, de la rémunération et de l'encouragement;
- la visibilité de l'engagement de la direction;
- s'il y a lieu, la mise en place rapide par le responsable formation des actions correctives suite à l'énoncé des non-conformités relevées lors des précédents audits;
- s'il y a lieu, la vérification de l'efficacité de ses actions correctives et l'enregistrement du compte-rendu des résultats de cette vérification.

Ces critères concernent l'efficacité du système formation mis en place. D'autres critères peuvent concerner l'organisation administrative de la formation ou le

respect des procédures liées à la norme ISO.

On pourra également se référer à la norme 10011 qui donne des informations relatives aux audits des systèmes qualité. Enfin, ne pas oublier que les résultats des audits internes font partie intégrante du management de la qualité. Les

détracteurs de la certification la critiquent en disant qu'il suffit de définir une procédure (même totalement inopérante sur la qualité), de l'écrire et de l'appliquer pour être certifié.

C'est exact, mais les partisans de la certification retrouvent sa crédibilité en rappelant l'obligation des

audits internes qui, s'ils sont bien menés, ne laissent pas perdurer des procédures absurdes. Encore faut-il que ces audits soient bien menés, rétorqueront les détracteurs. Le débat n'est pas clos!

Jacques Soyer, consultant indépendant, formateur à l'IFCC (site: www.jsconseil.com) ■

10 mai 2006

Marketer cherche client: Développement et mise en œuvre du plan de communication

Comment programmer, mettre en œuvre et assurer le contrôle des résultats d'une stratégie de communication efficace et efficiente en suivant la méthodologie du ERM: Effective Response Marketing?

De plus en plus de responsables marketing et de chefs de publicité sont confrontés au dilemme de restrictions budgétaires et d'une attente accrue de résultats performants et immédiats de la part de leur hiérarchie. La tâche ardue de mettre sur pied une stratégie communicative qui repositionne la marque ou la société, qui booste les ventes, qui fidélise les clients existants, qui motive les collaborateurs, qui séduit les investisseurs et qui optimise le coût de contact tout en donnant une insight view du consommateur se heurte de plus en plus à un comportement d'un client zappeur qui passe d'une marque à une autre au gré de son humeur.

S'y rajoute la boulimie des offreurs média et autres offreurs de service. Les marketers ne sont définitivement pas sortis de l'auberge.

La méthodologie stratégique ERM qui servira de fil de rouge thématique lors du séminaire IFCC pourra servir de sup-



L'Effective Response Marketing (ERM) permet de contrôler des résultats d'une stratégie de communication

port structuré lors de toutes les phases du plan de communication: en passant du développement d'une connaissance approfondie du client et de son contexte de vie à l'établissement, la qualification et la quantification de plates-formes communicationnelles matricielles pour aboutir à une activation continue du système communicatif par une innovation qui ose (produits, messages, coopérations).

Cette méthodologie combine les avantages d'une parfaite transparence moyens / résultats à un recentrage de tous les efforts de marketing sur le client en suivant l'adage:

«Wer das Wissen hat, hat den Kunden!».

L'approche présentée, analysée et discutée lors de ce séminaire se base sur 4 crédits:

1. Observer et analyser la vie des clients
2. Comprendre le fonctionnement du client
3. Créer des valeurs novatrices, différenciatrices et importantes pour le client
4. Transposer ces valeurs en avantages.

Des présentations du type «Impulsreferate» seront enchaînées par des travaux pratiques en petit comité. A la fin de la journée, les participants sauront utiliser à bon escient les techniques ERM afin de bâtir des plans de communication qui aboutiront à une croissance continue et supérieure à la moyenne de marché combinée à un positionnement différenciateur et performant.

Pol Goetzinger, associé-gérant de Concept Factory ■

PROGRAMME DE FORMATION ET MODALITES ORGANISATIONNELLES

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Etablir une stratégie de communication intégrée qui tire profit de toutes les facettes qu'offrent actuellement les techniques et technologies de communication modernes • Orchestrer le roll-out d'une programmation complexe tout en maîtrisant coûts et échéances • Tout au long des phases d'audit, de conception, de set up et de roll out, suivre une démarche basée sur une orientation stratégique, une dynamique participative et une efficacité du ROI
Programme	<p>L'établissement de la stratégie de communication est segmentée dans les phases suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Audit du contexte marketing (marché, concurrence, cœurs de cible) • Définition du marketing-mix (4P et 5C) • Analyse de momentums stratégiques • Définition des objectifs du plan de communication (copy stratégie) • Etablissement d'une stratégie de communication • Etablissement d'une politique de communication intégrée • Roll out et checks d'efficacité
Intervenant	Pol GOETZINGER
Langue	Français
Durée	1 jour
Dates	10 mai 2006
Horaire	8.30 - 17.00 heures
Droit d'inscription	175 €
Lieu de formation	Centre de Formation de la Chambre de Commerce 7, rue Alcide de Gasperi Luxembourg-Kirchberg
Places disponibles	15
Inscription	www.ifcc.lu
Renseignements	Institut de Formation de la Chambre de Commerce Eliane Theis L-2981 Luxemburg Tél.: (+352) 42 39 39-225; Fax: (+352) 42 39 39-820; E-mail: info@ifcc.lu

3. und 17. Mai 2006

Methoden und Techniken zur **schnellen und effizienten** **Entscheidungsnahme** für Führungskräfte

Wer Entscheidungen trifft, übernimmt Verantwortung!



Mitreden – ja. Kritisieren – ja. Aber – Entscheiden? Entscheiden bringt Ärger: ich lege mich fest, ich übernehme Verantwortung, ich kann beim Wort genommen werden, ich kann Fehler machen, ich provoziere Konflikte. Kurz – ich werde zur Zielscheibe. Ich werde angreifbar. Darüber hinaus, muss ich nicht davon ausgehen, dass es immer welche gibt, die jede Entscheidung kritisieren? Also, besser

nicht entscheiden oder gar aussetzen? Sie als unternehmerische Führungskraft kennen vielleicht diese Situation: je näher der Zeitpunkt rückt, je dringender eine Entscheidung zu finden ist, desto mehr wird ihr ausgewichen. Oder es wird eine Entscheidung getroffen, die im Nachhinein sogar von den „Zustimmern“ nicht mitgetragen, ja bisweilen sabotiert wird.

Entscheidungen sind eingebettet in eine „Entscheidungs-

5^e Forum des Mini-Entreprises

Jeunes entrepreneurs au lycée : stimulez la culture entrepreneuriale !

Prix des meilleurs projets luxembourgeois 2006

Forum du Campus Geesseknäppchen

Jeudi 18 mai 2006

17 heures

**Jonk
Entrepreneuren**

Luxembourg asbl



Jonk Entrepreneuren Luxembourg
is a member of JA Worldwide

Développer l'esprit d'entreprise, l'innovation, la création et l'initiative

Le mouvement se perpétue :

Après sa création en juin 2005, l'a.s.b.l. Jonk Entrepreneuren Luxembourg a développé un plan d'action pour sensibiliser les jeunes de tout âge à l'économie et à l'entrepreneuriat. En renforçant les liens entre les mondes de l'éducation et de l'économie, l'association cherche à développer et à revaloriser la culture entrepreneuriale au Luxembourg.

Le but de l'association est de stimuler la créativité des jeunes au Luxembourg à travers un partenariat écoles-entreprises et d'initier les jeunes à la vie professionnelle en leur permettant de gérer des entreprises réelles miniatures ou de s'engager dans d'autres projets pratiques et programmes d'éducation économique avec l'aide de conseillers bénévoles issus du monde des entreprises, en mettant un accent particulier sur la déontologie des affaires.

L'association agit pour :

- la coordination des différents projets au niveau de l'enseignement primaire, secondaire et supérieur ainsi que la participation à des concours internationaux ;
- l'élaboration de kits pédagogiques ;
- l'organisation de visites et de stages en entreprises ;
- le développement de nouveaux programmes d'éducation à l'entrepreneuriat ;
- la mise en place d'un pool de conseillers et de coachs professionnels.

La dimension internationale

Dans sa mission, l'association peut recourir à l'aide et à l'expérience d'un réseau mondial d'organisations issues de plus de 100 pays dont 43 pays européens. Au niveau mondial, les programmes liés à l'éducation de l'esprit d'entreprise touchent annuellement plus de 7 millions de jeunes encadrés par plus de 66.000 enseignants et par quelque 60.000 bénévoles dans plus de 35.000 écoles.

C'est à travers ce réseau que les projets luxembourgeois ont accès à une nouvelle dimension : une mini-entreprise luxembourgeoise représentera les couleurs nationales au concours européen des mini-entreprises qui aura lieu en août 2006 à Interlaken (CH). La possibilité de se mesurer aux vainqueurs nationaux issus de plus de 40 pays européens constitue sans aucun doute une expérience exceptionnelle pour les jeunes et permettra un transfert de compétences pour les projets futurs.

Intéressés ? ... vous pouvez vous impliquer !

Si les actions de l'a.s.b.l. Jonk Entrepreneuren Luxembourg vous intéressent et si vous souhaitez soutenir les activités de l'association en apportant une contribution financière ou en vous engageant personnellement dans un programme particulier, nous vous prions de bien vouloir vous adresser à **Jonk Entrepreneuren Luxembourg asbl**

Christine Pegel
Château de Munsbach
31, rue du Parc, L-5374 Munsbach
Tél. : 26 35 21 96, Fax : 26 35 21 97
E-mail : pegel@jonk-entrepreneuren.lu

Qui sont ces jeunes entrepreneurs ? Quelle entreprise ont-ils créée ?



ELEVENTH KITCHEN S.A.

Lycée Technique Joseph Bech

La mini-entreprise « ELEVENTH KITCHEN S.A. » a été créée par les 24 élèves de la classe T1CM du Lycée Technique Joseph Bech à Grevenmacher (LTJ1B). L'entreprise s'est spécialisée dans l'élaboration d'un livre de cuisine avec des recettes saines et équilibrées. Le livre a déjà été vendu à l'occasion des marchés de Noël dans la zone piétonne de Grevenmacher et au Lycée Technique de Grevenmacher ainsi qu'à l'occasion de la vente en commun dans le centre commercial la Belle Etoile.

Le projet est encadré par Nicole Gangolf, Danielle Müller et Jean Weber.

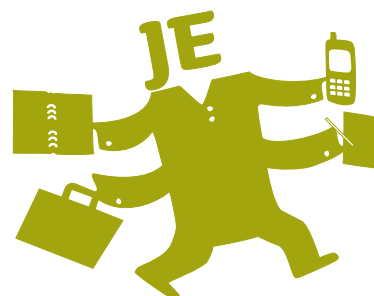
Visitez le site Internet <http://EleventhKitchen.mysite.lu>



Coup de cœur

Lycée Technique d'Ettelbruck

La mini-entreprise « Coup de cœur » a été créée par les élèves de la classe 12 CC du LTETT. Cette mini-entreprise a pour objet la création de cadres photos en bois décorés avec des serviettes par les mini-entrepreneurs aidés des enfants atteints d'un cancer, de l'association « EEM HAERZ FIR KRIIBS-KRANK KANNER » avec laquelle « Coup de cœur » collabore. Les bénéfices des ventes seront versés au profit de l'association. Les mini-entrepreneurs sont encadrés par Pascal Geisen.



AURA SOAP and MORE S.A. Lycée Technique d'Ettelbruck

La mini-entreprise « AURA – SOAP and MORE (S.A.) » a été créée et gérée par un groupe de 4 élèves motivés de la 11CM2 du Lycée Technique d'Ettelbruck. L'objectif social de l'entreprise est la production et la commercialisation (emballage et étiquetage) de produits à base de substances provenant des parcs naturels de l'Our et de la Haute-Sûre : savons, huiles de bains, huiles et crèmes de soins, baume pour lèvres (Lobello®), vinaigre aux herbes, bonbons aux herbes et aux extraits d'écorce de chêne (Loumellen). Ces produits de haute qualité ne contiennent ni agents conservateurs, ni colorants artificiels. « Learning by doing ! » est la devise de ce projet qui permet aux jeunes créateurs d'entreprise d'appliquer leurs connaissances acquises à l'école. *Carine Bauler et Elisabeth Reisen assurent le rôle de conseillères internes.*

P.t.E. Lycée Classique d'Echternach

La mini-entreprise « P. t. E. » (Produits traditionnels de l'Est) a été fondée par 16 élèves de III du LCE, toutes les sections y sont représentées. La société est subdivisée en 6 départements et gérée par 2 administrateurs. Son objectif principal est la commercialisation de produits traditionnels de la région de l'Est du Luxembourg. Mais sa mission consiste également à mieux faire connaître les produits du terroir auprès des consommateurs luxembourgeois. Il s'agit en effet de produits traditionnels, artisanaux, d'excellente qualité, fabriqués par de petits fabricants souvent peu connus parmi lesquels : Cassis de Beaufort, Viez vu Rosport, Kreiderdrepp « Elixir » aus dem Mellerdall, Hunnëg vun Hierber, Bic'en an Fiedereren aus Naturholz vun Echternach, Quetschenkraut aus der Fiels, Pavé d'Echternach, etc. *Les jeunes entrepreneurs sont encadrés et conseillés par Véra Morgen-Wantz.*

BIG BAZAR Ecole Privée Fieldgen

La mini-entreprise « BIG BAZAR » a été créée par 24 élèves de la 4e M3 de l'Ecole Privée Fieldgen avec l'aide du titulaire du cours « option économie », Patrick Walesch. L'entreprise est composée de 5 unités de production et de vente s'occupant de leur produit respectif : KASMY pour la production de calendriers, Deko-light pour des bougies, Note-it pour des blocs notes, Amore de la frutta pour de la confiture biologique et Wipon pour la production et la vente de savon. L'action de vente a eu lieu lors du bazar de l'école pour la campagne lépreux. Pour stimuler les ventes, les groupes ont dû faire preuve de connaissances de base en marketing.

FOR SEASONS Ecole Privée Notre-Dame

La mini-entreprise « FOR SEASONS » a été créée par les 7 élèves de la classe 11CM de l'Ecole Privée Notre-Dame (Sainte-Sophie). La mini-entreprise a pour vocation la production et la vente de savons artisanaux thématiques ; les thèmes étant adaptés aux différentes saisons de l'année (Noël, St Valentin, Pâques, Fête des Mères, ...). Le parfum des savons ainsi que leur emballage soulignent également la note saisonnière du produit. Dans le cadre de ce projet, les élèves doivent faire des études de marché, de la publicité, des calculs de prix de revient, des recherches sur les fournisseurs, des ventes de produits, de la comptabilité, de la gestion des stocks, etc. *Les élèves sont encadrés par leurs enseignants Diane Ries et Christian Gutenkauf.*

paperjam Lycée Aline Mayrisch

L'objet social de la mini-entreprise « paperjam » du Lycée Aline Mayrisch, gérée par un groupe de 4 jeunes entrepreneurs dynamiques et motivés, consiste à exploiter un commerce d'articles de bureau et de journaux au sein de l'école. « paperjam » offre au public des produits utiles à des prix imbattables. Pour recevoir plus d'informations, veuillez visiter le site: <http://mini-entreprise-paperjam.mysite.lu>. *Les jeunes commerçants sont encadrés par Sandy Neu.*

kBL Lycée Technique Agricole

Au Lycée technique agricole (LTAE), les élèves des classes T1ag et X1ag ont décidé de créer une mini-entreprise intitulée « kBL », ce qui veut dire « kleng Baueren Lëtzebuerg ». La mini-entreprise est subdivisée en 4 unités responsables pour les productions suivantes : dinde artisanale (2 groupes), sarrasin et potiron. Afin de s'adapter au rythme naturel de la production agricole, la mini-entreprise « kBL » fonctionnera pendant les deux années scolaires 05 / 06 et 06 / 07. *Le rôle de conseiller interne est assuré par Martine Hansen, Henri Kohmen, Guy Majerus et Guy Reiland.*

WINDMOBILE S.A. Lycée Technique d'Ettelbruck

La mini-entreprise « WINDMOBILE S.A. » a été créée par 31 élèves des classes T2EE et T2CM2 du Lycée Technique d'Ettelbruck. Le projet prévoit l'étude et la construction d'une éolienne mobile génératrice d'énergie électrique en tous lieux et circonstances et la réalisation des mesurages (ex : force du vent). La classe T2EE s'occupe de la recherche et du développement de l'éolienne mobile. La classe T2CM2 est chargée de la gestion et de la communication de l'entreprise. La vente des premiers services (les mesurages) est prévue pour l'année 2007 ; la mini-entreprise fonctionnera donc pendant plusieurs années. *Les élèves sont encadrés par Joëlle Rinnen, Richard Anner, Guy Putz et Alain Weiler.*

Le programme du Forum

- 17h00 Accueil** – Mot de bienvenue par le président de l'a.s.b.l. Jonk Entrepreneuren Luxembourg
- 17h05 Discours du Ministre de l'Economie et du Commerce extérieur**
- 17h15 Présentation de Nvision** – une « success story » luxembourgeoise
- 17h30 Présentation succincte « 6 minutes pour convaincre »** des différentes mini-entreprises de l'année scolaire 2005 / 2006 animée par Dan Spogen
- 19h00 Visite des stands des mini-entreprises**
- 19h30 Remise des prix**
Nomination du représentant luxembourgeois à la « JA-YE European Company of The Year Competition » à Interlaken
Cocktail de clôture

Liste des prix

- 500 € Prix de la meilleure gestion financière** remis par le représentant de la FORTIS Banque Luxembourg
- 500 € Prix de la meilleure stratégie et action commerciales** remis par le représentant du CITIGROUP
- 500 € Prix de la meilleure présentation** remis par le représentant de la Chambre de Commerce
- 500 € Prix du meilleur produit** remis par le représentant de la Chambre des Métiers
- 500 € Prix du meilleur dossier** remis par le représentant de la BCEE
- 500 € Prix du meilleur « Business plan »** remis par le représentant d'ARCELOR
- 300 € Prix du meilleur stand** remis par le représentant de binsfeld communication
- 250 € Prix d'encouragement** remis par le représentant de la Fédération des Jeunes Dirigeants d'Entreprises de Luxembourg

Le jury

- Madame Isabel Galiano, Messieurs Robert Goeres, Marc Giorgetti et Dieter Eixler de la FJD
- Messieurs les professeurs Lucien Clément, Armand Juncker et Jean-Paul Greisch



Plan d'accès pour aller au Forum Geesseknäppchen avec indications Parkings.



kultur“, die wiederum verankert ist in der „Unternehmenskultur“. In welchem Umfang ist die „Führungskraft“ tatsächlich entscheidungsbefugt? Gilt in einem Unternehmen die „Eine-Person-Entscheidungs-Hierarchie“ oder werden Lösungen auf allen Ebenen gesucht und gefördert?

Langjährige Untersuchungen zeigen, dass Gruppen bessere Entscheidungen treffen als einzelne Gruppenmitglieder. Motivation hierzu: die „beste“ Entscheidung zu finden und das auf einer möglichst breiten Konsensbasis. Unabdingbare Voraussetzung – ein professionelles Konfliktmanagement. Streitereien, persönliche Rivalitäten und Machtspiele sind mit die ärgsten Feinde für zielorientierte Entscheidungen und deren Umsetzung.

Professionelle Kommunikation, Harmonie und Kooperationsfähigkeit hingegen fördern

entscheidend deren Qualität, Schnelligkeit und Akzeptanz.

Der wichtigste Schritt zur Entscheidung ist, sich der Situation zu stellen! Hierbei gilt: je besser Unternehmensziele – ja sogar Unternehmensvisionen, falls vorhanden – definiert, verständlich gemacht und verinnerlicht sind, desto höher die Wahrscheinlichkeit der „richtigen“ Entscheidung.

Welchen Stellenwert auf dem Weg dorthin nimmt dabei der Begriff der „Streitkultur“ ein? Bis wie weit nach „unten“ ist es sinnvoll oder wünschenswert die Entscheidungsfindung zu delegieren? Was bedeutet es, Mitarbeiter in diesen Prozess zu integrieren, sie an der Lösungsfindung mitarbeiten, sie mitlösen zu lassen? Sicher, es gibt Instrumentarien, die der Führungskraft das Entscheiden erleichtern! Das aus meiner Sicht wichtigste Werkzeug liegt in der Person selbst: wie sieht sie ihre

Funktion, was bedeutet die Entscheidungsnahme für sie, wie situiert sie sich in Bezug auf ihre Kollegen, was bedeutet Kommunikation für sie, wie lebt sie den Alltag in ihrem Verantwortungsbereich – also nicht nur, wenn es um Entscheidungen geht?

Entscheidungskompetenz als wesentlicher Bestandteil von Führungskompetenz hat meines Erachtens viel zu tun mit „Emotionaler Führung“. Hinter diesem Begriff verbergen sich etliche Ansätze, deren Umsetzung auch Ihnen die Realität des Satzes näher bringt: „Entscheide – und Du wirst glücklich sein“.

Sollten Sie für dieses Thema Interesse bekunden, möchten wir Sie darauf hinweisen, dass vom IFCC am 3. und 17. Mai 2006 ein Seminar zu diesem Thema organisiert wird.

*Manfred Wöltche, Coach,
Personaltrainer und -berater,
I.B.C.C. S.A. ■*

PROGRAMM UND ORGANISATION

Zielvorgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Sich Situationen stellen, die Entscheidungen erfordern • Vorgehensweisen aneignen um Entscheidungen effizient herbeizuführen
Programm	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungskompetenz als wesentlicher Bestandteil von Führungskompetenz • Entscheidungshierarchien • Das Delegieren von Entscheidungen • Die Wichtigkeit von interner Kommunikation • Die Vorbereitung einer Entscheidung • Zieldefinition als unabdingbare Voraussetzung für eine effiziente Entscheidung • Wie minimiere ich das Risiko einer falschen Entscheidung • Die +/- Analyse als Hilfsinstrument
Seminarleiter	Manfred WÖLTSCHE
Sprache	Deutsch
Dauer	2 Tage
Termine	3. und 17. Mai 2006
Zeit	08.30 - 12.30 Uhr und 13.30 - 17.00 Uhr
Teilnahmegebühr	300,00 €, inklusive Arbeitsunterlagen, Pausengetränke und Mittagessen
Seminarort	Centre de Formation de la Chambre de Commerce 7, rue Alcide de Gasperi – Luxembourg-Kirchberg
Maximale Teilnehmerzahl	13
Einschreibung	www.ifcc.lu
Weitere Informationen	Institut de Formation de la Chambre de Commerce Eliane Theis L-2981 Luxembourg Tel.: (+352) 42 39 39-225; Fax: (+352) 42 39 39-820; E-mail: info@ifcc.lu

11 et 12 mai 2006

Comment assurer un bon marketing par e-mail?

