



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère du Travail et de l'Emploi  
Cellule Emploi

# PLAN D'ACTION NATIONAL POUR L'EMPLOI

## RAPPORT NATIONAL 2004

Grand-Duché de Luxembourg

Luxembourg, octobre 2004

<b>INTRODUCTION: LE CONTEXTE DES POLITIQUES NATIONALES EN FAVEUR DE L'EMPLOI</b>	<b>5</b>
<b>1. CONTEXTE ECONOMIQUE ET MARCHE DE L'EMPLOI</b>	<b>5</b>
1.1. Evolution conjoncturelle récente et prévisions	5
1.2. Le marché de l'emploi en 2004	6
<b>2. EVOLUTION DU CHÔMAGE</b>	<b>7</b>
2.1. L'évolution de la population des demandeurs d'emploi (1990-2003)	7
2.2. Le chômage indemnisé	8
2.3. Le profil des demandeurs d'emploi enregistrés	9
<b>A. REPONSE NATIONALE AUX TROIS OBJECTIFS HORIZONTALS DE LA STRATEGIE EUROPEENNE EN FAVEUR DE L'EMPLOI</b>	<b>10</b>
<b>1. PLEIN EMPLOI</b>	<b>10</b>
1.1. Taux d'emploi en 2003	10
1.2. Evolution du taux d'emploi des âgés de 15-64 ans depuis 1997	11
1.3. Evolution du taux d'emploi des âgés de 55-64 ans depuis 1997	12
<b>2. QUALITE ET PRODUCTIVITE DU TRAVAIL</b>	<b>13</b>
2.1. Vers une économie fondée sur la connaissance	13
2.2. Responsabilité sociale des entreprises	14
2.3. Participation financière des salariés aux entreprises	14
2.4. Lutte contre toutes les formes de stress au travail et contre le harcèlement moral	14
2.5. Réforme de l'Inspection du Travail et des Mines	14
2.6. Réforme de la législation sur l'assurance contre les accidents	14
<b>3. COHESION SOCIALE ET INSERTION</b>	<b>14</b>
<b>B. REPONSE NATIONALE AUX LIGNES DIRECTRICES SPECIFIQUES</b>	<b>15</b>
<b>1. MESURES ACTIVES ET PREVENTIVES EN FAVEUR DES CHÔMEURS ET DES INACTIFS</b>	<b>15</b>
1.1. Le concept « Offre d'un Nouveau Départ » (OND)	15
1.2. Les mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des inactifs	16
1.2.1. Les indicateurs de prévention	16
1.2.2. Les indicateurs d'activation	17
1.3. Augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi par la formation	18
<b>2. CREATION D'EMPLOIS ET ESPRIT D'ENTREPRISE</b>	<b>19</b>
<b>2.1. La mise en œuvre du Plan d'action en faveur des PME</b>	<b>19</b>
2.1.1. Adapter le droit d'établissement à l'évolution technologique et économique	19
2.1.2. Simplifier les formalités et alléger les charges administratives	19
2.1.3. Endiguer efficacement la concurrence déloyale	21
2.1.4. Renforcer le soutien financier en faveur des entreprises	22
<b>2.2. La promotion de l'esprit d'entreprise et des PME innovantes</b>	<b>24</b>
2.2.1. La promotion de l'esprit d'entreprise auprès des jeunes	24
2.2.2. La promotion de l'offre de services et l'encouragement d'initiatives d'encadrement proposées aux innovateurs et aux créateurs d'entreprises	25
2.2.3. La création d'infrastructures d'accueil pour les activités nouvelles et les entreprises en phase de démarrage	25
2.2.4. Le soutien des femmes créatrices d'entreprise	26
<b>3. FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS ET PROMOUVOIR LA CAPACITE D'ADAPTATION AU TRAVAIL ET LA MOBILITE</b>	<b>26</b>
3.1. Maintien de l'emploi	26
3.2. Nouvelles formes d'organisation du travail	26

3.2.1. Comptes épargne-temps	27
3.2.2. Travail à domicile et télé-travail	27
<b>3.3. Lutte contre les goulets d'étranglement</b>	<b>27</b>
3.3.1. Spécificités du marché du travail luxembourgeois	27
3.3.2. Les activités de l'Administration de l'Emploi dans le cadre du réseau EURES	27
<b>3.4. Compétences et mobilité</b>	<b>28</b>
<b>4. PROMOUVOIR LE DEVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN AINSI QUE L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE</b>	<b>29</b>
<b>4.1. Education et formation tout au long de la vie</b>	<b>29</b>
4.1.1. L'amélioration de la capacité d'adaptation des travailleurs	29
4.1.2. La participation des citoyens à l'éducation et la formation tout au long de la vie	30
4.1.3. La promotion de l'éducation et la formation tout au long de la vie	31
<b>4.2. Qualité de l'enseignement et prévention de l'échec scolaire : projets de réforme</b>	<b>32</b>
4.2.1. Prévenir l'exclusion du marché de l'emploi et le risque de chômage en augmentant le niveau de qualification et en diminuant le décrochage scolaire	32
4.2.2. Investir davantage et plus efficacement dans la qualité de la formation initiale pour garantir l'accès de toutes et tous à l'emploi et la formation continue	32
4.2.3. Renforcer et élargir les programmes destinés à la petite enfance	33
<b>4.3. Investir dans la formation-recherche</b>	<b>34</b>
<b>5. AUGMENTER L' OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET PROMOUVOIR LE VIEILLISSEMENT ACTIF</b>	<b>37</b>
<b>5.1. Une mobilisation de l'ensemble des acteurs</b>	<b>37</b>
<b>5.2. Les conclusions et recommandations formulées par les experts de l'OCDE</b>	<b>38</b>
5.2.1. Sortir d'une culture de retrait précoce de l'activité	38
5.2.2. Renforcer les dispositifs de sortie anticipée de la vie active	38
5.2.3. Encourager les employeurs à revoir leurs pratiques de gestion des ressources humaines en termes d'âge	39
5.2.4. Continuer à promouvoir l'employabilité des travailleurs âgés	39
<b>5.3. Le maintien en activité des personnes âgées par des réformes au niveau de la sécurité sociale</b>	<b>40</b>
<b>5.4. Le maintien en activité des personnes âgées dans la Fonction Publique</b>	<b>41</b>
5.4.1. Le maintien en service à temps plein ou à temps partiel	41
5.4.2. La continuation d'une activité de service au-delà de l'âge de la retraite	42
<b>6. EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>	<b>42</b>
<b>6.1. Promotion de l'égalité entre hommes et femmes</b>	<b>42</b>
6.1.1. La continuation des actions positives	42
6.1.2. Campagnes médiatiques	43
6.1.3. Formations en genre	43
6.1.4. Formation des formateurs et formatrices dans le domaine des nouvelles technologies	43
6.1.5. Intégration de la dimension du genre dans les programmes communautaires	44
6.1.6. Egalité de salaire	44
6.1.7. L'éducation et la formation au service de l'égalité entre hommes et femmes	44
<b>6.2. Egalité entre hommes et femmes dans la Fonction Publique</b>	<b>45</b>
6.2.1. Service à temps partiel	45
6.2.2. Réintégration des fonctionnaires qui ont dû démissionner avant le 1 <sup>er</sup> janvier 1984 en vue de se consacrer à l'éducation de leurs enfants	45
6.2.3. Bonification d'ancienneté	45
6.2.4. Renforcement du droit à réintégration suite au congé pour travail à mi-temps et au congé sans traitement	45
6.2.5. Introduction du délégué à l'égalité entre femmes et hommes dans les administrations de l'Etat	46
<b>6.3. Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale</b>	<b>46</b>
6.3.1. Actions au niveau de l'enseignement	46
6.3.2. Le congé parental : des modifications législatives envisagées	46
6.3.3. L'augmentation de l'offre de structures d'accueil pour enfants	47
<b>7. PROMOUVOIR L'INTEGRATION DES PERSONNES DEFAVORISEES</b>	<b>52</b>

