



4x3 Le marginal sécant

LE GRAND ENTRETIEN BRUNO RENDERS PAGE 28
S'INFORMER POUR AGIR AVEC [KATË PAÏ TËWA]
Numéro 7

DOSSIER ÉGALITÉ DES CHANCES
Ready 4 diversity ?
Page 6

DOSSIER ÉCONOMIE & FINANCE
Actifs alternatifs
Page 44

ULESS

Union luxembourgeoise de
l'économie sociale et solidaire

Renforcer l'économie sociale et solidaire au cours de la législature 2018 - 2023



Tic, tac, tic, tac...

Éditeur responsable

4x3 SARL SIS
1B, Um Woeller
L-4410 Soleuvre
Tél. : 55 13 08

En partenariat avec infogreen.lu



Direction

Frédéric Liégeois
Tél. : 55 13 08 14
frederic@infogreen.lu

Régie publicitaire

Cécile Gadé
Tél. : 55 13 08 15
cecile@infogreen.lu

Rédaction

Mélanie Trélat
Tél. : 55 13 08 12
melanie@infogreen.lu
twitter.com/@MelanieTrelat
Marie-Astrid Heyde
Tél. : 55 13 08 10
E-mail : marie-astrid@infogreen.lu
twitter.com/@MariePicto

Mise en page

SO Graphiste Freelance

Photographie

Fanny Krackenberger
Tél. : 55 13 08 09
fanny@infogreen.lu

Coordination

Sara Liégeois
Tél. : 55 13 08 11
coordination@infogreen.lu

Impression

Imprimerie Centrale
15, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

Tirage

5 000 exemplaires

Parution

4 numéros / an

Abonnement gratuit

abonnement4x3@infogreen.lu

Tous droits réservés.
Toute reproduction totale
ou partielle sans autorisation
préalable de l'éditeur interdite.

L'horloge tourne, il est midi moins cinq. Plus que jamais « Et ass 5 vir 12 »... tic, tac, tic, tac. « Il est l'or 'monseigneur', l'or de nous réveiller ! ». Les signaux d'alarme sont légion. Climat, biodiversité, démocratie, pauvreté, inégalité, exclusion... bientôt l'effondrement ? C'est déjà à l'étude avec la collapsologie.

Lorsque l'on est dos au mur, il y a deux solutions, deux philosophies. Regarder le bout de ses pieds et attendre le choc qui risque de faire mal, très mal même, ou bien agir. C'est cette seconde option qui a été retenue dans nos deux dossiers.

Soyons clairs et concis, aujourd'hui est le meilleur jour pour planter un arbre, aujourd'hui, oui, maintenant. Agissons, associons les bonnes volontés. La rédaction d'Infogreen et 4x3 magazine a construit ses deux dossiers sur cette réflexion.

Inclusion sociale, diversité, solution, réponse... c'est le champ lexical de notre premier dossier « Ready4diversity ».

Finance inclusive, changement de paradigme, fonds alternatifs, éthique, solidarité, sont les mots-clefs de notre second dossier « Actifs alternatifs ».

Cette édition ne serait pas complète sans ma rencontre avec Bruno Renders, celui qui montre le chemin en mettant à profit son expérience de vie pour faire en sorte que le secteur du bâtiment au Luxembourg soit l'exemple à suivre au niveau européen.

Tic, tac, tic, tac... bonne lecture et bon voyage !

FRÉDÉRIC LIÉGEOIS



DOSSIER ÉGALITÉ DES CHANCES

READY4 DIVERSITY?

Diversité, équité, réalité ?	08
La diversité au Luxembourg : de la Cité à l'entreprise ?	10
La diversité, richesse de l'entreprise	12
« Les femmes doivent prendre leur destin en main »	16
Les jeunes, un vivier d'idées pour les entreprises	20
« C'est l'interaction entre jeunes et seniors qui fait la richesse d'une entreprise » ...	22
La motivation comme clé de l'intégration	24
« Dans chaque parcours de vie, s'épanouir au travail est très valorisant »	26
Chez Sodexo, un réseau de collaborateurs engagés pour la Diversité	27

LE GRAND ENTRETIEN BRUNO RENDERS

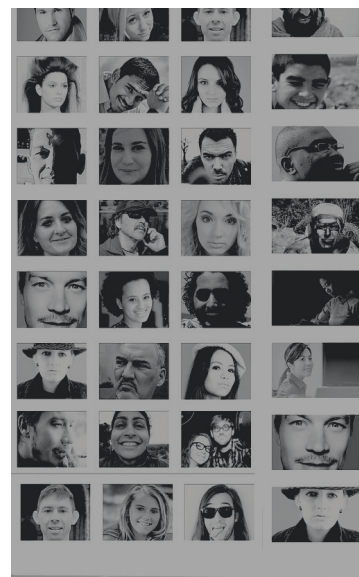
Le marginal sécant

DOSSIER ÉCONOMIE & FINANCE

ACTIFS ALTERNATIFS

Actifs alternatifs	46
Une finance plus durable et une économie plus circulaire	47
Pour un changement de paradigme économique	50
Durabilité : miser sur un engagement renforcé du secteur financier	52
Act for Impact : accélérer le mouvement de l'entrepreneuriat et de l'innovation sociale	53
RSE, SRI, ESG : comment s'y retrouver ?	56
Financez vos projets durables avec etika !	58
L'impact investing arrive au Luxembourg avec LITA.co	60
Finance responsable, état des lieux	62
Finance durable et investissement responsable : la nécessaire transition	64
#impactimperative	66
Démocratiser l'accès aux services financiers	68
Dans l'esprit de la durabilité	69

SUR
LE
WEB





EN +

Event n°06..... 70

NOUS REMERCIONS
POUR LEUR SOUTIEN



betic^o
INGÉNIEURS-CONSEILS



CAMPUS
Contern





READY 4 DIVERSITY?



Diversité, équité, réalité ?	page.....08
La diversité au Luxembourg : de la Cité à l'entreprise ?....	page.....10
La diversité, richesse de l'entreprise	page.....12
« Les femmes doivent prendre leur destin en main »	page.....16
Les jeunes, un vivier d'idées pour les entreprises.....	page.....20
« C'est l'interaction entre jeunes et seniors qui fait la richesse d'une entreprise »	page.....22
La motivation comme clé de l'intégration.....	page.....24
« Dans chaque parcours de vie, s'épanouir au travail est très valorisant »	page.....26
Chez Sodexo, un réseau de collaborateurs engagés pour la Diversité.....	page.....27

**PEUT-ÊTRE FAUT-IL
PENSER LA DIVERSITÉ À
UN NIVEAU PLUS LARGE,
CELUI DE LA SOCIÉTÉ, ET
L'ATTAQUER À LA SOURCE,
DÈS L'ÉDUCATION.**

ALLEZ PLUS LOIN !

DÉCOUVREZ LES NEWS QUOTIDIENNES SUR LE WEB

INFOGREEN.LU

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ, RÉALITÉ?

Dans un pays comme le Luxembourg, la diversité culturelle va de soi car, de par sa petite taille, le pays ne peut qu'être ouvert sur le monde et, de par son faible taux de chômage et son excellent niveau de vie, il attire forcément une main-d'œuvre de tous horizons.

ARTICLE ÉDITÉ PAR MÉLANIE TRÉLAT

170 nationalités s'y côtoient, 48 % des résidents ne sont pas luxembourgeois et plus de 190 000 travailleurs allemands, belges et français passent chaque jour la frontière. Ici, le melting-pot n'est pas un simple concept, mais une réalité quotidienne et tangible qui se ressent aussi bien dans la société dans son ensemble que dans la sphère économique.

La diversité s'exprime aussi en genres et, avec 41 % de salariés féminins, la parité est presque atteinte.

Mais si le Grand-Duché est bon élève, il lui reste tout de même quelques progrès à réaliser dans d'autres domaines. Dans l'emploi des personnes en situation de handicap en mesure de travailler, par exemple : même si ce chiffre augmente d'année en année, seules 40 % d'entre elles ont un job. Dans l'emploi des 45 ans et plus également : 48 % des personnes inscrites au chômage ont dépassé ce seuil fatidique.

Bien sûr, on pourrait dire que ce qui enrichit une entreprise, c'est la confrontation et l'interaction entre des personnes différentes, que la variété des points de vue et des caractères ouvre un éventail beaucoup plus large de perspectives et apporte davantage de flexibilité à l'organisation, que chacun a un savoir-faire et un savoir-être à lui apporter, que nous avons tous quelque chose à donner aux autres et à apprendre d'eux quels que soient notre sexe, notre âge, notre culture et nos croyances.

Tout cela est vrai. Mais, bien que nous soyons pour la plupart convaincus des avantages de la diversité et de notre devoir d'inclure les plus vulnérables, appliquer ces principes n'est pas forcément simple. C'est ce qui ressort du discours des acteurs que nous avons rencontrés dans le cadre de ce dossier qui balaie toutes les formes de discrimination. Embaucher une

personne réfugiée ou un jeune mineur, par exemple, peut confronter les employeurs à des difficultés administratives. Certains freins organisationnels subsistent encore lorsque la question de l'accueil d'une personne en situation de handicap se pose. Et le manque de personnel féminin ou masculin dans des milieux très genrés comme l'esthétique, la coiffure, l'industrie ou la construction est également limitant.

Alors, comment encadrer et soutenir la diversité en entreprise ? Peut-être faut-il penser la diversité à un niveau plus large, celui de la société, et l'attaquer à la source, dès l'éducation. Le modèle scandinave peut être source d'inspiration à bien des niveaux, à commencer par la formation. Les universités et écoles supérieures classiques côtoient des grandes écoles populaires qui proposent des enseignements de durée et sur des thématiques variées, le mode de recrutement privilégie l'expérience personnelle et la motivation plutôt que les diplômes et chacun a la possibilité de commencer des études ou de changer de trajectoire professionnelle à tout âge grâce à un système de subventions et de prêts. La question du genre occupe une place centrale. Les pays nordiques sont les inventeurs du concept de *mainstreaming* qui repose sur l'idée que favoriser l'égalité entre les sexes incombe à tous les secteurs et à tous les niveaux de la vie. Les efforts pour l'égalité des chances passent par des mesures de discrimination positive, une obligation systématique de transparence et un grand nombre d'initiatives dans le domaine de la formation et la recherche.

(Source : *Dealing with Differences in Nordic Countries : Some Thoughts from Sweden*, Lena Sanders)





Ein zweites Leben für Altbrillen

Neue Aktion mit Unterstützung der Luxemburger Optiker und Recyclingcentren

Une seconde vie pour les vieilles lunettes

Nouvelle campagne avec le soutien des opticiens et des centres de recyclage luxembourgeois

Die Sammlung

Ab sofort startet die landesweite Kampagne 'Sammlung von Altbrillen, koordiniert von der **SuperDrecksKesch®**'. Unterstützt wird die Kampagne von der Luxemburger Optikerfederation. Abgabemöglichkeiten bestehen an allen mobilen Sammelstellen der **SuperDrecksKesch®** und in den Recyclinghöfen, sowie auf Anfrage bei Ihrem Optiker.

Info: www.sdk.lu



La collecte

A partir de maintenant la campagne nationale de collecte des vieilles lunettes est lancée, coordonnée par la **SuperDrecksKesch®**. La campagne est soutenue par la Fédération luxembourgeoise des opticiens. Les lunettes peuvent être déposées dans tous les points de collecte mobile de la **SuperDrecksKesch®**, dans les centres de recyclage et sur demande auprès de votre opticien.

Die Aufbereitung

Die **SDK®** hat sich in Abstimmung mit den unterstützenden Partnern dazu entschlossen, sich der in Koblenz angesiedelten Aktion 'Brillen weltweit' anzuschließen, die die Brillen aufbereitet und weiterverbreitet.

Die Aufbereitung beinhaltet :

- Reinigung
 - Test zur Ermittlung, ob es sich um eine Einstärken- oder Gleitsichtbrille handelt
 - Reparatur reparaturbedürftiger Brillen unter Verwendung vorhandener Teile
 - Ermittlung der Brillenstärke
 - Erstellung eines Brillenpasses mit allen notwendigen Informationen
 - Entfernung von Kunststoffteilen wie Bügelenden und Nasenpads bei nicht verwendbaren Brillen
 - stoffliche Verwertung nicht mehr nutzbarer Brillen
- Sonnenbrillen werden ebenfalls kontrolliert und gegebenenfalls repariert und gehen einem gesonderten Projekt in Nordindien zu.



La préparation

La **SDK®**, en coordination avec les partenaires de soutien, a décidé de se joindre à l'action «Brillen weltweit» (lunettes mondiales), basée à Coblenz, qui préparera et redistribuera les lunettes.

La préparation comprend :

- nettoyage
- test pour déterminer s'il s'agit des verres simples ou progressifs
- réparation des lunettes à réparer à l'aide de pièces existantes
- détermination de la puissance des lunettes
- création d'un passeport de lunettes avec les informations nécessaires
- enlèvement des pièces en plastique telles que les embouts des branches et les coussinets nasaux dans le cas de lunettes inutilisables
- recyclage matière des lunettes non utilisables

Les lunettes de soleil seront également vérifiées et, si nécessaire, réparées, et seront affectées à un projet distinct dans le nord de l'Inde.

'Brillen weltweit' ist eine gemeinnützige Aktion, die die gebrauchten Brillen nach einer fachgerechten Qualitätskontrolle für humanitäre Zwecke auf der ganzen Welt weiterleitet. Bisher wurden bereits über 2 Millionen Brillen gesammelt, aufbereitet und Sehbehinderten über lokale NGOs auf der ganzen Welt zur Verfügung gestellt.

Die Aufarbeitung der Brillen erfolgt durch Mitarbeiter einer gemeinnützigen GmbH. 'Brillen Weltweit' ist Europas größte Unternehmung für die Weiterverwendung / das Recycling von gebrauchten Brillen. Die langjährige fachliche Begleitung erfolgt durch einen erfahrenen Augenoptikermeister. Neben 350 Sammelstellen in Deutschland gibt es weitere in der Schweiz, in Liechtenstein und in Belgien und jetzt auch in Luxemburg.

Die Aktion trägt das allgemein anerkannte DZI-Spendensiegel, ein Gütesiegel für seriöse und transparente Spendenorganisationen, die verantwortungsvoll mit den ihnen anvertrauten Gütern bzw. Geldern umgehen.

Info: brillenweltweit.de



«Brillen weltweit» est une action caritative qui redirige des lunettes usagées à des fins humanitaires après un contrôle de qualité dans le monde entier. Jusqu'à présent, plus de 2 millions de lunettes ont été collectées, traitées et mises à la disposition des malvoyants par le biais d'ONG locales du monde entier.

Le traitement des lunettes est effectué par les employés d'une société à but non lucratif. «Brillen weltweit» est la plus grande entreprise de réutilisation / recyclage de lunettes usagées d'Europe. Le support professionnel à long terme est assuré par un maître opticien expérimenté. En plus des 350 points de collecte en Allemagne, il en existe d'autres en Suisse, au Liechtenstein, en Belgique et maintenant aussi au Luxembourg.

La campagne porte le sceau de donation DZI généralement reconnu, un sceau d'approbation pour les organisations donatrices sérieuses et transparentes qui traitent de manière responsable avec les biens ou les fonds qui leur sont confiés.

LA DIVERSITÉ AU LUXEMBOURG: DE LA CITÉ À L'ENTREPRISE?

Définition - Diversité : ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent (Larousse).

ARTICLE COLORIÉ PAR
SARAH MELLOUET¹, FONDATION IDEA

La société et la main-d'œuvre luxembourgeoises sont diverses. Cette assertion, à force d'être martelée, en serait presque devenue une lapalissade. Mais la diversité est un concept relatif, pas une vérité absolue. On naît/est divers par rapport à d'autres. Cela ne manque pas de soulever la problématique de l'égalité de traitement en société comme en entreprise.

Risques juridique et réputationnel croissants, bonne foi sincère des dirigeants, prise de conscience d'une opportunité business et d'une extension de son vivier de recrutement sont autant de catalyseurs du développement de politiques de diversité en entreprises dont les professionnels des RH et de la RSE ont été les premiers hérauts. Six critères de discrimination au travail sont reconnus dans le droit européen : l'origine (nationaux et non-nationaux, par exemple), le sexe (femmes et hommes), l'âge (jeunes et seniors), la religion (athées et croyants), l'orientation sexuelle (hétérosexuels et homosexuels) et le handicap (avec et sans). Mais en entreprise, la diversité renvoie plus spontanément au genre ou à l'origine géographique qu'au handicap ou à l'origine socio-culturelle (de laquelle on peut prudemment rapprocher le niveau de diplôme). Pourtant, le « bilan (non) emploi » de certaines de ces personnes « diverses » parle de lui-même... À titre d'exemple, à peine un quart du quota fixé par le Code du travail de salariés handicapés dans les effectifs des entreprises est rempli. Par ailleurs, le taux de chômage des étrangers non issus de l'Union européenne frôle les 17 % (contre 5 % dans l'ensemble de la population active) et ils représentent également 17 % des chômeurs (contre 7 % de la population totale). Ainsi, si la thématique s'institutionnalise, comme en atteste la rédaction d'une Charte de la Diversité en 2012, signée depuis lors par plus



de 170 entreprises, certains volets se déclinent plus difficilement que d'autres. Faute de moyens ou de besoins ressentis, les entreprises priorisent les chantiers de la diversité avec une primauté récurrente aux plus « consensuels » comme le genre. Autre limite : un tiers des signataires de cette Charte sont des grandes entreprises, confrontées à un plus grand nombre de différences. Or, en accompagnant les PME sur ce volet, on leur permettrait de mieux le conscientiser et le gérer afin de tirer parti des opportunités d'une main-d'œuvre plurielle.