De plus en plus d'entreprises utilisent l'e-mail pour faire de la prospection commerciale et fidéliser le client. Encore faut-il respecter certaines règles...



En 2006, l'e-mail est devenu incontournable dans la gestion de la relation client. Pour ceux qui en douteraient encore, passons en revue les étapes de la relation client où ce média peut jouer un rôle. Outil de prospection commerciale lors de la conquête d'un nouveau client, l'e-mail permet ensuite de fournir régulièrement un contenu éditorial qui fidélisera l'internaute. Par ailleurs, quel autre média autorise facilement le recueil des suggestions ou des remarques de vos clients?

Un premier avantage de la communication par e-mail est son coût. Si dans certains cas, il peut se révéler indispensable de louer un fichier d'adresses e-mails, vous pouvez tout à fait commencer à travailler à partir de votre propre fichier, constitué de vos clients, mais aussi des prospects dont vous aurez obtenu les adresses sur votre site Web.

Rédiger un e-mail à vocation commerciale efficace exige de maî-

triser les règles de rédaction propres à ce média qui diffèrent sensiblement de celles de la conception/rédaction de messages destinés à un support papier. Par ailleurs, une étape s'ajoute au processus de création, la transformation du message en fichier exploitable (format HTML) par les routeurs d'e-mails.

Une fois envoyé, l'e-mail parvient rapidement à vos clients. En effet, même pour des envois en nombre, les messages ne mettent guère plus de quelques minutes pour arriver à bon port. Par ailleurs, ce principe de rapidité s'applique aussi au traitement que l'internaute fait subir au message. L'ouverture de l'envoi, le clic éventuel sur une des offres, tout cela se passe en moins de cinq jours. Pour l'entreprise à l'origine de l'envoi, cela signifie qu'il est possible d'effectuer un bilan de campagne moins d'une semaine après l'expédition et donc de réagir très rapidement en fonction des données de suivi récoltées.

Quelle entreprise n'a pas rêvé de personnaliser la communication commerciale destinée à ses clients ou prospects? L'e-mailing permet de choisir le degré de personnalisation et de la mettre en œuvre sans supplément de coût. La personnalisation peut être réalisée en fonction du profil de l'internaute, tel qu'il a été renseigné dans votre base de données, ou alors en fonction d'un comportement observé lors d'envois précédents (ouverture, clic). Plusieurs indicateurs permettent d'apprécier la performance et le retour sur investissement de vos campagnes. «Tracking» individualisé ou collectif, l'entreprise fait le choix des informations dont le suivi sera le plus pertinent par rapport à ses objectifs.

Le seul frein du développement de ce nouveau média est la prolifération des spams ou pourriels qui conduisent internautes et entreprises à mettre en place des filtres logiciels qui bloquent ces messages non souhaités mais aussi, par la même occasion, certaines campagnes parfaitement légitimes. D'où la nécessité de se former aux techniques permettant de concevoir, rédiger et envoyer un message qui saura passer la barrière des filtres, convaincre les internautes et contribuer à la réalisation des objectifs commerciaux de l'entreprise.

Benoît Domis, spécialiste du marketing, directeur-associé du cabinet Distriforce ■

Afin de vous permettre d'approfondir ce sujet, l'Institut de Formation de la Chambre de Commerce vous invite à vous inscrire à sa formation «E-mail marketing» qui aura lieu le 11 et 12 mai 2006.

PROGRAMME DE FORMATION ET MODALITES ORGANISATIONNELLES

Objectifs	<ul style="list-style-type: none">• Maîtriser les techniques de rédaction d'e-mails à vocation commerciale• Fidéliser ses clients et conquérir de nouveaux prospects grâce à l'e-mail marketing• Concevoir et lancer une campagne de marketing direct en ligne
Programme	<ul style="list-style-type: none">• Introduction• Les fichiers d'adresses• Les cibles de l'e-mail marketing• Les formats d'e-mail• Les techniques de rédaction• Les outils de l'e-mail marketing
Intervenant	Benoît DOMIS
Langue	Français
Durée	2 jours
Dates	11 et 12 mai 2006
Horaire	8.30 - 17.00 heures
Droit d'inscription	300 €
Lieu de formation	Centre de Formation de la Chambre de Commerce 7, rue Alcide de Gasperi – Luxembourg-Kirchberg
Places disponibles	15
Inscription	www.ifcc.lu
Renseignements	Institut de Formation de la Chambre de Commerce Eliane Theis L-2981 Luxembourg Tél.: (+352) 42 39 39-225; Fax: (+352) 42 39 39-820; E-mail: info@ifcc.lu

Conférence

Vers un partenariat **Douanes-Entreprises** dans une économie globalisée

Le 20 février 2006, l'Institut de Formation de la Chambre de Commerce (IFCC) a organisé, en étroite collaboration avec l'Administration des Douanes et Accises, une conférence intitulée «Vers un partenariat Douanes-Entreprises dans une économie globalisée». Cette conférence a connu un grand succès en suscitant l'intérêt de plus de 80 personnes.

En effet, les procédures et processus douaniers actuels, largement fondés sur des documents imprimés, sont inutilement lourds, dépassés et inadaptés à un environnement commercial moderne faisant appel aux technologies de l'information (TI).

Dans un objectif de rationalisation des procédures et processus douaniers actuels et en vue d'une adaptation des règles au regard de normes communes d'utilisation, il faudra mettre en place des systèmes TI permettant une mise en œuvre de l'initiative d'administration en ligne dans le domaine douanier. Il s'agira ensuite de satisfaire à l'engagement de «mieux légiférer» contracté dans ce domaine, en proposant des règles moins complexes et mieux structurées, tout en regroupant certains règlements. De plus, il faudra accroître la compétitivité des entreprises ayant des relations d'affaires dans la Communauté et avec celle-ci, et



de contribuer ainsi à la croissance économique. De plus, des normes communes seront introduites et gérées dans un cadre commun fondé sur les TI afin d'accroître



la sécurité et la sûreté à la frontière extérieure et de réduire le risque de fraude. Un dernier objectif à atteindre sera celui d'une meilleure cohérence avec d'autres politiques communautaires, telles

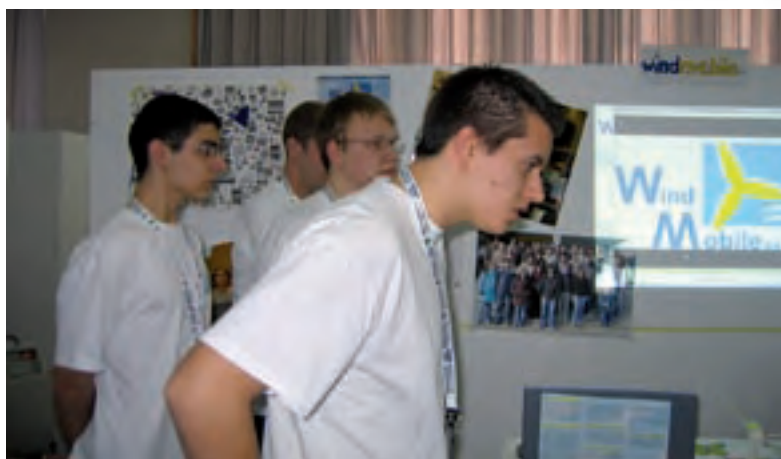
que la fiscalité indirecte, l'agriculture, le commerce, l'environnement, la santé et la protection des consommateurs.

Dans ce contexte, la nouvelle notice d'utilisation du document

administratif unique, le système électronique de dédouanement et le projet d'un «Code des Douanes communautaire modernisé» ont été présentés lors de cette conférence par les représentants de l'Administration des Douanes & Accises. Pour plus d'informations: www.ifcc.lu. ■

JA-YE European Student Trade Fair 2006

Deux mini-entreprises luxembourgeoises présentent leur projet à Zagreb



Du 23 au 25 mars 2006, 500 étudiants et 120 enseignants issus de 22 pays se sont réunis à Zagreb pour participer avec leur mini-entreprise à la foire internationale «JA-YE European Student Trade Fair 2006» qui est annuellement organisée par Junior Achievement – Young Enterprise Europe dans un des pays membres.

Depuis 2005 l'a.s.b.l. Jonk Entrepreneuren Luxembourg est membre de ce réseau international, ce qui a permis à deux équipes luxembourgeoises de participer à ce concours. Une délégation de 5 élèves de la mini-entreprise «For Seasons» de l'Ecole Privée Notre-Dame (Sainte-Sophie), accompa-

gnée par les enseignants Diane Ries et Christian Gutenkauf ainsi qu'une délégation de 5 élèves de la mini-entreprise «Windmobile S.A.» du Lycée Technique d'Ettelbruck accompagnée par l'enseignant Guy Putz se sont ainsi rendues dans la capitale de Croatie. L'a.s.b.l. Jonk Entrepreneuren Luxembourg était représentée à Zagreb par Christine Pegel.

Les 68 «entreprises d'étudiants» profitaient de l'occasion pour présenter leur projet et leurs idées innovatrices. Ils proposaient également leurs produits à la vente sur leur stand au sein de la foire internationale qui se déroulait toute la journée du 26 mars dans un lieu public.

Un jury évaluait la qualité de chaque projet «mini-entreprise» à

l'aide de certains critères, notamment l'innovation, l'originalité et la présentation des produits ou des services sur le stand. L'entreprise italienne «ENJOY J.A.» a remporté le premier prix en tant que meilleure entreprise avec le meilleur plan d'affaires, la meilleure analyse du marché et le produit le plus innovateur. Cette entreprise a conçu des distributeurs de snacks qu'elle met à disposition des écoles et d'autres lieux contre paiement d'une franchise.

La participation des deux équipes luxembourgeoises à cette foire correspond à une expérience très précieuse pour les étudiants: ainsi les mini-entrepreneurs luxembourgeois ont rencontré des jeunes d'autres pays qui participent à des projets similaires que le leur et ils ont pu acquérir de nouvelles idées pour leur propre projet, entre autres au niveau de la conception d'un stand de vente et des techniques de commercialisation. Ils ont également pu tester leurs nouvelles idées au niveau national, notamment lors de la vente en commun des mini-entreprises organisée le 1^{er} avril 2006 au Shopping Center La Belle Etoile. Informations supplémentaires sur www.ja-ye.org.

(communiqué par l'a.s.b.l. Jonk Entrepreneuren Luxembourg) ■

Nouvelle plate-forme pour **trouver un job étudiant**

Les jobs pour l'été se décident... en hiver. C'est donc maintenant le moment de se connecter au site «doit4you.lu», plate-forme des jobs étudiant au Luxembourg. Ou de passer chez un des partenaires du projet.

En décembre 2005, un premier mailing a été adressé aux entreprises de secteurs sélectionnés. Depuis 2 semaines, le site «doit4you.lu» est relancé avec un contenu actualisé. Y figurent bien sûr les 1.200 jobs qui ont pu être assemblés jusqu'à ce jour. Ces «jobs» constituent les travaux que les étudiants peuvent faire pendant leurs vacances scolaires. Les offres actuelles se situent notamment dans les domaines de la restauration, de l'hôtellerie, de la vente, de l'entretien, de la livraison, de la communication et de la bureautique.

Le site est bien plus qu'un simple catalogue de jobs étudiant. De manière transparente, le site offre les tuyaux utiles pour les jeunes: astuces pour la recherche, pratiques

courantes pour les candidatures, et les principales recommandations pour les entretiens d'embauche. Les entreprises de leur côté y trouvent les références importantes en ce qui concerne l'embauche d'étudiants pendant les vacances scolaires.

Le Service national de la jeunesse et le Centre information jeunes développent ce projet en collaboration avec la Croix-Rouge luxembourgeoise de la jeunesse, le Point information régional Nord de la Maison de jeunes de Troisvierges, l'Inspection du travail et des mines et l'Administration de l'emploi. Leurs bureaux constituent un point de contact complémentaire au site Internet. S'y ajoutent encore le réseau des maisons de jeunes où les jeunes peuvent trouver un accès au site et aux jobs.

Rares sont les jeunes qui trouvent leur job favori. Cependant, rares sont les jobs qui «ne valent rien». Toute expérience d'été constitue une première expérience professionnelle, même si le job ne se situe



pas dans le secteur dans lequel on aime travailler plus tard. Il n'est pas rare de voir une entreprise prendre un même jeune plusieurs années d'affilée. Une bonne prestation en 2006 pourra donc épargner une nouvelle recherche en 2007.

A noter que les entreprises ne disposant pas de l'outil Internet et désirant par le biais du service «doit4you.lu» trouver des étudiants peuvent directement contacter le Centre information jeunes pour leur demande: Centre information jeunes, tél.: 26 293-201/202, 26 Place de la Gare, L-1616 Luxembourg.

(communiqué par le Service national de la jeunesse) ■

«Les étudiants maîtrisent plus rapidement les concepts étudiés en cours et les appliquent directement dans leur cadre professionnel. C'est un avantage pour les étudiants mais également pour les entreprises!»
Antoine Reeh,
Development Manager
auprès de la Sacred Heart University.

Sacred Heart University

Echange International:

Etudiants du MBA en visite à Luxembourg

Très bientôt, cela fera 15 ans que Sacred Heart University a établi son campus international à Luxembourg et mis en place de nombreux échanges entre le campus principal de Fairfield, Connecticut (USA) et Luxembourg.

Cette année ne fait pas exception à la règle car cinq étudiants américains du MBA sont venus étudier pendant deux semaines au Grand-Duché. C'est à l'occasion d'un cours de Management Interculturel que ces étudiants ont pu se mêler aux autres



étudiants du campus luxembourgeois.

«*Quelle riche expérience! C'est une chance incomparable de pouvoir venir étudier à Luxembourg et connaître une telle diversité. Notre classe comptait 14 étudiants et 10 nationalités! Cette expérience m'a beaucoup apporté*», a déclaré Omar D. Garro, un étudiant péruvien du MBA à Sacred Heart University.

La grande interactivité au sein des cours (MBA & Certificats) permet en effet aux étudiants de pouvoir échanger expériences professionnelles, idées et concepts entre eux, mais également avec les professeurs. La venue des étudiants américains leur a permis de se rendre compte de l'atout que représente l'interculturalité développée sur le campus luxembourgeois.

■ Visites d'entreprises et d'institutions

Les étudiants ont également eu le privilège de pouvoir visiter plusieurs entreprises phares du pays telles que IEE ou Arcelor.

Par ailleurs, le réseau des anciens de l'Université a permis aux étudiants d'être chaleureusement accueillis par Christian Denizon, Deputy General Manager of the Bank of New York et diplômé MBA de Sacred Heart University Luxembourg. A travers une présentation des différentes activités de la banque, C. Denizon a notamment évoqué l'aspect stratégique du Management Interculturel faisant directement le lien avec le cours enseigné à Luxembourg.

La visite de l'entreprise IEE à Echternach fut l'occasion de mettre en valeur un Luxembourg innovant et dynamique, à la pointe de la technologie pour qui les futurs diplômés MBA représentent des profils intéressants.

Découvrant également une partie de la Grande Région, les étudiants américains ont franchi la frontière pour être reçus par Nadine Leroy, Chef de Service à la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Moselle située à Metz. Les atouts d'une région active et novatrice ont été présentés susci-

tant l'intérêt des étudiants étrangers. Sacred Heart University ayant élu domicile au sein de la Chambre de Commerce de Luxembourg, il était intéressant de mettre en valeur les échanges existants au sein de la Grande Région.

■ Risk Management et Gestion des Investissements

Cet été, Sacred Heart University poursuivra ses formations «Executive Education» destinées aux managers confirmés. Deux séminaires seront proposés sur l'approfondissement des connaissances et des techniques liées à la Gestion des Investissements et au Risk Management.

«*Il s'agit de permettre aux personnes déjà rompues aux techniques financières de pouvoir bénéficier d'une formation exclusive*», déclare Louise Courtemanche, Directrice de Sacred Heart University. Ces deux séminaires se dérouleront sur 5 jours au sein de Sacred Heart University Luxembourg et seront également un lieu d'échange autour d'événements sociaux. ■

FIXED INCOME INVESTMENT MANAGEMENT

Du 3 au 7 juillet 2006

DERIVATIVES & RISK MANAGEMENT

Du 10 au 14 juillet 2006

Informations complémentaires et brochures disponibles sur le site www.shu.lu

PROCHAINES SESSIONS DE FORMATIONS (MBA & CERTIFICATES)

• Organizational Management & Business Communications	Début des cours le 17 avril
• Marketing Management	Début des cours le 18 avril
• Managerial Economics	Début des cours le 29 mai

Pour tout renseignement concernant les formations et événements à venir, contactez Antoine Rech, Development and Relationship Manager – recha@sacredheart.edu ou (352) 22 76 13 31 ou visitez www.shu.lu



PROGRAMME DE FORMATION 2006

INTITULÉ	DATES	HEURES	PRIX
MANAGEMENT DE LA QUALITE			
Audit interne qualité	17,18/05/2006	8.30 - 17.00	350 €
RESSOURCES HUMAINES			
Comment réduire ou endiguer durablement l'absentéisme	4,5/05/2006	8.30 - 17.00	350 €
Comment élaborer des fiches descriptives de postes et de fonctions	16,17/05/2006	8.30 - 17.00	350 €
MARKETING ET COMMERCIAL			
Médias luxembourgeois	4,9,11,16,18,23/5/2006	18.30 - 21.00	150 €
Kundenservice am Telefon	9/05/2006	8.30 - 17.00	175 €
Programmation, développement et mise en œuvre du plan de communication	10/05/2006	8.30 - 17.00	175 €
Optimisez la relation avec vos clients	29/05/2006	8.30 - 17.00	375 €
	30/05/2006	8.30 - 12.30	
	28/06/2006	8.30 - 17.00	
La communication d'entreprise face aux médias	14/06/2006	8.30 - 17.00	175 €
ACHATS ET LOGISTIQUE			
Comment rédiger et gérer les appels d'offres	30/05/2006	8.30 - 12.00	140 €
Comment analyser et comparer les offres	30/05/2006	13.30 - 17.00	140 €
SECURITE ET ENVIRONNEMENT			
Sécurité-incendie: Equipier de première intervention	26/04/2006	13.00 - 17.00	140 €
Sécurité-incendie: Chargé d'évacuation	31/05/2006	13.00 - 17.00	140 €
DROIT			
Réglementation d'aspects spécifiques d'une relation de travail	27/04/2006	8.30 - 17.00	250 €
	28/04/2006	8.30 - 12.30	
Responsabilités juridiques du dirigeant d'entreprise	4/5/2006	8.30 - 17.00	175 €
Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel	10,15,17,22,24/05/2006	18.30 - 20.30	160 €
Fin du contrat de travail	16/06/2006	8.30 - 17.00	175 €
GESTION COMPTABLE ET FINANCIERE			
Bilanzen schnell und sicher beurteilen	25,26/04/2006	8.30 - 17.00	350 €
Comptabilité analytique et contrôle de gestion	27,28/04/2006	8.30 - 17.00	325 €
Audit et contrôle interne	25/04/2006 et 4/05/2006	8.30 - 17.00	300 €
Je cède / je reprends une entreprise mais à quel prix?	17/05/2006	8.30 - 17.00	175 €
Politique d'investissement de l'entreprise	18,19/05/2006	8.30 - 17.00	325 €
Gestion et calcul des salaires	22,24/05/2006	8.30 - 17.00	300 €
Trésorerie et gestion des flux financiers en entreprise	14,15/06/2006	8.30 - 17.00	300 €
FISCALITÉ			
Application de la TVA: Les 5 questions à se poser	18,19/05/2006	8.30 - 17.00	300 €
Aspects fiscaux de la transmission d'entreprise	15/06/2006	8.30 - 17.00	175 €
ORGANISATION ET EFFICIENCE PERSONNELLE			
Kosten senken durch gesunde Mitarbeiter	24/04 et 8,15,22/05/2006	18.00 - 20.00	200 €
Augmenter ses résultats et diminuer son stress par une organisation de travail efficace	15,16/06/2006	8.30 - 17.00	300 €
Reduce to the max - Auf den Punkt gebracht	29,30/6/2006	8.30 - 17.00	300 €
RELATIONS PROFESSIONNELLES			
Methoden und Techniken zur schnellen und effizienten Entscheidungsnahme für Führungskräfte	3,17/05/2006	8.30 - 17.00	300 €
Gestion de projet	9,10/05/2006	8.30 - 17.00	350 €
Organisation et animation de réunions	9,10/05/2006	8.30 - 17.00	300 €
Secrétaires efficaces	15,16,22/05/2006	8.30 - 17.00	500 €
Der Schlüssel zu ihrem Erfolg: Professionelle Umgangsformen im Geschäftsleben	30,31/05/2006	8.30 - 17.00	300 €
Mitarbeiter wirklich führen	13,14/06/2006	8.30 - 17.00	300 €
Management d'une équipe	13,14,26/06/2006	8.30 - 17.00	450 €
Comment mieux déléguer	14/06/2006	8.30 - 17.00	175 €
Communication orale en face à face et dans un groupe	17/06 et 1/7/2006	8.30 - 17.00	300 €
COMMUNICATION ECRITE ET ORALE			
Trainieren Sie Ihre Schlagfertigkeit	10/05/2006	8.30 - 17.00	175 €
Reklamations- und Beschwerdemanagement	15,16/05/2006	8.30 - 17.00	350 €
Techniques de négociation	22,23/05/2006	8.30 - 17.00	300 €
BUREAUTIQUE			
Perfectionnement en Word	8,9/05/2006	8.30 - 17.00	390 €
E-mail marketing	11,12/05/2006	8.30 - 17.00	300 €
Initiation à PowerPoint	31/05/2006	8.30 - 17.00	200 €

Pour tout renseignement complémentaire, veuillez vous adresser à:
Institut de Formation de la Chambre de Commerce

Localux:

7, rue Alcide de Gasperi · Luxembourg-Kirchberg

Adresse postale:

Institut de Formation de la Chambre de Commerce
L-2981 Luxembourg

(+352) 423939-220

(+352) 423939-820

info@ifcc.lu

www.ifcc.lu



Institut de Formation de la Chambre de Commerce

Fabricant de succès

27 April 2006

LBAN Business Angel Seminar

at the Chambre de Commerce

Following the successful launch and subsequent Investment Forums presented by the Luxembourg Business Angel Network a.s.b.l. (LBAN), the LBAN is proud and delighted to invite you to an important and prestigious event arranged in conjunction with the Chambre de Commerce.