<b><i>SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION DONT ELLES FONT L'OBJET</i></b>	
<b>7.1. Les mesures prévues dans le cadre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti</b>	<b>52</b>
7.1.1. Revenu minimum garanti et formation à plein temps	52
7.1.2. Développement de l'outil « stage pratique d'orientation »	53
7.1.3. Recours renforcé à l'outil « stage en entreprise »	54
7.1.4. Subventions à l'emploi	55
<b>7.2. Prévenir l'exclusion du monde du travail par l'éducation et la formation</b>	<b>55</b>
<b>7.3. Mise en œuvre de la nouvelle législation sur les personnes handicapées</b>	<b>56</b>
<b>8. RENDRE L'EMPLOI FINANCIEREMENT PLUS ATTRAYANT GRACE A DES INCITATIONS</b>	<b>57</b>
8.1. Mesures d'ordre fiscal	57
8.2. Mesures visées dans le cadre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti	57
<b>9. TRANSFORMER LE TRAVAIL NON DECLARE EN EMPLOI REGULIER</b>	<b>58</b>
<b>10. S'ATTAQUER AUX DISPARITES REGIONALES EN MATIERE D'EMPLOI</b>	<b>60</b>
<b>C. BONNE GOUVERNANCE ET PARTENARIAT AUX FINS DE LA MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI</b>	<b>60</b>
<b>1. INITIATIVES DES PARTENAIRES SOCIAUX</b>	<b>60</b>
1.1. Initiatives communes	60
1.2. Initiatives des organisations patronales	61
1.3. Initiatives des organisations syndicales	62
<b>2. SYSTEME DE SUIVI</b>	<b>63</b>
<b>3. ROLE DU FONDS SOCIAL EUROPEEN</b>	<b>63</b>
<b>ANNEXE 1 : Calcul des indicateurs des lignes directrices 1 et 3 à partir des banques de données gérées par l'ADEM</b>	
<b>ANNEXE 2 : Données statistiques sur le congé parental</b>	

Les orientations politiques fixées dans le programme du nouveau Gouvernement formé suite aux élections législatives nationales du 13 juin 2004 s'inscrivent parfaitement dans les objectifs de la Stratégie de Lisbonne et plus particulièrement de la Stratégie européenne en faveur de l'emploi.

La Déclaration gouvernementale faite par le Premier Ministre à la Chambre des Députés en date du 4 août 2004 (appelée ci-après « la Déclaration gouvernementale ») touche la majorité des thèmes traités par les lignes directrices respectivement les priorités horizontales communautaires en faveur de l'emploi.

Le présent Plan d'action en faveur de l'emploi 2004 a été préparé et discuté dans le Comité permanent de l'emploi et le Comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite, enceintes politiques réunissant le Gouvernement et les partenaires sociaux.

## LE CONTEXTE DES POLITIQUES NATIONALES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

### **1. CONTEXTE ECONOMIQUE ET MARCHE DE L'EMPLOI**

#### **1.1. Evolution conjoncturelle récente et prévisions<sup>1</sup>**

Tableau 1: Conjoncture luxembourgeoise, aperçu synoptique

	1985-2000	2001	2002	2003	2004 <sup>3</sup>	2005 <sup>3</sup>
	Taux de croissance en %					
PIB en volume	6.1	1.3	1.7	2.1	2.5	3.5
Emploi intérieur total <sup>1</sup>	3.4	5.7	2.8	2.1	1.6	1.6
Inflation (déflateur implicite de la consommation privée) <sup>1</sup>	2.3	3.2	2.1	1.9	1.9	1.6
Coût salarial moyen <sup>1</sup>	4.2	3.9	3.9	1.9	1.9	2.5
Taux de chômage (chômage inscrit, en % de la population active) <sup>2</sup>	2.1	2.5	2.9	3.7	4.3	4.5

Source: STATEC, ADEM, IGSS

<sup>1</sup> Etablis selon la méthodologie de la comptabilité nationale; <sup>2</sup> Rupture de série en 1997; <sup>3</sup> Prévisions (mai 2004).

Nombre d'indicateurs statistiques émanant des différentes branches d'activité témoignent d'une accélération de la croissance au Luxembourg au premier semestre 2004. Tel est le cas par exemple de la construction et de l'industrie ou encore du secteur financier. Le commerce semble quant à lui quelque peu en retrait par rapport à 2003, qui a été plutôt exceptionnelle. L'activité semble également se renforcer dans diverses branches de services.

Dans ce contexte, il faudrait probablement revoir à la hausse la croissance du PIB pour 2004. D'après les estimations du STATEC, il pourrait s'agir d'une révision à la hausse par rapport aux dernières prévisions de printemps (cf. tableau 1) d'un point de pourcent, voire plus. L'économie luxembourgeoise retrouverait ainsi un taux d'évolution proche des moyennes de long terme. Les prévisions du STATEC seront publiées dans la NDC 2-04.

L'inflation subit l'influence à la hausse des prix de l'énergie. Elle s'est établie au cours des mois d'été à 2,3%. L'accélération par rapport à 2003 reste toutefois modérée du fait que l'inflation sous-jacente reste globalement faible et qu'elle a même diminué au cours des derniers mois. La hausse des salaires se ressent d'une situation économique globalement améliorée par rapport à 2003. Le coût salarial

<sup>1</sup> Sur base des données de comptabilité nationale et des prévisions économiques datant de mai 2004 en sachant que des chiffres plus actuels (révision des comptes nationaux et prévisions d'automne) seront publiés par le STATEC dans la Note de conjoncture no 2-04, fin octobre 2004.

nominal moyen s'est ainsi accru de 3,5% au cours des quatre premiers mois, soit un excès d'environ 1% par rapport à la hausse automatiquement induite par l'échéance de la tranche d'indiciaire d'août 2003 (+2,5%). La prochaine tranche indiciaire devrait échoir, selon toute vraisemblance, au mois d'octobre 2004.

Le STATEC prévoit un taux d'inflation (IPCN) de 1,8% en 2005, soit une décélération non-négligeable par rapport à 2004 (2,2%). Cette évolution, somme toute favorable, dépend toutefois de certaines hypothèses: baisse progressive des prix pétroliers; inflation sous-jacente proche de 2%; pas d'effets induits démesurés de la hausse des prix pétroliers ou de la tranche indiciaire prévue en octobre 2004. Au cas contraire, le taux d'inflation pourrait à nouveau dépasser les 2% et faire avancer l'échéance de la tranche indiciaire suivante, qui se situera probablement entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> trimestre 2006.