Mais si les entreprises ont résolument un rôle à jouer en s'ouvrant à des profils plus « divers », on ne peut attendre d'elles seules que naisse l'inclusion sociale. Dans diversité résonne avant tout le terme « Cité »...

¹Sarah Mellouet - IDEA, (2019), *Handicap et entreprises : un « bilan emploi » en demi-teinte.*



Bio
ROUDE
LEIW
BOUNE
KAFFI
Kapselen

DÉSORMAIS, VOUS AVEZ LE CHOIX

BLING BLING



PAS BLING BLING



LU-BIO-04
Nicht EU-Landwirtschaft

SIDD *Leiw* **MATENEEN!**

www.roudeleiwbounekaffi.lu



LA DIVERSITÉ, RICHESSE DE L'ENTREPRISE

Convaincue que la diversité et le bien-être en entreprise sont des atouts, Claudine Schmitt confirme que ces deux notions font partie intégrante des projets de formation et des missions de conseil dans tous les secteurs de notre économie.

ARTICLE CONCILIÉ PAR MARIE-ASTRID HEYDE
PHOTO FANNY KRACKENBERGER



▲ Claudine Schmitt

À travers son rôle de formatrice, consultante et coach, la managing partner de Wellbeing At Work constate qu'il y a encore bien trop de préjugés dans notre société. Heureusement, des efforts sont faits - notamment par l'IMS et la Charte de la diversité - et des bons réflexes peuvent aider les managers à maintenir une atmosphère de travail positive.

Le sentiment pour certains collaborateurs de ne pas être bien intégrés peut avoir diverses origines, conscientes ou non : mauvaise qualité de communication, absence de reconnaissance, peu de soutien de la part du manager ou des collègues, insécurité du poste, mauvaise ambiance dans l'équipe et dans l'entreprise en général, conflits internes, surcharge de travail, inégalités de traitement des membres de

l'équipe, absence d'équité dans la répartition des tâches, manque de respect entre les membres de l'équipe, manque de transparence dans la communication d'informations, absence de confiance, moyens matériels insuffisants, mauvaise conciliation entre travail et vie privée, etc.

Selon Claudine Schmitt, le manager doit être capable de se poser les bonnes questions afin d'éviter qu'un

LA DIVERSITÉ EN CHIFFRES

Parmi les 15 508 demandeurs d'emploi inscrits à l'Adem, 3 375 ont le statut de reclassé, handicapé ou les deux.

2 915 d'entre eux sont inscrits depuis plus de 12 mois. (L'Essentiel)



An office complex and a multifunctional building, tailor-made for you, by the greenest standards.

**COMFORTABLE, MODERN
AND EASY TO NAVIGATE
OFFICE BUILDINGS.**

**JOIN US
& ENJOY**

- Fitness room
- Event / meeting room
- Njörd restaurant

- On site FLEX carsharing station
- Exceptional parking ratio : 1/25 sqm
- Train connections to Lux central station & Trier-Koblenz
- Frequent national and cross-border bus connections

- Solar panels
- Bees on the roof
- 65 charging stations for electric vehicles
- Purifying indoor Ecosystem



15-17-19-21

anidris **anidris SERVICES**

APLEONA **Atos**

BKN CAPITAL **BUSINESS Corner**

dartalis **ECE**

ESCADA **LSGgroup**

nJÖRD **redsphere** **FLASH**

SIEMENS **SWM**
engineered for tomorrow

syniverse **VALERES**

OFFICE SPACE 5.800 M²
VACANT 4 YOU

mal-être s'instaure ou se développe au sein de son équipe : « Est-ce que tout le monde se sent bien au travail ? La dernière recrue est-elle bien intégrée ? ». Il peut également s'entretenir avec chaque collaborateur pour s'assurer que les conditions de travail sont idéales. Il est essentiel qu'il traite chaque individu de la même façon, qu'il évite tout favoritisme, qu'il soit transparent et honnête dans sa communication.

Les chefs d'équipe ou d'entreprises doivent adopter le bon état d'esprit pour développer et maintenir de

bons contacts au bureau. Claudine Schmitt considère qu'une relation de travail est basée sur la confiance : « si elle ne s'installe pas, il n'y aura pas de relation professionnelle avec le manager ni avec l'équipe. Les deux parties doivent assumer la responsabilité de favoriser l'intégration d'une nouvelle personne, quel que soit son statut ». Pour ce faire, elle conseille d'instaurer un système de mentoring par un collègue ayant plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Sans oublier le côté humain : « le manager doit s'intéresser

aux collaborateurs en tant que personnes et pas seulement en tant que salariés », précise-t-elle. Et il a tout à y gagner ! « La richesse de la diversité permet d'avoir des points de vue différents, d'analyser un problème sous toutes ses facettes et de trouver la meilleure solution pour le résoudre ou pour mener à bien un projet. »



La diversité au cœur de la stratégie des entreprises

« NOUS AVONS PLUS DE 30 NATIONALITÉS DIFFÉRENTES AU SEIN DE NOTRE ORGANISATION », « NOS EMPLOYÉS SONT D'ORIGINES DIVERSES ET VARIÉES », DES CONSTATS FRÉQUEMMENT ENTENDUS DANS LES ENTREPRISES. IMS LUXEMBOURG, À TRAVERS LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ LÛTZEBUERG, SE PROPOSE D'ALLER PLUS LOIN ET DE TRADUIRE CETTE RICHESSE EN PLUS-VALUE POUR LES ORGANISATIONS. CELLES-CI PEUVENT S'APPUYER SUR UNE PALETTE D'OUTILS CONCRETS, PERMETTANT DE METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE DE GESTION DE LA DIVERSITÉ CONSTRUITE ET STRATÉGIQUE. LANCÉE EN 2012, LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ LÛTZEBUERG COMPTE ACTUELLEMENT 174 SIGNATAIRES, REPRÉSENTANT 16% DE LA POPULATION ACTIVE. UN RÉSEAU CROISSANT ET DYNAMIQUE, REFLET DE L'IMPORTANCE QUE REVÊT LA GESTION PROACTIVE DES RESSOURCES HUMAINES POUR LES DIRIGEANTS. EN EFFET, SELON LE DERNIER BAROMÈTRE « DIVERSITÉ & ENTREPRISE LÛTZEBUERG » D'IMS, ON CONSTATE QUE POUR 41% DES SIGNATAIRES, LA GESTION DE LA DIVERSITÉ EST MISE EN ŒUVRE SUITE À LA VOLONTÉ DU DIRIGEANT. LA GESTION DE LA DIVERSITÉ SEMBLE ÊTRE DORÉNAVANT ÉTABLIE DANS LES PRATIQUES ET L'ADN DES ORGANISATIONS SIGNATAIRES ET N'ÉMANE DONC PLUS D'UNE DEMANDE EN PARTICULIER. POUR EN SAVOIR PLUS, C'EST SUR INFOGREEN.

MT





CECI EST UNE TASSE DE CAFÉ.



**CECI EST AUSSI UNE TASSE DE CAFÉ, MAIS C'EST SURTOUT
VOTRE OUTIL POUR GARANTIR AU PRODUCTEUR UN PRIX
COUVRANT SES COÛTS DE PRODUCTION.**

FAIRTRADE, C'EST :

- ✓ des prix justes pour les producteurs
- ✓ une prime sociale de développement pour la coopérative gérée de manière démocratique
- ✓ le droit à un préfinancement des récoltes
- ✓ des projets économiques, écologiques et sociaux bénéficiant à toute la communauté
- ✓ le respect de l'environnement

« LES FEMMES DOIVENT PRENDRE LEUR DESTIN EN MAIN »

En avril, Christiane Wickler a cédé sa place de présidente de la Fédération des Femmes Cheffes d'Entreprise du Luxembourg (FFCEL) à Aurélia Feltz, associée au sein de Nosbusch Feltz Greden. Créée en 2004 à l'initiative de l'UEL et du ministère de l'Égalité des Chances dans le but de « réaliser l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'environnement économique et social luxembourgeois », la Fédération fête cette année ses 15 ans. L'administrateur délégué du Pall Center la présidait depuis 2012.



DE CHRISTIANE WICKLER, PRÉSIDENTE SORTANTE DE LA FÉDÉRATION DES FEMMES CHEFFES D'ENTREPRISE LUXEMBOURG
FÉDÉRÉE PAR MARIE-ASTRID HEYDE
PHOTO FANNY KRACKENBERGER



▲ Christiane Wickler

Quel bilan pouvez-vous dresser de ces 15 années d'activité de la FFCEL ?

Au sein de la société, nous – femmes et hommes du monde entrepreneurial – avons très bien avancé. Il y a beaucoup plus de femmes qui ont été « programmées » à l'entrepreneuriat et qui osent, notamment parce que les conditions familiales ont fortement changé, parce qu'il y a beaucoup plus de structures d'accueil pour les enfants (crèches, maisons

relais, etc.). Au Luxembourg, on tient davantage compte du multiculturalisme et du multilinguisme dans ces structures, de telle sorte que les enfants d'entrepreneurs qui ne parlent pas luxembourgeois y sont également accueillis. Il y a donc énormément de travail qui a été fait pour avancer.

Quels seront les prochains challenges pour la Fédération et sa nouvelle présidente ?

Je crois que ce sera de rassembler tout ce qui est entrepreneuriat féminin des différentes associations pour montrer d'une façon plus volumineuse ce que les femmes savent faire dans ce monde. Et puis encourager les hommes à assister aux événements et à participer à la vie de la Fédération des Femmes Cheffes d'Entreprises Luxembourg.

▶▶▶▶ TOURNE LA PAGE, LIS LA SUITE !



THE PLACE WHERE IDEAS BECOME REALITY

LUX-EXPO
THEBOX
 BUILDING ORIGINAL EXPERIENCES

LET YOUR EVENT FLOURISH

We provide reception services, organise and serve the event – it's at the heart of our business. We showcase diversity, offer the unusual, encourage exchanges and communication, and awaken the desire for discovery.

LIMITLESS AND UNIQUE

We mobilise all our human and technical resources to ensure that we always provide a unique experience in the same place and in the same space. We make it possible by using a multi-dimensional space that is transformed into an area of creation, recreation and discovery. It's different every time – just like our customers and just like our visitors.

STEP OUTSIDE THE BOUNDARIES AND LET THE MAGIC BEGIN

We are actively involved in making the event a success, by awakening the senses, provoking curiosity and tantalising emotions through an experience that will become unique, because it will be yours!

En 2017, selon Eurostat, 34 % des postes de manager étaient occupés par des femmes en Europe. Ce chiffre chute à 19 % pour le Luxembourg. Comment explique-t-on cela ?

Cela s'explique notamment du fait que beaucoup de femmes au Luxembourg sont institutrices ou enseignantes. Des métiers nécessaires pour éduquer les hommes et femmes de demain !

Par contre, au niveau des salaires, le Luxembourg est plutôt bon élève...

Oui, et c'est très important, parce que ça met en avant l'aspect « égalité » entre hommes et femmes.

Vous disiez, à l'occasion du grand entretien pour le magazine 4x3 qu'« une femme est encore plus jugée par les autres femmes que par les hommes ». Comment cela s'exprime au quotidien ?

Nous, les femmes, nous devons prendre notre destin en main et reprogrammer la socialisation. Il y a une très bonne blague qui résume un peu tout : la femme est sur son lit de mort et a droit à son dernier repas et l'homme face à elle lui demande ce qu'elle souhaite manger. Celle-ci répond : « je ne sais pas. Et toi, tu prends quoi ? ». On a vraiment été programmées à donner et pas à prendre. Donc il faut également apprendre entre femmes à prendre et à donner. Le « giving » et le « taking », c'est quelque chose de très important, de même que sortir du jugement, d'une façon constructive, avec le sourire aux lèvres.

Les hommes sont-ils plus ouverts à être dirigés par des femmes ?

Les hommes sont absolument prêts à avoir une patronne, une manager. Ils sont contents et très heureux avec des femmes heureuses. En face de nous, l'homme est parfois un peu démuni car on ne dit pas toujours ce qu'on veut alors qu'on demande toujours ce qu'ils veulent. C'est cela qui peut amener un malaise et qu'il faut travailler. C'est un gros chantier extrêmement positif.

Quel conseil pourriez-vous donner aux femmes, jeunes ou non, qui hésitent encore à lancer leur activité ou à accepter une fonction managériale ?

Écouter beaucoup plus son ventre que la programmation ou la pression sociale. On réfléchit trop avec la tête, mais dans le domaine entrepreneurial, la femme doit écouter beaucoup plus son intuition et son ventre.

LA DIVERSITÉ EN CHIFFRES

Une salariée de l'industrie ou des services au Luxembourg gagne 5,38 % de moins par heure que son homologue masculin.

La différence s'établit à 17,17 % en Union européenne. En revanche, seuls 17,4 % des directeurs et gérants sont des femmes, alors que ce chiffre monte à 33,5 % en Europe. Les femmes ont plus souvent recours au temps partiel que les hommes : 35 % des salariées ont un contrat de moins de 40 heures hebdomadaires, contre 6,2 % des hommes. (Eurostat, 2017)

En 2017, les frontaliers français touchent environ 10 000 euros de moins par an que leurs collègues belges et presque 7 000 euros de moins que leurs collègues allemands.

Cette différence s'explique par le fait qu'ils sont surreprésentés dans des activités moins bien rémunérées. Entre 2005 et 2017, le nombre de frontaliers entrants augmente de 3,7 % en moyenne chaque année. (Statec, 2017)



inside

passion for interiors



home & tailor

Home & Tailor

16, côte d'Eich
L-1450 Luxembourg
T (+352) 261880
Open Tuesday-Saturday: 10am-6pm

Office & Works

2, um Woeller
L-4410 Soleuvre
T (+352) 261880
Open on demand

Plus qu'un simple menuisier, Inside est votre partenaire. Nos concepteurs d'intérieur sont en mesure de vous proposer des solutions en alliant la menuiserie fine aux plus belles collections de mobilier.

www.insidegroup.lu

LES JEUNES, UN VIVIER D'IDÉES POUR LES ENTREPRISES

Jonk Entrepreneuren Luxembourg est une association sans but lucratif dont les actions s'adressent à un public de jeunes entre 9 et 25 ans. Son objectif ? Stimuler leur esprit d'entreprise, ou plutôt les aider à le conserver et à le développer.

ARTICLE RAJEUNI PAR MÉLANIE TRÉLAT

20 READY 4 DIVERSITY ?



▲ Stéphanie Damgé

Jonk Entrepreneuren a élaboré 11 programmes éducatifs, un à chaque niveau d'enseignement. Certains durent une journée, d'autres une année, mais tous visent des objectifs concrets et sont basés sur une approche commune, celle du *learning by doing*, donc sur l'expérience pratique et l'interaction. « Nous sommes convaincus qu'être acteurs permet aux jeunes de mieux découvrir leurs capacités, leur intérêt, leurs valeurs, mais aussi leurs points faibles. Ceux que nous rencontrons sont très actifs et engagés, de plus en plus au fil des années, et ils sont heureux que nous leur proposons une plateforme pour s'exprimer », souligne Stéphanie Damgé, directrice de l'association.

leurs compétences. Les enseignants sont mis à contribution, bien sûr. Mais des intervenants de la sphère économique sont également sollicités dans le but d'abord de montrer aux jeunes ce qui existe, et ensuite de les inspirer en partageant avec eux leur passion, leur expérience et ce qui fait le quotidien dans leur métier. « Les jeunes ne sont pas toujours conscients de leur potentiel, collectivement et individuellement. Quand on est enfant, on est naturellement curieux et on n'est pas encore formaté. C'est à ce moment-là qu'il faut agir pour les aider à déployer ce qu'ils ont déjà en eux. C'est ce dont on a besoin aujourd'hui car on a du mal à trouver des talents. Cela montre qu'il y a un dysfonctionnement et c'est pour cette raison qu'il est important de donner la possibilité aux jeunes d'évoluer pour répondre aux challenges de demain », ajoute-t-elle.

Le rôle de Jonk Entrepreneuren est en effet de mettre en contact les jeunes avec des coaches ou des mentors pour les encourager à développer

SUR
LE
WEB
▼



« (...) il est important de donner la possibilité aux jeunes d'évoluer pour répondre aux challenges de demain. »

Stéphanie Damgé (Jonk Entrepreneuren Luxembourg)

Selon la directrice, les jeunes ont beaucoup à apporter au monde de l'entrepreneuriat et, de manière plus générale, à celui de l'entreprise : « Ils font preuve de flexibilité et sont capables de s'adapter à différents contextes et situations. Ils ont grandi avec les nouvelles technologies et savent les utiliser de manière très intuitive, même s'ils ne sont pas toujours conscients de ce qui peut se cacher derrière. Ils sont créatifs, innovants et ont beaucoup d'idées, ce qui est très intéressant pour les entreprises. Il est important de les écouter et de les prendre au sérieux ».

« Pour répondre au défi de trouver les bons profils de demain, il faut que monde éducatif et monde professionnel fonctionnent ensemble car ils forment un écosystème, et que l'on cesse de délivrer un message déconstructif aux jeunes. On parle tout le temps de changement mais, concrètement, ils ne savent pas ce qui les attend, ce qui va changer et ce qu'ils doivent faire pour répondre à ces nouveaux challenges », conclut-elle.