This event will take the form of a seminar entitled "Business Angels – How They Help". The keynote speaker will be Alan Barrell. Alan Barrell holds the Queens Award for Enterprise Promotion. He was Managing Director of Domino Printing Sciences for six years during which time he took the company from start-up to its listing on the London Stock Exchange with revenues of £ 200 million and a market capitalisation of £ 300 million. He is

Entrepreneur in Residence of the University of Cambridge Entrepreneurship Centre and has been involved in raising a new early stage technology venture capital fund of £ 35 million called The Cambridge Gateway Fund.

Alan Barrell will explain what makes a successful Business Angel giving examples and personal experiences of what made him

invest in certain projects, what problems he encountered, how he overcame them and, generally, the value of being a member of a Business Angel Network.

The Minister of the Economy and Foreign Trade, Jeannot Krecké, and the Managing Director of the Chambre de Commerce, Pierre Gramegna, will address the invited audience. ■

THE EVENING PROGRAMME WOULD BE STRUCTURED AS FOLLOWS:

18.00	Press Conference
18.30	Mr. Gramegna – Welcome
18.40	Karl Horsburgh – Introduction to LBAN
18.50	Minister Krecké – Promotion of Entrepreneurship in Luxembourg
19.30	Alan Barrell – Business Angels "Personal Experiences – What is important"
20.15	Questions
20.30	Karl Horsburgh – Close & Cocktail

Please R.S.V.P. to info@lban.lu to secure your place at this event no later than 24 April 2006.

WIRTSCHAFTSAUSKÜNFTEN FORDERUNGSEINZUG

Unternehmensspezifische
Lösungen für ein
erfolgreiches Risk-
Management

Creditreform Luxembourg SA
Tel. 00 352 263460-1
Fax 00 352 263460-50
e-mail info@creditreform.lu

RENSEIGNEMENTS COMMERCIAUX RECOURVEMENT DE CRÉANCES

Solutions spécifiques pour améliorer le
risk-management de votre entreprise

seit/dépuis 1879

Creditreform

Unternehmen Sie nichts ohne uns





Leasing

Le financement toutes options !



DEXIA

BIL Lease
Luxembourg

Pour se développer et assurer sa stabilité, une entreprise doit toujours aller de l'avant. Sans engager vos fonds propres et sans bloquer vos lignes de crédit, Dexia BIL Lease vous propose ses différentes formules de leasing

pour renouveler vos équipements. Si vous voulez avancer, le premier pas à faire est de venir nous en parler !

DEXIA

Banque Internationale
à Luxembourg

Société anonyme, fondée en 1856
48, rue d'Eich - L-1460 Luxembourg
Tél. : 4590-2981 - Fax : 4590-2086
www.dexia-bil.lu - e-mail : contact@dexia-bil.lu

16 mai 2006

Le Marketing de l'innovation à l'honneur au **centre ecostart** (Foetz, LU)



Innover c'est bien, vendre ses innovations c'est mieux! En effet, bien que le marketing soit une composante essentielle de la réussite du lancement d'un produit ou d'un service innovant, les bases opérationnelles sont généralement peu appliquées! Dans cette optique, Luxinnovation (Agence nationale pour la promotion de l'innovation et de la recherche) organise le 16 mai 2006, au sein du centre d'entreprises et d'innovation ecostart, un séminaire permettant de mieux connaître les

«bonnes pratiques» du marketing de l'innovation technologique.

Le séminaire sera animé par des consultants du cabinet français TYKYA disposant d'une riche expérience de terrain dans l'accompagnement de PME innovantes, et plus particulièrement dans les domaines du marketing et du financement.

La journée sera articulée autour de quatre composantes majeures: le marketing stratégique, le marketing produits, le marketing commercial et le marketing communication.

L'objectif est double:

- améliorer l'efficacité commerciale concernant la vente de produits innovants;
- et augmenter sensiblement la pertinence d'un business plan technologique.

D'un point de vue méthodologique, le mot d'ordre sera l'interactivité au sein d'un groupe restreint, avec notamment la contribution active des participants au travers d'exemples tirés de leurs propres expériences. Alliant théorie et pratique, c'est une remise en question permanente qui est proposée aux participants.

La formation est destinée avant tout aux dirigeants et responsables commerciaux de PME et de start-ups technologiques.

■ Détails pratiques

Lieu: centre ecostart, Foetz

Horaires: de 09h30 à 17h00

Frais de participation: 125 EUR pour les entreprises hébergées au centre ecostart; 175 EUR pour les autres participants (déjeuner et documentations inclus) ■

Pour toute information complémentaire ou inscription, merci de contacter:

M. Yoann SAPANEL, Luxinnovation GIE, Tél.: +352 43 62 63-1, E-mail: start@luxinnovation.lu

Pascal DINE
(Directeur associé),
Cédric BALLAUD
(Technicien supérieur) et
Nicolas BRYGO
(Directeur associé)
(de g. à dr.)

Success story

CPI: l'industrialisation sur mesure



Ingénieurs Arts et Métiers, Pascal DINE et Nicolas BRYGO décident en novembre 2004 de s'associer pour créer CPI (Conception Programmation Industrialisation), une entreprise capable de concevoir, pour des sociétés utilisant l'usinage à commande numérique, des stratégies d'usinage adaptées à leurs moyens de production et répondant à leurs exigences de flexibilité et de qua-

lité. Un an plus tard, l'entreprise a déjà réalisé une cinquantaine de programmes pour une dizaine de clients issus à 90 % du secteur aéronautique.

«Nous sommes très complémentaires, c'est un des éléments de réussite de notre start-up», reconnaît d'emblée Pascal DINE, Directeur associé de CPI. «J'ai un profil de gestionnaire. Nicolas BRYGO est davantage un expert techni-

que.» Ancien Directeur de projets chez John Zink à Dudelange (entreprise chargée de l'équipement pour l'industrie pétrochimique), où il gérait 25 personnes et un chiffre d'affaires important, Pascal DINE décide de tenter l'aventure de la création d'entreprise avec un ancien camarade de promotion. «Nicolas BRYGO travaillait en région parisienne dans le Bureau des Méthodes d'une entreprise de mécanique qui avait pour client le marché aéronautique. C'est là, l'origine de CPI.»

CPI propose, en effet, des stratégies d'usinage aux entreprises utilisant l'usinage à commande numérique. Respectant les exigences du client – fabriquer telle pièce sur telle machine – CPI est ainsi capable de fournir un programme de parcours outils adapté, de définir toutes les conditions de coupes... et, à terme, d'accompagner la mise en route dans l'atelier. Objectif: que le client obtienne une pièce usinée conforme aux plans. «Nous ne sommes ni un bureau d'études ni une société de conseil mais bien une plateforme de production qui réalise des industrialisations permettant de produire les pièces demandées», insiste Pascal DINE.

■ Prêts de démarrage SNCI et BCEE et cautionnement par la MCC

Pour mener à bien son projet, le binôme s'adresse à la Chambre de Commerce qui le met en relation avec Luxinnovation. «L'écoute a été très professionnelle. On peut dire qu'ils nous ont servi de guide dans toutes nos démarches», apprécie le créateur. La première d'entre elles consiste à participer au concours de créa-

tion d'entreprise 1, 2, 3, GO. L'effet est instantané. «Même si nous n'avons pas été récompensés, nous avons pu réfléchir en profondeur à notre business plan, bénéficier de coaches, confronter nos idées et de ne pas être seuls dans notre projet», affirme Pascal DINE, resté depuis en contact avec ces personnes «ressource».

Parallèlement, l'entreprise obtient un prêt de démarrage de la SNCI (Société Nationale de Crédit et d'Investissement) grâce auquel elle investit dans un logiciel de conception et fabrication assistées par ordinateur (Catia) développé par Dassault Système et IBM pour une programmation parfaitement maîtrisée. A son tour, la Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat (BCEE) encourage le projet et lui accorde un prêt partiellement cautionné par la Mutualité de Cautionnement des Commerçants permettant le financement d'un logiciel de simulation en conditions réelles des usinages. Eté 2004, le Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur lui ouvre les portes du centre d'entreprise et d'innovation ecostart à Foetz où l'entreprise pourra être hébergée pendant 3 ans. Au 1^{er} décembre 2004, CPI est opérationnelle.

■ La grappe technologique AéroSpace

«Nous ne sommes pas arrivés sur le marché comme des cow-boys», prévient Pascal DINE, «mais comme des partenaires des Bureaux de Méthodes des entreprises». «Nous sommes là pour décrocher 'le' projet supplémentaire ou celui pour lequel il est nécessaire d'avoir un regard neuf et novateur». En une année, CPI a

séduit une dizaine de clients dont 90 % sont des sous-traitants de la chaîne aéronautique (Airbus et Dassault); le secteur automobile et les machines spéciales représentant les 10 % restants. «Grâce à Luxinnovation nous sommes devenus membre du cluster AéroSpace, une grappe technologique qui regroupe les entreprises du secteur aéronautique au Luxembourg et qui collabore avec les entreprises dans la Grande Région. Une véritable opportunité pour nous de nouer des relations», affirme Nicolas BRYGO, fier d'avoir déjà réalisé une cinquantaine de programmes pour la fabrication de milliers de pièces d'avion. Poussé par ses clients, l'entreprise va désormais plus loin en proposant une ré-industrialisation des pièces déjà en production. Objectif: réduire le temps d'usinage. «On peut adapter un type de fraise plus performant, ajouter un axe de rotation supplémentaire afin de réduire le nombre d'opérations...», illustre Nicolas BRYGO. Le résultat est là: un gain de temps de 20 %.

Au terme d'une année d'exercice, CPI est parvenue au point d'équilibre. Les facteurs de sa réussite? «Un mixte de compétences techniques, d'humilité, d'honnêteté, de discipline et de forte mobilisation autour de soi», analyse Pascal DINE qui espère doubler le chiffre d'affaires cette année et recruter un autre technicien supérieur. Reconnue dans le milieu aéronautique, où elle apporte une vraie valeur ajoutée aux pièces, l'entreprise souhaite à l'avenir s'ouvrir un peu plus à l'automobile et au secteur médical. En attendant, elle maintient le cap en poursuivant sa certification ISO.

Pour en savoir plus sur CPI, consultez:
la fiche de l'entreprise dans le Répertoire des compétences technologiques
sur www.innovation.public.lu ou <http://www.cpi.lu>

23-24 juin 2006

3rd Gate2Growth Specialized Research Workshop on «**Entrepreneurship and Human Capital**»



Entrepreneurship ranks high on the policy agendas of most European countries. However, in what ways can the latent entrepreneurial capacity

and willingness be developed such that more innovations will result? One of the most relevant and straightforward instruments is education.

Recently, and in the footsteps of the Lisbon strategy, academic research into the effect of human capital on entrepreneurship has regained interest, both from a micro- and a macroeconomic perspective.

This workshop will mainly discuss research at the micro level, such that recent insights from economics and management researchers can be fruitfully combined. The results from research into the

effects of various forms of human capital, such as education level and mix, intelligence and previous entrepreneurship experience will be analyzed and discussed in detail. The entrepreneurship outcomes studied include the probability that individuals decide to become entrepreneurs (entry) as well as various measures of new venture performance (growth, income, and survival). Thus, the workshop will provide answers to the question: To what extent and in what form does human capital affect the quality and number of successful entrepreneurs?

Registration before May 23, 2006 ■

More details, contacts and registration form available on www.innovation.public.lu
(Innovation Agenda > pick the event in the entire list)

15. März

Durch die Weiterbildung seiner Coaches verbessert das **1, 2, 3, GO** **Expertennetzwerk** seinen Service



In Zusammenarbeit mit den Industrie- und Handelskammern der Großregion organisiert Business Initiative den interregionalen 1, 2, 3, GO Business Plan Wettbewerb. Mittlerweile zählt das 1, 2, 3, GO Netzwerk 283 Mitglieder, davon 53 aus dem Saarland und Trier, 59 aus dem französischsprachigen Belgien, 31 aus Lothringen und 140 aus

Luxemburg. Während den letzten sechs Auflagen wurden 600 Projekte von 1, 2, 3, GO Experten begleitet, 143 Unternehmen gegründet und bis zu 500 Arbeitsplätze geschaffen.

Das 1, 2, 3, GO Netzwerk ist darauf bedacht, seine Unterstützung für innovative Gründer und die bestehende Qualität stetig zu verbessern. Mit diesem

Ziel organisierte Business Initiative, in Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer des Saarlandes, am 15. März interaktive Workshops für seine Mitglieder. Zwei Themen standen zur Auswahl: „Der Bewertungsprozess“ und „Die überregionale Zusammenarbeit“.

Während einer Stunde debattierten die Experten in zwei Gruppen über aufgetretene Probleme und mögliche Verbesserungsvorschläge. Der Kontakt zwischen den Coaches und den Kandidaten soll während und nach der Bewertung verbessert werden, um den Gründern eine optimale Benotung

beziehungsweise ein besseres Feedback geben zu können. Die Ergebnisse der beiden Gruppen wurden abschließend im Plenum zusammengetragen und präsentiert.

Bei einem Umtrunk konnten die angesprochenen Themen dann weiter vertieft und neue Kontakte geknüpft werden. ■

■ Die Starterprämien:

Business Initiative, dessen Hauptaufgabe die Unterstützung innovativer Gründer bei der Erstellung des Business Plans ist, bietet eine zusätzliche Hilfe für innovative Gründungsprojekte an. Diese neue Unterstützung soll die Gründungskosten des Start-ups decken.

Die Gewinner der aktuellen Auflage, die ihr Unternehmen spätestens 4 Monate nach der Preisüberreichung gegründet haben, können eine Anfrage auf eine Starterprämie einreichen. Ein jährlicher Gesamtbetrag von insgesamt 70.000€ wird unter den Gewinnern, welche von einem Auswahlkomitee zurückbehalten werden, verteilt. Die Träger zahlen die erhaltene Summe nach 3 Jahren an Business Initiative zurück, damit andere Start-ups davon profitieren können.

■ Interregionale Veranstaltungen 2006:

9. Mai: 2. Gründertreff & „Business Plan Booster“, eine Arbeitssitzung zwischen Coaches und Projektträgern – Nancy

11. Juli: 3. Gründertreff & „Preisüberreichung“ an die besten Business Pläne der Großregion – Trier

Die Teilnahme an den Veranstaltungen ist kostenlos und offen für alle.

Weitere Informationen zum interregionalen 1, 2, 3, GO Wettbewerb und Anmeldung auf www.123go-networking.org.

Cybercultus

InnerTV intègre l'incubateur de l'ESA

Cypercultus, entreprise hébergée au Technoport, est la première société luxembourgeoise à avoir intégré l'ESI (European Space Incubator), l'incubateur de l'Agence Spatiale Européenne (ESA) à Noordwijk (Pays-Bas) avec un nouveau projet d'entreprise baptisé InnerTV.

L'entreprise possède un savoir-faire unique en matière de technologies d'immersion pour la télévision interactive. Les applications initialement développées par Cybercultus permettent de convertir le télé-

visueur en un environnement virtuel proche de l'environnement réel du téléspectateur.

Celui-ci peut interagir en direct avec des objets multimédias capables de s'adapter spontanément au contexte et d'agir de façon autonome selon des règles proches de la communication naturelle. L'expérience virtuelle devient ainsi plus intuitive et conviviale, sans aucune barrière entre le petit écran et l'environnement familier du téléspectateur.

L'ESI a sélectionné InnerTV sur base de sa technologie de

pointe qui permet aux producteurs d'émissions pour la télévision par satellite de concevoir, réaliser et personnaliser de nouveaux concepts de jeux ou documentaires avec une participation en direct des téléspectateurs.

Un premier prototype de jeu télévisé avec immersion a déjà été réalisé et testé avec succès par la RTBF. «Le rôle de l'ESI est de sélectionner, de soutenir et d'orienter des start-up – utilisant des technologies et systèmes issus du spatial pour des applications non-spatiales



– dans leur phase de démarrage. Les entrepreneurs bénéficient de soutien financier et ont accès au réseau ESINET (ESI Network), aux experts et équipements de l'ESA, etc.» expli-

que Bruno Naulais, gestionnaire d'ESINET dont le Technoport est membre depuis 2002.

Fort de l'appui de l'ESA en termes d'expertise et de ressources

financières et matérielles, InnerTV entend maintenant commercialiser son concept auprès des sociétés de production et l'étendre à de nouveaux types de media. ■

Contact: Cybercultus SA, 66, rue de Luxembourg, L-4221 Esch-sur-Alzette,
phone: +352 26 54 56 - 1, fax: +352 26 54 56-24, www.cybercultus.com, info@cybercultus.com

22 mars 2006

Deuxième édition du **Salon des Bonnes Pratiques**

Le 22 mars, la deuxième édition du Salon des Bonnes Pratiques, organisée par le Centre de Recherche Public Henri Tudor (avec le soutien financier du Fonds Européen de Développement Régional – FEDER), s'est clôturée par la remise du prix de la meilleure pratique 2006 à l'équipe de l'Hôpital du Kirchberg pour la mise en place du modèle d'excellence EFQM. Tout au long de la journée, 250 visiteurs ont été accueillis.

La table ronde sur «L'innovation dans les organisations» restera également un des temps forts de la journée. Les profils très divers des

participants a permis une richesse des échanges et les objectifs que s'étaient fixés les organisateurs ont tous été atteints, voire dépassés. Ils étaient de triple nature: permettre un échange d'expériences aux entreprises, leur donner la possibilité de rencontrer les spécialistes du domaine de l'amélioration continue et aider les très petites entreprises à asseoir leur pérennité grâce aux bonnes pratiques exposées par des entreprises de taille plus importante.

Les visiteurs ont apprécié le partage direct d'expériences concrètes entre les entreprises, mais aussi la diversité des pratiques présen-

tées sur plus d'une vingtaine de stands et une dizaine de conférences. De la même façon, les entreprises qui exposaient leurs meilleures pratiques ont beaucoup apprécié ce cadre d'échange qui leur a été offert.

Le Salon des Bonnes Pratiques a également donné l'occasion au Mouvement Luxembourgeois pour la Qualité (MLQ) d'annoncer l'édition 2006 du Prix Luxembourgeois de la Qualité.

Les présentations des conférences ainsi que les newsletters du Salon des Bonnes Pratiques 2^e édition sont disponibles sur le site www.tudor.lu/sdbp06. ■

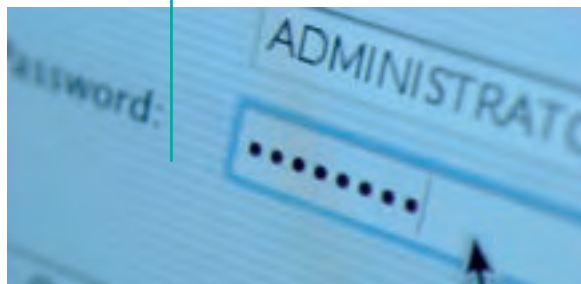
Crée en 2001, CodaSystem a inventé 'l'original numérique' en utilisant les technologies les plus avancées en matière de sécurité des systèmes d'information et de cryptage

Programme IDEES

CodaSystem annonce un partenariat avec Microsoft

CodaSystem, entreprise hébergée au Technoport a signé avec Microsoft un accord de partenariat dans le cadre du programme IDEES (Initiative pour le Développement Economique des Editeurs de logiciels et des Start-up). Ce programme permet à CodaSystem d'établir des liens

plus étroits avec Microsoft et offrir d'avantage de sécurité et de performance pour ses logiciels fonctionnant sur des terminaux utilisant les technologies Microsoft (Windows Mobile 2005). CodaSystem a pu participer à l'initiative IDEES grâce à sa structure commerciale hébergée à Paris Cyber



Village et aussi à Cap Décisif, la société de capital risque qui la soutient dans ses développements.

Le parrainage de Microsoft concerne actuellement 25 start-up et consiste en un accompagnement direct portant sur plusieurs volets. D'abord un support technologique, avec la mise à disposition du Microsoft Technology Center (MTC), un centre technologique de pointe, situé à Paris, permettant aux éditeurs de tester leurs applications dans différents environnements matériels et logiciels, d'accéder aux ressources techniques de Microsoft, et de

bénéficier d'une aide à l'architecture afin d'accélérer leurs développements logiciels.

Ensuite un support commercial et marketing, permettant d'optimiser la visibilité des start-up en les associant aux événements marketing de Microsoft, et de s'appuyer sur le réseau international de Microsoft pour faciliter le développement à l'international de ces éditeurs. Et enfin un accompagnement technique en ligne offrant aux start-up l'opportunité d'accéder à un support mutualisé au travers d'un news-group privé et animé par des ingé-

nieurs dédiés du support technique de Microsoft.

L'initiative IDEES s'inscrit dans une démarche internationale de Microsoft, initiée il y a cinq ans dans la Silicon Valley avec la création d'un groupe dédié au sein de l'entreprise, l'EBT (Emerging Business Team), qui compte aujourd'hui 60 personnes. La France est le premier pays européen à développer cette initiative avec une équipe spécifique qui a vu le jour au cours de l'été 2005 au sein de l'activité Développeurs et Plate-forme d'Entreprise de Microsoft. ■

Université

Convention de collaboration

entre les trois CRP et

l'Université du Luxembourg

Le jeudi 23 mars 2006, le Centre de Recherche Public Gabriel Lippmann, le Centre de Recherche Public Henri Tudor, le Centre de Recherche Public de la Santé, représentés par leurs directeurs respectifs, Fernand Reinig, Claude Wehenkel, Robert Kanz, et l'Université du Luxembourg, représenté par son recteur, Rolf Tarrach, ont signé une convention de collaboration marquant leur volonté de développer, de faciliter et d'intensifier les coopérations scientifiques, technologiques et pédagogiques entre les établissements, et ce dans tous les champs disciplinaires dans lesquels ils travaillent.

L'inventaire des coopérations existantes est déjà très substantiel.

Les coopérations concernent et concerneront notamment les domaines suivants: les sciences du vivant, les sciences et technologies des matériaux et les technologies



de l'information et de la communication. La convention favorise également l'utilisation commune des plate-formes technologiques, des plate-formes de recherche clinique et de l'incubateur d'entreprises innovantes du Technoport.