## **1.2. Le marché de l'emploi en 2004**

Le marché du travail semble avoir pris un tournant au deuxième trimestre 2004 et être en train d'accélérer à nouveau. Alors que la croissance de l'emploi salarié s'est stabilisée en 2003 autour de 2%, elle s'établit à quelque 2,5% depuis le mois de mars 2004. Cependant, même si la progression de l'emploi s'est améliorée nettement par rapport à l'année dernière, les taux de progression sont encore loin de renouer avec ceux enregistrés pendant les années 1999 à 2001 (5,3% à 6%). Par rapport aux autres pays européens, le Luxembourg affiche toujours la croissance de l'emploi la plus élevée et un des taux de chômage les plus faibles.

La reprise de l'emploi vient principalement de l'Administration publique (+3,7% en avril contre 1,6% en 2003), de l'Horeca (+5,3% en avril contre 3,6% en 2003) et du Commerce (2,8% en avril contre 1,3% en 2003). Entre avril 2003 et avril 2004, 6 981 emplois ont été créés en net, contre 5.482 sur la même période un an auparavant et 10.425 il y a deux ans. Ce sont les secteurs "Immobilier, location et services aux entreprises", "Administration Publique", "Transports et Communication" et le Commerce, qui sont les principaux embaucheurs sur cette période. En ce qui concerne les deux secteurs qui enregistraient une baisse de l'emploi en 2003 (secteur financier -681 personnes et industrie manufacturière -244), la situation s'est améliorée nettement pour le secteur financier alors que l'emploi dans l'industrie continue à baisser en 2004. Dans les secteurs de la santé, des services liés à l'énergie, de la construction, des services collectifs et personnels et des Activités extra-territoriales, la progression de l'emploi s'est affaiblie ces derniers mois. La reprise de l'emploi n'est donc pas générale mais se limite à certains secteurs, importants en termes de main-d'œuvre.

L'amélioration de la situation sur le marché du travail profite principalement aux frontaliers (la croissance passe de 3,8% en 2003 à 4,7% en moyenne depuis mars 2004). Quant aux résidents, la croissance passe de 0,9% en 2003 à 1,2% en moyenne depuis mars 2004. Sur les 6.981 emplois salariés créés en net entre avril 2003 et avril 2004, 72,5% ont été occupés par des frontaliers. La part des résidents dans l'emploi salarié continue donc à baisser et n'est plus que de 60,4% en avril 2004 contre 66,6% il y a cinq ans.

La reprise de l'emploi s'est également répercutée sur le taux de chômage. Si le nombre de chômeurs continue à s'accroître, ce mouvement s'est nettement ralenti depuis la mi-2003. De plus, en juillet 2004, le taux de chômage, corrigé des variations saisonnières, s'élève à 4,2%, inchangé depuis avril 2004. S'il est possible que le chômage atteigne en 2005 un niveau record, la tendance à la hausse pourrait pourtant s'arrêter, sous condition que l'activité économique poursuive son amélioration.

Tableau 2: Emploi, population et emploi

	1985-2000	2002	2003
Population totale	1.1	1.0	0.7
Population en âge de travailler (15-64ans)	0.8	1.8	0.7
Population active	1.2	1.9	1.9
Taux d'activité <sup>1</sup>	61.8	65.9	66.7
Emploi salarié intérieur	3.8	2.9	2.2
Emploi intérieur total	2.9	2.8	2.1
dont: frontaliers entrants	10.4	5.8	3.8
Emploi national	1.1	1.2	1.1
Taux de chômage (inscrit, ADEM, en % de la population active)	...	2.9	3.7
Taux de chômage au sens large <sup>2</sup>	...	4.2	5.2
Population totale (fin d'année)	...	448.3	451.7
Solde migratoire	...	2.6	2.1
Population en âge de travailler (15-64ans)	...	301.2	303.5
Population active	...	198.5	202.4
Emploi intérieur total	...	287.6	293.5
dont: frontaliers entrants	...	103.0	106.9
Emploi national	...	193.0	195.1
Chômeurs inscrits, ADEM	...	5.8	7.6
Chômeurs au sens large <sup>2</sup>	...	8.4	10.5

Source: STATEC

<sup>1</sup> population active / population âgée 15-64; <sup>2</sup> taux de chômage inscrit + demandeurs "en mesure" (ADEM)

## 2. EVOLUTION DU CHOMAGE

### 2.1. L'évolution de la population des demandeurs d'emploi (1990-2003)

Année	Demandeurs d'emploi <sup>1</sup> (moyenne)		Variation par rapport à l'année précédente	Taux de chômage
		dont femmes		
1990	2.060		- 9,0 %	
1991	2.298		+ 11,6 %	
1992	2.734		+ 19,0 %	
1993	3.526		+ 29,0 %	
1994	4.643		+ 31,7 %	
1995	5.130		+ 10,5 %	
1996	5.643		+ 10,0 %	
*				
1997	5.861		+ 11,9 %	
1998	5.534	2.587	- 5,6 %	3,1 %
1999	5.351	2.523	- 3,3 %	2,9 %
2000	4.964	2.333	- 7,2 %	2,6 %
2001	4.927	2.312	- 0,7 %	2,6 %
2002	5.823	2.661	+ 18,2 %	2,9 %
2003	7.587	3.459	+ 30,3 %	3,7 %

Période	Demandeurs d'emploi <sup>1</sup> (moyenne)	Variation par rapport à la période précédente	Taux de chômage
Janvier 2002 à juin 2002	5.505	+13,5 %	2,8 %
Janvier 2003 à juin 2003	7.301	+ 32,6 %	3,7 %
Janvier 2004 à juin 2004	8.590	+17,7%	4,2 %

Sources: 1. ADEM (demandeurs d'emploi)

2. STATEC (taux de chômage)

(1) Demandeurs d'emploi : personnes sans emploi, disponibles pour le marché du travail, résidant sur le territoire national, à la recherche d'un emploi approprié, non affectées à une mesure pour l'emploi, indemnisées ou non indemnisées et ayant respecté les obligations de suivi de l'ADEM (stocks ; fin de mois).

(\*) Trait horizontal : changement méthodologique. A partir de 1997, les personnes bénéficiaires d'une mesure ne figurent plus sur la liste des demandeurs d'emploi.

Antérieurement à 1997, environ un tiers des personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi étaient comptées parmi les demandeurs d'emploi. Ainsi, en 1996, l'effectif des bénéficiaires de mesure répertoriés comme demandeurs d'emploi était de l'ordre de 200 à 250 unités.

Dans le contexte du ralentissement économique constaté en 2001, les baisses des effectifs des chômeurs enregistrés à l'ADEM en début d'année sont de moindre envergure et, à partir du mois de juillet, le nombre des demandeurs d'emploi atteint des effectifs supérieurs à ceux des périodes antérieures 1998, 1999 et 2000.

En 2002, la progression des demandeurs d'emploi s'élève à 18,2% (en moyenne + 896 personnes). Le taux de chômage passe à 2,9%.

L'année 2003 se caractérise également par une augmentation d'envergure du chômage. L'effectif moyen des personnes enregistrées est de 7.587, soit 30,3% de plus qu'en 2002 (taux de chômage 3,7%).