.....

« C'EST L'INTERACTION ENTRE JEUNES ET SENIORS QUI FAIT LA RICHESSE D'UNE ENTREPRISE »

Dans le monde de l'entreprise, est considérée comme senior une personne qui a 45 ans ou plus, et l'accès à l'emploi devient de plus en plus incertain à partir de cet âge. Pourtant, les 45+ ont une valeur à apporter au monde économique. C'est le cheval de bataille de Marie-Claire Fécherolle Turbang, porteuse du projet Gold4Silver.

ARTICLE DÉCLENCHÉ PAR MÉLANIE TRÉLAT
PHOTO DYNAMISÉE PAR FANNY KRACKENBERGER



▲ Claire Fécherolle Turbang

On reproche aux seniors de perdre en compétences, en dynamisme et en facultés d'apprentissage, mais surtout de coûter cher. Ils ont pourtant d'autres atouts à mettre au service d'une entreprise : une fidélité et une loyauté, mais aussi un savoir-faire et un savoir-être qui se sont forgés avec les années. Sans oublier qu'ils sont moins enclins à prendre un congé parental ou un congé pour raison familiale.

« C'est l'interaction entre jeunes et seniors qui fait la richesse d'une entreprise », ajoute-t-elle. « Il peut y avoir

▶▶▶ TOURNE LA PAGE, LIS LA SUITE !

Constat est qu'en octobre 2018, 48 % des personnes inscrites à l'ADEM étaient âgées de plus de 45 ans, soit environ 6 600 personnes sur les 15 000 demandeurs d'emploi que compte le Luxembourg.

« On repousse l'âge de la retraite et, en même temps, on est considéré comme obsolète à partir de 45 ans alors qu'il reste environ 20 années de vie professionnelle à combler. Les entreprises qui recrutent les plus de 45 ans sont vraiment rares et restent frileuses ; alors que celles qui en licencient sont de plus en plus nombreuses. Pourtant, il n'en va pas des personnes comme du matériel électrique. On ne perd pas de la valeur au fur et à mesure de sa vie », assure Marie-Claire Fécherolle Turbang.

LA DIVERSITÉ EN CHIFFRES

La part des seniors dans les entreprises a plus que doublé au cours des 24 dernières années, passant de 11 % en 1994 à 25 % en 2018.

Ce phénomène touche l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille. Le Luxembourg reste en deçà du taux d'emploi de 50 % des travailleurs âgés de 55 à 64 ans fixé par les objectifs européens. C'est au sein des entreprises employant un seul salarié que l'on recense la part la plus élevée de travailleurs âgés (41 % en 2018). Ce chiffre se situe entre 23 et 28 % dans les autres entreprises. (Liser)



THE MIND IS LIKE
AN UMBRELLA.
IT'S MOST USEFUL
WHEN OPEN.

Walter Gropius



Exceptional prints are always related to good design and the creative minds behind them. We bring together the components of our work as a printing company with the work of creative personalities and good design that inspires people.

Open up your umbrella. We welcome your open-mindedness. [#ic_stories](#)

IMPRIMERIE / CENTRALE

15, RUE DU COMMERCE • L-1351 LUXEMBOURG
WWW.IC.LU • MESSAGE@IC.LU • @IMPRIMERIECENTRALE



un transfert de compétences, l'un et l'autre se formant mutuellement. Les plus anciens transmettent les compétences et savoir-faire acquis avec l'expérience et les jeunes leur connaissance des nouvelles technologies. La combinaison de ces deux richesses aboutit généralement à une augmentation qualitative des prestations des sociétés qui y ont recours. Les pays voisins ont aussi mis en place des initiatives exemplaires dans ce domaine. En France, par exemple, les sociétés qui mettent en place un programme de *reverse mentoring* (dispositif par lequel les plus jeunes initient leurs supérieurs à l'usage des nouvelles technologies, et les plus anciens transfèrent leurs compétences pratiques du métier) sont récompensées par une prise en charge partielle des salaires des personnes concernées ».

Au Luxembourg aussi, il existe également des aides pour encourager le (ré)emploi des seniors : quand elles embauchent un salarié de plus de 45 ans, les entreprises luxembourgeoises sont exonérées de charges

patronales pendant 2 ans, et jusqu'à la retraite pour les salariés de plus de 50 ans.

Gold4Silver est une société d'impact sociétal (SIS) qui vise à soutenir les seniors à la recherche d'un emploi dans leur reconversion professionnelle. Elle a été lancée par Marie-Claire Fécherolle Turbang, spécialiste en ressources humaines, après qu'elle ait elle-même vécu un licenciement et les difficultés de retrouver une place sur le marché du travail à l'âge de 55 ans. Le parcours qu'elle propose se base sur une méthodologie qu'elle a développée et qui s'appelle « le regard dans le miroir ». Après un premier sponsoring par la fondation Tremplin en février 2019 qui a permis l'animation d'un atelier et des entretiens individuels pour 24 chômeurs 45+ sélectionnés par l'ADEM, elle cherche actuellement des financements pour créer une structure d'accompagnement et, pourquoi pas, une agence de recrutement spécialisée dans les travailleurs intellectuels de plus de 45 ans.



LA MOTIVATION COMME CLÉ DE L'INTÉGRATION

Michel Reckinger dirige depuis 2001 l'entreprise de chauffage, sanitaire et climatisation Reckinger Alfred. Celle-ci compte plus de 200 salariés, dont des bénéficiaires de protection internationale, plus couramment appelés « réfugiés politiques ».

ARTICLE MOTIVÉ PAR MÉLANIE TRÉLAT

PHOTO FABRIQUÉE PAR FANNY KRACKENBERGER

Le choix de soutenir ces personnes en leur offrant un emploi, et donc une possibilité d'insertion dans la société, Michel Reckinger l'a fait en voyant à la télévision « la misère subie par ces gens qui ont dû quitter leur patrie, là où ils vivaient, puis durant leur périple pour arriver jusqu'au Luxembourg ». Interpellé par ces images, il s'est dit qu'il fallait qu'il leur apporte son aide et que, quitte à aider, autant le faire directement « devant sa porte ».

Les premières personnes qu'il a soutenues étaient des demandeurs de protection internationale mineurs qu'il a rencontrés par le biais de Marianne Donven (qui sera plus tard un des fers de lance de la plateforme citoyenne *OH! Open Home - Oppent Haus* promouvant l'accueil de réfugiés dans des familles résidentes). Ces jeunes ont travaillé dans la société sous contrat étudiant pendant chaque période de vacances scolaires et ce, pendant plus de 2 ans. Ils ont ainsi pu apprendre le métier tout en

gagnant un peu d'argent... et être embauchés en CDI une fois qu'ils ont obtenu le statut de bénéficiaire de protection internationale.

Depuis cette première expérience il y a près de 4 ans, le chef d'entreprise a soutenu une vingtaine de personnes se trouvant dans une situation similaire. Il dresse un bilan objectif, mais plutôt positif, de cette initiative : « Il y a eu des succès, et aussi des échecs. Certains sont restés, d'autres sont partis soit parce qu'ils ont trouvé un nouveau job,

SUR
LE
WEB





▲ Michel Reckinger

soit parce que nous avons jugé qu'ils n'avaient pas les compétences nécessaires. Il faut savoir que, même s'ils ont déjà travaillé dans le secteur dans leur pays d'origine, ils n'ont aucune notion des métiers tels qu'ils sont exercés ici. Ce que fait un installateur en Irak ou en Syrie est clairement différent de ce que fait un installateur au Luxembourg. Mais, en règle générale, ils font preuve d'une motivation et d'une volonté d'intégration sans faille, parce qu'ils ont pris la décision de ne plus retourner dans leur pays et de recommencer leur vie ici ».

Michel Reckinger - qui est aussi président de la Fédération des

Artisans - encourage les autres entrepreneurs à suivre son exemple, dans une optique pragmatique : « La pénurie de main-d'œuvre à laquelle nous faisons face aujourd'hui fait que nous devons prendre les ouvriers là où nous les trouvons. Nous ne trouvons plus ni personnel qualifié ni personnel non qualifié au Luxembourg et en Grande Région. Les bénéficiaires de protection internationale sont des gens qui veulent travailler et qui ont la volonté de réussir. Nous devons leur donner une chance de suivre des cursus de formation continue et je suis sûr que l'on trouvera de bons éléments qui n'auront aucun problème à s'intégrer sur le marché luxembourgeois ».

Les
bénéficiaires
de protection
internationale
sont des gens
qui veulent
travailler et
qui ont la
volonté de
réussir.

« DANS CHAQUE PARCOURS DE VIE, S'ÉPANOUIR AU TRAVAIL EST TRÈS VALORISANT »

À travers ses ateliers protégés, le Tricentenaire permet aux travailleurs en situation de handicap de disposer d'un emploi rémunéré avec un encadrement adapté. Interview de Christophe Lesuisse, administrateur délégué.



DE CHRISTOPHE LESUISSE,
ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ DU TRICENTENAIRE
PROPULSÉE PAR MARIE-ASRID HEYDE

Combien de personnes en situation de handicap travaillent actuellement au sein des ateliers du Tricentenaire ?

Il y a 40 personnes qui ont trouvé un emploi dans les différentes activités (Atelier du Thé, Atelier Chocolaterie, Imprimerie et autres services tels que le conditionnement, l'assemblage, le triage, etc.).

Quels sont les challenges liés à l'embauche de personnes en situation de handicap ?

Le challenge le plus important est d'amener les personnes vers plus d'autonomie et de leur permettre d'évoluer dans leur prise de poste et dans leur métier, tout en mettant à leur disposition un milieu qui soit à la fois bienveillant et sécurisant. On ne doit pas être dans du paternalisme, mais être tout de même très soutenant.

Selon les chiffres de l'Adem, il y a actuellement 4 000 travailleurs handicapés qui ont un emploi, soit 40 % des potentiels travailleurs en situation de handicap. Ce chiffre a augmenté (35 % en 2015) ces dernières années. Qu'est-ce qui a favorisé cette évolution ? C'est certainement la politique du ministère du Travail et de l'Économie sociale et solidaire qui encourage l'embauche de personnes en situation de handicap.



▲ Christophe Lesuisse

Ne serait-il pas souhaitable que la démarche vienne des entreprises elles-mêmes ?

Selon moi, le milieu des ateliers protégés (même si le nom ne me plaît pas trop) reste une réponse indispensable dans le processus de mise au travail de personnes en situation de handicap. Quant à l'insertion en milieu ordinaire, je pense qu'elle est quasi impossible sans un accompagnement (*job coaching*) : l'employeur est démuné face aux adaptations physiques ou à certains comportements plus difficiles à accompagner, et l'employé peut se trouver insécurisé ou pas tout à fait admis comme un vrai collègue. Bien sûr, il existe une multitude de personnes qui ont chacune une situation de handicap qui leur est propre et chaque situation demande un accompagnement différent.

Les personnes travaillant en atelier protégé y restent-elles pour une période de transition ou s'installent-elles pour une longue carrière ?

On souhaiterait, et on fait tout pour qu'elles puissent rejoindre le milieu de l'entreprise « ordinaire », mais on constate que c'est souvent l'inverse : de nombreuses personnes ont essayé, après une scolarité différenciée, de rejoindre le milieu ordinaire et se replient sur l'orientation en atelier protégé.



Donner du travail aux personnes en situation de handicap, c'est également les aider à s'intégrer et à s'épanouir en société...

Tout à fait. Nous n'avons pas ouvert les ateliers pour vendre du chocolat par exemple, mais pour créer un emploi valorisant pour les personnes en situation de handicap. Le défi est d'obtenir une rentabilité, un équilibre, d'être une vraie valeur ajoutée dans la société et en même temps de permettre de donner un travail valorisant à des personnes qui sinon n'auraient pas la possibilité d'être au travail. Dans chaque parcours de vie, s'épanouir au travail est très valorisant. Au bout de quelques semaines en atelier, on voit ces personnes s'épanouir pleinement par la sociabilisation qu'amène le fait de se rendre chaque matin sur son lieu de travail.

CHEZ SODEXO, UN RÉSEAU DE COLLABORATEURS ENGAGÉS POUR LA DIVERSITÉ

L'engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion est une des pierres angulaires de la culture Sodexo, qui a créé en 2016 « SoTogether Luxembourg », un réseau ouvert à l'ensemble de ses salariés.



Ce réseau propose plusieurs fois par an des initiatives qui visent à casser les stéréotypes sur le lieu de travail, à faire évoluer les mentalités et à promouvoir l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Leur slogan ? « Toutes et tous ensemble, ne faisons pas les choses à moitié ! ». En prodiguant des conseils aux salariés et en soutenant des actions coup de poing (conférences, workshops, etc.), SoTogether Luxembourg se fait le relais de la politique Diversité et Inclusion du groupe.

Ainsi, chaque année à l'occasion du Diversity Day Lëtzebuerg, le réseau propose aux collaborateurs, sur base de volontariat, de changer de fonction le temps d'une journée, sans contrainte de formation de base, d'ancienneté, d'âge, de genre ou de hiérarchie.

Ce projet « Vis ma Vie » permet de répondre à des enjeux propres à Sodexo : favoriser la mobilité et la promotion en interne et la perspective d'évolution, permettre à l'équipe dirigeante et aux managers d'agir en *role model*, casser les stéréotypes liés à certaines

fonctions (un cuisinier ne peut pas être une femme, un réceptionniste ne doit pas être senior, il est difficile pour un manager de partager son orientation sexuelle, etc.), améliorer les conditions de travail (les managers opérationnels se confrontent aux tâches de leurs collaborateurs, expérimentent les contraintes quotidiennes) ou encore susciter un comportement respectueux entre toutes les personnes, en provoquant la diversité (origine sociale, langue, formation de base, etc.).

Cette action a été récompensée d'un Diversity Award Lëtzebuerg en 2017 et Sodexo a eu la chance d'accueillir Corinne Cahen, ministre de la Famille et de l'Intégration et à la Grande Région, qui a tenté l'expérience du « Vis ma Vie@Sodexo » au Konviktsgaard.

Cette année encore, SoTogether Luxembourg répondra présent à l'appel de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, en organisant son quatrième projet « Vis ma Vie ».



LE MARGINAL SÉCANT

PAR FRÉDÉRIC LIÉGEOIS

PHOTOS DE FANNY KRACKENBERGER

S'engager corps et âme dans un projet, faire don de soi et porter son regard droit devant pour imaginer, planifier, construire pièce après pièce, élément après élément, un monde, le sien, le nôtre, celui de demain. Simple ? Ce n'est pas le bon mot. Instinctif, impulsif forcément et paradoxalement organisé, structuré. Seul, parfois oui, mais n'est-ce pas l'apanage des meneurs ? Pourtant toujours soutenu par sa famille, ses proches et ses équipes fidèles, loyales. Bruno est un pro, oui, un vrai.

Bruno, Renders de son nom. Pour qui le rencontre, on parle ici d'un constructeur, un entrepreneur, la clef de voûte d'un terrain d'actions en perpétuelle évolution, celui du bâtiment. Pour tenir, il tient. Depuis plus de quinze ans, il est l'âme de l'IFSB – Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment — auquel il sait insuffler toute son énergie, sa vision, son cœur, son talent, pour en faire sans conteste le pilier solide d'un secteur stratégique au Luxembourg.



Choix du terrain ?

Né le 22 octobre 1964 à Cologne de parents namurois, son père gendarme fait partie de la prévôté et assure l'encadrement des familles des forces armées belges présentes en Allemagne.

Bruno naît dans un hôpital militaire, grandit dans un environnement militaire, vit dans une cité gérée par le Ministère de la Défense, va à l'école dans un bus militaire... En 1980, logiquement, trois années avant le baccalauréat, il se présente au concours d'admission à l'École royale des Cadets de Bruxelles, école préparatoire à l'académie militaire, qu'il réussit. S'ensuivent trois années d'internat dans ce que l'on considère à l'époque comme l'une des meilleures écoles secondaires du pays. Il y découvre un enseignement très rigide mais de grande qualité.

Bruno déclare à ce sujet : « J'y apprends l'esprit d'équipe, la dynamique de groupe, la solidarité, l'entraide, je découvre la vie en communauté avec ses avantages et ses contraintes et y adhère complètement ». Bien entendu, sur le plan des résultats, c'est une réussite, il y décroche naturellement son diplôme de fin d'études secondaires.

Plan et permis de construire

La voie est tracée, logiquement, il passe le concours d'admission pour l'École royale militaire. Il embrasse la carrière d'officier pour devenir, en fin d'études, officier du corps du Génie. Il rejoint la 67^e compagnie de Génie de combat. Les explosifs, les mines, la construction ... c'est son quotidien. Sous-lieutenant, puis lieutenant et enfin capitaine, il gravit les échelons un par un. Chef de peloton à 22 ans, il gère un groupe de 40 personnes. Leadership, management mais aussi logistique opérationnelle et organisation se révèlent être des notions inhérentes à son métier.

1985 : alors que sa carrière est sur des rails, il est victime d'un grave accident de la route. Cet événement désastreux au cours duquel il manque de laisser la vie l'éloigne de son travail pendant près d'un an. Polytraumatisme, coma, il est profondément meurtri dans ses chairs et dans son âme et ressort changé à vie de cette expérience. C'est un déclic, il comprend qu'il doit se consacrer à l'essentiel et mettre de côté le superflu.