Les partenaires s'engagent également à se concerter régulièrement afin d'évaluer le développement des activités communes, de dresser le bilan des résultats obtenus et des actions en cours de réalisation, et

d'identifier de nouveaux axes de collaboration. A cet effet, un comité de coordination, appelé «Comité 3C&U» composé d'un représentant ainsi que d'un suppléant de chaque établissement partenaire est institué. Il se réunira au moins quatre fois par an. Le secrétariat et la présidence de séance seront assurés à tour de rôle, pour la durée d'un an par les établissements partenaires. Le CRP Henri Tudor assurera ce rôle jusqu'au 22 mars 2007. ■

Inflation

L'indexation automatique des salaires au cœur de toutes les réflexions

Le Luxembourg traverse actuellement une période économiquement difficile. Trois grandes difficultés sont au cœur des débats: l'augmentation continue du taux de chômage, la détérioration persistante des finances publiques et une évolution incontrôlée de l'inflation.

Il est tentant d'affirmer que l'inflation ne constitue pas véritablement un problème pour l'économie. Le STATEC a affirmé que l'inflation n'était pas un mal en soi et même qu'elle injectait un peu de lubrifiant dans les rouages de l'économie. C'est exact, mais le véritable problème qui se pose en matière d'inflation n'est pas de savoir s'il y a ou pas de l'inflation,

mais plutôt à quel niveau elle se situe et à quel rythme elle progresse. Or, on constate à l'heure actuelle une forte augmentation de l'inflation au Luxembourg, notamment en comparaison avec les autres pays européens.

Comme le montre le numéro de Mars 2006 du bulletin «Conjoncture Flash» du STATEC, le taux d'inflation (IPC) continue à se détériorer. Au mois de février 2006, l'inflation atteint 3 %. La pression inflationniste n'est pas uniquement due à l'évolution des prix pétroliers. Au contraire, comme le montre le graphique ci-dessous, l'inflation sous-jacente, qui exclut notamment les prix pétroliers et la plupart des prix qui se forment sur les marchés internationaux, augmente substantiellement. La courbe du taux d'inflation sous-jacente montre parfaitement que, depuis le début de l'année 2005, l'inflation n'est pas uniquement due à des facteurs internationaux, mais résulte en grande partie de facteurs purement luxembourgeois.

avec ceux des autres pays européens, la situation est encore plus grave. La comparaison est effectuée par les services de la Commission européenne grâce à l'indice harmonisé des coûts à la consommation (IPCH), qui constitue le seul instrument de mesure permettant de comparer l'évolution des prix à l'échelle européenne. L'indice national des prix à la consommation (IPC) n'est absolument pas comparable à l'IPCH des autres pays européens, dans la mesure où l'IPC luxembourgeois exclut du calcul de l'inflation la consommation des non-résidents sur le territoire luxembourgeois.

Or, sur la base de l'IPCH, il apparaît clairement que le taux d'inflation au Luxembourg est largement supérieur aux objectifs de la Banque centrale européenne qui tente de maintenir l'inflation dans la zone euro aux alentours de 2 %, selon la méthode IPCH.

Or, comme l'indique le tableau ci-dessous, le Luxembourg est loin de parvenir à cet objectif. Avec 3,8 % d'inflation, le Luxembourg dispose du second taux d'inflation le plus élevé de la zone euro (après l'Espagne 4,1 %), et l'un des plus élevés de l'Union européenne (seuls la Slovaquie (4,3 %), l'Estonie (4,5 %) et la Lettonie (7,0 %) ont une inflation supérieure à celle du Grand-Duché).

Inflation - Salaires
Indice des prix à la consommation
et Inflation sous-jacente



Source: STATEC

■ L'inflation luxembourgeoise: parmi les plus élevées de l'Union européenne

Lorsqu'il s'agit de comparer le taux d'inflation au Luxembourg

	Nov-04	Déc-04	Nov-05	Déc-05	Fév-06
Lux - IPCH	3,8	3,5	3,6	3,4	3,9
UE-25	2,4	2,4	2,3	2,1	2,2
Zone euro	2,3	2,4	2,3	2,2	2,3
Allemagne	2,0	2,2	2,3	2,1	2,1
Belgique	2,1	1,9	2,4	2,8	2,8
France	2,6	2,3	1,8	1,8	2,0

■ Le mécanisme d'indexation automatique contribue à cette inflation incontrôlée

Les pressions inflationnistes ont de nombreuses conséquences négatives sur l'économie.

En premier lieu, l'indexation automatique des salaires ne tient pas compte de la situation compétitive de l'économie luxembourgeoise ni de la situation financière des entreprises. Contrairement à ce que certaines organisations syndicales tentent de faire croire, la situation compétitive du Luxembourg n'est pas brillante.

Le rapport du professeur Fontagné a mis en évidence à son tour les effets négatifs de l'indexation automatique des salaires. En effet, dans une économie compétitive, les salaires dépendent du niveau de productivité et de la création de valeur ajoutée et pas du niveau des prix. Cette anomalie se répercute sur le degré de compétitivité de l'économie luxembourgeoise.

Selon le rapport annuel établi pour l'année 2005-2006 par le World Economic Forum, le Luxembourg se classe au 25^e rang mondial des économies les plus compétitives. Cette position ne s'améliore pas sensiblement par rapport à l'année précédente (26^e place lors du rapport 2004-2005). Ceci place le Luxembourg loin derrière un grand nombre de ses partenaires, et notamment des pays scandinaves (la Finlande, la Suède et le Danemark figurent parmi le groupe de tête des cinq économies les plus compétitives au monde).

Il faut également rappeler que, jusqu'à présent, le déclin de la compétitivité de l'économie luxembourgeoise a été camouflé par les faiblesses structurelles et les désavantages compétitifs des pays voisins. Ces pays sont certes nos principaux partenaires commerciaux, mais surtout nos principaux concurrents lorsqu'il s'agit d'atti-

rer de nouveaux investissements. A l'heure actuelle, les entreprises luxembourgeoises doivent faire face à la fois aux efforts des pays voisins pour accroître les avantages compétitifs de leurs entreprises et par la concurrence féroce que se livrent les nouveaux Etats membres de l'Union européenne et certains pays émergents pour attirer de nouveaux investisseurs (grâce notamment à des coûts de production plus faibles et une fiscalité très favorable). L'avantage de la position stratégique du Luxembourg en Europe occidentale ne suffira pas à lui seul à garantir l'attractivité du Grand-Duché en tant que site d'implantation pour de nouvelles entreprises.

De plus, l'indexation automatique des salaires comporte des effets secondaires importants. En effet, l'indexation concourt au renchérissement du coût du travail. Dans sa dernière note de conjoncture, le STATEC constate une accélération du rythme d'augmentation du coût salarial au Luxembourg: *«sur les neuf premiers mois de 2005, le coût salarial moyen progresse de 3,6 % en moyenne, contre 3,1 % en 2004. Si l'on tient compte du coût salarial moyen par mois et par heure prestée (déclarée à la Sécurité sociale), on constate une plus forte accélération: de +2,9 % en 2004, la progression du coût salarial moyen horaire étant passé à +4,1 % sur les neuf premiers mois de 2005 et se situant en septembre 2005 à quelque 21,7 EUR l'heure.»*

Cette augmentation du coût salarial est problématique, parce qu'elle est déconnectée de l'évolution de la productivité du travail. En effet, l'indexation contribue à la progression des salaires à hauteur de 2,5 points de %. Hors indexation, la progression du coût du travail ne serait que de 1,1 % sur les neuf premiers mois de 2005.

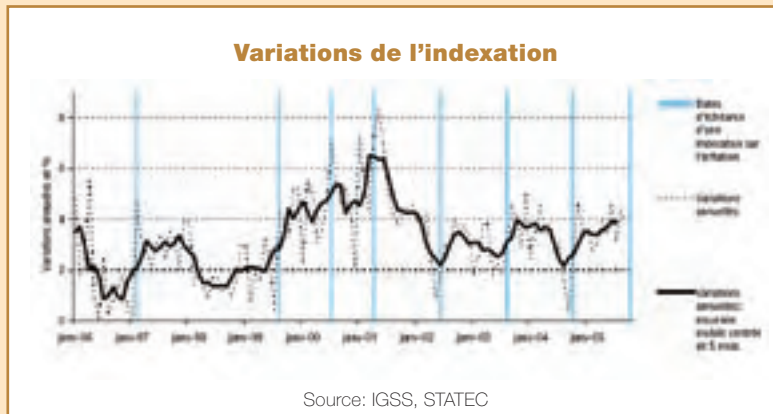
En comparaison internationale, cette situation entraîne une perte d'attractivité du site luxembourgeois, dans la mesure où au

troisième trimestre 2005, le coût horaire total de la main-d'œuvre a augmenté de 3,1 % sur un an au Luxembourg contre +3,8 % au deuxième trimestre, tandis que dans la zone euro, la hausse annuelle passe de 2,5 % à 2,2 % sur la même période et celle de l'UE25 reste inchangée à 2,7 %.

L'automatisme de l'indexation automatique des salaires entraîne également un effet d'auto-allumage: les entreprises fortement intensives en travail ont tendance à répercuter les augmentations de salaires directement sur leurs prix de vente, ce qui alimente à nouveau l'inflation. Le même raisonnement s'applique en matière de tarifs publics: chaque nouvelle tranche indiciaire constitue une occasion pour les administrations de répercuter les hausses de coûts directement sur les tarifs appliqués aux administrés.

L'effet d'auto-allumage est visible sur le graphique ci-contre. En effet, sauf en 2001, chaque nouvelle tranche indiciaire entraîne une accélération des variations annuelles du coût de l'indice des prix à la consommation. Le mécanisme d'indexation automatique tend à entretenir une véritable spirale inflationniste dans laquelle l'inflation entraîne l'indexation automatique laquelle se répercute sur les prix à la consommation qui entraîne à la hausse le taux d'inflation qui entraîne une nouvelle tranche indiciaire etc...

Le mécanisme de l'indexation automatique est également problématique du point de vue psychologique. En effet, un grand nombre de salariés ont l'impression qu'une augmentation salariale à la suite de l'échéance d'une tranche indiciaire n'est pas une réelle augmentation du salaire, étant donné que tous les travailleurs sont mis sur un pied d'égalité. Ils ont l'impression que c'est une augmentation qui leur revient de plein droit, qui leur est accordée par le législateur.



Enfin, le Luxembourg est l'un des seuls pays au monde qui applique un système d'indexation automatique des salaires. Des efforts d'explications considérables sont nécessaires pour faire comprendre ce mécanisme à des investisseurs étrangers potentiels. Ils le ressentent, dans la plupart des cas, comme rigide et compliqué. Cette situation est préjudiciable à l'économie luxembourgeoise dans son ensemble, surtout dans le contexte actuel des récentes restructurations et désinvestissements d'entreprises industrielles.

■ La cohésion sociale souffre d'automatismes socialement inefficaces

Le système d'indexation automatique est sensé garantir le maintien du pouvoir d'achat et préserver la cohésion sociale.

Pour être socialement efficace, le mécanisme de l'indexation devrait contribuer à combler les inégalités. Or, à l'heure actuelle, il est difficile d'admettre que le mécanisme d'indexation automatique concourt à réduire les inégalités ou à préserver le pouvoir d'achat des personnes ayant les plus bas revenus.

Au contraire, le mécanisme actuel entraîne un effet d'auto-allumage qui entretient un niveau d'inflation élevée au Grand-Duché. Cette situation pénalise

particulièrement les personnes à bas revenus. Ils bénéficient certes de l'indexation (comme le reste de la population), mais la revalorisation de leur salaire leur permet difficilement de maintenir leur pouvoir d'achat. L'évolution galopante des prix de l'immobilier illustre parfaitement les difficultés d'une part croissante de la population à financer l'achat d'un logement.

Un mécanisme d'indexation qui chercherait effectivement à remplir une mission sociale devrait avoir pour principale préoccupation le respect d'une certaine forme d'équité sociale. En d'autres termes, il est faux de croire que c'est en revalorisant automatiquement les salaires de l'ensemble de la population que le pouvoir d'achat des classes sociales les plus défavorisées se trouverait préservé ou amélioré.

Pour redonner au mécanisme d'indexation une vocation sociale, il est important de garantir que le mécanisme d'indexation profite davantage aux salariés à bas revenus qu'aux salariés les mieux rémunérés.

Pour cela, la Chambre de Commerce rappelle que l'UEL a proposé de limiter l'adaptation des salaires à 1,5 fois le salaire social minimum. Cette limitation donnerait à l'échelle mobile une vocation sociale alors qu'elle garantirait le maintien du pouvoir d'achat aux couches sociales les plus touchées par l'évolution du coût de

la vie, sans pour autant conduire à des augmentations salariales exorbitantes par rapport à la finalité initiale du mécanisme.

Le seuil de 1,5 fois le SSM se justifie d'abord en raison de considérations sociales et ensuite pour des considérations d'opportunité économique. En effet, le niveau de salaire visé est très proche du salaire médian. En d'autres mots, presque la moitié de la population active du secteur privé se verrait appliquer l'adaptation intégrale du salaire individuel au coût de la vie. Cette partie de la population, qui est la plus fragilisée par l'évolution du niveau de l'inflation garderait son pouvoir d'achat intact.

Le seuil de 1,5 fois le SSM constitue en même temps un seuil maximum à envisager pour des raisons de compétitivité. Le coût en résultant de l'adaptation indiciaire pour les entreprises serait diminué de quelque 40 % par tranche indiciaire.

Une telle mesure redonnerait au mécanisme d'indexation automatique sa dimension sociale et permettrait de réduire considérablement l'effet d'auto-allumage. La compétitivité de l'économie s'en trouverait renforcée tout en préservant l'équité sociale. Dans le même temps, cette mesure devra s'accompagner, pour garantir une réduction significative du niveau d'inflation au Luxembourg, de plusieurs mesures structurelles à travers la mise en place d'une véritable politique anti-inflationniste.

■ Une véritable politique anti-inflationniste pour maintenir la compétitivité de l'économie luxembourgeoise

L'effet néfaste de l'inflation sur la croissance économique néces-

site une action politique vigoureuse. Tous les acteurs économiques et sociaux (pouvoirs publics, entreprises et salariés) ont intérêt à ce que le Luxembourg parvienne à contrôler plus efficacement son inflation et à ramener le taux d'inflation à un niveau inférieur à celui de nos principaux partenaires économiques. Cet objectif est essentiel dans la perspective de la préservation du pouvoir d'achat réel, du maintien de la compétitivité des entreprises et de la maîtrise des finances publiques. Cette politique anti-inflationniste volontariste doit, pour être efficace, englober plusieurs types de mesures:

1. La maîtrise des tarifs et des prix administrés

Les autorités publiques doivent faire preuve d'une plus grande retenue. Elles devraient s'interdire de procéder à une hausse des tarifs publics tant qu'elles n'auront pas mis en place une politique rigoureuse de baisse des coûts. Cette politique doit en parallèle viser à optimiser les performances des services publics, afin d'augmenter leur efficacité et leur rendement. Plutôt que de répercuter pour des raisons budgétaires ou autres des hausses de coûts sur les tarifs et prix administrés, il importe d'améliorer constamment le rapport coût/qualité-efficacité en réalisant par exemple des économies d'échelle ou encore des gains de productivité. Il va sans dire que la politique salariale menée par les autorités publiques et la délimitation des activités soumises au régime statutaire de la fonction publique doivent également s'inscrire dans cette logique.

De même, les clauses portant adaptation automatique des prix et tarifs à l'évolution du coût de la vie concourent à l'accentuation de l'effet certain d'auto-allumage de

l'inflation. Pour éviter par le biais de ces adaptations automatiques le relèvement consécutif du niveau général du coût de la vie qui alimente la spirale inflationniste, il s'agit d'abandonner ces mécanismes. Dans son avis sur le budget de l'Etat pour 2006, la Chambre de Commerce a proposé au gouvernement d'amender en conséquence les contrats conclus par les pouvoirs publics comprenant des clauses de ce type.

2. Le panier des biens et services observés

La composition que la pondération des différents biens et services qui servent de base au calcul de l'indice des prix à la consommation doivent être soumis à une appréciation critique pour en faire aussi un véritable instrument de politique de santé publique et d'environnement. C'est le cas des carburants dont le retrait (ou éventuellement une pondération moins importante) pourrait entraîner auprès du consommateur un changement des habitudes l'incitant à prendre davantage recours au transport public et de se servir de voitures à faible consommation. Cette politique serait par ailleurs en ligne avec la modulation prochaine des taxes d'immatriculation des voitures et aurait le mérite de ne plus pénaliser les secteurs à la fois forts consommateurs de gasoil et occupant un taux très élevé de main-d'œuvre, tel le secteur des transports.

Il en est de même en ce qui concerne les carburants pour chauffage, alors que la pondération surfaite de ces produits est le reflet d'une consommation trop importante, voire d'un gaspillage d'énergie. Une pondération moindre pourrait se justifier par ailleurs également d'un point de vue social alors que l'allocation de chauffage que perçoivent les ménages à fai-

ble revenu vient d'être relevée récemment.

Finalement en ce qui concerne l'énergie électrique, il conviendrait de neutraliser les hausses de prix au regard de l'indexation afin de ne pas mettre les entreprises doublement à contribution, en tant que consommateurs et en tant qu'employeurs. Il en résulterait un partage plus équitable des frais du fonds de compensation, dont les besoins financiers vont croissant.

3. Le fonctionnement des marchés

Une concurrence effective constitue le meilleur garant de la politique de lutte contre l'inflation. Avec le marché unique et l'introduction de l'euro, l'économie luxembourgeoise n'a jamais été aussi ouverte qu'elle ne l'est aujourd'hui. S'engager résolument dans la modernisation de notre économie et dans l'amélioration de la compétitivité permet aux entreprises d'être concurrentielles et de contribuer à travers les mécanismes de marché à réduire les pressions inflationnistes. C'est pourquoi il est nécessaire de déréglementer les marchés des produits et services et d'user de la nouvelle législation en matière de concurrence afin de garantir qu'une concurrence saine puisse s'y instaurer et garantir des prix compétitifs.

Le marché du travail doit à son tour être libéré d'un certain nombre de contraintes externes qui empêchent son fonctionnement efficace. Il s'agit en l'occurrence de la fixation de prix minima excluant un certain nombre de demandeurs d'emploi du marché en question.

Enquête communautaire

Enfants et vie professionnelle: des progrès restent à faire



A l'occasion de la journée internationale de la femme le 8 mars, le STA-TEC publie quelques résultats issus du module ad hoc 2005 de l'enquête sur les forces de travail¹ axé sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

■ 2/3 des femmes bénéficient d'une flexibilité horaire au travail

Dans les questions relatives à la flexibilité du travail dans l'enquête en question, 68 % des femmes ayant un emploi ont répondu qu'il était en général possible de modifier, d'une heure au moins, le début et/ou la fin de la journée de travail pour des raisons familiales. Pour 6 % cela est rarement possible alors que pour les 26 % restants cela n'est jamais possible.

Les proportions sont différentes lorsqu'il s'agit de pouvoir organiser les horaires de travail afin de prendre des jours de congé pour

raisons familiales (en dehors des vacances et congés spéciaux); moins de 40 % des femmes bénéficieraient de cette flexibilité.

L'enquête révèle également que près de 90 % des femmes en emploi n'ont pas été absentes du travail au cours des 12 derniers mois pour des raisons de maladie des membres de la famille ou pour des urgences en dehors des jours de congé. 5 % d'entre elles auraient eu recours aux congés spéciaux rémunérés.

Finalement, 2 % des femmes exerçant une profession ont déclaré s'occuper régulièrement d'autres enfants âgés de 14 ans ou moins n'appartenant pas au ménage. Ce taux s'élève à 5 % chez les femmes inactives âgées entre 15 et 64 ans.

■ 45 % des femmes ont pris un congé parental

Quelque 45 % des femmes en emploi de l'échantillon considéré qui avaient légalement droit au congé parental ont déclaré l'avoir pris au cours des 12 derniers mois, dont près de 67 % à temps plein. Parmi celles qui n'ont pas pris le congé parental alors qu'elles y avaient légalement droit, 9 % invoquent une rémunération trop faible et 16 % une incidence négative sur la carrière ou une impression défavorable auprès de l'employeur.

■ Près d'un tiers des femmes en emploi font appel à un service de garde professionnel

Il ressort de l'enquête en question que 31 % des femmes rési-

dent exerçant une activité professionnelle confient la garde des enfants âgés de 14 ans ou moins, vivant dans leur ménage, à un service de garde rémunéré (y compris l'enseignement précoce) alors que 22 % d'entre-elles ont recours aux membres de la famille, voisins ou amis sans contrepartie d'une rémunération. Dans près de 6 % des cas, cette tâche est confiée au conjoint vivant dans le ménage et quelque 40 % des femmes ayant un emploi ont déclaré n'avoir recours à aucune modalité de garde, sans doute en raison de l'âge plus élevé des enfants.

En ne retenant que celles ayant recours à une des modalités de garde citées plus haut, il apparaît que 52 % d'entre-elles font appel à un service de garde professionnel, 10 % au conjoint vivant dans le ménage et 38 % aux amis, à la famille ou aux voisins. Ces mêmes résultats ventilés par nationalité font apparaître que 37 % des Luxembourgeoises ont recours aux services rémunérés ou au précoce (contre 65 % chez les étrangères) alors que plus de 50 % font appel aux amis, à la famille ou aux voisins (contre 26 % chez les étrangères). Cette dissemblance peut s'expliquer par le simple fait que les étrangères ont souvent peu de membres de famille au Grand-Duché.

Alors que l'âge de la femme ayant un emploi semble avoir peu d'impact sur le mode de garde choisi, il varie sans surprise avec le poste occupé, le niveau d'instruction ou encore le mode de travail. Ainsi, 67 % des femmes occupant un poste de supervision ou d'encadrement ont recours aux services de garde professionnels alors que

NOTES

¹ L'enquête forces de travail (EFT) est une enquête communautaire annuelle en continu menée auprès de quelque 8.500 ménages résidents. Elle comporte tous les ans un module spécial dédié à un sujet particulier.

près de 20 % d'entre-elles confient leurs enfants aux amis, voisins ou membres de la famille. Ces proportions atteignent respectivement 50 % et 40 % chez les femmes n'exerçant pas de poste de supervision. Corrélativement, on observe le même phénomène en considérant le niveau d'instruction. En effet, 60 % des femmes universitaires en emploi (BAC+3 ou +4) ont recours aux services de garde professionnels contre moins de 50 % de celles ayant achevé les niveaux secon-

naires inférieur ou supérieur. Pour ce qui est du mode de travail, on observe que cette première proportion atteint également quelque 60 % chez celles travaillant à temps plein contre 45 % chez celles travaillant à temps partiel.