Le taux de chômage est, depuis le début de l'année 2004, en légère baisse, mouvement traditionnel constaté au cours du premier semestre de chaque année. Il passe de 4,5% en janvier à 4,0% en juillet. Il reste que l'effectif des chômeurs enregistrés a atteint en janvier, avec 9.113 unités, un niveau historiquement élevé et que les reculs traditionnels notés pour les mois de mars à juin 2003 sont de faible envergure. Fin juillet 2004, le nombre de demandeurs d'emploi s'élève à 8.242 et dépasse de 13,2% la population répertoriée à la fin du mois correspondant de l'année précédente (taux de chômage : 3,6%).

## **2.2. Le chômage indemnisé**

Chômage indemnisé : 1999-2004

	Demandeurs d'emploi indemnisés <sup>1</sup>				Dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	Total	Evolution (%)	
Moy. 1999	1.144	1.078	2.222	-9,3	266
Moy. 2000	1.014	1.011	2.025	-8,9	231
Moy. 2001	1.083	997	2.080	2,7	262
Moy. 2002	1.539	1.237	2.775	33,4	327
Moy. 2003	2.150	1.749	3.938	41,9	359

	Demandeurs d'emploi indemnisés <sup>1</sup> de janvier à juin				Dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	Total	Evolution (%)	
Moy. 2002	1.462	1.175	2.637	29,6	357
Moy. 2003	2.134	1.659	3.793	43,8	372
Moy. 2004	2.609	2.082	4.691	23,7	431

Source: ADEM

(1) **Demandeurs d'emploi indemnisés** – Demandeurs d'emploi admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet prévue par la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi ; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet

La croissance des effectifs des demandeurs d'emploi inscrits notée depuis le 2<sup>e</sup> semestre 2001 a comme corollaire une hausse du chômage indemnisé.



Pour la période couvrant les trois années 2001 à 2003, les nombres moyens des chômeurs indemnisés passent de 2.080 à 2.775 et à 3.938 unités, soit des augmentations respectives de 2,7%, de 33,4% et de 41,9%.

Il est à relever que les parts des demandeurs d'emploi bénéficiant de l'indemnité de chômage complet mais non affectés à une mesure pour l'emploi, ont augmenté.

47,2% des demandeurs d'emploi inscrits sont indemnisés en 2003 contre 42,0% en 2002 et 36,9% en 2001.

### **2.3. Le profil des demandeurs d'emploi enregistrés**

L'analyse du profil des demandeurs d'emploi réalisée le 31 décembre 2003 permet de dégager les caractéristiques principales suivantes :

- Au fil des dernières années, la part des demandeurs d'emploi enregistrés de nationalité luxembourgeoise a diminué. Fin 2003, ils représentent 33,4% des inscrits contre 35,6% en 2002, 39,4% en 2001 et 42% en 2000. Au total, les chômeurs en provenance de l'Union européenne représentent 87,4% des chômeurs (86,9% en 2002).
- Les femmes constituent 45,4% des demandeurs d'emploi alors que, dans l'emploi salarié national, elles représentent près de 41%.
- 47,5% des demandeurs d'emploi sont mariés et 39,2% sont célibataires. En décembre 2002, les proportions respectives étaient 45,4% et 41,5%.
- L'effectif des demandeurs d'emploi âgés de moins de 40 ans s'élève, en décembre 2003, à 5.172 unités et a augmenté par rapport à l'année précédente de 763 unités (+ 17,3%).

Par rapport au total des inscrits (soit 8.359 personnes), force est toutefois de constater que cette catégorie d'âge qui fait 61,9% des inscrits a diminué de 3,9 points de % comparé à fin 2002 (65,1%).

En détail, les moins de 30 ans représentent 33,4%, les chômeurs des tranches d'âge « 31 à 40 ans » et « 41 à 50 ans » font respectivement 28,5% et 24,2%, et 13,9% des inscrits sont âgés de 51 ans et plus.

- 47,7% des demandeurs d'emploi ont un niveau de formation faible et quelque 16% des inscrits peuvent se prévaloir d'un niveau supérieur de formation (enseignement post-secondaire).
- Exactement 16% des demandeurs d'emploi ont une durée d'inscription inférieure à 1 mois. Plus de 38% des inscrits ont une ancienneté d'inscription inférieure à 1 trimestre et 56,7% des chômeurs sont sans activité depuis moins de 6 mois.

Les chômeurs de longue durée constituent le groupe de personnes le plus important (1.912 chômeurs ; 22,9%) et sont bien plus nombreux qu'en décembre 2002 (+ 500 personnes).

## A. REPONSE NATIONALE AUX TROIS OBJECTIFS HORIZONTAUX DE LA STRATEGIE EUROPEENNE EN FAVEUR DE L'EMPLOI

L'objectif principal de la politique nationale reste le plein emploi : au sein d'une économie moderne en mutation telle que l'économie luxembourgeoise, ce plein emploi correspond à un taux de chômage inférieur à 3% – inférieur de peu, car il est impossible d'éliminer de manière durable le chômage frictionnel découlant des processus d'adaptation nécessaires.

Le défi majeur reste l'inadéquation entre le profil de la majorité des demandeurs d'emploi et les postes nouvellement créés. C'est pourquoi, dans les années à venir, les efforts continueront à se concentrer sur l'augmentation de l'employabilité des personnes inscrites à l'Administration de l'Emploi.

La formation continue tout au long de la vie joue un rôle important dans ce contexte : la loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue sera complétée par une réglementation de l'accès individuel à la formation, basée sur un accord interprofessionnel entre partenaires sociaux.

Un bas niveau de qualification et des qualifications inadaptées sont en effet des facteurs qui augmentent le risque de chômage et d'exclusion du marché de l'emploi.

Les principes fondamentaux du droit du travail en tant que instrument de protection des aspirations légitimes des salariés ne seront pas mis en question. L'équilibre entre flexibilité et sécurité du travail doit rester garanti dans un souci de défense équilibrée des intérêts des salariés et des entreprises.