Le hasard de la vie professionnelle l'emmène à l'École du Génie, école d'application professionnelle des cadres du génie, où il embrasse le métier de formateur puis de responsable des formations dans le domaine du NBC – Nucléaire, Biologique et Chimique. En pleine guerre du Golfe, les armes chimiques et les armes NBC sont une vraie menace potentielle. Il entraîne les officiers et sous-officiers à lutter contre leurs effets.

En parallèle de cela, Bruno fait partie des premiers officiers conseillers en droit international humanitaire dans le cadre de la convention de Genève.



Gros œuvre et assainissement

Concerné par la thématique SEVESO, il s'intéresse personnellement à la protection de l'environnement, à la gestion des risques industriels, à la gestion des déchets, de la pollution de l'eau, de l'énergie, a l'opportunité de suivre des formations au sein de l'école des cadres de l'OTAN et d'y tisser des liens internationaux. Il y suit ainsi une formation pour cadres officiers l'OTAN sur les impacts environnementaux des activités militaires en entraînement et en opération. Il s'inscrit donc à la première session de cours d'« environmental advisor ».

De retour en Belgique à l'École du génie, il va à la rencontre de son colonel avec un projet en tête, celui de monter un centre de formation autour des impacts environnementaux des activités militaires et d'identifier les formations possibles dans ce domaine. Idée pertinente. Bruno monte un dossier, dans le jargon, une « note stratégique ». Cette dernière se retrouve sur la table d'un colonel du Génie en charge d'élaborer les bases de la stratégie management de l'environnement de la Défense nationale belge qui y trouve très intéressante la composante formation et communication. Ledit colonel le convoque et lui propose de prendre en main le concept et le développement des formations dans les domaines de la protection et du management de l'environnement auprès des cadres de la force terrestre. Nous sommes en 1990.

« J'y apprends l'esprit d'équipe, la dynamique de groupe, la solidarité, l'entraide, je découvre la vie en communauté avec ses avantages et ses contraintes et y adhère complètement. »

Charpente

L'exigence première de Bruno est de poursuivre une formation post-universitaire pour y décrocher un master en management de l'environnement à l'Université de Liège. Le sujet de son mémoire ? Le concept de formation en management de l'environnement de la force terrestre belge. Il l'obtient et décroche même une grande distinction.

Le projet est envoyé à l'état-major de Bruxelles qui le mandate pour devenir le manager du projet de développement d'un centre de formation en management de l'environnement à l'École du génie à Namur. Bruno monte son équipe, engage son adjoint, le premier sergent-major Michel Lemineur, qui va aussi pour cela suivre une formation supérieure en management de l'environnement.

Second œuvre

Composé d'un auditoire, de salles de formation, d'une maquette de 25 m² qui représente un camp militaire... le centre se révèle rapidement être un outil très efficace.

Les formations se déroulent avec beaucoup d'intervenants du monde de l'environnement, du déchet, de l'industrie, avec des militaires mais aussi des civils. Il tisse sa toile, découvre la pertinence et la puissance de pouvoir bénéficier d'un réseau d'experts autour de lui.

En 1997, soit deux ans et demi plus tard, le projet est monté et inauguré en présence de Son Altesse Royale le Prince Laurent de Belgique, avec lequel, pour la petite anecdote, Bruno a suivi deux années de cours, dans le même peloton. Le monde est petit. Qui dit famille royale, dit presse, communication stratégiquement pertinente pour asseoir le développement d'un projet. Il gère le centre de formation durant cinq ans.



Mur porteur ?

Cette période coïncide avec son envie de

continuer sa carrière au niveau de la Défense, il souhaite se lancer dans un doctorat en management environnemental appliqué au sein de la Défense belge. Il dépose une thèse de doctorat à l'Université de Liège. Thèse acceptée au départ, il est officiellement candidat avec comme sujet « l'application de la norme ISO 14001 dans le secteur de la Défense belge ». Finalement, ça ne se passe pas comme convenu. Son parcours, à sa grande surprise, est stoppé prématurément par un supérieur hiérarchique...

Germe en lui l'idée d'une vie ailleurs et le

hasard veut que Christian Thiry, alors président du Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics et Roland Kuhn, président de la Fédération des entreprises de la construction et du génie civil échaudent l'idée de créer un centre de formation pour la qualification professionnelle des ouvriers de la construction reposant sur le contrat collectif du secteur.

Aménagement extérieur... et for intérieur

D'un côté, un individu prêt, formé et

qualifié, de l'autre, deux hommes qui portent un projet un peu fou, il n'a pas fallu grand-chose pour que le destin les réunisse. Ce défi s'apparente à celui qu'il a relevé durant sa carrière militaire, il attise sa curiosité. Il sait qu'il peut construire un projet unique de plus grande envergure dans un secteur différent. Comme il aime à le dire « C'est le grand début du début ». Le projet est de monter un centre intégré au secteur afin de proposer des formations en sécurité-santé, techniques de construction et construction durable.

Le poste lui est accordé mais ce n'est pas si simple, Bruno est toujours en poste au sein de l'Armée belge. Alors vice-président de l'ETWG

– Environmental Training Working Group à l'OTAN, il doit partir en meeting à Madrid pour une semaine. Et c'est là que tout se joue. Durant cette semaine, il doit prendre sa décision qui peut le mener à quitter un système public dans lequel il est un acteur reconnu depuis 20 ans pour monter un projet privé luxembourgeois qui n'existe pas... si ce n'est sur une feuille volante.

Bruno s'est entre-temps remarié, il a

rencontré quelques années auparavant l'âme sœur, la femme qui le soutient, l'accompagne, le rend plus fort. Durant cette fameuse semaine à Madrid, il l'appelle : « Je vais le faire, je ne peux pas le refuser, je pense avoir les compétences, je vais essayer car je ne veux pas avoir le regret de ne pas avoir essayé ».

Construire à énergie positive

Soutenu par les présidents Roland Kuhn et

Christian Thiry, il signe son contrat et s'engage le 1^{er} juillet 2002 à développer le projet IFSB avec une période d'essai d'une année. Les premiers mois, il a carte blanche, et met toute son énergie, ses compétences, sa volonté au service de ce projet. Il élabore le business plan IFSB entre juillet et septembre 2002 et reçoit énormément d'appuis publics comme privés, y compris gouvernementaux, car c'est un projet jugé stratégiquement très important pour le secteur.

En septembre, accompagné de

Roland Kuhn, il le présente au ministère de l'Économie car il souhaite une mise à disposition du terrain du Krakelshaff à Bettembourg et au ministère des Classes moyennes car il identifie certaines aides possibles dans le cadre de la loi sur les classes moyennes.

En sortant de cette réunion ministérielle,

les feux sont aux verts, terrain et aides financières validés, et Roland Kuhn de lui dire : « Considère, Bruno, que ta période d'essai vient de se terminer ». Ce moment fort en émotion et marquant.

L'IFSB est créé le 11 septembre 2002.

Début des formations et premières conférences dont la toute première à la Chambre des Métiers sur la norme européenne du béton réunit plus de 180 personnes sur cette thématique très pointue, preuve en est qu'il y a une vraie dynamique dans le secteur. Tout le monde voit cela d'un bon œil. Les premiers formateurs sont recrutés, les formations démarrent et en 2003 il s'adjoint les services de son compagnon de route Michel Lemineur encore dans la maison aujourd'hui.

Roland Kuhn (cfr 4x3 n°5 p37)

« Considère, Bruno, que ta période d'essai vient de se terminer. »



« Ce modèle d'un institut de formation sectoriel et privé s'inscrit dans une stratégie sectorielle intégrée avec un opérateur qui est l'IFSB, société privée appartenant au secteur. »

Soubassement et dallage en béton armé

Le projet de construction du siège à Bettembourg est présenté, l'IFSB est dans un premier temps hébergé au CNFPC à Esch-sur-Alzette, puis migre vers un lieu provisoire à Sanem sur une décharge de déchets inertes en face de Kronospan au Gadderscheier sur le site de la Recyma. Il construit des halls provisoires de formation dans des containers de chantier, un hall de 400 m², et démarre véritablement l'histoire de l'IFSB dans ces halls de chantier sur un site boueux, poussiéreux avec des vibrations à chaque mise en route de ce fameux concasseur... ça fait aussi partie de l'aventure.

En 2004, le conseil d'administration de l'IFSB décide de lancer un concours de jeunes architectes pour concevoir ce qui deviendra le *training building center* de l'IFSB, un véritable chantier-école. Celui-ci est attribué à l'architecte Carole Rodesch.

La construction est menée à partir de 2005 et dès le 4 décembre 2007, le bâtiment est inauguré au Krakelshaff. Il est déjà exemplaire en matière de durabilité et d'efficacité énergétique il se présente comme un des bâtiments industriels basse énergie les plus performants de la Grande Région.

SUR
LE
WEB





Des fondations aux finitions

La durabilité est inscrite dans l'ADN de la maison au même titre que la notion de savoir-faire et d'entraînement. Son modèle pédagogique se base sur son expérience. Transmettre de nouvelles compétences mais aussi un savoir-faire applicable directement.

Bruno déclare fièrement : « Ce modèle d'un institut de formation sectoriel et privé s'inscrit dans une stratégie sectorielle intégrée avec un opérateur qui est l'IFSB, société privée appartenant au secteur ».

L'inauguration du bâtiment en 2007 est un grand moment, trois ministres et les présidents des fédérations sectorielles marquent de leur main le béton frais et matérialisent au sens propre comme au figuré leur engagement dans ce noble projet.

*Le sens des mots rejoint
celui de l'histoire*

*On ne résout pas les problèmes
avec les modes de pensée qui
les ont engendrés.*

Albert Einstein

Le 31 décembre 2007, autre moment

particulier. Comme tous les ans, Bruno envoie ses vœux de bonne année par SMS à tous ses administrateurs en concluant « En espérant que 2008 soit le début de nouvelles aventures ». Certains de ces administrateurs prennent au premier degré ce message qui peut laisser croire qu'il souhaite se lancer dans de nouveaux projets professionnels. La crainte ou plutôt une prise de conscience qu'il peut quitter le navire permet de lancer une nouvelle grande discussion, celle de la nécessité de ne pas s'arrêter là et de développer une véritable stratégie pour le secteur qui repose sur plusieurs piliers.

Bruno, homme de projet, établit cette stratégie qui, en 2009, donne naissance à l'agence pour l'efficacité énergétique du secteur, COCERT, puis en 2012 à Neobuild, le pôle d'innovation technologique de la construction durable, en collaboration avec le ministère de l'Économie sous la forme d'un PPP, Partenariat Public Privé. Avec l'IFSB, ces trois piliers composent le CDEC -Conseil pour le Développement Économique de la Construction - dont il devient l'administrateur délégué.

La présentation du business plan IFSB,

le démarrage du concours d'architectes, l'inauguration de l'IFSB, le lancement de COCERT, puis en 2015, l'inauguration du Neobuild Innovation Living Lab qui représente un bâtiment laboratoire et reçoit dans le cadre de la COP 21 le prix de Best Smart Building in Europe... L'aventure CDEC est jalonnée de moments très importants et constitutifs de ce projet hors norme.

L'anniversaire mémorable des 10 ans de

l'IFSB en 2012, avec un concert en hommage à Pink Floyd, titré « IFSB rebuilds The Wall » symbolise aussi cette philosophie. Les 15 ans en 2017 du groupe CDEC baptisé « Chantier du futur » tout autant. Bruno cite avec le sourire cette petite anecdote : « En 2007, lors du lancement, nous avons servi un crémant luxembourgeois avec un engin de chantier, en 2017, nous avons servi ce même crémant avec un drone ».

Bruno est véritablement lié à cette maison, c'est son projet de vie professionnelle depuis 17 ans. Il le vit, il le transpire parfois. C'est un projet positif soutenu par des vraies valeurs qu'il affectionne très largement. Sa curiosité et sa soif de découverte sont sans limite, car il sait que tout peut s'arrêter si brutalement.

Pour citer Albert Einstein, qui figure

d'ailleurs sur la porte d'entrée de la salle du conseil de l'IFSB : « On ne résout pas les problèmes avec les modes de pensée qui les ont engendrés ». Pour lui, il faut sans cesse être capable de se remettre en question, innover et faire innover. Bruno est considéré à juste titre dans la maison comme la boîte à idées, il en sourit et avec l'œil malicieux aime à dire : « Toutes les idées ne sont pas nécessairement bonnes, mais ce qui est pire c'est de ne pas en avoir ».

*« On ne résout pas les problèmes
avec les modes de pensée
qui les ont engendrés. »*

Albert Einstein

La cohérence durable

Depuis 17 ans, tout va dans la même direction. L'accueil et l'encadrement

des jeunes vers les métiers de la construction, l'accompagnement des demandeurs d'emploi pour leur réinsertion professionnelle dans le secteur, le traitement de la notion de sécurité et santé au travail, de durabilité et la protection de la planète. Il en va de même lorsque le groupe s'intéresse à la robotisation, ce n'est pas tant pour limiter les emplois mais limiter la pénibilité et utiliser les nouvelles technologies correctement, là où elles sont les plus pertinentes. On a tendance à croire que la technologie fait tout, mais derrière cela, il y a l'humain. La RSE est ainsi un des fondements de son action.

En 17 ans, le travail qu'il consent à faire donne d'excellents résultats, l'IFSB

se révèle être une vraie success-story. Ses équipes proposent des solutions pour valoriser les parties prenantes dont ce secteur a besoin impérativement et leur permettent d'exprimer au mieux ces talents au service des bâtiments du futur... car « ce sont les générations d'aujourd'hui qui construisent la maison de demain ».



Certains le voient comme un

visionnaire. Il n'aime pas le mot qui lui paraît un peu trop mystique. Il essaie plutôt de s'insérer dans une démarche d'anticipation. C'est pour lui très valorisant intellectuellement même si parfois difficile à opérationnaliser d'un point de vue business. C'est un processus naturel pour lui. Avec l'expérience, il choisit les bons moments pour l'exprimer. Il sait qu'il doit beaucoup à toutes ces personnes qui lui ont fait et continuent à lui faire confiance, ces personnes qui lui laissent libre cours dans la mise en œuvre de ses projets, ses administrateurs, d'une loyauté et d'un soutien sans faille.

« Ce sont les générations d'aujourd'hui qui construisent la maison de demain. »



L'avenir... des associations improbables



Le Luxembourg a un potentiel extrêmement élevé, la volonté gouvernementale d'orienter le pays vers la Troisième Révolution industrielle. Une approche concrète de l'économie circulaire, plus de durabilité, plus de finance durable sont des éléments auxquels il souscrit pleinement. La justesse politique est d'avoir mis le doigt sur ces enjeux au bon moment et d'utiliser cela comme un levier d'évolution de notre société. Il y a bien sûr des réfractaires et rétrogrades à cette vision mais il y a tous ceux qui sont embrassés par cela, et pour lui c'est avec ces derniers qu'il faut travailler.

Une opportunité

stratégique magistrale est à saisir, il suffit de le faire savoir, et le groupe CDEC s'y emploie. Il s'agit de faire du Luxembourg un living lab pour l'économie du futur. Il faut décomposer cette politique en projets concrets pour sortir du concept, elle doit devenir une

réalité pour le citoyen qui doit se retrouver dans ce modèle.

La politique, au sens

étymologique, signifie la gestion de la ville. En 2020, on parle plutôt de gestion des *smart* et *living cities*, intelligemment, avec une vision globale, durable, simplifiant la vie de chacun avec des usages nouveaux.

L'urban farming associée au

bâtiment est une idée a priori improbable et pourtant lorsqu'on y apporte une vision holistique, systémique, assimilée soit dit en passant lors de ses études en management de l'environnement, on constate que ces secteurs ont tout lieu d'être reliés. Une stratégie nationale d'*urban farming* devient dès lors d'une rare et fédératrice évidence, elle occupe une place importante pour lui dans sa vision d'un avenir durable au bénéfice de la balance économique du pays, de l'économie circulaire, de la qualité nutritionnelle

sanitaire des aliments. Ici, le Luxembourg peut montrer que des projets innovants et réels prennent forme.

À la question « puis-je vivre

avec dans mon assiette une salade produite dans une serre sur un toit au Luxembourg en 2020, commandée par une application sur mon mobile, et distribuée par un drone ? », Bruno s'empresse de répondre : « Évidemment ».

Lorsque le Luxembourg se

dote de l'économie circulaire, il fait un premier pas vers cela, lorsqu'il pense à la Troisième Révolution industrielle, il fait un autre pas, technologique, combiné au premier. Car la technologie est là pour nous simplifier l'usage et nous accompagner vers une économie décarbonée.

L'économie circulaire, le

développement durable sont des valeurs fortes qui ont souvent été décriées par le passé au profit d'une croissance effrénée, certes synonyme de qualité de vie. Mais s'il n'y a pas de paradis économique dans un désert écologique, il peut y avoir un paradis écologique dans un paradis économique, si la symbiose se fait et en comptant sur les élus, car ils ont mandat pour cela.

Tout cela contribue à

renforcer son concept des « fonctions nobles des bâtiments » qui donne au secteur une vision moderne, dynamique et pro active.

Let's make it happen

Le Luxembourg ne doit pas être évoqué comme une île mais comme partie intégrante d'un maillage plus grand, celui de la Grande Région dans un premier temps, car si le pays n'a pas les ressources pour tout faire, il peut par contre entamer beaucoup de projets en collaboration transfrontalière pour arriver à ses objectifs. Dans un second temps, en aidant les pays émergents par le biais de la coopération au développement, le Luxembourg doit être à même de déployer ses moyens financiers à l'extérieur et monter des projets liés à la durabilité, en lien avec la production d'énergie par exemple, dans des pays en demande pour in fine faire revenir les fruits de cette production vers le territoire.