Plus surprenant peut cependant paraître le fait que 80 % des femmes ayant un emploi déclarent ne pas avoir pris de congé, ni réduit le nombre d'heures travaillées ou pris d'autres dispositions sur le plan professionnel au cours des

12 derniers mois pour s'occuper des enfants pendant les vacances scolaires ou lors de l'indisponibilité du service de garde habituel. L'explication est probablement qu'elles adaptent leurs congés aux fermetures des services de garde.

Comme il s'agit d'une enquête communautaire, la centralisation des données par EUROSTAT permettra d'envisager une comparaison européenne des pratiques de conciliation de la vie active et de la vie familiale. ■

Etude PricewaterhouseCoopers

64 % des entreprises européennes n'utilisent pas la facturation et l'archivage électroniques

Selon une étude menée par PricewaterhouseCoopers en 2005, il apparaît que seulement 36 % des entreprises européennes participant à l'enquête et possédant un important volume de factures, recourent à la facturation et à l'archivage électroniques.

«Il est surprenant d'apprendre que la majorité des entreprises continuent de facturer sur papier plutôt que de recourir à un système de facturation électronique. Ces entreprises ratent une occasion-clé d'améliorer l'efficacité de leurs processus, de réduire leurs coûts et d'accélérer les paiements», affirme Anne Murrath, Associée au sein du département fiscal de PricewaterhouseCoopers Luxembourg.

Pour information, la facturation électronique, ou e-facturation, signifie concrètement que les factures sont envoyées par voie électronique. L'archivage électronique, ou e-archivage, consiste à



stocker les factures sur support électronique.

Bien que les avantages de l'e-facturation et de l'e-archivage soient indéniables, beaucoup d'entreprises ayant la taille et le volume critique n'ont pas encore franchi le pas. Les résultats de l'étude démontrent que ce n'est ni par défaut de moyens technologiques aptes à supporter le système, ni par absence de cadre légal (ces deux éléments sont en effet

déjà en place); mais bien par manque de connaissance des obligations légales spécifiques et des éléments stratégiques, opérationnels et techniques à prendre en compte pour adopter tant la facturation que l'archivage électroniques.

Dans ce contexte, la directive européenne de 2001 relative à la facturation a pour objectif de faciliter, de moderniser et d'harmoniser la facturation (électronique) et l'archivage (électronique) en matière



de TVA. Cette directive a été intégrée dans la législation nationale des 15 Etats membres de l'époque pour janvier 2004 et dans les dix nouveaux Etats membres pour mai 2004. Bien que les obstacles légaux soient ainsi levés, que des solutions technologiques soient disponibles et qu'il faille s'attendre à une nette augmentation de l'efficacité et à une importante diminution des coûts, l'e-facturation et l'e-archivage ne sont pas encore très répandus à l'heure actuelle.

Le nouvel ouvrage publié par PricewaterhouseCoopers, «Global (E-)Invoicing and (E-)Archiving – Increasing Efficiency and Reducing Costs» vise à combler ce manque de connaissances, en outillant les entreprises de manière à tirer profit des avantages qu'un système de facturation électronique peut leur offrir. Cet ouvrage fournit aux entreprises

des conseils et des recommandations pratiques sur les règles et la manière de procéder pour mettre en place un tel système. Il offre également une perspective mondiale, en dressant un aperçu des règles appropriées en matière de facturation et d'archivage TVA/GST dans 41 pays.

«L'e-facturation et l'e-archivage en sont encore à leurs débuts, commente Vincenzo Lomonaco, Associé chez PricewaterhouseCoopers Luxembourg. La législation est prête et la technologie existe. Il revient maintenant aux entreprises de faire le pas.

Et elles le feront certainement. Dans 12 mois, les résultats de cette étude devraient être tout différents.»

Le livre «Global (E-)Invoicing and (E-)Archiving – Increasing Efficiency and Reducing Costs» peut être commandé via le site Internet www.pwc.com/lu. Le rapport «E-invoicing and e-archiving – take the next step», rédigé à la suite de l'étude mentionnée ci-dessus, peut également être téléchargé à cette adresse.

(communiqué par PWC) ■



Chambres d'hôtes

2 sojels en B & B

Jeanne et Maurice POSLOUX

6 rue du Château d'eau • 50560 Blainville-sur-mer/France
Tel/Fax 00 332 33 45 34 13 • GSM 00 336 67 62 12 46

2 chambres • TV, salle d'eau et WC privés.

Cour et terrain fermés. Commerces, restaurants, plage, golf, casino à proximité.

lit bébé sur demande • Pour séjour 1 semaine: 1 dîner offert.

Ouvert toute l'année / Animaux refusés

1 personne: 40 € • 2 personnes: 45 € • personne supplémentaire: 10 €

KEWLOX®

Meubles modulaires de rangement

KEWLOX, ce sont des armoires, des étagères, des penderies, des vitrines, des bibliothèques et beaucoup plus encore.

Des milliers de combinaisons de meubles pour particuliers et professionnels.

285,69 €

ARMOIRE

- 80 x 42 x 141 cm
- finition MDF revêtu blanc
- portes en verre acrylique
- cornières galvanisées

www.kewlox.lu

HEURES D'OUVERTURE:

Mardi-vendredi de 8h-12h et de 13h-18h

Samedi de 10h-12h et de 13h-17h

ICM SA / KEWLOX Luxembourg

30, rue de Hesperange L-1731 Luxembourg-Bonnevoie

Tel +352 44 65 66 • Fax +352 26 19 65 66





Le leasing made by ING Lease:

efficace, rapide, fiable

ING 
LEASE

STATEC

Production industrielle:

+ 6,0 % en 2005

Le STATEC vient de publier les résultats des enquêtes mensuelles de l'activité dans l'industrie et la construction pour le quatrième trimestre de 2005.

Après un bon troisième trimestre (+3,2 %), la production (corrigée des variations saisonnières) de l'industrie luxembourgeoise s'est accrue de 1,5 % au dernier trimestre 2005 par rapport au trimestre précédent. Pour le troisième trimestre consécutif, l'indice de la production sidérurgique a augmenté (+4,8 %) et a ainsi été un des moteurs principaux de la croissance du secteur. Dans les autres branches industrielles, la croissance de la production est évaluée à 1,1 % par rapport au trimestre précédent.

Malgré la restructuration du tissu industriel et de la forte concurrence, surtout des pays de l'Est européen et asiatiques, l'activité industrielle luxembourgeoise en son ensemble est restée compétitive.

L'indice de la production industrielle, corrigé de l'inégalité du nombre de jours ouvrables, a

augmenté de 6,0 % au cours de l'année 2005. Dû à la faiblesse de l'activité au début de l'année, la production sidérurgique luxembourgeoise reste avec 11,2 %, largement en-dessous de celle notée en 2004. Les autres activités industrielles, avec +7,4 %, compensent quand-même largement ce recul.

La branche de l'électricité et du gaz (+22,6 %) a eu le plus grand impact sur la croissance totale du secteur. Dans onze autres branches, la production industrielle a été également en hausse en 2005.

Parmi celles-ci, il faut noter surtout les machines et équipements (+12,4 %), l'alimentation (+10,3 %), les équipements électriques et électroniques (+9,4 %) et le travail des métaux (+6,1 %). Hormis la sidérurgie, six autres branches ont signalé une baisse d'activité, parmi lesquelles la première transformation des métaux, métaux non ferreux et fonderie (-5,8 %) et le matériel de transport et autres (NACE 34 à 36, -2,0 %) ont eu le plus important impact négatif sur le résultat total.

Comparée à 2004, l'activité dans la construction est restée quasiment stable (-0,6 %). Le sous-secteur du génie civil (-9,0 %), demeurait sévèrement touché par la faible demande provenant des travaux publics, tandis qu'avec +1,6 %, l'activité dans les autres corps de métiers a légèrement été en hausse. Au dernier trimestre de 2005 et par rapport au troisième trimestre de la même année, la production corrigée des variations saisonnières dans la construction a augmenté de 2,2 %. Dans les deux sous-secteurs, le niveau de la production a évolué positivement: dans le gros-œuvre, l'activité a augmenté de 2,3 % et ainsi, cette hausse a été plus importante que celle du génie civil (+1,5 %).

Le coût salarial par unité produite de l'industrie luxembourgeoise a diminué de 2,1 % au cours de l'année 2005 par rapport à 2004. Ceci signifie que l'indice de la production a augmenté plus vite que celui des coûts salariaux. Par contre, et sur la même période, ce même indicateur s'est dégradé de 4,1 % dans le secteur de la construction. ■

BUREAUX
SANITAIRES
REFECTOIRES
SALLES DE CLASSES
BOXES POUR CHEVAUX
OCCASIONS, etc

besoin D'ESPACE ???

www.contimpex.lu

CONTIMPEX
L-5368
SCHUTTRANGE
TEL: 35 69 48
FAX: 35 80 09

Indices de la production - Base 100 en 2000

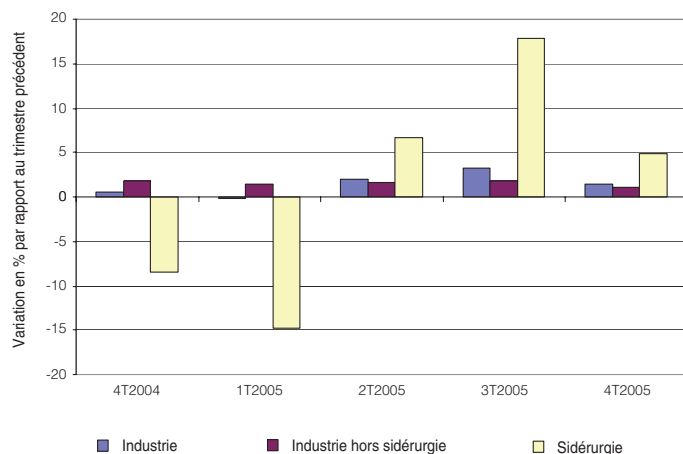
(taux de variation en %)	2005/2004 ¹	Par rapport au trimestre précédent ²
Industrie	6,0	1,5 *
Industrie hors sidérurgie	7,4	1,1
Sidérurgie	-11,2	4,8
Biens intermédiaires	-0,4	-2,2
Biens d'équipement	11,8	-10,8
Biens de consommation	1,2	-4,6
Biens énergétiques	22,6	4,0
Construction	-0,6	2,2 *
dont: Bâtiment	1,6	2,3
dont: Génie civil	-9,0	1,5

1): moyenne des 12 mois / mêmes mois de l'année précédente (corrigée des inégalités des jours ouvrables, cjo)

2): 4^e trimestre 2005 / trimestre précédent (corrigé des variations saisonnières, cvs)

*) : agrégation des deux composantes désaisonnalisées

Production industrielle corrigée des variations saisonnières



Source: STATEC

La publication
Indicateurs rapides Série B
est disponible au STATEC,
b.p. 304, L-2013 Luxembourg,
tél.: 478-4219,
fax 46 42 89,
e-mail: info@statec.etat.lu
et peut être téléchargée
gratuitement à l'adresse
www.statistiques.public.lu

MATERIEL ELECTRIQUE ■ APPAREILS ELECTRIQUES ■ APPAREILS DE MESURE
ECLAIRAGE ■ SECURITE ■ AUDIO-VIDEO-SAT

A.R.T.ECH

L'ART DE LA TECHNOLOGIE

SOCIETE ANONYME

70, MILLEWEE • GASPERICH • BP 1044 • L-1010 LUXEMBOURG
TEL. 49 33 33 • FAX 40 26 34 • E-mail com@artech.lu

Projets de loi soumis pour avis

Nous reproduisons en annexe les projets de loi et les projets de règlements grand-ducaux dont la Chambre de Commerce a été saisie pour avis. Une copie intégrale des projets sous rubrique peut être obtenue sur simple demande auprès de la Chambre de Commerce, tél.: 42 39 39-330.

■ **Ministère des Finances**

Projet de loi portant transposition de la directive 2004/25/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les offres publiques d'acquisition. (3028WJE/DAN)

Projet de loi portant renforcement des structures de direction des administrations fiscales. (3038MCH)

■ **Ministère de la Sécurité Sociale**

Projet de règlement grand-ducal portant homologation du règlement d'ordre intérieur de la Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels. (3029TCA)

■ **Ministère du Travail et de l'Emploi**

Projet de règlement grand-ducal concernant les prescrip-

tions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques). (3031AFR)

Projet de loi portant transposition de la directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier. (3040AFR)

■ **Ministère de la Santé**

Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 14 décembre 2000 concernant la protection de la population contre les dangers résultant des rayonnements ionisants. (3032MCH)

Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 22 février 1985 concernant les objets céramiques destinés à entrer en contact avec les denrées alimentaires.

Projet de règlement grand-ducal portant fixation des modes de prélèvement d'échantillons et des méthodes d'analyse pour le contrôle officiel des teneurs des denrées alimentaires en toxines de *Fusarium*. (3041MCH)

■ **Ministère des Transports**

Projet de loi modifiant la loi modifiée du 28 décembre 1920 autorisant le Gouvernement à édicter un statut réglementant les conditions d'emploi, de travail,

de rémunération et de mise à la retraite des employés et ouvriers occupés au service des exploitants de chemins de fer situés sur le territoire du Grand-Duché. (3033TCA)

Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 25 novembre 2005 fixant les rémunérations et indemnités des membres du conseil d'administration et du secrétaire de la Régie Générale des Transports Publics. (3034TCA)

Projet de règlement grand-ducal portant approbation du programme de la formation spéciale pour les agents visés à l'article 22, paragraphe 3 de la loi modifiée du 29 juin 2004 sur les transports publics. (3036KJE)

Projet de règlement grand-ducal

- a) définissant les modalités d'accès aux capacités et autres services de l'infrastructure ferroviaire luxembourgeoise et
- b) modifiant le règlement grand-ducal du 31 mars 2003 définissant les modalités d'application des redevances de l'infrastructure ferroviaire luxembourgeoise. (3037TCA)

■ **Ministère de l'Agriculture, de la Viticulture et du Développement rural**

Projet de règlement grand-ducal établissant les règles de police sanitaire relatives à l'importation et au transit, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, de certains ongulés vivants. (3035MCH)

à la **Chambre de Commerce**

■ **Ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle**

Projet de règlement grand-ducal déterminant les conditions dans lesquelles les demandeurs ont accès à la formation prévue à l'article 14 de la loi du... relative au droit d'asile et à des formes complémentaires de protection. (3042BJO)

Projet de loi autorisant le Lycée technique du Centre à offrir des classes internationales préparant

au diplôme du baccalauréat international (BI).

Projet de règlement grand-ducal déterminant l'organisation des classes internationales au Lycée technique du Centre. (3043TRO)

■ **Ministère des Classes Moyennes, du Tourisme et du Logement**

Avant-projet de loi sur le contrôle des voyageurs dans les établissements d'hébergement.

Règlement grand-ducal relatif au modèle des fiches à tenir par les tenanciers d'établissements d'hébergement. (3039MCH)

■ **Ministère de la Justice**

Projet de règlement grand-ducal relatif à l'obligation pour les transporteurs de communiquer les données relatives aux passagers. (3044BJE)

Sécurité sociale

Le **CCSS** élargit son offre de services informatiques en ligne

Dorénavant, toute personne affiliée à la sécurité sociale luxembourgeoise pourra commander un certificat d'affiliation sur le site Internet du Centre commun (www.ccss.lu). Il y a de plus en plus d'administrations ou d'institutions privées et publiques qui demandent ce certificat (p.ex. le Ministère du Logement, l'ADEM etc.)

Il renseignera toutes les occupations enregistrées dans les fichiers du Centre commun au

moment de la demande, sans pour autant indiquer un quelconque droit à prestations. Le demandeur pourra définir la période pour laquelle les enregistrements sont demandés.

Le certificat d'affiliation sera envoyé à l'adresse de la personne telle qu'elle est enregistrée au répertoire national.

Il suffit d'indiquer le matricule national et éventuellement la période pour laquelle le certificat d'affiliation est demandé.

Les administrations et institutions qui exigent de leurs clients la production de tels certificats pourront dorénavant, dans un souci de service au client, demander ce certificat par Internet pour leurs clients au lieu de leur imposer de se déplacer aux guichets du Centre commun.

A noter que le certificat d'affiliation ne sera plus signé par un employé du Centre commun.

Pour plus d'informations: www.ccss.lu.

Comptabilité - Fiscalité - Salaires - Secrétariat

Economisez du temps et de l'argent !

BClux, le partenaire privilégié des PME

9, route des Trois Cantons - L-8399 Steinfort (Windhof) - Tél.: (+352) 39 53 991 - Fax: (+352) 39 53 98
E-mail: info@bclux.lu - Site web: <http://www.bclux.lu>



La bourse luxembourgeoise de recyclage



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Environnement
Administration de l'environnement



Mieux vous écouter,
Mieux vous écouter,
mieux vous guider
mieux vous guider !

ESPACE ENTREPRISES

Lieu de documentation, de service et de conseil individuel gratuit, l'Espace Entreprises met ses ressources humaines et informationnelles à la disposition des entreprises nouvelles, expérimentées ou orientées vers l'importation et l'exportation.

Que ce soit dans des domaines juridique, administratif, économique, social, dans le cadre d'une création, d'une reprise ou d'une transmission de société, la mission de l'Espace Entreprises est d'assister dans les meilleures conditions ceux qui, par leur initiative, contribuent à l'expansion de l'économie luxembourgeoise.

Votre partenaire pour la réussite





IC = PFS*

WE PRODUCE THE DOCUMENTS SO YOU DON'T HAVE TO.



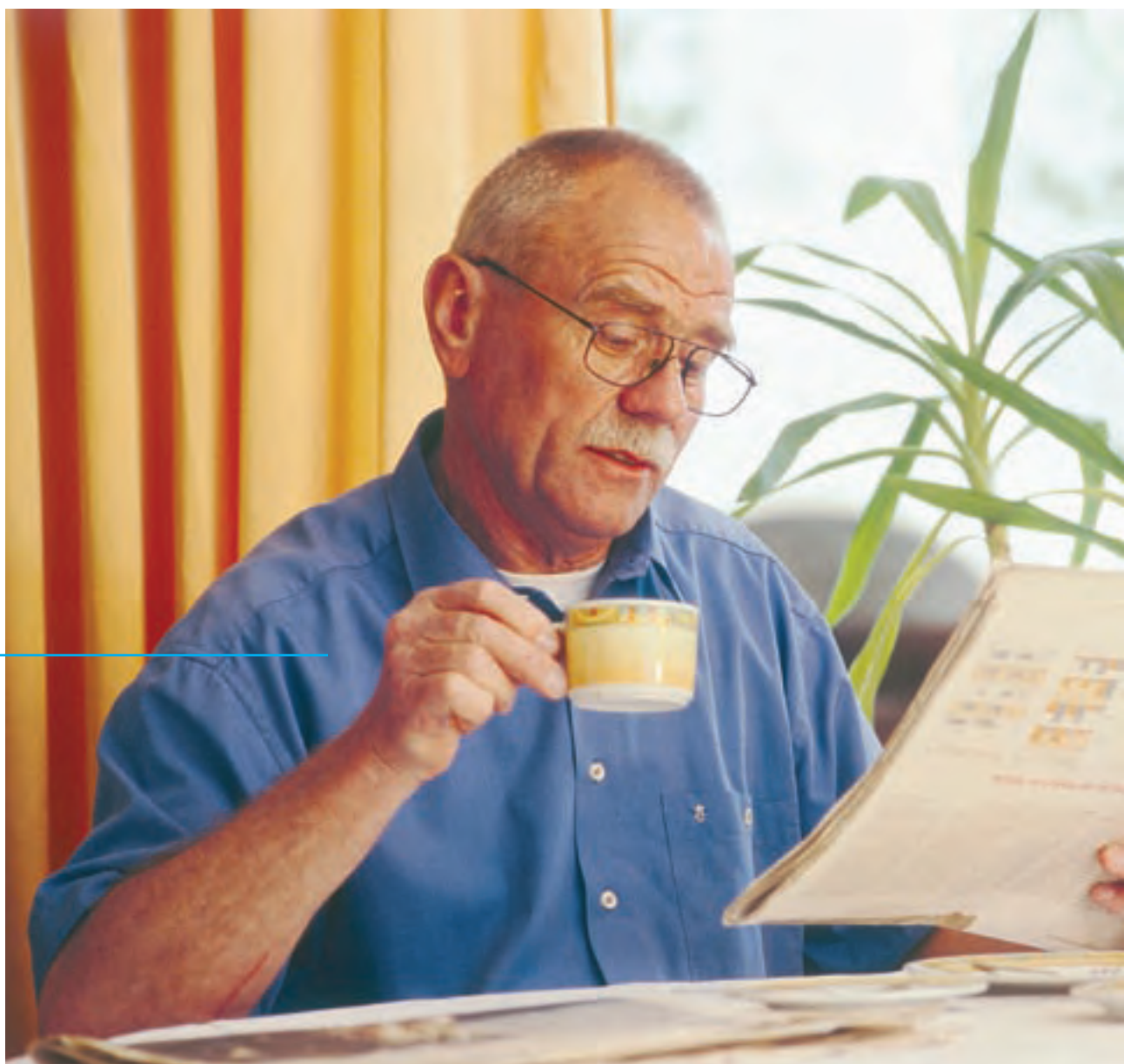
IMPRIMERIE CENTRALE
SOCIETE ANONYME - LUXEMBOURG

Sales: +352 48 00 22-242
sales@ic.lu • www.ic.lu

* Professional of the Financial Sector
Client Communication Agent

Les prévisions sur **estimées trop** les

Pour maintenir le niveau de pension actuel, l'UEL préconise des mesures immédiates visant à alléger la charge du régime général de pension.



L'assurance pension optimistes par organisations patronales



Selon les dires du ministre de la Sécurité sociale, «la situation financière du régime général de pension est saine et présente des conditions favorables aux adaptations que la viabilité financière rendra nécessaires dans les décennies à venir». Les organisations patronales ne peuvent accepter ces propos qu'elles considèrent être beaucoup trop optimistes.