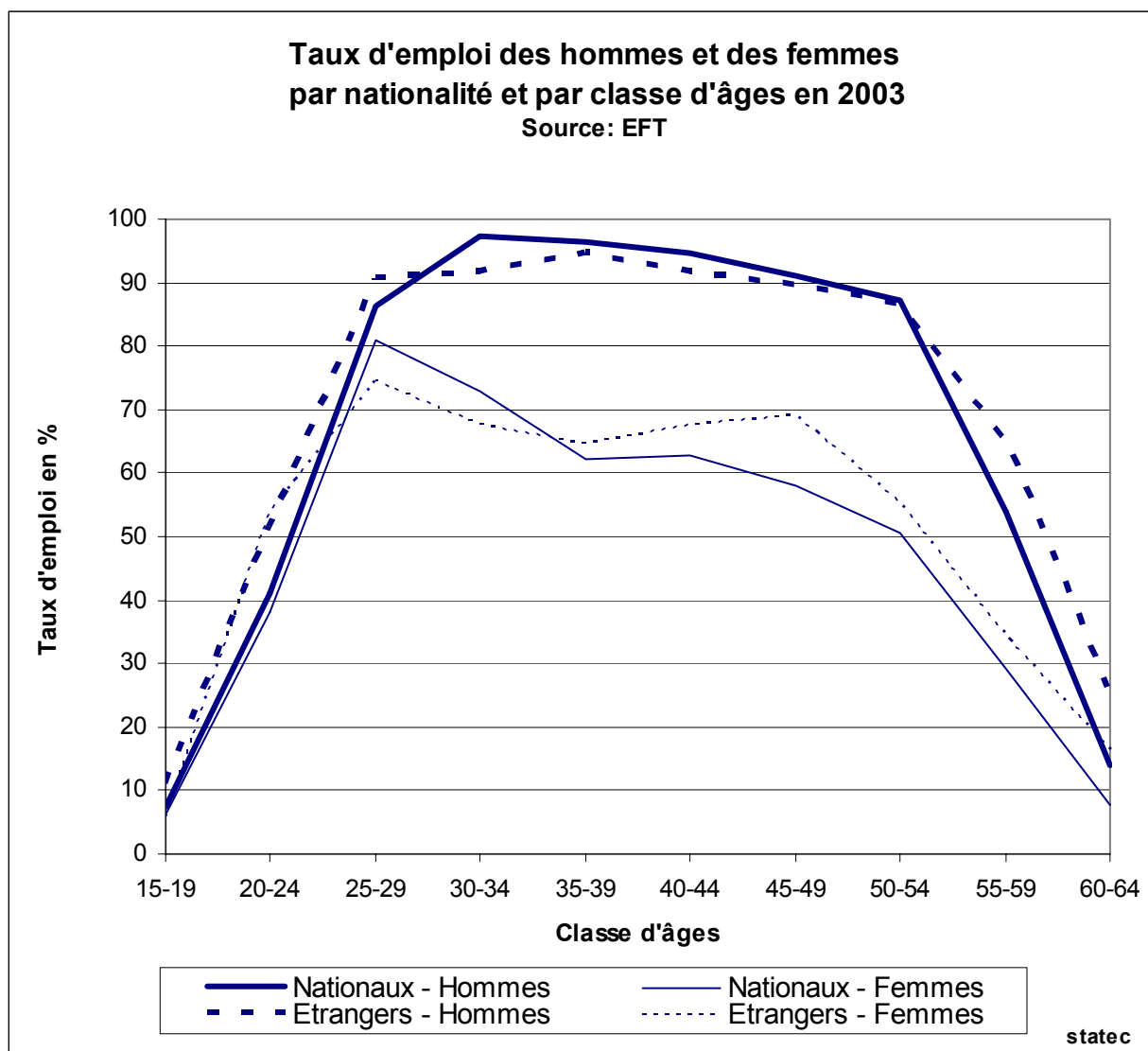
### 1. PLEIN EMPLOI

#### 1.1. Taux d'emploi en 2003

T2. Taux d'emploi des hommes et des femmes par nationalité et par classe d'âges en 2003

Classe d'âges	Nationaux			Etrangers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
						Unité: %
15-19	7,5	6,3	6,9	11,1	5,6	8,4
20-24	41,0	38,2	39,6	51,6	53,8	52,7
25-29	86,2	80,8	83,5	90,9	74,5	82,5
30-34	97,4	72,9	86,0	91,5	67,5	78,4
35-39	96,4	62,3	79,9	94,7	64,6	80,3
40-44	94,6	62,9	78,9	91,7	67,5	79,5
45-49	91,2	58,1	74,7	89,5	69,0	79,5
50-54	87,2	50,5	69,2	86,7	55,4	72,6
55-59	54,0	29,1	41,7	65,1	34,3	50,0
60-64	14,1	7,8	10,0	25,1	16,4	21,0
15-64	70,5	48,3	59,6	77,2	57,2	67,2

Source: Statec - Enquête par sondage sur les forces de travail 2003



## 1.2. Evolution du taux d'emploi des âgés de 15-64 ans depuis 1997

Taux d'emploi des âgés de 15-64 ans (en %)

Spécification	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Population totale	59,8	60,1	61,6	62,7	63,1	63,9	62,7
Nationaux	57,0	58,3	59,6	61,6	59,2	60,9	59,6
Etrangers	64,3	63,1	64,8	64,4	68,8	68,3	67,2
Hommes	74,1	74,5	74,4	75,0	75,0	75,7	73,3
Femmes	45,2	45,6	48,7	50,1	50,9	51,8	52,0
Hommes Nationaux	72,4	73,4	73,3	75,0	71,3	73,1	70,5
Hommes Etrangers	77,0	76,2	76,1	75,1	80,4	79,6	77,2
Femmes Nationaux	41,2	42,6	45,4	46,7	47,1	48,3	48,3
Femmes étrangères	51,8	50,2	53,5	54,6	56,6	57,1	57,2

Source : Statec, Enquête par sondage sur les forces de travail

Etant donné que les statistiques confirment les politiques mises en œuvre au cours des dernières années pour augmenter en particulier le taux d'emploi des femmes, ces efforts seront poursuivis.

La participation des femmes au marché de l'emploi est avant tout fonction de deux facteurs: la formation et plus spécifiquement la formation continue, d'une part, et la conciliation entre travail et la vie familiale, d'autre part.

Les partenaires responsables de la mise en œuvre des politiques actives pour l'emploi, et notamment de la réalisation de formations, s'engagent à promouvoir l'accès et la participation égale des femmes et des hommes. Parallèlement seront poursuivies les actions positives, surtout à l'intention des femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi.

Pour assurer une meilleure prise en charge des enfants et pour permettre aux parents, qui le souhaitent ou qui y sont obligés, de concilier vie familiale et vie professionnelle, le gouvernement incitera les communes à généraliser dans l'ensemble du pays les structures d'accueil et d'encadrement au niveau du préscolaire et du primaire. Dans l'enseignement post-primaire, l'introduction de la journée continue sous forme d'un projet pilote est prévue pour la rentrée scolaire 2005/06.

Au niveau de la diversification des choix scolaires et professionnels, le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle maintiendra son soutien au projet « girls-day », qui a été lancé en 2002 par une ONG. Comme l'actuelle génération de jeunes femmes est bien formée, ce projet ainsi que les activités y liées dans les différents ordres d'enseignement contribuent à ce que les jeunes femmes valorisent leurs compétences et profitent de l'ensemble des opportunités d'emplois.

Le service de l'Emploi féminin, en collaboration avec le service Placement de l'Administration de l'Emploi propose à chaque femme s'inscrivant pour la première fois à l'ADEM la possibilité de fréquenter un atelier d'information qui renseigne les demandeurs d'emploi de sexe féminin au sujet des activités, mesures et différentes sortes de formation organisées par l'ADEM.

### **1.3. Evolution du taux d'emploi des travailleurs âgés de 55-64 ans depuis 1997**

**Taux d'emploi des âgés de 55-64 ans (en %)**

<b>Spécification</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
Population totale	23,8	25,0	26,6	27,4	24,9	28,0	30,0
Nationaux	21,2	23,5	26,0	25,1	20,7	24,6	26,3
Etrangers	31,3	29,2	28,1	31,9	36,1	35,5	38,8
Hommes	35,6	35,1	35,4	38,1	35,4	37,6	39,1
Femmes	12,4	15,3	18,2	17,0	14,5	18,4	20,9
Hommes Nationaux	32,7	34,0	34,6	36,1	28,4	32,9	34,6
Hommes Etrangers	43,8	38,0	37,5	41,6	52,7	47,5	49,3
Femmes Nationaux	10,3	13,5	17,9	15,1	13,4	16,6	18,3
Femmes étrangères	19,0	20,6	18,9	21,1	17,5	22,5	27,6

Source : Statec, Enquête par sondage sur les forces de travail

Le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans passe de 28% en 2002 à 30% en 2003, soit une augmentation de 7,14%.