Lorsqu'il voit les jeunes générations manifester pour le climat, il considère qu'on ne peut et ne doit passer à côté de ces revendications, de ces messages. Lorsqu'il voit aux États-Unis que tous les efforts faits par la présidence Obama sont mis à mal par la législature actuelle qui ne raisonne que sur un seul indicateur, celui de la croissance financière de certains intérêts, il considère cela comme totalement suicidaire. Pour lui, l'Europe ne doit pas tomber dans cette conception destructive et limitatrice. L'Europe doit être un exemple, un modèle.

L'environnement, les capacités des ressources naturelles à se régénérer, sont mises aujourd'hui au second plan alors qu'il y a de vrais signaux d'alerte. Leader d'opinion, d'influence, il veut démontrer par des actes et des projets concrets qu'on peut changer les choses, il faut peut-être changer de modèle ou d'indicateur. La croissance économique positive est bénéfique, le Luxembourg et l'Europe, les pays émergents sont des bons exemples, par contre la croissance financière à tous crins avec l'argent comme unique indicateur est un non-sens. Il est inacceptable que les élus ne prennent pas la thématique environnementale comme vrai levier d'une croissance, de progression durable. Il ne parle pas de décroissance, connotation négative, mais plutôt de post-croissance, de ré-évolution de la croissance qui intègre d'autres indicateurs impératifs comme les gaz à effet de serre ou encore la lutte contre le changement climatique.

Le développement durable est un mot usité, suranné parfois, mais pourtant tellement d'actualité. La combinaison entre le respect environnemental, la progression économique nécessaire et raisonnée et le respect de l'humain sont des valeurs fortes à défendre.

Sa vision pour le secteur

Dans l'économie d'aujourd'hui, on essaie de faire ressortir les antagonismes et les contradictions, mais selon lui « la logique à appliquer est celle de la complémentarité et de la décentralisation ».

Il y a une mutation, la digitalisation en fait partie intégrante. On a toujours besoin de bâtiments mais en intégrant un caractère circulaire au processus constructif.

Est-ce utopique aujourd'hui ? Oui. Demain ? Non. Il faut organiser la traçabilité des matériaux, leur durabilité. Cela présuppose de changer fondamentalement certains process en matière d'efficacité sur les chantiers par exemple, de logistique opérationnelle, d'optimisation des flux, pour cela le groupe CDEC travaille activement sur le concept de *lean management*.

Les nouvelles générations d'architectes, d'entrepreneurs s'adaptent sans problème afin de passer à une logique d'industrialisation de la construction, de préfabrication, de robotisation pour limiter les coûts, optimiser la vitesse d'exécution, réduire la pénibilité du travail.

À côté de cela il y a toujours une logique de façonnage, d'artisanat pour les PME dans les domaines de la rénovation par exemple. On ne peut pas tout détruire mais on peut tout refonctionnaliser. Ici, l'artisan qui travaille à une échelle beaucoup plus petite, moins industrielle, a toute sa raison d'être.

Il va falloir être capable d'aborder les deux filières en même temps.

Son message: revenir à l'humain...

Les jeunes générations qui manifestent sur

le changement climatique ont compris que nous sommes en train de toucher à des valeurs fondamentales. Il est vital d'écouter leurs préoccupations car ce sont elles qui nous condamneront demain si on ne prend pas les mesures nécessaires aujourd'hui.

Il devient impératif d'accorder toute

l'attention nécessaire à la nature et la conservation de la planète en informant, en sensibilisant les particuliers, les entreprises, les forces vives du pays, pour développer une activité économique empreinte de durabilité.

Le Luxembourg est un pays exemplaire

dans ce domaine. Sa multiculturalité, habituelle, qu'on oublie parfois d'observer, il faut la transformer en force. Dans son quartier, sur 100 maisons, il y a plus de 17 nationalités. Américains, Danois, Suédois, Portugais, Espagnols s'y côtoient et c'est une grande fierté pour lui d'avoir pu offrir à ses enfants une telle richesse culturelle, c'est une chance unique au monde.



... passionnément

Homme d'action, de projets, Bruno n'en

reste pas moins un vrai épicurien. Gastronomes et fin cuisinier, il y emploie les recettes qui font le succès de sa vie professionnelle, prend goût à sélectionner des produits de qualité, à les associer, parfois de façon improbable, inusitée et à offrir du plaisir à ceux avec lesquels il partage son plat. Il s'y évade, d'autant plus facilement accompagné d'un bon vin...

Bruno, homme de communication verbale

est aussi homme de communication écrite qui caresse l'idée depuis de longues années d'écrire un roman, une histoire qui fasse rêver les gens en y mêlant ses valeurs. Il y voit aussi un processus de création. Il aime lire et relire Sun Tzu « L'art de la guerre ». Très instructif dans les relations, la stratégie business et sur le plan organisationnel, humain. Ou encore « Une vérité qui dérange » d'Al Gore qui a émaillé son parcours, une de ces personnalités qui a

raison et tente de changer la donne. Il cite enfin Jérémy Rifkin, le contemporain qui, pour lui, trace plus des principes que des solutions. Il aime l'art, la sculpture, la peinture. Sa maison est riche de tableaux qui sont autant d'histoires et de rencontres faites durant ses nombreux voyages. Il apprécie les éléments disruptifs et l'association de concepts improbables.

Comme lui signifie un jour un de ses

supérieurs à l'Armée, citant les sociologues Michel Crozier et Erhard Friedberg, Bruno est un marginal sécant, « un acteur qui est partie prenante dans plusieurs systèmes d'actions en relation les uns avec les autres et qui peut, de ce fait, jouer un rôle indispensable d'intermédiaire et d'interprète entre des logiques d'actions différentes voire contradictoires ».

C'est finalement un peu ainsi qu'on peut le résumer... Bruno, le marginal sécant.



ACTIFS ALTERNATIFS

Actifs alternatifs.....	page.....	46
Une finance plus durable et une économie plus circulaire	page.....	47
Pour un changement de paradigme économique	page.....	50
Durabilité : miser sur un engagement renforcé du secteur financier	page.....	52
Act for Impact : accélérer le mouvement de l'entrepreneuriat et de l'innovation sociale.....	page.....	53
RSE, SRI, ESG : comment s'y retrouver ?.....	page.....	56
Financez vos projets durables avec étika !.....	page.....	58
L'impact investing arrive au Luxembourg avec LITA.co	page.....	60
Finance responsable, état des lieux.....	page.....	62
Finance durable et investissement responsable : la nécessaire transition.....	page.....	64
#impactimperative.....	page.....	66
Démocratiser l'accès aux services financiers	page.....	68
Dans l'esprit de la durabilité	page.....	69

« QUAND ÉCONOMIE
ET FINANCE SE
DONNENT LA MAIN
POUR DESSINER NOTRE
MONDE DE DEMAIN...
LES SYNERGIES SONT
EXTRAORDINAIRES. »

ALLEZ PLUS LOIN !

DÉCOUVREZ LES NEWS QUOTIDIENNES SUR LE WEB

INFOGREEN.LU

ACTIFS ALTERNATIFS

C'est sans doute le dossier le plus « anglicisé » de 4x3 !

« Impact investing », « sustainable & responsible investment », « inclusive finance », « impact imperative », « reconomy », « fintech », « crowdfunding » et même « Rifkin » ne sont pas des termes à consonance très francophone. S'ils sont certainement intégrés au lexique des professionnels de la place financière, il est probable que d'autres lecteurs se sentent un peu démunis à la lecture de ces termes.

ARTICLE LANCÉ PAR MARIE-ASTRID HEYDE



Il faut donc bien un dossier pour les expliquer, une à une, ces notions anglo-saxonnes. Il faut aussi l'aide de professionnels du secteur pour les clarifier et ensuite les appliquer !

On parle encore d'alternatives (en français comme en anglais), mais ce terme sera sans aucun doute bientôt superflu, car ils sont de plus en plus nombreux à intégrer de manière systématique l'impact (positif), la durabilité et l'inclusion au développement de services, produits ou tout simplement réflexions.

La place financière, maillon fort de l'économie luxembourgeoise, a été

l'objet de recommandations de l'économiste américain Jeremy Rifkin. Pour maintenir son statut, elle doit s'inscrire à l'échelle internationale « comme un champion de la durabilité et un précurseur de la révolution numérique ». L'économie nationale doit quant à elle entrer dans l'ère circulaire, ce qui passe par une révision de (presque) tous ses « business models » - oui, encore un terme d'outre-Manche !

Ils sont toutefois bien ici, au Luxembourg et en Grande Région, les spécialistes que nous avons rencontrés. Certains travaillent en réseau pour offrir les services financiers de base aux

populations fragiles, tandis que d'autres donnent aux « business angels » et autres investisseurs la possibilité de soutenir des projets ayant un impact positif dans un quartier, une région, un pays voire sur un continent.

Oui, les mondes financier et économique apprécient la langue de Shakespeare, ne nous en déplaise, et nous serons tous un peu plus bilingues à la fin de la lecture de ce dossier. Let's not waste any more time... Enjoy reading the following pages and think « sustainable » !





Et si nous limitions nos achats selon leur empreinte carbone ?

LA START-UP SUÉDOISE DOCONOMY A DÉVELOPPÉ UNE CARTE DE CRÉDIT QUI CALCULE L'EMPREINTE CARBONE DE NOS ACHATS. LA SOLUTION FINTECH VISE À « FOURNIR LES OUTILS DIGITAUX POUR AIDER À UTILISER L'ARGENT COMME UN OUTIL DE CHANGEMENT POSITIF POUR LE CLIMAT ». POUR MESURER L'IMPACT DES ACHATS (EN DEVISE ET EN KILOS), ELLE UTILISE THE ALAND INDEX, DÉVELOPPÉ PAR LE GROUPE FINLANDAIS ÅLANDSBANKEN. LE CONSOMMATEUR VOIT AUTOMATIQUEMENT COMMENT SES CHOIX AFFECTENT LE CLIMAT ET EST INCITÉ À COMPENSER SES DÉPENSES CARBONES EN INVESTISSANT DANS DES PROJETS CERTIFIÉS DES NATIONS UNIES (PARTENAIRE DE DOCONOMY) OU DANS DES FONDS DURABLES. M - À H POUR EN SAVOIR PLUS, C'EST SUR INFOGREEN.LU

UNE FINANCE PLUS DURABLE ET UNE ÉCONOMIE PLUS CIRCULAIRE

Initiée par le ministère de l'Économie en collaboration avec la Chambre de Commerce et IMS Luxembourg, l'étude stratégique Troisième Révolution industrielle a été présentée en novembre 2016. Réalisée en collaboration avec l'économiste américain Jeremy Rifkin et son équipe selon une approche participative, elle a mobilisé pendant un an plus de 300 personnes réparties dans 9 groupes de travail. En est ressorti un compte-rendu proposant une vision à l'horizon 2050, ainsi que des actions et outils concrets pour préparer le pays à entamer sa mutation. Parmi les thématiques qui ont été traitées : la finance et l'économie circulaire.

ARTICLE BOTTOM-UPISÉ PAR MÉLANIE TRÉLAT



Finance

Le Luxembourg figure parmi les leaders de la domiciliation de fonds d'investissement dans le monde (notamment dans le domaine de la microfinance) et de la distribution transfrontalière de fonds en Europe. Il est également en train de se positionner en tant que hub de la fintech.

▶▶▶▶ TOURNE LA PAGE, LIS LA SUITE !

Les réflexions du groupe de travail Finance ont abouti à un constat : pour conserver ce statut de place financière forte, le secteur peut, d'une part, miser sur l'innovation technologique et, d'autre part, renforcer son caractère durable. Il doit donc s'inscrire à l'échelle internationale comme un champion de la durabilité et un précurseur de la révolution numérique.

Pour atteindre ce double objectif, la première des mesures stratégiques préconisées par les participants était le déploiement d'une plateforme de développement de la finance durable, projet qui a d'ailleurs été retenu pour une réalisation à court terme. Venaient ensuite le déploiement de la microfinance pour générer des projets innovants et durables bottom-up, la création d'un coffre-fort de données sécurisé comme condition préalable à la mise en place de contrats intelligents, le traitement des questions réglementaires et le développement de l'éducation financière.

Économie circulaire

Dans le domaine économique, consommation et croissance sont étroitement liées. Or, les chaînes d'approvisionnement telles qu'elles existent aujourd'hui sont si complexes et si longues qu'elles permettent difficilement d'identifier les matériaux et ingrédients qui composent un produit, les produits ne sont d'ailleurs pas conçus en vue d'être démontés et réutilisés, et l'infrastructure actuelle se prête mal à la logistique inversée, a noté le groupe de travail dédié à la thématique « économie circulaire ». Un chiffre marquant ressort de son état des lieux : chaque euro généré par

notre activité économique engendre dans le même temps environ 2,5 kg de déchets !

Si le Luxembourg veut devenir la 1^{re} nation circulaire, selon l'ambition affichée par le groupe de travail, il devra s'appuyer sur de nouveaux business models basés sur le principe de produit *as a service* ou de *pay for performance* soutenus par des plateformes d'objets connectés. Il devra également développer la logistique inversée, renforcer la sécurité dans la transmission des données et promouvoir l'ecodesign et l'upcycling des matériaux usagés dans une chaîne industrielle de production pour créer de la valeur ajoutée.

Sept mesures stratégiques ont émergé des réflexions menées par le groupe : l'implémentation d'un système de taxation, la mise en place de filières de formation à l'écoconception et à l'écoproduction, la promotion à grande échelle du design circulaire et des nouveaux business models soutenue activement par le Gouvernement, le développement de la production locale et l'incitation des producteurs à utiliser prioritairement les sources d'énergie renouvelables.



L'éducation financière

POUR PRÉVENIR LE SURENDETTEMENT

LE TERME DE FINANCE DURABLE RECOUVRE BEAUCOUP D'ASPECTS, PARMIS LESQUELS L'ÉDUCATION FINANCIÈRE AYANT UN RÔLE NON NÉGLIGEABLE. EN EFFET, L'ÉDUCATION ET L'ALPHABÉTISATION FINANCIÈRES SONT ESSENTIELLES ET LES OBJECTIFS DANS CE DOMAINE SONT MULTIPLES : ENCOURAGER LES JEUNES À EMPRUNTER LA VOIE DE L'ENTREPRENEURIAT, ÉCHANGER SUR LE FUTUR DE LA FINANCE AU LUXEMBOURG, MAIS ÉGALEMENT PRÉVENIR LES DIFFICULTÉS FINANCIÈRES ET LES SITUATIONS DE SURENDETTEMENT. SUR CE DERNIER POINT, BEAUCOUP DE CHEMIN RESTE À FAIRE AU LUXEMBOURG. CAR MÊME SI LE PAYS SEMBLE BIEN ÉLOIGNÉ DE CE PROBLÈME, IL N'EST POURTANT PAS ÉPARGNÉ. MALGRÉ DE HAUTS SALAIRES, LE COÛT DE LA VIE ET NOTAMMENT DE L'IMMOBILIER, Y EST PARTICULIÈREMENT ÉLEVÉ. ET SI DANS LA PLUPART DES CAS LES SITUATIONS DE SURENDETTEMENT TOUCHENT DES POPULATIONS DÉFAVORISÉES, CELA N'EMPÊCHE PAS LES SALARIÉS ET CADRES SUPÉRIEURS D'ÊTRE AFFECTÉS.

IMS LUXEMBOURG

L'ARTICLE ENTIER SUR INFOGREEN.LU

SUR
LE
WEB





Vous avez un projet ? Réalisons-le ensemble !

Visitez notre **Maison Témoin** équipée d'un système complet en domotique sans fil **EnOcean®** et d'installations technologiques **écologiques** à base d'énergies renouvelables.

Visites sur rendez-vous.

clk.lu

E gudde Projet brauch e **staarke Partner**
Le bon plan aux mains d'un **partenaire solide**

CLK

CONSTRUCTIONS



POUR UN CHANGEMENT DE PARADIGME ÉCONOMIQUE

Le dérèglement climatique est de plus en plus au cœur de l'actualité et particulièrement dans notre pays. De nombreuses initiatives encouragent les citoyens à avoir des pratiques plus responsables (lutte contre le gaspillage, réduction des emballages, tri des déchets, alimentation plus écologique, locale et moins carnée, utilisation réduite de sa voiture et de l'avion, etc.). Curieusement (?), les initiatives concernant le secteur économique à proprement parler concentrent moins l'attention (RSE, croissance verte), et elles ne remettent pas en cause le dogme de la croissance infinie.

ARTICLE TRANSITIONNÉ PAR ÉRIC LAVILLUNIÈRE, RESPONSABLE DU PROJET RECONOMY DU CELL

Dans le mouvement de la transition écologique citoyenne, mis en réseau autour du Centre for Ecological Learning au Luxembourg (www.cell.lu, www.reconomy.lu), nous avons entrepris d'engager une réflexion sur nos modèles économiques, avec la ferme intention de promouvoir des initiatives économiques concrètes qui montrent qu'une autre économie est possible.

Des théories économiques peu remises en cause et pourtant discutables

L'économie orthodoxe, autrement dit néoclassique, qui guide la grande majorité des choix de politiques économiques, repose sur l'homo oeconomicus (l'être humain est rationnel et cherche exclusivement son propre intérêt). Cette théorie considère que l'ensemble des actions individuelles des

SUR
LE
WEB



acteurs économiques, guidées uniquement par l'intérêt personnel de chacun, contribue à la richesse et au bien commun (théorie de la main invisible). Elle se concrétise dans une économie de marché (confrontation libre de l'offre et la demande) fonctionnant dans un système capitaliste basé sur la propriété privée et la libre concurrence (un des principes sur lequel s'est fondée l'Union européenne).