L'UEL a en effet comparé les pronostics faits en 2001 par le Bureau International du Travail (BIT) avec la réalité d'aujourd'hui. Il s'avère que malgré l'évolution économique favorable en comparaison internationale qu'a connue notre pays au cours des cinq dernières années et malgré que les agrégats essentiels qui déterminent la viabilité financière des régimes de pension aient dans l'ensemble été sains, la situation financière du régime général de pension se situe bien en deçà du scénario pessimiste prévu par l'étude du BIT.

Sans vouloir entrer dans le détail des technicités de l'étude l'IGSS, l'UEL constate que les prévisions de l'IGSS se fondent sur d'autres paramètres que ceux utilisés dans l'étude du BIT et rendent donc toute comparaison avec les pronostics de cette étude très difficile. N'empêche que malgré les hypothèses de l'IGSS que l'on doit qualifier de favorables, la viabilité du système viendra à terme autour des années 2030, c'est-à-dire dans moins de 20 ans.

Il est dès lors étonnant que les prévisions sur l'évolution du régime de pension faites par



l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) et sur lesquelles s'est basé le ministre soient présentées de façon si positive.

Il est donc impératif de se placer dans une véritable optique du long terme, c'est-à-dire de prévoir une couverture du système de pension s'étalant sur un minimum de 60 ans si l'on prend en compte que la durée moyenne d'une carrière professionnelle s'élève à 40 ans et celle d'une retraite à 20 ans. Car si aucune mesure n'est prise, les salariés qui ont moins de 45 ans aujourd'hui ne bénéficieront pas

des prestations pour lesquelles ils auront cotisé tout au long de leur carrière au même titre que la génération actuelle des personnes retraitées. Ceci est d'autant plus vrai qu'une augmentation des cotisations – qui reviendrait pratiquement à un dédoublement des prestations actuelles – ne pourra pas être envisagée au risque d'entraîner un effondrement de l'économie.

Etant donné l'ampleur des dépenses à encourir par le système des pensions dès les années 2020, il est tout à fait illusoire de vouloir introduire des «ressources financières nouvelles» tel que

prôné par le ministre pour maintenir les ressources financières à leur niveau actuel, d'autant plus que ces ressources risqueraient de peser encore davantage sur l'économie nationale. Par ailleurs, un relèvement tellement important de l'effort des cotisations est de nature à ébranler la solidarité intergénérationnelle inhérente au système.

Pour conclure, il s'agit de prendre dans l'immédiat des mesures visant à alléger la charge du régime général de pension dans le but de pérenniser un niveau de prestation résiduel important.

(Communiqué par l'UEL) ■

21 mars 2006

Diversité dans l'entreprise:

une réponse au handicap et aux autres motifs de discrimination

NOTES

¹ Motifs couverts par l'article 13 du Traité d'Amsterdam



Handicapés et LCGB «Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond», l'UEL «Union des Entreprises Luxembourgeoises», le Ministère de la Famille et de l'Intégration ainsi que le Ministère du Travail et de l'Emploi ont organisé une conférence nationale visant la promotion de l'égalité des chances pour tous en milieu professionnel, c'est-à-dire l'élimination de toute forme de discrimination que ce soit sur la base d'un handicap, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'origine raciale ou de la religion¹.

En présence de Madame Jacobs, ministre de la Famille et de l'Intégration, Monsieur Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi, et de Monsieur Reckinger, Vice-Président de l'UEL, la conférence du 21 mars a voulu sensibiliser les responsables de la politique du per-

sonnel des entreprises aux droits et à la situation des personnes handicapées et a fortement plaidé en faveur d'une politique de diversité générale.

La conférence était composée de deux parties dont la première revêtait un caractère informatif. Ainsi, Monsieur Hurt du service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi y a fourni les informations nécessaires au sujet de la législation existante en matière d'aides aux entreprises lors de l'embauche de personnes porteuses de handicaps.

La deuxième partie était consacrée à un échange de bonnes pratiques reflétant les différentes manières dont les responsables d'entreprise interprètent concrètement la diversité dans l'entreprise. Ainsi, pour Monsieur Pit Hentgen, Directeur général de

Dans le cadre de la Journée Internationale pour l'Élimination de la Discrimination Raciale les syndicats OGB-L/DTH «Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg» – Département des Travailleurs

La Luxembourgeoise, la diversité fait partie intégrante de la culture d'entreprise dont l'humanisme et la solidarité sont les principaux moteurs. Monsieur Paul Zeimet, Société Electrique de l'Our – SEO, quant à lui, a illustré par des exemples concrets la façon dont SEO intègre les travailleurs à capacité réduite au sein de l'entreprise. Monsieur Jean-Pierre Mullenders, Directeur Randstad Interim S.A. a présenté le secteur intérimaire comme un véritable reflet des politiques de recrutement du personnel, la culture d'entreprise de Randstad ayant cela de particulier qu'elle forme les consultants à répondre à des situations de dis-

crimination et à intégrer au mieux le potentiel humain dont ils disposent.

Enfin, Madame Dominique Schmit, responsable Ressources Humaines Soludec, est pour sa part convaincue qu'une politique de diversité dépend surtout de l'engagement personnel des responsables de l'entreprise.

Un compte rendu plus étoffé de la conférence paraîtra dans la prochaine édition.

(Communiqué par le Commissariat du Gouvernement aux Etrangers / Ministère de la Famille et de l'Intégration, le Ministère du Travail et de l'Emploi, l'OGB-L/DTH, le LCGB, et l'UEL.) ■



FFCEL

Assemblée générale des femmes cheffes d'entreprise

La Fédération des femmes cheffes d'entreprise du Luxembourg (FFCEL) a récemment tenu sa première assemblée générale après sa création en 2004. Après avoir présenté un rapport d'activités chargé pour l'année écoulée, les membres du Conseil d'administration ont soumis le programme de travail de la FFCEL pour l'année à venir. A côté de conférences visant à apporter les connaissances nécessaires pour monter une entreprise ou pour se maintenir à jour, la FFCEL se propose d'organiser des visites d'entreprises ainsi que de participer à des événements au niveau européen et mondial. Ayant réussi à faire adhérer d'emblée 75 membres au cours de la première année de son existence, la FFCEL envisage de continuer sa politique de recrutement de femmes cheffes d'entreprise de façon à pouvoir encore mieux se confirmer dans le monde économique.



■ Lancement du «Woman Business Manager of the Year Award»

A l'occasion de l'assemblée générale, le Prix «Woman Business Manager of the Year Award» a été présenté, prix que la Dexia Banque Internationale à Luxembourg vient de lancer. Ce prix sera décerné en automne de cette année à une entreprise luxembourgeoise créée ou reprise depuis plus de trois ans et dirigée au quotidien par une femme. La FFCEL sera représentée

dans le jury de cet award. Les dossiers de candidature peuvent être téléchargés du site de la Dexia.

Le Conseil d'administration de la FFCEL se compose comme suit: Claudine Speltz, Présidente, Doris de Paoli, Vice-Présidente, Joëlle Letsch, Secrétaire Générale, Nicole Avez-Nana, Trésorière, et les membres Valérie Dubois, Eva Ferranti, Françoise Folmer, Clara Moraru, et Maria Pietrangeli.

(Communiqué par la FFCEL – www.ffcel.lu) ■

Formation professionnelle continue

Le **secteur financier** investit dans la formation de ses salariés!

L'ABBL, l'ALEBA et l'OGB•L/SBA viennent de signer un accord sur la formation dans le cadre de la commission paritaire instituée par la convention collective de travail. Cet accord définit les formations interne et externe ainsi que les dispositions applicables pour chaque type de formation. Il fournit les grandes lignes de la formation d'insertion, de l'emploi formation et de la formation professionnelle continue.

L'offre de la formation d'insertion a été restructurée de façon à mieux pourvoir aux besoins du secteur financier et des salariés. La formation d'insertion est doréna-

vant constituée par un socle commun qui est le même pour tous les nouveaux employés, chaque module pouvant être clôturé par un examen. Après accomplissement du socle commun, l'employé peut se constituer un parcours de formation selon ses besoins et disponibilités.

La formation professionnelle continue est constituée de deux axes: La formation de réorientation et la formation de perfectionnement. Le principal changement de l'offre de la formation de réorientation est l'élargissement à tous les employés tombant sous le champ d'application de la convention collective. La formation de

perfectionnement englobe tous les moyens de formation internes et externes mis à disposition de l'employé pour l'acquisition ou l'amélioration des connaissances et compétences nécessaires à la réalisation de son travail ou à l'évolution de sa carrière. L'élaboration du programme de formation découle du résultat des besoins de formation notamment constatés lors de l'entretien d'évaluation. Pour toute formation obligatoirement sanctionnée par un examen, excédant une durée minimum de 20 heures, un congé de formation est attribué.

(communiqué par l'ABBL, l'ALEBA et l'OGB•L/SBA) ■

Fedil

L'édition **2006-2007** du **répertoire FEDIL** vient de paraître



La FEDIL, l'association patronale luxembourgeoise représentant les secteurs de l'industrie, de la construction et des services aux entreprises, vient d'éditer une nouvelle mise à jour de son répertoire des membres. Les coordonnées de quelque 480 entreprises membres de la FEDIL ont été mises à jour au 1^{er} février 2006. Les entreprises sont groupées par secteur et classées, par ordre décroissant, suivant leurs effectifs.

Le répertoire des membres contient par ailleurs un relevé des 16 associations sectorielles

regroupées au sein de la FEDIL, dont notamment le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics, le Groupement luxembourgeois de l'aéronautique et de l'espace (GLAE), le Groupement pétrolier luxembourgeois (GPL), l'Industrie luxembourgeoise des équipementiers de l'automobile (ILEA) ou encore l'Industrie luxembourgeoise de la technologie du métal (ILTM).

Le répertoire des membres affiliés à la FEDIL constitue un excellent outil de promotion de la production luxembourgeoise tant à l'intérieur qu'à l'extérieur

du Grand-Duché et peut également être consulté sur le site Internet de la FEDIL (www.fedil.lu).

Le répertoire des entreprises affiliées à la FEDIL (186 pages) peut être commandé soit par téléphone

(43 53 66-1), soit par E-mail (fedil@fedil.lu), pour le prix de 25 euros (hors frais d'envoi). ■

13 mars 2006

Yves Elsen élu président de l'asbl Jonk Entrepreneuren Luxembourg

Les membres de l'asbl Jonk Entrepreneuren Luxembourg présents à l'Assemblée générale ordinaire qui s'est tenue le lundi 13 mars 2006 au Château de Munsbach ont élu à l'unanimité leur nouveau président Yves Elsen qui succède à la présidence de Monsieur Norbert Friob. Monsieur

Friob est nommé président d'honneur de l'association. Monsieur Claude Sauber, associé de Binsfeld Communication qui compte parmi les membres actifs de l'asbl, a été coopté au Conseil d'administration de l'association.

(communiqué par l'asbl Jonk Entrepreneuren Luxembourg) ■



21 mars 2006

Une délégation de la FEDIL reçue par le Parti démocratique

En date du lundi, 21 mars, une délégation de la FEDIL, conduite par Charles Krombach, président, Robert Dennewald, vice-président, et Nicolas Soisson, directeur, a été reçue par le Parti démocratique représenté par Claude Meisch, président, Agny Durdu, secrétaire général, et Dan Theisen, secrétaire parlementaire.

Cette entrevue a été l'occasion de procéder à un échange de vues portant sur des thèmes d'actualité et concernant de près les secteurs économiques regroupés au sein de la FEDIL. C'est ainsi que les deux délégations partagent le constat, qu'à l'heure actuelle, un certain nombre d'équilibres macroéconomiques – chômage toujours en hausse, taux d'inflation trop élevé, déficit budgétaire – sont fortement perturbés. S'y ajoute que



la compétitivité des entreprises luxembourgeoises s'est dégradée au cours des dernières années.

En particulier, il y a lieu de s'inquiéter du coût horaire du travail affichant une évolution nettement plus rapide au Luxembourg que dans la grande majorité des pays de l'Union européenne. C'est dans ce contexte que la FEDIL

a réitéré ses critiques relatives au mécanisme de l'indexation automatique et intégrale des salaires et sa mise en garde devant les effets néfastes d'un taux d'inflation trop élevé à la base d'une adaptation quasiment annuelle de l'échelle mobile des salaires.

Par ailleurs, les deux délégations ont exprimé leurs vives



inquiétudes face aux récentes restructurations dans le secteur industriel. Bien que ces restructurations soient le résultat d'évolutions bien particulières aux secteurs concernés, les deux délégations estiment que le gouvernement devra mettre en œuvre une politique visant à garantir une diversification du tissu industriel au Luxembourg, ceci d'autant plus que le dévelop-

pement du secteur industriel aura également des retombées positives sur l'artisanat et sur le secteur des services.

D'une façon générale, la FEDIL et les représentants du Parti démocratique partagent l'avis que la complexité des problèmes auxquels est confronté le pays actuellement devrait donner lieu à l'élaboration d'un véritable programme de réfor-

mes structurelles dont les premières mesures concrètes devraient être annoncées lors du discours sur l'état de la Nation, en date du 2 mai prochain. Finalement, les deux délégations ont convenu d'approfondir, au cours des prochains mois, leur échange de vues sur un certain nombre de sujets plus spécifiques.

(communiqué par la FEDIL) ■

American Women's Club of Luxembourg

15th edition of "Living in Luxembourg"



Living in Luxembourg

Whether you are new to Luxembourg or have lived here for many years, whether you are American, British, Canadian, Czech, French, or Luxembourgish... the book "Living in Luxembourg" is THE essential sourcebook for living in the Grand Duchy.

On 9th March 2006, the American Women's Club of Luxembourg (AWCL) presented its revised and expanded 15th edition of their book, Living in Luxembourg, at the official book launch at Fortis Banque Luxembourg at Kirchberg. Her Excellency, Ambassador of the United States and honorary president of the AWCL, Ann L. Wagner, opened the book launch. The attending journalists had an exclusive first glance at the

new edition, which was written by AWCL members.

Living in Luxembourg has long been heralded for its utility to those new to the Grand Duchy, answering questions about practical issues, as well as how to make the cultural adjustment to life here. This is now a book that anyone living in Luxembourg might find useful. How much do I tip in a restaurant? Where do I find a good pediatrician, a reliable electrician and where can I learn Luxembourgish? Can I take my dog along when I move to Luxembourg and do I need to register it? How will I find an apartment? Living in Luxembourg addresses all these issues and many more such as the rules of the road, getting a residence, work, or even a parking permit, getting married, internet services available as well as providing valuable resources such as names of banks, doctors, service providers, products and community information. AWCL members gathered fellow members' recommendations and great amount of information for the book.

The 15th edition has several new features. There is a great

new children's chapter including information about birthday party venues, family outings, and even "kid-friendly" restaurants. There are many more internet resources, email contact addresses, and an updated shopping and services guide, valuable medical and community information, and as always, a comprehensive section on transition to, and moving from, Luxembourg.

The 15th edition of Living in Luxembourg also debuts black and white photographs of some familiar local sights, and has been expanded to include a more international audience. The AWCL is open not only to Americans, but to any English-speaking woman, and Living in Luxembourg reflects the vast cultural diversity of the AWCL membership.

The first edition of Living in Luxembourg was published 47 years ago as mimeographed pages of "hints" for Americans living in the Grand Duchy, and cost 50 LUF per copy, or around 1.25 € by today's standard. The new 15th edition has more than 500 pages and sells for 25 €.

Living in Luxembourg is now available for purchase. You can order it by phone, 44 84 77, via the internet: awcluxembourg@vol.lu, or pick it up personally at the AWCL Clubhouse: 51, rue Marie-Adelaide – Luxembourg. It is also available at many bookstores in Luxembourg. For more information about AWCL: www.awcluxembourg.com

Comment financer **votre** projet de création d'entreprise innovante ?

09 mai

**2ème manifestation
interrégionale 2005/2006**



Gratuit et ouvert à tous - inscription obligatoire sur

www.123go-networking.org

Confidentialité et respect de la propriété intellectuelle.



Le 09 mai à 14h15 : « Business Plan Booster »

**Finalisez votre plan d'affaires avec l'aide de nos coaches !
Réservé aux candidats inscrits au parcours 1,2,3,GO**

Organisé par:



Nos partenaires financiers et coaches :



Eurobéton SA | Husky SA | Interfiduciaire SA | Primesphere SA | SES Global SA | Siemens SA

Avec le soutien de :



Format S.à r.l. – Entreprises Magazine

EN BREF

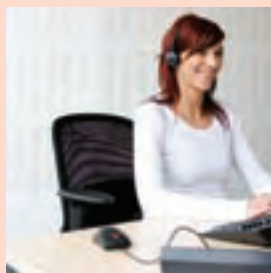
Brasserie Simon

La Simon Pils maintenant disponible en pack 4 x 50 cl



Après avoir rafraîchi son logo, relooké ses packagings et introduit son panier cadeau, la Brasserie Simon persiste dans l'innovation en proposant maintenant la bouteille Simon Pils 50 cl en pack de 4 bouteilles. Ce nouveau conditionnement est une réponse à l'évolution des habitudes d'achat des consommateurs. Ceux-ci recherchent à la fois des conditionnements plus petits que les casiers habituels tout en conservant un confort de manipulation que les bouteilles seules n'offrent pas. Le 4-pack Simon Pils 50 cl répond à cette double attente et témoigne de la volonté de la Brasserie Simon de renforcer sa présence sur le marché.

Ville de Luxembourg LEO SA inaugure son Centre clients



En créant en 2003 le Luxembourg Energy Office (LEO), la Ville de Luxembourg s'est dotée d'une structure commerciale adaptée aux

exigences de la libéralisation des marchés d'énergie au niveau européen. LEO est ainsi mandaté pour agir sur les différents marchés d'achat et de vente de l'énergie afin de préserver les intérêts de la Ville et de ses clients dans un secteur exposé progressivement à la concurrence commerciale. Désormais, LEO se tourne vers le grand public et ouvre un centre pour accueillir l'ensemble des clients de la Ville. Le centre traite toutes les demandes des clients – nouveaux raccordements, transferts, déménagements, vérifications et réclamations, etc. – ainsi que la facturation intégrée des fournitures d'électricité, de gaz et d'eau de la Ville de Luxembourg. L'innovation touche également la communication avec notamment l'ouverture d'un tout nouveau site Internet www.leoenergy.lu.

22. April 2006

Wein & Gourmetfestival in der Römischen Villa Borg

Nach Schloss Schengen, Schloss Saareck (Mettlach) und Kloster Machern (Wehlen) macht «Weinkultur on Tour» unter dem Motto «Junge Winzer treffen junge Wirtschaft» dieses Jahr Station im historischen Ambiente der Römischen Villa Borg (Perl). Die Industrie- und Handelskammern Trier und Saarland organisieren mit Unterstützung der Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg, den Wirtschaftsjunioren der Region und dem Mosel-Saar-Ruwer Wein e. V. eine Abendveranstaltung voller Genuss und Kultur. Jungunternehmer und weitere Gäste probieren kulinarische Köstlichkeiten und entdecken in lockerer unterhaltsamer Atmosphäre hochwertige

www.kiss.lu

KISS: une nouvelle gamme de services Web et de téléphonie mobile



KISS est le nom d'un nouvel univers multimédia luxembourgeois, qu'on peut découvrir directement sur le site www.kiss.lu et qui propose notamment de discuter des contenus, de nouer des contacts et de surfer à plusieurs sur la même vague multimédia. Si, pour présenter ses services, la nouvelle marque s'adresse ouvertement à «Dech an deng Clique», c'est-à-dire aux jeunes et adolescents, l'idée de base du produit est claire. KISS entend créer une communauté autour de son produit. Le langage utilisé, tout comme

la gamme de produits proposés, s'adresse par conséquent à la communauté des jeunes.

Avec «Mania TV», la Web-TV propose un programme jeune public en langue anglaise, basé sur un mélange de critiques et de bandes d'annonces de films actuels, de reportages sur les sports X-tremes ainsi que de vidéoclips et de courts métrages. Et, pour ne pas négliger les actualités du film et de la musique du Grand-Duché, «KISS TV» présente aussi les dernières productions luxembourgeoises et propose également des jeux en ligne comme «Gorillaz-Demon Day», «Bubbles» ou «Russel Say».

Côté services, le site propose des informations sur les derniers jeux vidéo ainsi que la possibilité de réservation en ligne de billets de concerts. Last but not least, l'idée de communauté est aussi cultivée par la possibilité de créer et de participer à des blogs.

Pour compléter sa gamme de services Internet dans le paysage multimédia luxembourgeois, KISS propose également une solution alternative dans le domaine de la téléphonie mobile. A cet effet, la société se sert du réseau de l'opérateur luxembourgeois VOXmobile.

Une première phase prévoit le lancement d'une nouvelle carte prépayée KISS, qui permet de téléphoner tout en donnant accès à un large choix de contenus, sans oublier les téléchargements de jeux Java, sonneries MP3, actualités stars, infos sports et E-News. Plus d'infos sous www.kiss.lu.

Le Ministère du Travail veut **thématiser la RSE**

Le concept de responsabilité sociale des entreprises (RSE), qui s'inscrit dans les efforts plus globaux de responsabilisation des entreprises en vue du développement durable, est un sujet très vaste qui comporte de multiples facettes.

Bien que la RSE est d'une actualité et d'une importance certaines au niveau communautaire, ses retombées sont peu connues au Luxembourg.

C'est pour cette raison que Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen a décidé d'en thématiser les volets travail et emploi qui se situent directement dans son champ de compétences.

Dans ce contexte, le Ministère du Travail et de l'Emploi a chargé la société ADT-Center, cabinet de consultance en RH et formation en tant qu'expert externe. Madame Josiane Eippers assurera la coordination d'un projet tendant à

- identifier les différents acteurs concernés par la matière

- dresser un bilan de la situation actuelle
- réaliser une promotion et un développement de la RSE au niveau des entreprises et de dynamiser le débat RSE dans ces dernières
- identifier et diffuser les bonnes pratiques existantes et futures
- sensibiliser les entreprises et le public aux principes de la RSE
- positionner les entreprises du Luxembourg dans l'Union européenne.