Les mesures ponctuelles décidées en 2002 dans l'attente de la définition d'une stratégie globale de vieillissement actif de la population, à savoir

- les réformes dans la fonction publique (élargissement des possibilités de travailler à temps partiel, continuation d'une activité de service au-delà de l'âge de la retraite)

- la réforme des régimes de pension (principe de l'augmentation échelonnée de la pension en fonction de l'âge et de la carrière du bénéficiaire)
- la réforme de la législation sur l'attribution de la pension-invalidité
- l'abolition du permis d'accès à l'emploi des bénéficiaires d'une rente ou pension de vieillesse

contribuent sans doute à cette évolution positive.

Voir également réponse à la ligne directrice 5.

## **2. QUALITE ET PRODUCTIVITE DU TRAVAIL**

### **2.1. Vers une économie fondée sur la connaissance**

Les priorités 2003-2006, formulées dans le PAN 2003 seront maintenues. En 2003, les différentes réformes destinées à prévenir l'échec scolaire et à promouvoir la participation des individus et des entreprises à l'éducation et la formation tout au long de la vie ont été poursuivies. (voir également réponse à la ligne directrice 4).

Dans le programme gouvernemental 2004-2009, la réussite à l'école, la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle ainsi que la promotion de l'éducation et la formation tout au long de la vie ont été retenues comme priorités.

L'instrument principal que le Luxembourg s'est donné pour améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs est depuis l'an 2000 la loi ayant pour objet le soutien et le développement de la Formation Professionnelle Continue. Cette loi garantit le partage des coûts et des responsabilités entre les pouvoirs politiques, les entreprises et les individus.

Au niveau de l'accès individuel, la flexibilisation du système, l'élargissement de l'offre actuelle, la validation des acquis ainsi que l'ouverture des établissements secondaires à des jeunes adultes ayant quitté prématurément le système scolaire compléteront le dispositif.

En complément, et concernant aussi bien l'accès collectif que l'accès individuel, seront poursuivies les actions de sensibilisation, d'information et d'orientation.

Différentes réformes entamées et recentrées dans le cadre du programme gouvernemental 2004-09 contribuent à promouvoir la réussite scolaire :

- la définition d'un socle de compétences à atteindre par chaque élève ;
- l'individualisation du processus d'évaluation et de promotion et l'analyse de la pratique du redoublement ;
- le réajustement de l'enseignement des langues.

La réforme de la formation professionnelle, actuellement au stade d'un avant-projet de loi, sera achevée prioritairement.

Par les réformes des programmes des formations administratives et commerciales ont été définies les contenus et les méthodes permettant de préparer les élèves à des tâches de gestion d'entreprise. Des mesures permettant de développer le « goût d'entreprendre » ont été introduites pour ces formations et pour l'ensemble des formations secondaires générales et techniques. La coopération école-entreprise joue un rôle important non seulement dans la mise en œuvre des actions énoncées ci-dessus, mais aussi au niveau des projets d'écoles, des activités de formation, d'orientation et d'insertion professionnelle.

Le Gouvernement réalisera, étape par étape, une école-pilote à journée continue au niveau de l'enseignement post-primaire. L'école-pilote mettra en œuvre un modèle de journée continue et aura la possibilité d'innover en matière de la tâche de l'enseignant, de la tâche de l'élève, de l'interdisciplinarité, des structures de décision et de participation. Les cours et toutes les activités feront partie intégrante d'un même projet éducatif et impliqueront la communauté scolaire entière.

Pour promouvoir le développement des compétences liées aux technologies d'information et de communication (TIC), le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle soutiendra prioritairement le développement de méthodes d'apprentissage s'appuyant sur les TIC (apprentissage en ligne), la formation continue du personnel enseignant et l'introduction des standards et des critères de qualité pour les formations dans le domaine des TIC (ECDL).

## **2.2. Responsabilité sociale des entreprises**

Le Gouvernement favorisera des initiatives volontaires des entreprises tendant à compléter le dispositif législatif existant dans les différents domaines comme la santé et la sécurité au travail, l'égalité entre les hommes et les femmes et le recrutement de personnes éloignées du marché du travail. Le concept de responsabilité sociale des entreprises, qui s'inscrit dans les efforts plus globaux de responsabilisation des entreprises en vue du développement durable, fera l'objet d'un plan d'action spécifique. Il s'agira d'une action volontaire des entreprises ne pouvant se substituer au cadre législatif.

## **2.3. Participation financière des salariés aux entreprises**

Des discussions seront menées avec les partenaires sociaux en vue d'identifier différents modèles possibles de participation financières des salariés au capital respectivement bénéfice des entreprises et un accompagnement éventuel par l'Etat.

## **2.4. Lutte contre toutes formes de stress au travail et contre le harcèlement moral**

Le Gouvernement continuera sa lutte contre les nouveaux fléaux sur le lieu du travail. En mettant l'accent sur une meilleure coordination des initiatives en la matière, les efforts de conclusion de conventions avec des associations privées actives dans l'un et/ou l'autre domaine seront continués et étendus. A cette fin, le Gouvernement continuera à mettre en place son plan d'action en faveur de la lutte contre le harcèlement moral par étapes qui comblera les moyens de sensibilisation, de conseil, de prévention et qui n'exclura pas la voie législative et répressive.

## **2.5. Réforme de Inspection du Travail et des Mines**

Dans la suite du dépôt d'une série de projets de loi en novembre 2003, la finalisation de la réforme de l'Inspection du Travail et des Mines sera poussée sur l'arrière-fond des recommandations de l'audit réalisé par des experts du Bureau international du Travail. Le but en est de faire de l'ITM une administration proactive, pluri-sectorielle et efficace capable, dans le cadre d'un dialogue soutenu avec les partenaires sociaux de favoriser le bien-être au travail et partant d'accroître la productivité des entreprises.

## **2.6. Réforme de la législation sur l'assurance contre les accidents**

Le Gouvernement examinera sur base de l'avis du Conseil économique et social sur la « réforme de l'assurance accidents », les adaptations à apporter à la législation sur l'assurance contre les accidents. Par ailleurs, il se propose d'étendre le bénéfice de l'assurance contre les accidents, sous des conditions à déterminer, au bénévolat.

## **3. COHESION SOCIALE ET INSERTION**

Le programme du nouveau Gouvernement est placé sous le signe de "la modernisation, l'innovation, la transformation et l'intégration", les fils conducteurs de la déclaration du Premier Ministre devant la Chambre des députés, qui servent un but : la cohésion dans la société et dans le pays.

Selon le Premier Ministre, il s'agira "d'éviter la naissance de sociétés parallèles, où se côtoient Luxembourgeois et étrangers, gagnants et perdants, salariés et chômeurs".

Afin de maintenir la cohésion sociale, le Premier Ministre a annoncé vouloir moderniser l'école, et ce grâce au dialogue avec tous les partenaires concernés: enseignants, étudiants, parents d'étudiants et partenaires sociaux. La réussite de l'école devrait être aussi large que possible. Chaque jeune exclu prématurément du système scolaire constituerait un échec pour tous et une perte pour la société. La réalisation des objectifs dans ce domaine tiendrait beaucoup au dépassement de l'antagonisme apparent entre intérêt individuel et intérêt collectif. Dans ce cadre sont prévus l'introduction de l'école à horaire continu ainsi que des changements au niveau de l'évaluation des étudiants.