Le capitalisme est une construction sociale qui a pris son essor au milieu du XIX^e siècle avec la révolution industrielle. La bourgeoisie défend ses intérêts pour contrer les aspirations du prolétariat à partager la richesse produite et à s'émanciper (à travers les mouvements associationniste, coopérativiste et mutualiste). L'État redistributeur est alors apparu pour rendre le système soutenable. Puis à partir des années 1980 (les années Reagan/Thatcher), les pouvoirs publics ont suivi une voie de désengagement, ce qui a accentué les écarts sociaux et donc les crises sociales. La mondialisation s'est instaurée causant des catastrophes écologiques irréversibles. Ce rapide historique est là pour rappeler que nous sommes dans une voie sans issue, mais qu'il y en a d'autres que l'on peine à explorer tant ce système a cannibalisé toute autre forme de pensée, le fameux TINA (There Is No Alternative) de Thatcher.

Des alternatives sont possibles

Pourtant dès le milieu du XX^e siècle, Karl Polanyi soutient, qu'à l'opposé de la société de marché, toute société humaine est encadrée dans les relations sociales. Ce que développe également Marcel Mauss dans son « Essai sur le don » montrant que ce sont les relations humaines qui régissent les comportements humains. Avec la crise écologique, des auteurs comme

Tim Jackson montrent que la croissance économique infinie est impossible et qu'il faut introduire un facteur écologique en plus du travail et du capital. Patrick Viveret dans son rapport « Reconsidérer la richesse » proposait en 2002 de travailler sur d'autres indicateurs que le Produit Intérieur Brut pour mesurer la richesse.

Notre système économique est dans une impasse totale. La planète ou du moins ses habitants ne peuvent plus à (assez court) terme continuer à vivre dans un système en crise où les solutions proposées ne sont que sparadraps sur jambes de bois et provoquent la dramatique irruption des politiques populistes, excluantes et ravageuses.

La REconomy comme changement de paradigme

Dans la transition, nous proposons de revenir à des conceptions économiques qui reposent sur la satisfaction des besoins des communautés, basées sur la solidarité, le respect de l'environnement, la relocalisation de l'économie, la démocratie et une reconnexion avec la « Mère Nature » (Pachamama).

C'est le concept de REconomy. On n'a pas inventé l'électricité en améliorant la bougie et de la même façon on ne sortira pas de nos crises sans changer de paradigme économique. Il faut créer un nouvel imaginaire économique. Faire confiance au pouvoir d'innovation sociale, de créativité des citoyen.ne.s. C'est l'horizon qui guide nos actions dans la REconomy. Modestement, mais avec envie. Sans certitude, mais avec conviction.



Le projet REconomy est soutenu comme projet expérimental par le ministère de l'Environnement, du Climat et du Développement durable et par l'Œuvre Grande-Duchesse Charlotte, les communes d'Esch/Alzette et Wiltz).

Il construit un écosystème avec une communauté d'entrepreneurs (cocréateurs), bientôt une structure d'hébergement (couv'lab) et des locaux d'accueil (FACILITEC à Esch) et des dynamiques de quartiers à Esch/Alzette et bientôt à Wiltz.

Contacts : reconomy@cell.lu

DURABILITÉ: MISER SUR UN ENGAGEMENT RENFORCÉ DU SECTEUR FINANCIER

« By not focusing on climate strategies, asset managers may lose an entire client segment – Millenials. » - Anouk Agnès, directrice générale adjointe de l'Agence Luxembourgeoise pour les Fonds d'Investissement (ALFI).

ARTICLE PLATEFORMISÉ PAR NOTRE PARTENAIRE FONDATION IDEA

Étant donné l'importance du secteur financier dans l'économie luxembourgeoise, notamment l'industrie des fonds, leur fléchage vers des investissements socialement responsables (ISR) semble résolument être un levier à actionner. À titre d'exemple (exemplaire !), depuis septembre 2016, la Bourse de Luxembourg s'est « mise au vert » en lançant le Luxembourg Green Exchange (LGX), une plateforme entièrement dédiée à des titres verts, socialement responsables et/ou durables. Pour les référencer, la Bourse s'appuie sur leur conformité avec différents standards, cadres, taxonomies et labels luxembourgeois et mondiaux¹. Actuellement, 229 obligations « vertes », 29 « socialement responsables » et 19 « durables » pour une valeur dépassant les 130 milliards d'euros y figurent et comptent pour la moitié des obligations vertes référencées dans le monde. En sus, plusieurs initiatives de sensibilisation et de promotion de l'ISR existent telles qu'European Impact Investing Luxembourg ou LuxFLAG. Par ailleurs, la Luxembourg Sustainable Development Finance Platform a été lancée dans le cadre de la stratégie Troisième Révolution industrielle (TIR) pour faciliter la rencontre entre les porteurs de projets au service du



développement durable et les investisseurs potentiels.

Pour autant, il ne faut pas sous-estimer la difficulté à convaincre les investisseurs comme les gestionnaires d'actifs de proposer des produits responsables ainsi que la marge relativement limitée du Luxembourg pour impulser une telle offre compte tenu d'une certaine dépendance aux décisions de gestionnaires situés dans d'autres pays.² Aujourd'hui, seulement 5 % du total des actifs sous gestion au Luxembourg seraient « responsables »³... Pour catalyser le développement de ce secteur,

la France est devenue le premier pays à obliger les investisseurs institutionnels à intégrer le risque climat et certains paramètres Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) dans leur communication publique afin de « donner de l'intérêt économique » à des décisions plus vertes(ueuses) et transformer la nature de l'investissement pour dynamiser le financement de la transition⁴. Dans la même veine, la contrainte légale en moins, la Bourse de Luxembourg a intégré dans son code de gouvernance (« The X Principles of Corporate Governance of the Luxembourg



Stock Exchange ») des exigences RSE à l'intention des sociétés cotées. Ainsi, en plus d'une présentation générale sur l'entreprise (régime de gouvernance, mission et composition du conseil d'administration, reporting financier, déontologie, droits des actionnaires, politique de rémunération, etc.), ces entreprises doivent également présenter leur politique en matière de RSE (Principe IX). Faire... et faire savoir donc ?

¹ Voir la liste des standards et labels : https://www.bourse.lu/sustainability_standards_and_labels

² Novethic, (mars 2017), Le marché des fonds verts européens. Voir : https://www.novethic.fr/fileadmin/user_upload/tx_ausynovethicetudes/pdf_syntheses/Etude-fonds-verts-Novethic-Ademe-2017.pdf

³ 186 milliards sur 3 701 milliards d'actifs au total fin 2016. Voir : <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/lu/pdf/lu-en-european-responsible-investment-fund.pdf> et <http://www.alfi.lu/node/3438>

⁴ La loi Transition Écologique et Énergétique pour la croissance verte du 17 août 2015 instaure des obligations d'information pour les investisseurs institutionnels sur leur gestion des risques liés au climat notamment la « mesure des émissions de gaz à effet de serre associées aux actifs détenus, ainsi que la contribution au respect de l'objectif international de limitation du réchauffement climatique et à l'atteinte des objectifs de la transition énergétique et écologique », et plus largement l'intégration de paramètres environnementaux et sociaux dans leur politique d'investissement.

ACT FOR IMPACT: ACCÉLÉRER LE MOUVEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT ET DE L'INNOVATION SOCIALE

Le 6 mai dernier, BGL BNP Paribas a lancé Act for Impact, un dispositif visant à accompagner les entreprises à impact social et environnemental en proposant des réponses financières et non financières adaptées à leurs problématiques spécifiques.

ARTICLE IMPACTÉ PAR MÉLANIE TRÉLAT



▶▶▶▶ TOURNE LA PAGE, LIS LA SUITE !

Depuis 2012 déjà, le groupe BNP Paribas travaille sur une offre dédiée aux entreprises qui ont un impact sociétal ou une stratégie RSE. Les entités luxembourgeoise, française, belge et italienne au départ, progressivement rejointes par d'autres pays, se sont réunies chaque trimestre à partir de cette date pour échanger leurs bonnes pratiques et réfléchir ensemble à la façon dont elles pourraient renforcer leur offre pour ces entreprises qui apportent des solutions novatrices aux problèmes sociaux et environnementaux.

« Nous devons approcher autrement ces entreprises qui ont un modèle de gestion différent et qu'on ne compare pas à des entreprises traditionnelles », explique Catherine Wurth, Project Leader Corporate Social Responsibility chez BGL BNP Paribas.

La banque cible les entreprises qui ont une mission sociale ou environnementale explicite. Explicite signifie qu'il faut que cette mission soit inscrite dans leurs statuts, ou mentionnée par l'entrepreneur qui doit le justifier en réalisant au moins 30 % de son chiffre d'affaires à travers une activité économique pérenne et en réinjectant 50 % ou plus de ses bénéfices dans cette mission.

En 2017, le groupe a établi une cartographie des entreprises répondant à ces critères et a mené une étude sur leurs besoins financiers et non financiers. C'est suite à cette étude qu'est né le dispositif Act for Impact. BDDF, la filiale française, l'a lancé la première.

Elle s'est depuis positionnée comme un acteur à part entière de l'écosystème de l'économie sociale et solidaire (ESS) dans l'Hexagone.

Encouragée par ce succès, BGL BNP Paribas a décidé de transposer cette offre au marché luxembourgeois pour fournir aux entreprises du secteur un appui concret à chaque étape de leur développement. Le dispositif repose sur plusieurs axes : un suivi financier et non financier par des référents commerciaux dédiés, formés pour comprendre ce qu'est une entreprise sociale et à quelles problématiques quotidiennes elle est soumise, une politique de crédit spécifique avec une maîtrise des risques adaptée ou encore le prêt de compétences, par exemple. Nombre des entreprises concernées sont des start-up qui sont, en cas de besoin, aiguillées vers l'incubateur interne de la banque, le Lux Future Lab, dont elles peuvent bénéficier des locaux et de l'offre de services. Dans le même état d'esprit, BGL BNP Paribas noue des partenariats avec des acteurs externes. C'est le cas notamment avec 6zero1, ce qui permet d'offrir un accompagnement sur mesure aux entreprises qui ont le statut de société d'impact sociétal (SIS).

« Notre objectif est de poser une première brique, en invitant les autres acteurs de l'ESS et de l'innovation sociale à travailler main dans la main pour faire grandir ce secteur au Luxembourg », conclut Catherine Wurth.



◀ Gilles Reding

L'artisanat, durable par nature

EN PLUS D'UN ANCRAGE LOCAL QUI EN FAIT UN DES PRINCIPAUX POURVOYEURS D'EMPLOIS ET DE SERVICES À L'ÉCHELLE DU PAYS ET DE LA GRANDE RÉGION, LES ENTREPRISES ARTISANALES ONT LA VOLONTÉ D'ALLER VERS DES MODÈLES ÉCONOMIQUES PLUS DURABLES, VOIRE CIRCULAIRES, COMME LE NOTE GILLES REDING, DIRECTEUR DU DÉPARTEMENT AFFAIRES ENVIRONNEMENTALES, TECHNOLOGIQUES ET INNOVATION : « PLUS DE 1190 ENTREPRISES ARTISANALES ADHÈRENT À LA SUPERDRECKSKESCHT, SOIT 25% DES ENTREPRISES DE CE RÉSEAU QUI FAIT LA PROMOTION DE LA DURABILITÉ ET DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE. PARMI CELLES-CI, PRÈS DE 700 SONT LABELLISÉES. PAR NATURE, LES ARTISANS SONT INTÉRESSÉS À TRAVAILLER AVEC LE MOINS DE RESSOURCES POSSIBLES OU À VALORISER LES RÉSIDUS DE MATIÈRE PREMIÈRE. LE BOUCHER, PAR EXEMPLE, UTILISE LES RESTES DE VIANDE POUR RÉALISER DES PÂTÉS OU D'AUTRES PRODUITS ».

MT

L'ARTICLE ENTIER SUR INFOGREEN.LU

SUR
LE
WEB



NATURATA

Nohalteg ënnerwee

NATURATA nimmt am Valorlux-Rücknahmesystem teil und betreibt ein eigenes Pfandsystem für Glasflaschen und Joghurtgläser.

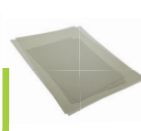
Alle Vorteile auf einen Blick:

- ✓ Wiederverwendbar
- ✓ Reduzierung CO2 Ausstoß bei der Produktion von Glas
- ✓ Bewusst hoher Glasanteil in NATURATA Getränkeabteilungen

Mehrwegflaschen und -gläser



www.naturata.lu



oiko.lu

Fair a kooperativ mat de Bio-Bauern

NATURATA

Bio
Marché



- 1 Rollingergrund
- 2 Merl
- 3 Munsbach
- 4 Erpeldange
- 5 Marnach
- 6 Dudelange
- 7 Esch-Belval
- 8 Rollingen (Mersch)
- 9 Windhof
- 10 Howald



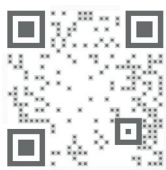
www.naturata.lu

Wir führen das gesamte **BIOG**-Sortiment

RSE, SRI, ESG : COMMENT S'Y RETROUVER ?

Les thématiques liées à la Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et à l'Investissement responsable et durable (IRD ou Sustainable & Responsible Investment - SRI) gagnent en importance, tant pour les investisseurs institutionnels que pour les particuliers. Cependant, ces thématiques étant en perpétuelle évolution, il est parfois difficile pour l'investisseur de s'y retrouver et de prendre des décisions d'investissement éclairées. Voici comment Banque de Luxembourg définit ces grands concepts.

ARTICLE RESPONSABILISÉ PAR BANQUE DE LUXEMBOURG



Une démarche responsable

Pour toute entreprise, la première étape consiste dans la prise de conscience de sa responsabilité sociale. L'INDR (Institut national pour le développement durable et la RSE, Luxembourg) décrit de façon pertinente la RSE comme « une démarche volontaire de conduite des affaires qui reflète la contribution des entreprises au développement durable ».

La RSE ne constitue pas un ensemble figé de politiques bien définies mais peut couvrir divers domaines comme le développement de politiques sociales et environnementales responsables, l'engagement actif dans le mécénat (par ex. projets sociétaux et culturels), etc.

de Luxembourg intègre, en complément d'une politique de RSE active, une stratégie d'investissement SRI.

L'investissement SRI se définit comme une approche de long terme qui, selon Eurosif - association visant à la promotion de l'investissement durable et responsable en Europe -, « combine l'analyse fondamentale et l'engagement avec une analyse des facteurs Environnementaux, Sociétaux et de Gouvernance (ESG) afin de mieux capturer les rendements à long terme pour les investisseurs et d'en faire bénéficier la société en tentant d'influencer le comportement des entreprises ».

Ainsi, l'investissement SRI intervient à deux niveaux : la gestion de portefeuille et la responsabilité actionnariale.

peuvent fonctionner de façon indépendante, elles ne sont pas exclusives et sont d'ailleurs souvent combinées au sein d'un même portefeuille.

- **Exclusion** : généralement perçue comme la méthode la plus aisée pour initier une démarche responsable et durable, cette stratégie ne nécessite pas un rôle proactif du gérant puisqu'elle consiste à exclure des secteurs ou activités sur la base de différents critères, qu'ils soient normatifs (ex. : respect de conventions internationales) ou liés à des convictions éthiques et/ou confessionnelles (ex. : tabac, alcool, pornographie, etc.).

- **Thématiques** : ces stratégies adoptent un thème d'investissement spécifique tout en tenant compte, de façon plus ou moins stricte, des critères ESG (ex. : gestion de l'eau, vieillissement de la population).

- **ESG** : Prise en compte, de critères ESG dans le processus d'analyse et de



Une vision durable de l'investissement

En tant que société active dans le secteur financier, il est logique que la Banque

Les différentes approches de gestion

Au sein de la gestion de portefeuille, différentes approches existent. Si elles



sélection de titres.
Cela peut commencer par une simple volonté de réduire les risques liés à ces facteurs (ex. : analyse des controverses et comportements répréhensibles des entreprises) jusqu'à une approche plus poussée de « Best-in-Universe » où seules les entreprises affichant des scores ESG les plus élevés sont considérées.

- **Impact** : L'objectif de ce type de gestion est d'investir dans un projet qui a un impact mesurable sur la société. Les deux outils principaux sont les obligations vertes/ sociales qui permettent de financer de grands projets publics (ex. : parcs éoliens) et la microfinance qui alloue des petits crédits à des personnes à faibles revenus afin qu'elles puissent créer leur propre entreprise.