Le projet compte ainsi mettre en évidence des engagements volontaires de la part des entreprises, engagements qui vont au-delà des exigences réglementaires et conventionnelles en vigueur. Il est par ailleurs dans les intentions du Ministre de primer les meilleurs d'entre eux. Des détails concernant cette initiative suivront dans les prochaines éditions du Merkur. ■

Technologies de l'information et de la communication

Global Interface annonce l'acquisition de Primesphere

Global Interface vient d'annoncer l'acquisition de la société Primesphere S.A. basée au Luxembourg. Cumulés, leurs chiffres d'affaires atteindront 9 millions d'EUR sur la base des résultats financiers préliminaires non audités réalisés par les deux sociétés en 2005 en France, au

Benelux et en Allemagne. Dans le cadre de cette transaction, l'actionnaire majoritaire de Primesphere, un fonds géré par la société Mangrove Capital Partners du Luxembourg, a accepté d'entrer au capital de Global Interface.

Première société de NTIC indépendante de la région luxem-

EN BREF

Weine junger Weinerzeuger der luxemburgischen und deutschen Mosel. Für musikalische Unterhaltung sorgen «Sound of Silence» und «Solexx». Beginn/Uhrzeit: 20:00 Uhr, Eintritt: 45 €. Weitere Infos unter www.wein-gourmefestival.com.

Editions saint-paul

Maria Teresa – Une femme de cœur engagée



Aux côtés du Grand-Duc Henri, Maria Teresa montre depuis des années son engagement pour les groupes sociaux défavorisés au Luxembourg et au-delà des frontières. C'est ainsi, que, en parallèle à sa vie familiale, la Grande-Duchesse s'est engagée dans différents domaines, en tant que Présidente de la Croix-Rouge au Luxembourg et de la Fondation luxembourgeoise contre le cancer, ainsi qu'Ambassadrice de bonne volonté auprès de l'UNESCO. Le nouveau livre «Maria Teresa – Une femme de cœur engagée» paru aux éditions saint-paul et disponible en langue allemande ou française, illustre par une riche collection de photos la continuité avec laquelle la famille grand-ducale représente la maison régnante, en même temps qu'elle essaie de vivre une monarchie moderne avec des règles de conduite plus détendues. «Maria Teresa – Une femme de cœur engagée», 110 photos, 96 pages, version

allemande: ISBN 2-87963-610-8, version française (Traduction: Gaston Carré): ISBN 2-87963-611-6, Prix 15 €.

Téléphonie mobile

Téléphoner al Gusto avec Tele2Tango Pronto

Tele2Tango vient de présenter son nouveau produit Pronto qui se caractérise par sa totale flexibilité. En effet, Pronto laisse à ses clients le choix entre deux modes de paiement: la carte prépayée ou l'abonnement; et ceci sans complication entre les deux systèmes. Le produit s'oriente dans un premier temps vers une cible jeune. Le lancement de ce produit s'appuie sur une étude de marché, laquelle démontre clairement un souhait d'indépendance et de liberté de décision. De ces sondages ressort également une volonté chez ces jeunes adultes de gérer leurs finances en toute liberté: petite révolution dans le modèle financier classique basé sur la dépendance des parents. Plus d'infos sous www.tango.lu.

Concours Riesling du monde 2006

Récompense suprême pour le Riesling «Clos des rochers»



La 9^e édition du Concours «Riesling du Monde» a récemment eu lieu au Palais

EN BREF

de la Musique et des Congrès de Strasbourg. Créé en 1998, ce concours soumet à un jury international d'œnologues et de dégustateurs professionnels, des Rieslings de régions viticoles du monde entier (580 vins de 16 pays présentés). Il a la volonté de répondre aux normes très exigeantes des concours agréés par l'OIV (Office International des Vins) et repose sur des principes stricts tels que dégustation à l'aveugle et dépouillement fait sous contrôle d'huissier. Dans la catégorie «Vin de Glace», le Domaine «Clos des Rochers» a décroché la récompense suprême, à savoir le Trophée d'Excellence, reconnaissance ultime et unique pour ce vin dont la finesse en font un nectar rare et précieux. Pour plus d'informations: www.bernard-massard.lu.

Industrie automobile Ouverture d'un nouveau bureau IEE à Pékin



IEE, leader de la conception et de la production de systèmes et technologies de capteurs, vient d'annoncer l'ouverture d'un nouveau bureau à Pékin, en Chine. Ce bureau sera géré en partenariat avec le distributeur agréé des produits IEE, Kai-ming Corporation. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de l'engagement constant d'IEE d'assurer une meilleure communication avec ses clients dans le monde entier. La création de ce nouveau bureau signifie donc qu'IEE gère aujourd'hui avec succès 4 centres de service à la clientèle répartis à travers le monde. Le bureau d'IEE en

Chine servira les clients chinois ainsi que toute la clientèle d'Extrême-Orient; il répondra donc directement à toutes les requêtes et demandes de ces clients en matière de systèmes de capteurs IEE.

Internet sans fil Les hotspots de Telenet désormais disponibles dans les stations-services Q8

Telenet et Q8 (Kuwait Petroleum) viennent d'annoncer que 29 stations-services du Grand-Duché de Luxembourg sont désormais équipées d'un hotspot Telenet. La technologie WiFi (Wireless Fidelity) autorise un accès au haut débit sans fil via une connexion à large bande. Pour Q8, l'Internet sans fil rapide est un complément important de la vaste gamme de services que propose déjà la société à ses clients. Grâce à l'extension du nombre de hotspots WiFi chez Q8 au Luxembourg, Telenet renforce sensiblement sa position de leader dans le domaine au Grand-duché.

Dexia Insurance Services Euroco S.A. certifiée ISO 9001:2000

Euroco S.A., une de ses filiales luxembourgeoises de Dexia Insurance Services, principalement active dans la gestion de captives de réassurance, a reçu la certification ISO 9001:2000. Cette certification a été délivrée par un organisme indépendant pour l'ensemble des activités réalisées par Euroco S. A., c'est-à-dire la mise en place et la gestion de structures de financement et de compagnies de réassurance. Elle répond à un cahier de charge strictement prédéfini quant aux exigences à satisfaire dans la mise en place

bourgeoise, Primesphere est un acteur majeur ayant développé une forte expertise dans la gestion des contenus et le billing. Global Interface est spécialisée dans la protection et la traçabilité des contenus pour les entreprises et commercialise deux solutions logicielles: Content Secure: chiffrement de documents et gestion de licence et Content Tracker: traçabilité par marquage de contenus..

Fondée en 1998, la société Global Interface s'est développée en tant que société de consulting dans le domaine de la protection des contenus. Parmi ses comptes les plus prestigieux figurent Sagem, France Télécom, Philips, Alcatel, etc. Faisant appel à une solide expertise XML et à de puis-

sants composants logiciels de protection intégrés à chaque étape du cycle de vie de gestion du document, Global Interface s'est spécialisée dès 2001 dans des solutions innovantes axées autour de la traçabilité et de la protection des contenus numériques. Global Interface gèrera Primesphere en tant que filiale ayant son siège social à Paris. Primesphere restera sous la responsabilité de Claude Lüscher. Le nom, la marque, les solutions et les produits de Primesphere continueront d'exister. Plus que jamais, les collaborateurs de Primesphere se consacreront au développement, à la vente et à l'entretien du portefeuille de produits et des solutions cumulés des deux sociétés. ■

Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch

Diekirch Surf 3,3 % :

La nouvelle vague de fraîcheur au Luxembourg!



Désaltérante et à faible taux d'alcool, la Diekirch Surf 3,3 % est l'Innovation 2006 de la Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch S.A. Subtilement maltée, douce et à faible taux d'alcool, la Diekirch Surf 3,3 % est une toute nouvelle bière brassée à Diekirch et proposant aux consommatrices et consommateurs

une incomparable sensation de fraîcheur. Grâce à son goût unique et inédit, la Diekirch Surf 3,3 % est une bière résolument moderne et dynamique, répondant aux attentes des consommateurs d'aujourd'hui qui désirent savourer en toute liberté et de manière responsable une bière rafraîchissante et désaltérante à souhait.

Diekirch Surf 3,3 % vient compléter la gamme «Diekirch». Son nom et le tout nouveau design mettent en évidence les caractéristiques désaltérantes et rafraîchissantes de ce produit original. Afin de garantir une température idéale de dégustation, une étiquette thermosensible a été apposée au dos de la bouteille avertissant le consommateur lorsque la «Surf» aura atteint les 3°C. La «Surf» est disponible en casier de 24 bou-

teilles 33 cl consignées et en six packs non consignés dans tous les points de ventes habituels au Grand-Duché et en Belgique et dans la plupart des bars, cafés et restaurants à enseigne «Mousel» ou «Diekirch». Afin de garantir à cette innovation le succès qu'elle mérite, la Brasserie a prévu une communication forte et soutenue au travers de différents supports médiatiques luxembourgeois tout au long de l'année 2006. ■

Confection

Hunkemöller ouvre un nouveau magasin de lingerie à Esch-sur-Alzette



variée. Outre l'assortiment de base bien connu, Hunkemöller propose toutes les quatre semaines une nouvelle collection composée de lingerie de luxe et de vêtements de détente, de nuit et de bain tendance. A l'approche de l'été, la nouvelle collection de maillots de bain est aussi d'ores et déjà disponible dans les boutiques.

Ce printemps, Hunkemöller proposera un mix de différents styles. Chez Hunkemöller, le client peut créer son propre look en combinant des articles d'inspiration africaine et des éléments hippies pour créer un look ethnique original. Toute la collection de Hunkemöller se caractérise par sa coupe parfaite, un large éventail de tailles et l'alternance mensuelle de la collection pour suivre les tendances. Des collaborateurs chevronnés offrent en toute confiance au client le service qu'il attend. Les prix étonnamment doux auxquels Hunkemöller propose ses produits de qualité joue aussi un rôle très important. Pour plus d'informations: www.hunkemoller.lu ■

Début mars Hunkemöller a ouvert un nouveau magasin de lingerie au n° 8 de la rue de l'Alzette à Esch-sur-Alzette. Mme Stemper, gérante du magasin complètement renouvelé, et ses collaboratrices proposent aux clients une collection très

EN BREF

d'un système de management de la qualité. Ce label vient récompenser une tradition de qualité et donne un signal clair aux clients et partenaires d'Euro S.A. quant à son engagement à offrir des services de qualité ainsi que d'assurer la transparence de ses processus de réalisation.

Employee Assistance Program

EAP – Programme d'Assistance aux Employés

Fondé en 1987, ICAS est aujourd'hui l'un des leaders mondiaux dans le domaine des services de soutien aux employés et de gestion des comportements à risque. Le Programme d'Assistance aux Employés (EAP) d'ICAS propose aux entreprises et organisations de toutes branches des conseils et un soutien complets à l'attention des employés ainsi qu'aux membres de leurs familles et ce 24h/24, 365 jours/an. Au Luxembourg, les services suivants sont proposés: assistance juridique et administrative par téléphone pour des conseils pratiques (p.ex.: problématiques liées aux prestations familiales, logement, impôts, crèches, etc.), assistance psychologique par téléphone 24h/24; soutien personnel via des consultations psychologiques individuelles ou conseil en gestion de conflit. Pour plus d'infos: Mme Maria Greindl, maria.greindl@icas.lu, ICAS, tél.: +352 091 300 172.

Distinction

Arendt & Medernach nommée «National Law Firm of the Year»

L'International Financial Law Review (IFLR) basée à Londres, vient de désigner

l'étude luxembourgeoise Arendt&Medernach meilleure étude d'avocats au Luxembourg pour l'année 2005. Ce prix vient d'être décerné pour la première fois à une étude luxembourgeoise. L'étude Arendt&Medernach a été créée au Luxembourg en 1988 avec un effectif initial de 6 personnes. Aujourd'hui l'étude et ses activités affiliées comptent en total 320 personnes dont 170 juristes. Elle a son siège à Luxembourg et dispose d'un bureau à Bruxelles ainsi que depuis peu d'un bureau de représentation à New York. Depuis de nombreuses années, l'International Financial Law Review édité par Legal Media Group/Euromoney récompense les études d'avocats les plus performantes et ce aussi bien au niveau sectoriel (notamment dans les catégories Capital Markets, M&A, Project Finance, Restructuring, Securitization) que géographique et ce dans vingt pays différents.

www.entreprises.lu

Système de recherche du code NACE d'une entreprise



S'inscrivant dans le cadre de la simplification administrative, le Statec offre désormais un outil permettant la recherche en ligne du code NACE d'une entreprise. Cette fonctionnalité est disponible sur la page d'accueil du «Portail à guichet unique pour entreprises» (www.entreprises.lu). Le code NACE est demandé lors de

EN BREF

l'accomplissement de plusieurs démarches administratives (p.ex.: procédure dite «commodo»). L'acronyme NACE désigne la Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne

qui est utilisée pour classer les entreprises par activité économique. Sur base de cette classification, des statistiques par secteur économique ou à un niveau plus fin, par branche d'activité économique peuvent être établies.



Le chiffre d'affaires consolidé de Accor pour l'année 2005 progresse de 7,9 % pour s'établir à EUR 7.622 millions. Hors effet de change et de périmètre, il augmente de 4,7 %. Le résultat brut d'exploitation de l'ensemble du Groupe s'établit à EUR 1.986 millions, en augmentation de 8,8 % par rapport

Hôtellerie

Accor augmente son résultat net de **42,9 % en 2005**

à 2004 et la marge brute d'exploitation représente 26,1 % du chiffre d'affaires.

Le résultat avant impôt et éléments non récurrents atteint EUR 603 millions en 2005, en progression de 17,6 %. Cette évolution traduit l'amélioration progressive de la marge du Groupe grâce à un cycle hôtelier plus favorable et à une bonne gestion des coûts de détention. Le résultat net, part du Groupe pour l'année 2005, s'élève à EUR 333 millions, en progression de 42,9 % par rapport à 2004.

En conséquence, le bénéfice net par action atteint EUR 1,55 contre EUR 1,17 l'année précédente, sur la base d'un nombre moyen pondéré d'actions de

214.782.601 en 2005. Le Conseil d'Administration de Accor proposera à l'Assemblée Générale du 10 mai 2006 le versement d'un dividende de EUR 1,15. Ce dividende, s'il est approuvé, sera versé le 17 mai 2006.

La marge brute d'autofinancement d'exploitation atteint EUR 935 millions en 2005, en progression de 9,6 %. Avec un montant de fonds propres et intérêts minoritaires de EUR 4.396 millions et un endettement net de EUR 1.420 millions au 31 décembre 2005, le ratio dette nette sur fonds propres du Groupe s'établit à 32 % contre 71 % à fin 2004. La rentabilité des capitaux engagés (ROCE) s'élève à 10,7 % en 2005 contre 10,0 % en 2004. ■

Secteur brassicole

Forte croissance pour la **Brasserie Nationale S. A.** en 2005



La Brasserie Nationale (Bofferding), active sur le marché de la Grande Région (Grand-Duché, Belgique francophone et la Lorraine), vient d'annoncer un exercice 2005 très satisfaisant. Non seulement a-t-elle su confirmer sa place de leader, mais elle reste comme par le passé et malgré les remous sur le marché, confiante dans l'avenir de l'industrie brassicole luxembourgeoise.

Le chiffre d'affaires a progressé de plus de 6,0 % en 2005 et s'élève à € 10.600.000. L'EBITDA fait un bond de 9,30 % et passe à € 4.728.000, tandis que les ventes sont en augmentation de 4.115 hl (2,7 %) par rapport à l'année 2004. Les ventes réalisées dans le secteur Horeca confirment la tendance à la hausse de l'an dernier et dépassent actuellement 57 % du volume total. Au cours de l'année 2005, 133 nou-

veaux débits ont rejoint le parc des cafetiers, hôteliers restaurateurs débitant les produits de la brasserie. A ce jour, la brasserie Bofferding est fière de compter une clientèle horeca qui dépasse 1.700 débits.

L'année 2005 a été marquée par la mise en service d'un nou-

veau système de refroidissement et l'inauguration d'un hall de soutirage. Ces deux investissements importants se montent à quelque € 13.000.0000. La brasserie s'enorgueillit également d'une productivité par personne employée qui dépasse 5.100 hl.

Munhowen, filiale de la Brasserie Nationale, a réalisé en 2005, un chiffre d'affaires – hors tabac – de € 57.400.000, contre € 56.006.000 en 2004 soit une progression de 2,50 %. L'EBITDA en 2005 progresse de € 100.000 pour se situer à € 2.900.000. ■

Burj Dubaï

Guardian Industries

fournira le verre pour

la plus haute tour du monde

Le Burj Dubaï, un nouvel investissement d'Emaar Properties a pour vocation de devenir la tour la plus haute du monde, dépassant de plus de 200 mètres (voire 300 mètres selon la rumeur) tout autre édifice présent sur la terre. Ce gratte-ciel sera la suprême illustration de l'intense développement actuellement constaté dans la cité de Dubaï.

Dès la toute première phase d'étude du projet en 2002, le cabinet d'architectes Skidmore, Owings & Merrill (SOM) de Chicago identifia le verre à contrôle solaire Sun-Guard Solar Silver 20 de Guardian Industries comme étant le produit le mieux adapté à l'aspect esthétique recherché et pour l'excellence de ses performances. Depuis la phase initiale un suivi constant du projet et de multiples redéfinitions des vitrages aboutirent à la commande des produits verriers au bénéfice d'entreprises partenaires de Guardian Industries.

La société Schmidlin LLC UAE, associée à Arabian Aluminium (basée aux E.A.U.), a remporté le contrat de fourniture et de pose de la façade en verre. Zadra Vetri, producteur de vitrages cer-

tifié par Guardian a reçu, de son côté, la commande du façadier pour la fabrication des doubles vitrages. Ces vitrages intègrent une couche à protection solaire Sun-Guard Solar Silver 20 sur la face extérieure associée à une couche faiblement émissive ClimaGuard NLT sur la vitre intérieure.

L'association de ces 2 verres à couches procure la meilleure performance possible en terme de protection solaire et d'isolation thermique en rapport avec les conditions climatiques extrêmes du Moyen-Orient. Deux unités du groupe Guardian Industries, Luxguard I, S.A. au Grand-Duché de Luxembourg et l'usine allemande basée à Thalheim, produisent conjointement le verre à couches utilisé pour la fabrication des doubles vitrages.

Les premières livraisons ont débuté en décembre 2005 et se poursuivront jusqu'à l'achèvement de la façade, prévu au cours du dernier trimestre 2008. Cette construction intégrant 240.000 m² de verre plat constituera la plus importante fourniture de verre à couches pour un seul bâtiment dans l'histoire de Guardian Industries. ■



Immobilier de bureaux

L'étude d'Atisreal Luxembourg incite à l'optimisme



Martin Heyse, Administrateur Délégué d'Atisreal Luxembourg, lors de la conférence de presse du 7 mars 2006

Atisreal Luxembourg vient de publier son étude annuelle sur l'évolution du marché de l'immobilier de bureaux. 2005 s'est avérée satisfaisante en matière de transactions locatives avec une stabilisation des prix, une demande axée sur les immeubles neufs et un marché attrayant pour l'investissement. 2006 s'annonce sous de bons auspices. La légère accélération prévue pour 2006 marquera, si elle se confirme, la troisième année

consécutive de croissance pour l'activité économique du pays.

Le marché de l'immobilier de bureaux dans la capitale se porte bien, tel est le diagnostic global qui se dégage de l'étude. Certes, on relève une légère baisse du take-up (prise en occupation) par rapport à 2004 (-10 %) mais au total les transactions locatives ont porté sur quelque 108.000 m². La part du lion revient au secteur financier et bancaire qui totalise à lui seul plus de 41.000 m² de surfaces commercialisées, soit 38 % du take-up. Arcelor figure aussi dans le peloton de tête avec plus de 21.000 m² négociés à Luxembourg, soit près d'un cinquième du take-up total.

La demande de nouvelles surfaces porte essentiellement sur le centre-ville, mais elle est également forte en périphérie et au Kirchberg. Pour ce qui est du taux de vacance, ce dernier a diminué passant de 5,8 fin 2004 à 5,6 actuellement. Il devrait

encore diminuer au cours des prochains mois, compte tenu de l'évolution favorable qui se manifeste tant dans le secteur privé que dans les institutions publiques.

En ce qui concerne les prix, on observe que les loyers de référence pour des immeubles neufs tournent autour de 26 à 32 €/m²/mois pour le centre-ville et de 28 à 30 €/m²/mois au Kirchberg.

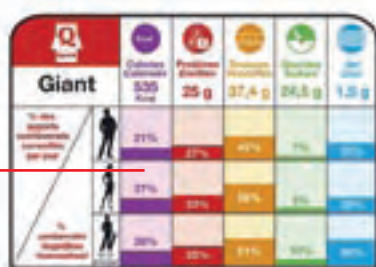
Enfin, le marché de l'immobilier de bureaux à Luxembourg séduit toujours les investisseurs internationaux. Ces derniers sont attirés par des rendements plus intéressants et plus compétitifs que dans d'autres villes européennes, ainsi que par la qualité des produits proposés. Atisreal Luxembourg compte 50 implantations dans huit pays d'Europe et un bureau à New York. Atisreal est une filiale du groupe BNP Paribas Immobilier. Pour plus d'informations: www.atisreal.lu. ■

Alimentation

Quick lance le programme

«**Goût & Nutrition** 2006»

Désormais chaque emballage Quick affiche les valeurs nutritionnelles de son produit et la part qu'il représente dans les apports journaliers recommandés



Par le lancement de son programme Goût & Nutrition en avril 2004, Quick a affirmé sa volonté d'informer en toute transparence, d'éduquer ses consommateurs en matière d'équilibre alimentaire et de proposer une carte variée.

Ce programme né de l'engagement de Quick à adopter une attitude responsable face à ses consom-

mateurs a débuté au printemps 2005 avec le lancement par Quick Luxembourg de nouvelles salades. Cette année, Quick continue sur sa lancée et prend toute une série d'initiatives qui vont toutes dans le même sens d'une vie saine. Le but affiché est de montrer que plaisir et équilibre alimentaire sont conciliables. Les deux éditions de l'Observa-

toire Quick/BVA mises en place en 2004 et 2005 ont permis de décrypter et de comprendre les attentes des consommateurs en matière d'alimentation. L'étude 2005 a mis en exergue que si manger est une chose indispensable pour 28 % des consommateurs, c'est d'abord pour eux un bon moment à partager avec d'autres (40 %) et un plaisir gustatif (31 %). D'ailleurs, dans leur très grande majorité, les clients Quick viennent dans les restaurants pour le plaisir et la convivialité. En 2006, Quick renforce la dimension « plaisir » de sa démarche par des actions concrètes, pour ses consommateurs et ses collaborateurs.