En ce qui concerne la prévention de l'exclusion sociale par l'éducation et la formation, il est renvoyé aux priorités formulées dans ce contexte dans le PAN 2003 ainsi qu'au PAN inclusion sociale.

Un autre point important concerne l'intégration des non-Luxembourgeois dans la société luxembourgeoise. Le principe de la double nationalité, l'augmentation de l'offre des cours de luxembourgeois, et notamment des réformes relatives à la procédure d'asile, devraient permettre d'atteindre ces objectifs.

Des efforts en matière de sécurité routière, de politique de logement, de l'aménagement du territoire, de l'égalité des chances, de culture et de sécurité sociale serviraient par ailleurs à maintenir une forte cohésion dans la société luxembourgeoise.

En ce qui concerne finalement l'intégration par le travail, le Gouvernement amendera le projet de loi relatif à la lutte contre le chômage social de façon à en faire une loi pour le rétablissement du plein-emploi en tenant compte des réflexions des acteurs du secteur, sans pour autant toucher aux orientations générales du projet, à savoir

- donner une base légale définitive et complète aux organismes gérant des initiatives sociales en faveur de l'emploi qui prennent en charge les personnes très éloignées du marché du travail et notamment les chômeurs de longue durée ;
- garantir une efficacité sociale et une transparence financière de ces initiatives ;
- assurer, dans ce cadre, l'accès limité et conditionné aux marchés publics toute en évitant tout forme de concurrence déloyale.

## **B. REPOSE NATIONALE AUX LIGNES DIRECTRICES SPECIFIQUES**

### **1. MESURES ACTIVES ET PREVENTIVES EN FAVEUR DES CHÔMEURS ET DES INACTIFS**

#### **1.1. Le concept "Offre d'un Nouveau Départ" (OND)**

(pour mémoire) La stratégie mise en œuvre depuis la fin des années 90' par le Service public de l'emploi du Luxembourg est essentiellement axée sur l'approche préventive et active qui vise à empêcher les jeunes à venir grossir les rangs des chômeurs et les adultes à devenir des chômeurs de longue durée.

Cette approche se base sur une identification précoce des besoins et un accompagnement individuel attentif des chômeurs par un personnel hautement qualifié dans le domaine socio-psycho-éducatif. Parallèlement, les structures d'accueil et de suivi en place ont recours à un instrumentaire nombreux et diversifié tel que les activités de sensibilisation et de motivation, de formation, de stages auprès des entreprises publiques ou privées et de mises au travail qui, le cas échéant, peuvent être modulées en fonction des profils des populations à encadrer.

Dans le contexte d'une coopération étroite avec des acteurs externes opérant notamment dans les domaines de la formation, la poursuite continue de cette approche globale et l'affinement au fil du

temps des structures organisationnelles ainsi que des mesures d'activation ont permis d'affronter, de manière plus ou moins satisfaisante, l'afflux des personnes s'adressant aux services de l'ADEM.

Ainsi donc, dans le cadre du PAN luxembourgeois, la notion de l'OND (Offre d'un Nouveau Départ) revêt un caractère opérationnel et est conçue comme un parcours pouvant combiner différentes actions, le cas échéant à différents moments, qui s'adresse aux personnes enregistrées à l'ADEM qui ont besoin d'un encadrement spécial de la part des services de l'emploi.

Ces OND comprennent des interviews individuelles et des procédures d'encadrement et de suivi afin d'établir un diagnostic des problèmes et des besoins des personnes sans emploi. En fonction du degré des difficultés auxquelles se trouvent confrontés les demandeurs d'emploi, des actions telles que des stages dans les entreprises, des mises au travail, des activités de formation, des ateliers de motivation et d'orientation, des bilans de compétences, des placements dans des emplois temporaires, des encadrements individuels, des activités de conseil et d'assistance intensive à la recherche d'un emploi, peuvent être proposées aux concernés.

Il est à noter que des interviews uniques accordées dans le seul but de vérifier la disponibilité pour un travail, d'établir les droits ou d'accomplir des tâches purement administratives, ne sont pas considérées comme « une offre d'un nouveau départ » (OND).

## **1.2. Les mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des inactifs**

### **1.2.1. Les indicateurs de prévention**

**Objectif :** « Offrir un nouveau départ à tous les chômeurs avant le 6<sup>e</sup> mois de chômage pour les jeunes et avant le 12<sup>e</sup> mois de chômage pour les adultes sous forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser l'insertion professionnelle... ».

#### **a) Indicateurs PREV 2a) et PREV 2b)**

Il s'agit d'indicateurs de non-respect qui indiquent l'importance des populations des demandeurs d'emploi qui n'ont pas reçu une OND au bout du 6<sup>e</sup> mois (jeunes) ou du 12<sup>e</sup> mois d'inscription (adultes).

Pour le calcul de l'indicateur **PREV 2a)**, ne sont reprises que les mesures d'activation au sens stricte mises en œuvre par l'ADEM, à savoir les activités de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle d'emploi ainsi que toute autre mesure propre à favoriser l'insertion professionnelle. **PREV 2a)** indique les parts des chômeurs jeunes ou adultes qui, au bout des périodes d'inscription de respectivement 6 ou 12 mois, n'ont pas bénéficié des mesures telles que définies ci-avant. Pour les années 2000 et 2003, les taux sont de 15,6 % et de 29,4 % pour les jeunes et ils s'élèvent à 53,5 % et 62,7 % pour les adultes (situation fin juin 2003).

L'indicateur **PREV 2b)** reflète de façon plus adéquate l'approche globale des services de l'ADEM en matière d'aide et d'encadrement des demandeurs d'emploi. Le concept de l'OND est pris au sens large en ajoutant au concept **PREV 2a)** les activités de conseil, d'encadrement et d'aide à la recherche d'un emploi. Ainsi, l'indicateur **PREV 2b)** est défini comme le rapport entre les demandeurs d'emploi (jeunes ou adultes) n'ayant pas bénéficié d'une OND au cours des 6 ou 12 mois d'inscription et le total des demandeurs d'emploi (jeunes ou adultes) toujours enregistrés après 6 ou 12 mois. Pour les jeunes, les taux de non-respect (**PREV 2b)** s'élevaient à 29,9 % en 1998\*, à 11,8 % en 1999\*, à 7,4 % en 2000, à 3,9 % en 2001, à 7,5 % en 2002 et à 15,3 % en 2003.

---

\* voir PAN 2002.

Les calculs des taux de non-respect (ratio D/B) pour les périodes de 1998 à 1999 (concept utilisé : plan d'action individuel) sont comparables aux calculs du **PREV 2b)**.



L'évolution est plus marquée pour les adultes, les taux passant de 63,1 % en 1998\* à 7,3 % et 16,9 % pour les premiers semestres des années 2002 et 2003.

#### **b) Indicateur PREV 2c)**

C'est un indicateur d'effort qui mesure la part des personnes enregistrées à l'ADEM qui ont bénéficié des aides apportées par les services de l'Administration sous forme de conseil, d'encadrement ou d'aide à la recherche d'un emploi dès le premier mois de leur inscription et en tout cas avant le 6<sup>e</sup> mois (jeunes) ou le 12<sup>e</sup> mois (adultes) d'inscription.