La responsabilité actionnariale

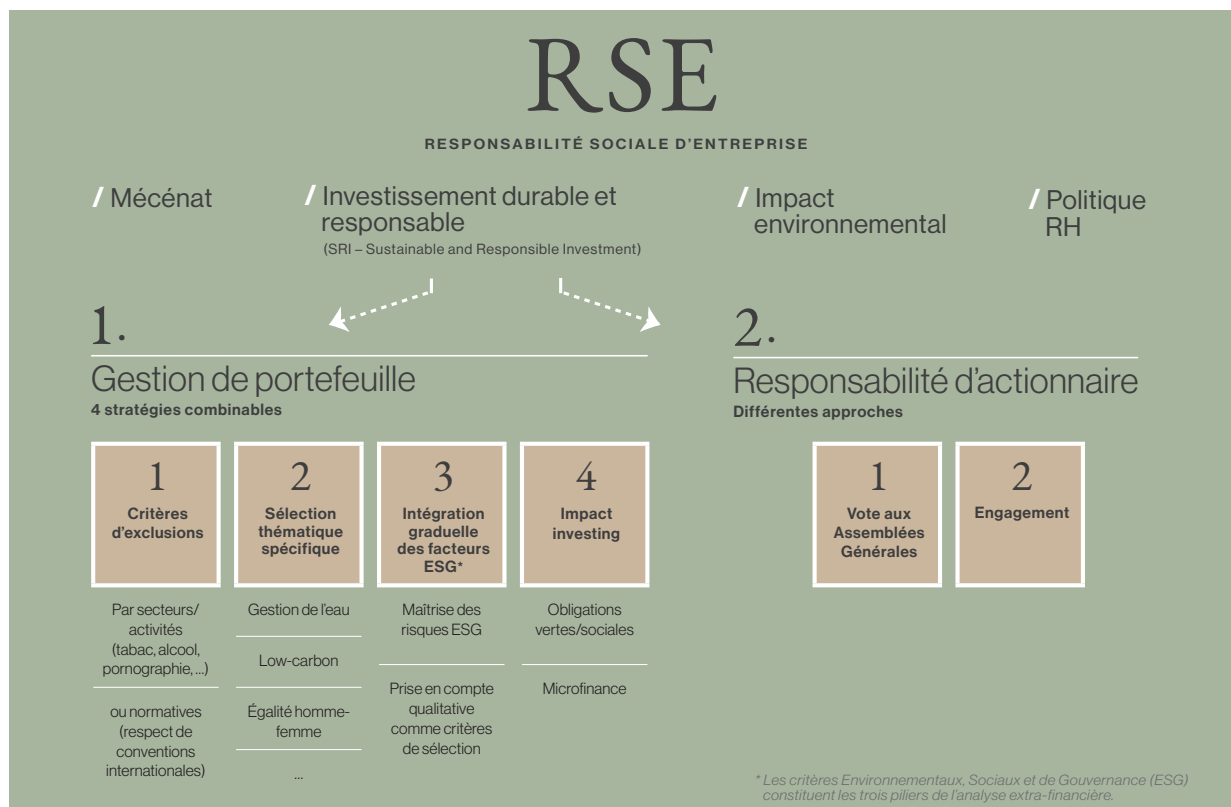
À un autre niveau que celui du choix des entreprises dans lesquelles investir, la responsabilité actionnariale vise à influencer ces dernières afin qu'elles adoptent des comportements de plus en plus responsables et durables.

Cette responsabilité actionnariale peut être mise en œuvre de plusieurs façons. Premièrement, par une participation active aux Assemblées Générales en validant ou non les propositions faites par l'entreprise en fonction de critères ESG stricts. Deuxièmement, par l'établissement d'un dialogue actif avec l'entreprise, soit à titre individuel, soit sous forme d'engagement collaboratif, c'est-à-dire en fédérant différents investisseurs autour d'une même problématique.

Ainsi, l'investissement SRI ne représente pas un bloc monolithique et stable dans le temps, mais couvre dans les faits différentes réalités mouvantes et interconnectées, ce qui rend cet univers difficile à appréhender pour l'investisseur.

Avant de se lancer dans ce type d'investissement, l'investisseur devra être conseillé pour établir un bilan approfondi de ses besoins : ses objectifs, tant financiers qu'extra-financiers (rendements financiers et impact sociétal), sa tolérance au risque et son horizon d'investissement, ou encore les classes d'actifs qu'il souhaite privilégier.

Autant de questions dont les réponses permettront à son conseiller de le diriger vers les stratégies SRI adéquates.



En savoir plus : www.banquedeluxembourg.com/sri

FINANCEZ VOS PROJETS DURABLES AVEC ETIKA!

Le financement de projets ou d'entreprises ne semble pas très « sexy ». C'est un sujet pour les personnes qui affectionnent particulièrement les chiffres. Financer son projet lorsqu'on ne dispose pas de tout le capital nécessaire est toutefois une étape cruciale.

ARTICLE CRÉDITÉ PAR EKKEHART SCHMIDT, ETIKA



◀ Etika et la Spuerkeess collaborent pour investir dans des projets ayant une plus-value sociale et écologique.

ACTIFS ALTERNATIFS
58

Etika - une association sans but lucratif fondée en 1996 - a pour objet de promouvoir ces types de financement alternatifs et de réfléchir au développement de l'investissement responsable, ceci pour favoriser l'accès au crédit pour des initiatives qui donnent la priorité à l'utilité sociale et culturelle, à la solidarité internationale, et au soutien de l'écologie au Luxembourg et dans les pays en voie de développement.

Concrètement, etika, en collaboration avec la Spuerkeess, propose depuis 22 ans le compte d'Épargne Alternative, qui permet à l'épargnant de savoir ce que la banque finance avec son argent : Il sait que son épargne est investie, sans risque pour lui, dans des projets ayant une plus-value sociale et écologique. Les projets sont financés par un crédit à taux d'intérêt réduit. Le porteur d'un projet profite ainsi d'un effort de solidarité de la part de l'épargnant qui renonce à 10 points de base par rapport au taux d'intérêt du compte Épargne traditionnel.

Depuis 1997, etika et la Spuerkeess ont octroyé plus de 200 crédits et lignes de crédits à taux réduit entre autres pour une société plus humaine, en investissant plus de 10 millions d'euros dans 20 projets opérant dans le secteur de la santé et des affaires sociales. Pour une agriculture plus durable, les partenaires ont accordé un montant de presque 20 millions d'euros pour financer plus de 50 projets dans le secteur de l'agriculture biologique (fermes, magasins, entreprises de transformation et restaurants). Très important est aussi

le financement du secteur des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique : 33 millions d'euros sont actuellement investis dans 65 projets d'installations photovoltaïques, d'artisans biologiques, de maisons construites avec des matériaux écologiques, de maisons passives, de bus hybrides, de moulins à eau, de parcs éoliens, d'entreprises innovantes dans le domaine écologique, comme AMA MUNDU Technologies qui a mis au point un processus de traitement des eaux usées à haute efficacité énergétique, etc.

En plus de la bonification d'intérêt, etika fait de la publicité gratuite pour le preneur de crédit sur son site, par communiqué de presse et sur ses réseaux sociaux : c'est un atout pour de jeunes entreprises.

Agir contre les dérives de l'économie marchande privilégiant le profit à court terme, soutenir la transition énergétique, aider les start-up vertes en même temps que des projets de réinsertion de chômeurs sont – évidemment – un travail pour le bien commun très motivant, même s'il n'est pas très visible. Au-delà de son travail avec la Spuerkeess, etika poursuit aussi l'objectif de sensibiliser à des questions éthiques dans le monde de la finance en promouvant des activités ayant un fort impact médiatique.

Plus d'informations sur www.etika.lu

SUR
LE
WEB





Wir finanzieren die Energiewende

In den vergangenen 22 Jahren haben etika und die BCEE zinsvergünstigte Kredite in Höhe von 35 Mio. Euro an **65 Projekte** aus dem Bereich Erneuerbare Energien und Energieeffizienz vergeben: 17 Photovoltaik-Anlagen, 14 Niedrigenergie- und Passivhäuser, 10 Hybridbusse und 1 Kompetenzzentrum E-Mobilität, 9 Wassermühlen, 7 Windparks, 5 Bio- und Methanganlagen, 1 Anlage zur Produktion von Pellets und 1 energieeffiziente Wasseraufbereitungsanlage.



L'IMPACT INVESTING ARRIVE AU LUXEMBOURG AVEC LITA.CO

Présentation de l'impact investing et de la société LITA.co.



D'EVA SADOUN, PRÉSIDENTE ET COFONDATRICE DE LITA.CO,
ACTIONNARISÉE PAR MARIE-ASTRID HEYDE



▲ Eva Sadoun

LITA.co, anciennement 1001PACT, propose des solutions d'« impact investing ». De quoi s'agit-il ?

Nous permettons au grand public et aux professionnels d'investir en ligne dans des entreprises, des associations ou des coopératives qui sont au stade start-up ou qui sont en croissance mais qui luttent contre une problématique de société. On utilise notamment les objectifs de développement durable pour pouvoir qualifier l'impact des sociétés qu'on va proposer sur notre plateforme en ligne.

Il peut s'agir de start-up qui utilisent le numérique et les innovations pour résoudre des problématiques de bien commun, des plus grosses PME, dans l'insertion notamment, qui existent déjà depuis une dizaine d'années mais qui ont besoin de se refinancer, mais également des sociétés de production d'énergies renouvelables, des entreprises plus locales qui n'ont pas vraiment vocation à être nationales ou internationales et qui permettent aux particuliers et aux épargnants de pouvoir être acteurs sur leur territoire, ou encore des projets d'immobilier, par exemple dans le logement ou dans l'écoconstruction.

En quoi est-ce différent du crowdfunding, par exemple ?

Le crowdfunding, c'est en quelque sorte un barbarisme qui consiste à qualifier tous les financements qui se font avec la foule. Ce qu'on propose est donc du crowdfunding d'une certaine manière. Mais je dirais qu'aujourd'hui ce terme est principalement employé pour les plateformes de crowdfunding sous forme de dons. Avec LITA.co, les investisseurs deviennent actionnaires des entreprises ou ils vont souscrire à des obligations, donc faire des prêts. Les montants qu'on collecte sont à un minimum de 100 000 euros et peuvent aller jusqu'à 5 millions d'euros.



Vous procédez à une sélection des candidatures avant de lancer leur campagne de financement sur votre site. Quels sont les critères pour être repris ?

Il faut a minima que l'entreprise ait déjà une preuve de concept, car on ne financera pas la création de l'entreprise mais son accélération, un changement d'échelle ou la diversification de ses produits. On va s'assurer qu'elle a une certaine « solidité » économique et on va procéder à toute une série de vérifications en matière de due diligence.

Il y a également un critère d'éligibilité sur l'impact de l'entreprise, c'est-à-dire qu'elle doit poursuivre une mission sociale ou environnementale et que ce soit repris dans ses statuts. On va notamment calculer l'impact net de l'entreprise sur sa chaîne de valeur, en analysant ses retombées environnementales, ses processus de recrutement, sa gouvernance, son modèle économique, etc.

C'est vraiment une analyse globale de l'entreprise, de son passif mais également de ses perspectives futures.

Les entreprises intéressées par nos services peuvent trouver de nombreuses informations sur notre site. Nous démarrons toujours avec une présentation téléphonique et si le projet nous semble éligible, nous prévoyons une rencontre et tout cela est gratuit.

LITA.co a été lancé en France avant d'arriver en Belgique en 2016, en Italie en 2018 et cette année au Luxembourg. Comment préparez-vous cette implantation au Grand-Duché ?

Nous sommes sur le point d'ouvrir une structure luxembourgeoise. Nous pouvons déjà financer des sociétés luxembourgeoises, grâce à un agrément qui nous permet de collecter de l'argent provenant de l'Union européenne. Par contre, pour communiquer auprès des investisseurs, actuellement nous sommes limités à la France, la Belgique et l'Italie, car pour cela il est nécessaire de disposer d'un agrément local. L'idée est de l'obtenir d'ici la fin de cette

année pour pouvoir lancer l'activité au Luxembourg. Nous prévoyons une plateforme qui permettra au grand public d'investir sur une bonne partie de la Grande Région. Nous sommes déjà présents en Lorraine et en Wallonie.

Nous ouvrons toujours une société locale, idéalement une SIS, société d'impact sociétal à Luxembourg-ville. C'est essentiel pour aller à la rencontre des entrepreneurs, pour organiser des événements afin de présenter les différents projets aux investisseurs locaux, etc. Tout ne se fait pas en ligne.

Nous sommes constamment à la recherche de partenaires locaux. Il y a déjà quelques acteurs de la place financière luxembourgeoise qui s'associent à notre initiative. Nous sommes prêts à discuter avec des banques, des assureurs, des groupes de gestion de patrimoine, etc.



Le modèle coopératif pour OUNI

« LE MODÈLE COOPÉRATIF EST LE MEILLEUR POUR COMBINER UNE STRUCTURE COMMERCIALE ET LA POSSIBILITÉ D'OUVRIR LE CAPITAL DE LA SOCIÉTÉ À L'ENSEMBLE DES CITOYENS QUI SOUHAITENT INVESTIR DANS DES ÉPICERIES COMME LA NÔTRE. EN TOUTE TRANSPARENCE. LA SOMME DE BASE POUR DEVENIR MEMBRE EST DE 100 EUROS, CE QUI NOUS SEMBLE RAISONNABLE. LE SUCCÈS REMPORTÉ PAR NOTRE ACTION POUR LES RÉFUGIÉS PROUVE QUE LA SOLIDARITÉ EXISTE BEL ET BIEN. PUISQUE NOMBREUX SONT CEUX QUI ONT FINANCÉ UNE PART, SEUL OU À PLUSIEURS. CELA OFFRE, À CEUX QUI EN BÉNÉFICIENT, L'OCCASION DE VENIR AIDER AU MAGASIN ET DE TISSER DU LIEN SOCIAL. LA FORME COOPÉRATIVE PERMET ÉGALEMENT DE DISPOSER D'UN CAPITAL VARIABLE, QUI ÉVOLUE EN FONCTION DES DEMANDES POUR DEVENIR MEMBRE DE LA COOPÉRATIVE », EXPLIQUE RÉBECCA MAROKO, COFONDATRICE DE OUNI. EN PLUS DU SOUTIEN D'INDIVIDUS, OUNI A ÉGALEMENT BÉNÉFICIÉ DE L'INVESTISSEMENT DE PARTENAIRES PROFESSIONNELS COMME SOS FAIM, LE GROUPE TRICENTENAIRE OU INNPACT. POUR ALLER PLUS LOIN : INFOGREEN.LU

FINANCE RESPONSABLE, ÉTAT DES LIEUX

Poussé par les directives européennes et les engagements pris en matière de climat, un basculement des mentalités est en train de s'opérer dans le domaine de l'investissement.

ITW!

DE JULIE CASTIAUX, SENIOR MANAGER – SUSTAINABILITY EXPERT CHEZ DELOITTE,
MAXIMISÉE PAR MÉLANIE TRÉLAT



▲ Julie Castiaux

Comment définit-on la finance responsable?

La finance responsable ou *sustainable finance* reprend tout investissement qui prend en compte non seulement le retour sur investissement, mais aussi des critères environnementaux et sociaux. Les stratégies vont de l'exclusion de certains secteurs comme le tabac ou l'armement (pour éviter les risques notamment réputationnels) à une maximisation de l'impact en optant pour des fonds thématiques ou d'impact.

L'UE est en train d'établir une définition standardisée des sujets et projets entrant dans le cadre de la finance dite verte de manière à orienter les exigences qu'elle aura envers les acteurs du secteur. Pour éviter le green washing ou la vente de fonds d'impact qui n'en sont pas, l'asset manager devra justifier en quoi le fonds qu'il a créé correspond à un fonds durable et comment les dimensions ESG (Environmental Social & Governance) sont prises en compte comme une approche Best-in-class, l'exclusion ou l'impact climatique et ce, dans un objectif de transparence.



Où en est-on au Luxembourg?

L'exclusion y est pratiquée depuis longtemps et les règles d'investissement sont strictement définies pour certains fonds comme les UCITS. En revanche, pour ce qui est d'intégrer des critères ESG, de faire du Best-in-class ou de sélectionner des investissements à impact positif, les acteurs locaux se lancent doucement car les réglementations de ces dernières années leur ont demandé des efforts conséquents de changement et la finance durable est passée au second plan de leurs priorités. Certains lancent leur propre gamme de fonds, avec leur politique ESG interne. D'autres dupliquent des produits ou stratégies mis en place au sein de leur groupe.

Au travers de la Sustainable Finance Roadmap lancée en 2018, le gouvernement luxembourgeois mise sur l'éducation financière pour que chacun comprenne ce que sont ces investissements, comment ils impactent la société et surtout la nécessité d'investir dans ce type de produits. La crainte est souvent que le retour sur investissement ne soit pas au rendez-vous, or de nombreux index et études ont prouvé que c'est l'inverse qui se produit à long terme.

La finance responsable est-elle amenée à se développer massivement ou restera-t-elle une niche?

Les engagements pris dans le cadre de l'accord de Paris, les objectifs de développement durable fixés par l'ONU et les réglementations européennes sont là pour changer les mentalités et mobiliser la finance privée. Le temps que cela prendra dépendra de la manière dont le marché va réagir, mais si l'Europe veut réussir sa transition vers une société bas carbone et réduire sa dépendance envers les ressources fossiles, c'est un challenge économique global que chaque pays devra relever avec le support de l'Europe et l'engagement des acteurs du marché financier.

Pourquoi tenir compte de critères extra-financiers?

Il y a le point de vue de l'investisseur qui souhaite de plus en plus comprendre où va

son argent. L'actuelle révision de la directive MIFID a pour objectif d'intégrer les préférences ESG dans les questionnaires d'évolution des attentes des clients. Et il y a celui de l'entreprise qui devra rendre des comptes sur ses performances et la façon dont elle intègre les critères extra-financiers. Ce processus est également lié à la gestion des risques. Si la température, le coût des matières premières ou les événements météorologiques extrêmes augmentent, l'entreprise devra pouvoir démontrer qu'elle a mis en place des actions pour assurer sa stabilité financière à long terme. Il s'agit d'un véritable changement dans la perception de l'investissement dont l'objectif n'est plus d'obtenir un retour sur investissement rapide, mais d'obtenir un retour financier et non-financier, à plus long terme et avec une meilleure gestion des risques.