En restaurant, chaque emballage affiche désormais les valeurs nutritionnelles de son produit et la part qu'il représente dans les apports journaliers recommandés. Ces données sont indiquées pour les hommes, les femmes et les enfants. Des affiches et des brochures pédagogiques apportent aux consommateurs une information nutritionnelle claire et transparente sur les produits proposés.

Les enfants et les adolescents retrouvent ces informations ainsi que des conseils nutritionnels, sous forme ludique, sur la boîte de la Magic Box et le sac du Menu Top. Parallèlement Quick investit en recherche et développement pour élaborer de nouveaux produits, introduire de nouveaux modes de cuisson et réduire les matières grasses de ses produits tout en préservant leur goût. Le programme « Goût & Nutrition 2006 » est complété par l'organisation du Campus Quick, des stages 100 % sport via lesquels Quick entend sensibiliser les jeunes de 10-14 ans aux règles d'une bonne hygiène de vie. Finalement Quick Luxembourg a convenu d'aider le Ministère de la Santé, Luxembourg (Division de la Médecine préventive), en plaçant également des dépliants sur la santé et d'autres affiches dans ses restaurants, notamment celles pour lutter contre le tabagisme et les drogues. ■



La flexibilité au bout du fil



member of the artelis group

info@cegecom.lu • www.cegecom.lu
Tél. 26 499-1 • Fax 26 499-699

COMED/IAN/Esper



GESTO!

Solutions informatiques pour entreprises

Comptabilité informatisée pour entreprises

Nous assurons:

- La création de votre dossier comptable.*
- La formation sur site de vos employés. (luxemb.)*
- Le suivi et l'assistance comptable sur votre dossier.*
- Utilisation facile, notions de comptabilité non requises.*

Gesto – Thomé & Martin snc L-6370 Haller

Tél. 35 65 97 31 www.gesto.lu info@gesto.lu

Télécommunications

Coditel bascule

vers le tout numérique



Bruno Moineville, directeur général du groupe Altice et Cyril Dukic, directeur délégué de Coditel Luxembourg

Depuis son rachat par le groupe Altice en 2003, Coditel investit massivement dans la modernisation de son réseau. Depuis le 28 mars, Coditel est au «tout numérique» et ses quelque 40.000 abonnés – répartis entre Luxembourg, Strassen, Niederanven, Schuttrange, Leudelange, Reckange/Mess, Differdange, Roeser et Roodt/

Syre – ont accès à des chaînes supplémentaires, ainsi qu'à une meilleure qualité d'image et de son. Altice, présent en France, en Belgique et au Luxembourg, s'affiche comme «un de leaders du câble triple play (télévision, Internet, téléphonie), avec 4 millions de prises, 2,2 millions d'abonnés TV, 400.000 abonnés Internet et 250.000 abonnés téléphone.

Au Luxembourg, les abonnés de Coditel qui installeront chez eux un décodeur numérique – disponible gratuitement moyennant le dépôt d'une caution de 50 euros – auront accès pour à 47 chaînes, soit six en plus.

Le coût de l'abonnement reste inchangé à 12,08 € /mois. Une

seconde offre, Coditel Premium, est proposée à 29,90 € /mois pour un total de 90 chaînes. Qu'il ait opté pour Coditel ou Coditel Premium, le consommateur pourra choisir jusqu'à cinq options supplémentaires. Au total, le client le plus exigeant pourra recevoir 104 chaînes en qualité numérique.

Coditel n'a pas l'intention d'en rester là et a la volonté d'étendre la couverture de ses activités au Luxembourg, compte tenu notamment de la densité réduite de son réseau.

Mais «il n'y a rien de concret pour l'instant et aucun partenariat en vue», a laissé entendre Bruno Moineville. Plus d'informations sur: www.coditel.lu. ■

Travail temporaire

Manpower change d'identité



Manpower a récemment annoncé son changement d'image dans 72 pays pour refléter harmonieusement la gamme de services que la

compagnie offre aujourd'hui dans un monde en perpétuel mouvement. La société a un nouveau logo, de nouveaux outils marketing et une nouvelle campagne publicitaire dans ses 4.400 bureaux.

C'est la première fois que Manpower change d'image mondiale depuis que la société a été créée en 1948. Le nouveau logo se compose de cinq ovales dans cinq couleurs différentes, représentant les initiales «MP» et reflétant la gamme de services qu'offre le groupe: les contrats temporaires et de recrutement, l'évaluation et la sélection des employés, la for-

mation, l'outplacement, l'outsourcing et le consulting.

Son objectif est d'anticiper l'avenir et aider ses clients et collaborateurs intérimaires à faire les bons choix dans le monde changeant du travail, que Manpower appelle aujourd'hui: «Le travail temporaire». Sept agences au Grand-Duché de Luxembourg se sont spécialisées dans les secteurs d'activités suivants: Horeca, médical/paramédical, finance, industrie, BTP, IT, Engineering, et proposent des services liés au travail temporaire, la gestion de contrats et le prérecrutement. Pour plus d'informations: www.manpower.lu. ■

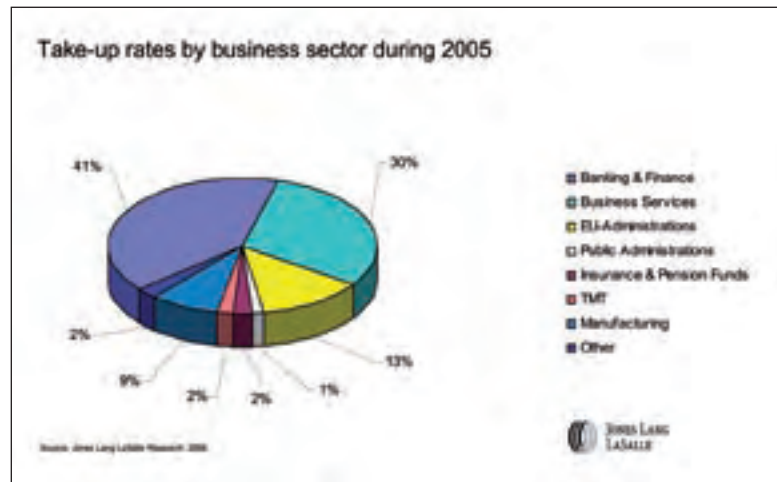
Des signes de reprise selon **Jones Lang LaSalle**

Lors d'une récente conférence de presse, Derek Changy, European Director et Directeur de Jones Lang LaSalle Luxembourg, a confirmé la reprise de l'immobilier de bureaux en 2005 et la poursuite de cette tendance cette année.

La prise en occupation a atteint 105.000 m² en 2005 au Luxembourg, grâce à la signature de nombreux contrats fin 2005 contre 114.000 m² en 2004, soit 15 % de moins qu'en 2003 et 12 % de moins que la moyenne sur cinq ans. «Compte tenu de l'évolution macroéconomique en 2005, ces résultats sont positifs», a estimé M. de Changy.

Le taux d'occupation par le secteur privé a augmenté de près de 10 %. Pour la première fois depuis l'an 2000, le secteur bancaire et financier a vu croître son taux d'occupation de près de 50 %. Le secteur des services a représenté 30 % du taux d'occupation total en 2004, atteignant plus de 35.000 m².

En ce qui concerne les loyers, ceux de la périphérie ont davantage souffert que ceux situés dans le centre de la commune de Luxembourg. Dans le quartier du CBD (Central Business District), le «prime rent» est resté stable en 2005 avec un prix fixé à 33,30 €/m²/mois hors TVA. Depuis 2003, le «prime rent» n'a connu qu'une hausse modérée, plaçant le Grand-Duché à la septième place au niveau européen en termes d'importance des loyers de bureaux derrière Londres, Paris, Moscou, Dublin, Milan et Edimbourg. En périphérie, le marché des bureaux demeure un marché de locataires



alors que dans les autres quartiers et plus particulièrement dans le CBD, on tend plutôt vers un marché de propriétaires. Après une forte augmentation en début d'année, le taux de vacance est repassé sous la barre des 6 % en fin d'année. Tandis qu'il ne dépasse pas les 3,5 % dans la commune de Luxembourg, il avoisine les 20 % dans certains quartiers. Le taux de vacance pourrait légèrement augmenter dans le courant de l'année ainsi qu'en 2007. Cependant, une baisse importante des disponibilités en périphérie où très peu de projets devraient voir le jour ces deux prochaines années, est prévisible. Au Luxembourg, les investissements se sont stabilisés en 2005 avec 247 millions € de volume, dû à un manque réel de produits de qualité à vendre. En raison de la pénurie probable de biens à vendre en 2006, le «prime yield» pourrait enregistrer une légère baisse. Le secteur privé devrait continuer à se montrer très actif en 2006. Conseil en immobilier au service des propriétaires, utilisateurs et investis-

seurs, Jones Lang LaSalle détient 31 % des parts de marché hors transactions directes au Luxembourg. Pour plus d'informations: www.joneslanglasalle.lu. ■

Inscription sur www.it-messe.info

IT-Messe
Region Trier

04 et 05 Mai 2006
IHK-Tagungszentrum, D-54292 Trier

- Exposition sur 550 m² de matériel informatique de marques les plus réputées
- Plus de 70 présentations techniques de produits issus des dernières innovations
- Conseil individuel assuré par les représentants des marques
- Informations produits et solutions informatiques complètes fournies directement par les fabricants

++++ Entrée gratuite +++++ Entrée gratuite +++++

Prix féminin de l'entreprise 2005

La **Fondation François-Elisabeth** récompensée

Marie-Josée Jacobs, ministre de l'Égalité des chances, remet le prix féminin de l'entreprise aux trois établissements de la Fondation François-Elisabeth: l'Hôpital Kirchberg, la Clinique Privée du Dr Bohler et la Clinique Sainte Marie d'Esch/Alzette



Lors d'une cérémonie, Marie-Josée Jacobs a rappelé l'importance des femmes dans le marché du travail, en particulier dans le secteur de la santé où elles représentent 80 % des employés. Au cours d'un an de travail, la dimension de l'égalité des femmes et des hommes a été intégrée dans le système de management de la qualité (EFQM) des trois hôpitaux au niveau de la gestion du personnel. Une enquête de satisfaction a été élaborée en groupe de travail avec la participation de la direction et des délégations de travail des trois établissements. Une analyse a été élaborée et un plan d'action a permis de formuler une série de mesures ciblant les femmes ou les hommes en fonction des résultats de l'enquête.

Avec cette remise de prix, le ministère souhaite asseoir la pratique de l'égalité entre les femmes et les hommes au quotidien, ainsi que l'approche qualité des hôpitaux luxembourgeois. Depuis 2000, la sélection des entreprises lauréates et faite parmi celles ayant participé au programme des actions positives du ministère de l'Égalité des chances. Depuis 1993, 12 entreprises ont reçu le Prix féminin de l'entreprise. C'est la première fois que le secteur hospitalier est mis à l'honneur par l'obtention du prix féminin de l'entreprise. Pour plus d'informations: www.mega-public.lu.

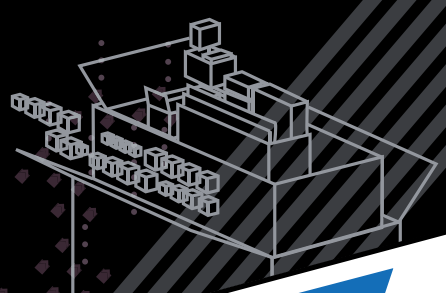
Alu Co S.A.

Une, deux, trois, quatre, six, neuf...

...rouge, verte, bleue, jaune, blanche ou inox

Profils et tôles en alu.

78, Mühlenweg || L-2155 Luxembourg-Gasperich
Tél. 49 64 28 / 48 52 19 || Fax 49 64 40



**LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DIE BERUFSAUSBILDUNG**

La formation professionnelle
**MON TICKET
POUR L'AVENIR**

Die Berufsausbildung
**MEINE EINTRITTSKARTE
FÜR DIE ZUKUNFT**



artisanat
Handwerk



gastronomie
Gastronomie



commerce
Handel



services
Dienstleistung



industrie
Industrie



agriculture
Landwirtschaft

Groupe 1 - A céder

Réf.: C129

Vends pour cause de retraite magasin d'appareils électroménagers et articles apparentés, situé au centre du pays. Prix correspondant à la valeur de l'inventaire. Prise de participation partielle possible dans un premier temps.

Réf.: C221

Vends commerce de meubles; très bonne situation; garantie des exclusivités et accords; retrait progressif si souhaité.

Réf.: C259

Vends fonds de commerce d'un restaurant-pizzeria dans le nord du pays; 70 couverts; appartement privé; location de 7 chambres.

Réf.: C266

Vends hôtel-restaurant +/- 3500 m²; 42 chambres; appartement; garage-parking; vente avec murs; administration avec magasin +/- 500 m².

Réf.: C269

Vends Restaurant au Centre-Ville, installations et équipements nouveaux, excellente situation, parking à proximité.

Réf.: C288

Vends commerce (parts+stock) spécialisé dans le vêtement haut de gamme. Bon emplacement dans le Centre-Ville.

Réf.: C293

Vends magasin de vélos spécialisé haut de gamme, marque exclusive très forte notoriété au Luxembourg, en France et en Belgique. Bon emplacement.

Réf.: C300

Vends restaurant avec terrasse, 50 couverts. Excellente situation centre-Ville.

Réf.: C322

Vends tout ou partie des contrats d'exclusivités pour la commercialisation de distributeurs automatiques de DVD en Tchéquie et Slovaquie. La marque représentée est un des leader mondial de son secteur d'activité. Personnel trilingue (FR, EN, CZ) faisant déjà partie de l'activité.

Réf.: C329

Vends Horlogerie-Bijouterie fondée en 1936 dans Ville touristique, zone piétonne.

Réf.: C337

Vends Brasserie-Restaurant Centre-Ville, parking à proximité, petite terrasse, cuisine équipée, rénovation faite en 2002.

Réf.: C343

Vends pizzeria-restaurant, entièrement rénové, à l'est du pays dans cadre exceptionnel, cuisine équipée en inox, aire pour enfants, terrasse, parking.

Réf.: C349

Vends Société Import-Export, négoce de matériaux, placement et pose, coordination et conseil d'entreprises.

Réf.: C350

Vends société d'éditeur de produits ludo-éducatifs. Partenariat possible.

Réf.: C354

Vends pour cause de retraite commerce d'articles de chasse, armes, accessoires de chasse, optique, vêtements, cadeaux. Bonne rentabilité, retrait progressif possible.

Réf.: C356

Vends commerce d'alimentation biologique.

Réf.: C365

Vends commerce de lingerie fine au Centre-Ville, surface commerciale 40 m², réserve 32,5 m².

Réf.: C367

Vends société de transport international de marchandises par route, tracteur et semi-remorque.

Réf.: C370

Vends restaurant entièrement rénové à 10 km de Luxembourg-ville. Salle 50 couverts et terrasse 50 couverts. Parking.

Réf.: C378

Vends librairie-papeterie à Luxembourg-Ville de longue renommée, très bonne situation, banques d'affaires.

Réf.: C380

Vends Café-brasserie à Esch-Alzette, état neuf.

Réf.: C382

Vends Discothèque au sud du pays.

Réf.: C383

Vends fonds de commerce d'un Café-brasserie avec jeu de quilles aux alentours de Luxembourg-ville. Logement de fonction trois chambres compris.

Réf.: C384

Vends fonds de commerce d'un café-brasserie bien situé à Ettelbruck avec habitation privée.

Réf.: C385

Vends restaurant avec café au nord du pays, longue tradition. Terrasse donnant sur jardin, parking privé, 60 couverts. Cuisine entièrement rénovée, état impeccable. Vente avec ou sans murs. Retrait progressif envisageable. Bonne rentabilité.

Réf.: C386

Vends superbe brasserie/restaurant, avec terrasse. Bonne situation.

Réf.: C387

Vends magasin de vêtements haut de gamme.

Réf.: C388

Vends fonds de commerce Bar-Restaurant (cuisine professionnelle, Bar et arrière bar), superficie 180 m² à Luxembourg-Hollerich.

Réf.: C389

Vends Café-Restaurant au centre de la ville d'Esch-sur-Alzette, bonne clientèle.

Réf.: C390

Vends Hôtel Restaurant (bâtiment+fonds de commerce) proche de Luxembourg-Ville (2 km). Situation unique.

Réf.: C391

Cession totale mais progressive d'une société de service dans le secteur de l'hygiène et sécurité.

Réf.: C392

Vends Hôtel-Restaurant, excellente situation, zone piétonne, grande terrasse, pour cause de retraite dans le nord du pays.

Réf.: C393

Vends fonds de commerce d'un restaurant avec terrasse. Cadre unique au centre-ville. Belle situation et parking aux alentours.

Réf.: C394

Vends Hôtel en plein centre-ville. 35 chambres + 2 appartements.

Réf.: C395

Vends société de conseil et de formation en marketing, stratégie d'entreprise ainsi que de développement de solutions informatiques. Bonne réputation.

Réf.: C396

Vends restaurant 36-40 places. Etat impeccable. A reprendre de suite.

Réf.: C397

Vends pizzeria-restaurant au sud du pays. 65 couverts, terrasse 100 couverts. Clientèle fidèle.

Réf.: C398

Vends entreprise de transports active dans le domaine du fret aérien dans l'ouest du pays.

Réf.: C399

Vends fonds de commerce d'un magasin de vêtements hommes et femmes dans le sud du pays.

Réf.: C400

Vends activité de location de DVD via des distributeurs automatiques. 5 distributeurs automatiques dont un magasin complet avec stock de pièce, films et logiciel de gestion à l'ouest du pays.

Réf.: C401

Vends pour cause de retraite agence de publicité / représentation exclusive d'un fournisseur étranger des articles de publicité et cadeaux de fin d'année.

Réf.: C402

Vends société de services informatiques rentable, produits innovants et globaux. Bonne réputation. Prise de participation partielle possible dans un premier temps.

Réf.: C403

Vends pour cause de raison familiale, agence de création de site Internet, Intranet et E-commerce. Bon portefeuille, clients fidèles. Société parfaitement saine et rentable.

Réf.: C404

Vends Brasserie-Café 185 m² avec grande terrasse 100 m², parfait état.

Réf.: C405

Vends fonds de commerce d'un café restaurant +/- 50 places au sud du pays. Cuisine professionnelle équipée et neuve.

Réf.: C406

Vends société de transport, de distribution en plein activité à Luxembourg.

Groupe 2 - Cherche à reprendre

Réf.: R171

Cherche à reprendre fiduciaire, clientèle d'un bureau comptable, partenariat, sous-traitance.

Réf.: R193

Entrepreneur indépendant cherche à reprendre petite entreprise dans le domaine de conseil entreprises, service informatique, traductions.

Réf.: R203

Société luxembourgeoise de distribution et de représentations cherche à reprendre des représentations dans les domaines produits/fournitures industrielles - produits/fournitures pour collectivités - biens de consommation et autres. Ouvert à toute proposition de reprise totale ou partielle.

Réf.: R216

Cherche bureau comptable pour accroissement (partenariat possible).

Réf.: R240

Cherche à reprendre entreprise industrielle ou commerciale. Domaines d'intérêt: publicité, commerce de gros, papeterie, agence de voyage et industrie.

Réf.: R244

Cherche à reprendre un petit Restaurant ou une Brasserie à Luxembourg.

Réf.: R247

Cherche à reprendre entreprise dans le secteur de la boulangerie ou de l'alimentaire.

Réf.: R252

Cherche société de services en informatique de statuts PSF.

Réf.: R258

Cherche à reprendre une PME active dans le domaine industriel avec effectif de 10 à 30 personnes.

Réf.: R264

Cherche à reprendre hôtel/restaurant au centre ou au sud du pays.

Réf.: R265

Cherche à reprendre PME dans le domaine commercial, financier ou prestations de services +de 10 personnes (exclu Horeca).

Réf.: R266

Cherche à reprendre bureau comptable (+/- 5 salariés). Reprise progressive (idéal: comptable désirant arrêter dans 5 ans).

Réf.: R267

Cherche à reprendre commerce de petite restauration sur place et à emporter au centre-ville de Luxembourg.

Réf.: R268

Cherche à reprendre PME dans le domaine des services (publicité, communication, information...).

Réf.: R269

Cherche à reprendre petit commerce de restauration au Centre ou au Sud du pays.

Réf.: R270

Cherche à reprendre papeterie-librairie au centre ville de Luxembourg et proche alentours.

Réf.: R271

Cherche à reprendre un commerce dans la petite restauration dans le centre, au sud ou à l'est du pays.

Réf.: R272

Cherche à reprendre société disposant d'une plateforme logistique pour activité import/export de véhicules récréatifs en provenance de pays asiatiques.

Réf.: R273

Cherche à reprendre petite SARL de transport routier de marchandises.

Réf.: R274

Cherche à reprendre une activité dans le domaine technique ou commercial sauf la restauration dans tout le pays.

Réf.: R275

Cherche à reprendre une entreprise dans le secteur de la gestion d'immeubles au Grand-Duché.

Vous désirez publier une annonce? Inscrivez-vous sur le site www.cc.lu/bourse.htm, en remplissant le formulaire d'offre de cession ou de demande de reprise. De même, si vous voulez obtenir des informations sur une annonce, inscrivez-vous sur notre site. Confidentialité assurée!

Direct Mail

un mailing bien ciblé... et les ventes décollent !

Développer votre chiffre d'affaires, **augmenter** la fréquentation de votre point de vente ou **informer** vos clients sont des problématiques auxquelles vous êtes confronté au quotidien. Direct Mail vous permet d'établir une relation directe avec votre marché. C'est le moyen idéal pour **conquérir et fidéliser** la clientèle. Pour votre communication à un niveau national tout comme à l'échelon local, n'oubliez plus de mettre toutes les chances de votre côté.

Intéressé ? Appelez le 8002 3210 !

Direct Mail

Communiquez avec efficacité.



A VOTRE SERVICE
POUR PRESERVER
L'ENVIRONNEMENT



Collecte des déchets

Service containers

Recyclage

Nettoiemnt public

Nettoyage industriel

Traitement physico-chimique

Location de toilettes



LAMESCH S.A.
B.P. 75 L-3201 BETTEMBOURG
Tél. 52 27 27-1 Fax 51 88 01
E-mail : lamesch@lamesch.lu
Internet : www.lamesch.lu



LAMESCH