Comment les entreprises du secteur non financier seront-elles impactées?

Les entreprises cotées en Bourse ont des obligations de reporting liées à des directives européennes. Si elles ne mettent pas en place une stratégie de gestion des risques non-financiers et de démonstration de leurs performances non-financières, cela aura un impact direct sur leur attractivité et sur leur valeur boursière. Cette obligation européenne est en train de s'étendre à l'ensemble des acteurs financiers, banques, gestionnaires de fonds, assureurs, etc.

Les entreprises non cotées, même si elles n'ont pas d'obligations de reporting, devront rendre des comptes à leurs parties prenantes. Les nouvelles générations étant beaucoup plus attentives à l'impact de leur choix de consommation, si ces entreprises ne démontrent pas l'intégration de dimensions durables dans leur gestion et dans leur façon de fournir leurs produits et services, elles passeront à côté de nombreuses opportunités.

.....

FINANCE DURABLE ET INVESTISSEMENT RESPONSABLE: LA NÉCESSAIRE TRANSITION

« S'il te plaît, explique-moi la finance ». Comment expliquer à un enfant cette industrie qui remonte à Babylone, qui a fait apparaître la monnaie vers le VII^e siècle, qui dès le XII^e siècle, grâce au commerce, a permis l'émergence des premières banques en Europe, pour devenir aujourd'hui le moteur de tout le tissu économique mondial ? Comment présenter une finance durable et responsable à nos générations futures ?

ARTICLE CAPITALISÉ PAR CÉCILIA VERNHES, ESG CONSULTANT & TRAINER FOR « THE CERTIFIED SUSTAINABLE FINANCE PROGRAM », EN COLLABORATION AVEC L'ABBL ET LA HOUSE OF TRAINING



▲ Cécilia Vernhes

Revenons à l'objectif même de la finance ! La finance doit permettre aux capitaux de mieux circuler pour bénéficier à l'économie réelle (innovation, entreprises et famille). Or l'on se rend compte qu'il n'y a jamais eu autant d'épargne pour aussi peu d'investissements .

Devant la prise de conscience internationale, générationnelle, politique et entrepreneuriale des enjeux de durabilité, le secteur se positionne pour réinvestir davantage l'économie réelle et participer aux financements des enjeux climatiques, sociaux et sociétaux, en intégrant à leurs processus de décisions et pratiques d'investissement les critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance).

Au Luxembourg, en Europe et mondialement, les réglementations, normes et initiatives fleurissent afin d'apporter un cadre à la finance durable et à l'investissement responsable. L'enjeu de cette transition est désormais aux mains des organisations du secteur. Elles seules pourront redéfinir leur stratégie, qui intégrera leur responsabilité vis-à-vis des impacts positifs et négatifs générés par les activités de financement.

L'enjeu de cette transition est celui de la cohérence : le plus grand challenge auquel

se confrontent aujourd'hui les acteurs du secteur est d'aligner leurs pratiques d'investissement responsable de leurs produits à leurs activités de gestion afin de garantir crédibilité, confiance et durabilité.

Lorsque les experts de Forethix co-construisent les nouvelles stratégies de responsabilité d'entreprise ou d'investissement responsable avec leurs clients, ils facilitent l'intégration des critères ESG par l'inclusion progressive des parties prenantes à la réflexion.

C'est en faisant le lien avec leur cœur de métier que l'impact est le plus concret. C'est au sein des politiques d'investissement, des méthodologies de *proxy voting*, des critères d'exclusion ou des pratiques sectorielles que Forethix va trouver l'ADN d'une société d'investissement responsable. En créant une passerelle entre la stratégie « produits » et la stratégie « d'entreprise », le lien se fait pour créer de la nécessaire valeur partagée.

Une stratégie de responsabilité sociétale n'a de valeur que si son impact est mesuré, transparent et partagé. En étant formateur certifié aux standards GRI (standard international de reporting extra-financier) et partenaire de données pour le Benelux, Forethix démultiplie l'impact d'une nouvelle stratégie et garantit une visibilité des performances extra-financières.

La formation, l'éducation et le partage de bonnes pratiques sont l'un des axes majeurs de cette transition. Ensemble, posons-nous la question : « Quel produit financier à impact positif devons-nous, ensemble (banquier, assureur, gestionnaire) dessiner pour demain ? ».





No planet without a plan

Create opportunity through sustainability

Together, let's identify the upcoming challenges and opportunities presented by sustainable finance; from the integration of ESG commitments within your organization to the demonstration of your accountability to investors.

www.deloitte.com/lu

#IMPACTIMPERATIVE

TIIME accompagne les organisations et les investisseurs dans la prise de conscience de leur impact sociétal et environnemental, et les invite à passer à l'action pour générer une empreinte positive.



DE CÉCILE SEVRAIN, ASSOCIÉE CHEZ TIIME, POSITIVÉE PAR MÉLANIE TRÉLAT



À partir de quel moment peut-on considérer qu'une organisation a un impact positif ?

Dès lors que ses actions induisent un changement positif sur ses bénéficiaires, ses clients, la société et/ou l'environnement tout en essayant de réduire l'impact négatif créé par ses activités sur ses parties prenantes.

Comment le mesure-t-on ?

Cela dépend de la taille et du type d'organisation : il faut différencier les entreprises sociales dont c'est la raison d'être, et les sociétés traditionnelles qui cherchent à adopter des pratiques plus durables. Pour les premières, on utilise couramment un outil qui s'appelle la théorie du changement et qui aide les entrepreneurs à atteindre leurs objectifs en planifiant la participation puis l'évaluation des activités, des résultats et des réalisations. Pour les secondes, il existe différents outils de mesures et de reporting tel que le GRI (Global Reporting Initiative) auquel on se réfère souvent. Il faut aussi garder à l'esprit que l'impact positif créé et les outils de mesure y afférant dépendent également des régions concernées.

Quelle stratégie une organisation peut-elle adopter pour y parvenir ?

Il y a la stratégie interne qui consiste à prendre soin de ses salariés sur différents aspects qui peuvent aller du congé paternité à la représentation des femmes au niveau exécutif en passant par le recyclage des déchets, et la stratégie externe qui consiste, par exemple, à revoir les composants d'un produit ou à choisir des fournisseurs qui ont de bonnes pratiques. De façon plus holistique, il est intéressant de se pencher sur les 17 objectifs de développement durable (ODD) pour voir sur lesquels agir en fonction de son business.

Par ailleurs, on peut également citer les actions philanthropiques comme catalyseur d'impact.

Pourquoi est-il important que les organisations prennent conscience de leur rôle environnemental et sociétal ?

Tout comme le secteur public, le secteur privé se doit d'analyser ses parties prenantes au sens large du terme et se poser des questions sur son impact positif/négatif et direct/indirect. Nous sommes dans une période charnière, notamment sur la prise de conscience du changement climatique, et il est important que le secteur privé contribue. Et d'un point de vue purement « business », une entreprise doit désormais évoluer de façon durable pour garder et séduire talents et clients.

Vous définissez Tiime comme un « catalyseur d'impact ». C'est-à-dire ?

Catalyser dans le sens accélérer et mettre en relation. À travers notre #impactimperative, nous nous inscrivons notamment dans l'ODD 17 : partenariats pour la réalisation des ODD. Nous considérons qu'il est nécessaire pour les organisations et les investisseurs de reconnaître leur impact et de s'améliorer autant que faire se peut.

Comment accompagnez-vous les organisations concrètement ?

À travers du conseil et de la formation, mais également du plaidoyer. Nous sensibilisons et armons les preneurs de décisions, les administrateurs, les gestionnaires d'actifs et autres détenteurs de capital pour qu'ils soient acteurs du changement.





FONDATION POUR L'ACCES
AU LOGEMENT

AGENCE
IMMOBILIERE
SOCIALE



Profitez d'une exonération de 50 % de vos impôts sur les revenus locatifs

Vous êtes propriétaire d'un logement inoccupé ?
Vous voulez investir dans l'immobilier ?

Le partenaire des communes dans la lutte contre la pénurie du logement vous offre plein d'avantages :

- Loyer garanti
- Remise en état du logement
- Récupération en cas de besoin
- Encadrement de l'occupant
- Avantages fiscaux

Nous recherchons des logements que nous prenons nous-mêmes en location afin de vous garantir le paiement régulier du loyer. Votre bien sera mis à disposition d'un ménage à revenu modeste.

Contactez-nous au :
26 48 39 52

ou consultez notre site internet :
www.ais.lu

pour plus d'informations !

DÉMOCRATISER L'ACCÈS AUX SERVICES FINANCIERS

Ancien CEO de la Bourse de Luxembourg, Michel Maquil préside la plateforme InFiNe.lu (Inclusive Finance Network Luxembourg) depuis sa création en 2014. Son équipe et ses membres agissent en faveur de la finance inclusive, au Luxembourg et ailleurs.

ARTICLE OUTILLÉ PAR MARIE-ASTRID HEYDE
PHOTO INCLUDE PAR FANNY KRACKENBERGER



▲ Michel Maquil

Pour tenir un ménage, l'accès à un minimum de services financiers est indispensable. Compte courant, compte épargne, possibilité de crédit en cas d'imprévu... autant d'outils de base qui pourtant semblent être de plus en plus inaccessibles.

À des milliers de kilomètres d'ici, dans des régions d'Afrique, de tels services sont parfois inexistantes. Des solutions digitales se mettent en place, avec tout ce que cela demande en matière de prévention en cybercriminalité, mais il n'est pas rare que ces services soient hors service pendant plusieurs jours consécutifs, empêchant toute transaction, même alimentaire ou médicale.

Bien plus près, en France, les grandes banques dites populaires suppriment bon nombre de distributeurs de billets dans les villages retirés. Au Royaume-Uni, la House of Lords a fait réaliser une étude sur l'exclusion financière dont sont touchées de nombreuses régions et îles.

Au Luxembourg aussi, les seniors sont confrontés à des outils modernes et numériques auxquels ils ne sont pas habitués et se rendent en alternative aux guichets où les opérations sont coûteuses. Au Luxembourg toujours, les populations fragiles (jeunes, chômeurs, seniors, réfugiés, etc.) se retrouvent bloquées en cas de besoin d'un crédit, faute de garanties.

InFiNe.lu - Inclusive Finance Network - lutte pour réduire l'exclusion financière. « Les banques classiques s'orientent vers les populations intéressantes, leur priorité n'est pas de proposer un compte à tout le monde mais de monter en rentabilité », explique Michel Maquil. « En tant que réseau d'inclusion financière ou de finance inclusive, notre rôle est d'ouvrir ces services aux populations fragiles, de leur proposer

des microcrédits ou micro-assurances, de trouver des investisseurs prêts à porter des projets qui ont un impact positif dans certaines régions ou dans certains secteurs d'activité ».

La plateforme luxembourgeoise est financée par le gouvernement et rassemble depuis 2014 les acteurs privés et publics impliqués dans la finance inclusive. « L'équipe d'InFiNe.lu, composée de deux personnes, favorise le développement et l'échange de know-how et de connaissances entre ses membres, par le biais de formations, de conférences, etc. Nous sommes également mandatés par le gouvernement pour organiser chaque année le Prix européen de la microfinance », développe le président.

Si le réseau a démarré avec 19 membres, il en compte à présent 32, incluant ADA, microlux, Luxflag, la BEI, l'EIF, l'ABBL, l'ACA, les Big Four et la Fondation Grameen. InFiNe.lu fête cette année son 5^e anniversaire et son président se réjouit de l'infrastructure mise en place : « En 5 ans, nous avons réussi un beau tour de force. On a développé le site internet, un programme de bourses pour des formations à Oxford, à Harvard, réalisé des publications, organisé des conférences et séminaires de formation, et le Prix européen de la microfinance avec le ministère des Affaires étrangères et européennes – Direction de la coopération au développement et la plateforme européenne de la microfinance. Nous préparons la 10^e édition de ce prix qui se tiendra le 21 novembre prochain et saluera des projets qui renforcent la résilience au changement climatique. Il y a encore beaucoup à faire pour la finance inclusive mais nos membres et notre équipe sont motivés et engagés en ce sens ».



DANS L'ESPRIT DE LA DURABILITÉ

C'est une conférence très particulière qu'a organisée Banque Raiffeisen dans la capitale, à la Philharmonie, sous la bannière « Investir durablement – ce qui est impossible pour l'individu, beaucoup peuvent le faire ». Invités à participer à la conférence organisée par Banque Raiffeisen, Guy Hoffmann (président du comité de direction) et Georg Joucken (Head of Private Banking) ont abordé le thème de la durabilité. La banque suisse Vontobel était associée à l'événement. Frank Häusler, stratège en chef de Vontobel, a esquissé les perspectives de développement des marchés financiers et évoqué le rôle de l'investissement durable dans la stratégie de placement de Vontobel.

**ARTICLE RÉALISÉ PAR NOTRE PARTENAIRE
BANQUE RAIFFEISEN**

Le terme durabilité est aujourd'hui associé à de nombreux domaines et ne se limite plus seulement à l'environnement. ESG signifie « Environment, Social and Governance » et, si l'on entend transposer ces trois dimensions du développement durable, il est indispensable que l'économie privée apporte sa contribution à cette tâche colossale.

Banque Raiffeisen est idéalement placée pour relever ces défis, notamment parce que le principe fondamental de la durabilité fait depuis toujours partie de l'ADN de la banque coopérative. Contrairement à d'autres banques, Banque Raiffeisen ne vise pas l'optimisation des profits, mais œuvre avant tout dans l'intérêt de ses clients et de ses membres, qui peuvent profiter de nombreux avantages grâce aux offres OPERA et OPERA PLUS.

Banque Raiffeisen entend offrir à ses clients des produits respectant les critères de durabilité et leur propose en ce sens de placer leur argent de manière durable.

L'investissement durable s'adresse en effet à ceux qui souhaitent non seulement se constituer un patrimoine, mais également à ceux qui ont l'ambition d'apporter leur contribution pour un avenir plus responsable, et ainsi poser les bases d'un développement durable.

Banque Raiffeisen travaille à cet égard en collaboration avec son partenaire de longue date, la banque Vontobel. Vontobel est un expert reconnu de l'investissement durable, qui

s'est vu accorder le rating « Prime » par ISS-Oekom, la première agence de notation pour le développement et l'investissement durables.

En outre, Banque Raiffeisen propose à ses clients des fonds d'investissement porteurs du label LuxFLAG, reconnu à l'échelle internationale. Le label ESG développé par LuxFLAG (Luxembourg Finance Labelling Agency) exige la transparence économique, sociale et écologique des placements durables.

Ainsi, les clients peuvent choisir des fonds certifiés ESG par LuxFLAG, sélectionnés dans le cadre du processus de sélection « best Of ».



L'offre de la Banque Raiffeisen

R-GESTION – DIRECTIVE SUSTAINABLE :

une gestion discrétionnaire avec des fonds d'investissement ayant une influence écologique ou sociale positive. Les clients ayant choisi ce mandat de gestion sont accompagnés par leur conseiller en placement personnel et profitent de nombreux avantages.

R-CONSEIL et R-INVEST : Banque Raiffeisen collabore étroitement avec ses partenaires dans le domaine du conseil en placement afin de pouvoir proposer à ses clients une sélection de fonds ESG de la meilleure qualité.

Banque Raiffeisen propose par ailleurs des produits structurés qui remplissent les critères ESG et sont certifiés par le label « ACT ESG » de Vontobel.

Une sélection de Green Bonds est en outre mise à la disposition des clients.

Pour Banque Raiffeisen, apporter une contribution positive au bien-être de ses clients et de ses membres et à la durabilité est une évidence.

Êt de 6 (SIS) !

4x3 a réuni quelque 80 partenaires, mécènes et annonceurs le 5 avril pour la parution de son 6^e numéro dédié au textile et à l'économie circulaire. Ils ont été accueillis par Fairtrade Lëtzebuerg aux Rotondes à Bonnevoie où se déroulaient les Fair Fashion Days, organisés dans le cadre de la campagne Rethink your Clothes en collaboration avec Caritas Luxembourg. Geneviève Krol (Fairtrade) et Ana Luisa Teixeira (Caritas) faisaient partie du panel de discussion, tout comme Karel Lambert (Akabo), Frédéric Brochier (IMS Luxembourg) et Bernard Mottet (Ecotrel). L'invitée surprise était Hélène Volon de Zero Waste, Sàrl qui organise des formations et ateliers sur un mode de vie sans déchet. Les thématiques ont suscité un vif intérêt du public qui a largement partagé ses réflexions et interrogations. Le CEO de 4x3, Frédéric Liégeois, a ensuite remis un chèque de 1 000 euros à Fairtrade, somme qui intégrera un fonds venant en aide aux coopérations de producteurs des pays du Sud. L'évènement s'est achevé par une performance artistique sur la consommation textile et un networking cocktail.



CARBON

TRANSPORT DE PERSONNES



Call Center
2600 2000



Service Transport
7/7 - 24h/24h

Frëndlech.
Sécher.
Fir lech do.

LA TECH FOR GOOD TOUT LE MONDE EN PARLE, NOUS AVONS DÉCIDÉ D'AGIR

lux4good.org

woop-events.com

CONSEIL, EXPERTISE,
INNOVATION ET DÉVELOPPEMENT IT

www.intech.lu

 **In|Tech**
Post LUXEMBOURG Group