De 2001 à 2002, l'indicateur, pour les jeunes, passe de 36,7 % à 42,8 %, pour descendre en 2003 à 35 %.

Pour les chômeurs adultes, les taux calculés pour des raisons de comparabilité pour les premiers semestres des années respectives s'élèvent à 73,1 %, 77,5 % et 66,5 %.

#### **c) Indicateur PREV 3**

Le PREV 3 donne le taux d'entrée dans le chômage de longue durée. L'indicateur mesure la part des chômeurs, jeunes ou adultes, qui sont toujours au chômage après 6 ou 12 mois d'inscription.

De 2001 à 2003, les taux sont passés de 26,9 % à 30,7 % pour les jeunes, et de 17,7 % à 25,3 % (1<sup>er</sup> semestre) pour les chômeurs adultes.

Ces évolutions sont à relativiser. Il s'agit de flux et les personnes, en nombre croissant, qui bénéficient d'une OND qui, elle, peut porter sur plusieurs mois, continuent à figurer dans les grandeurs utilisées pour le calcul de ces mêmes indicateurs. En effet, une OND n'entraîne pas une interruption de la durée d'inscription.

#### **d) Indicateur NCOU (taux de non-couverture)**

Les PANs du Luxembourg se sont fixé des objectifs ambitieux en matière d'OND dans le sens d'une maximisation des taux de couverture des actions de conseil, d'encadrement, de suivi et d'activation menées par les services de l'ADEM.

Pour l'année 2003, les pourcentages des demandeurs d'emploi qui n'ont pas bénéficié d'une OND (indicateur NCOU; taux de non-couverture) au bout du 6<sup>e</sup> (jeunes) ou du 12<sup>e</sup> mois (adultes) d'inscription à compter depuis le mois d'inscription, s'élèvent à respectivement 4,7 et 4,3.

A rappeler qu'en 1998, les taux de non-couverture étaient de 5,3 % pour les jeunes chômeurs et de 8,6 % pour les adultes (voir PAN – Rapport national 2002 ; notion utilisée : « plan d'action individuel »).

### **1.2.2. Les indicateurs d'activation**

**Objectif :** « d'ici 2010, 25 % des chômeurs de longue durée participent à une mesure active sous forme d'une formation, d'un recyclage, d'une expérience professionnelle ou toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle » (= Mesures Actives).

Depuis l'élaboration du premier Plan d'action national, les services de l'ADEM ont développé leur instrumentaire pour faire participer un nombre accru de demandeurs d'emploi aux mesures d'activation combinant pour la plupart les aspects travail et formation.

#### **a) Indicateurs ACT 1a), ACT 1b) et ACT 1c)**

Les indicateurs ACT 1a), 1b) et 1c) mesurent pour les chômeurs de longue durée (6 mois d'inscription pour les jeunes et 12 mois pour les adultes) les proportions des personnes ayant bénéficié d'une OND.

L'indicateur **ACT 1a)** retient comme mesures actives les activités de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ainsi que les autres mesures propres à favoriser l'insertion professionnelle.

La notion **ACT 1b)** (OND au sens large) y ajoute les activités tels que conseil intensif, encadrement individualisé et aides à la recherche d'un emploi.

Et enfin, l'indicateur **ACT 1c)** se limite aux seules mesures couvrant le conseil intensif, l'encadrement individualisé et l'aide à la recherche d'un emploi.

Le Luxembourg dépasse largement l'objectif visant à activer 25 % des chômeurs de longue durée.

De 2000 à 2003, l'indicateur **Act 1a)** passe de 88,9 % à 89,2 % pour les jeunes et de 41,5 % à 65,9 % pour les adultes avec des pics de 93,3 % et 68,4 % pour les 2 populations respectives en 2002.

L'indicateur **ACT 1b)**, à définition plus large et traduisant bien l'approche globale du service national de l'emploi, connaît une évolution encore plus marquée. Pour la période analysée, les taux sont de 94,2 % et de 96,2 % (atteignant un maximum de 97,3 % en 2002) pour les jeunes et évoluant de façon continue de 55,8 % et 90,5 % pour les chômeurs adultes.

Le taux de participation des chômeurs âgés de moins de 26 ans aux activités de conseil, d'encadrement et d'aide à la recherche d'un emploi (indicateur **ACT 1c)**) passe de 24,9 % à 49,9 %. Pour les chômeurs adultes, il s'élève à 26,0 % en 2000 et à 68,9 % en 2003.

**b) Indicateurs ACT 2 (taux de réinsertion dans l'emploi)**

Le taux de réinsertion dans l'emploi indique la proportion de demandeurs d'emploi qui ont bénéficié, au cours de leur inscription, de mesures de conseil, d'encadrement ou d'activation (OND au sens large) et qui reprennent un emploi au plus tard 3 mois après avoir quitté les services de l'ADEM calculée par rapport au nombre total de demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une OND dont les dossiers ont été clôturés.

Le taux de réinsertion dans l'emploi s'élève pour l'année 2003 à 66,8 % (67,2 % pour les hommes ; 66,4 % pour les femmes) contre 68 % en 2002.

**c) Indicateurs ACT 3 (taux de réinscription à l'ADEM)**

Le taux de réinscription à l'ADEM est le rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi ayant bénéficié, au cours de leur inscription, d'une mesure de conseil, d'encadrement ou d'activation et procède à une réinscription à l'Administration dans les 3 mois suivant la clôture de leur dossier et le nombre total des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une OND dont les dossiers ont été clôturés.

Pour l'année 2003, le taux de réinscription est de 11,5 % (13,1 % pour les hommes, 9,4 % pour les femmes).

### **1.3. Augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi par la formation**

Avec la loi du 19 décembre 2003 portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du Plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, un nouveau cadre pour l'organisation et le financement des mesures a été tracé et l'indemnisation des demandeurs d'emploi en mesure de formation a reçu une base légale.

En 2003 a été achevée la réforme des contenus des formations dispensées par le Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC). Cette réforme, qui assure la transparence des qualifications dispensées, devrait permettre aux demandeurs d'emploi d'arriver à une accréditation nationale par le biais du dispositif de validation des acquis, prévu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle.

Des réformes exposées ci-dessus et des priorités du programme gouvernemental 2004-09, découlent les actions suivantes :

- renforcer la formation dans l'ensemble des mesures d'emploi
- renforcer le lien entre les mesures d'évaluation de compétences et les mesures de formation
- fournir aux demandeurs d'emploi une information exhaustive sur les offres et les parcours de formation
- poursuivre les réformes méthodologiques : introduction de standards d'évaluation et de certification tels que l'ECDL ou le portfolio des langues ; mise en place de chantiers et d'entreprises d'entraînement

- promouvoir les formations menant à un diplôme national (apprentissage des adultes et classes jeunes adultes)
- développer de nouvelles mesures de formation permettant d'accéder à une certification nationale et de tenir compte des acquis pouvant donner lieu à une validation
- développer des mesures de formations adaptées aux besoins et à la situation spécifique des bénéficiaires du RMG (voir également réponse à la ligne directrice 7 et PAN Inclusion sociale).

En 2003, les dépenses liées aux formations offertes à des demandeurs d'emploi s'élevaient à ± € 4,5 millions.

---

## **2. CREATION D' EMPLOIS ET ESPRIT D' ENTREPRISE**

### **2.1. La mise en œuvre du Plan d'action en faveur des PME**

Des avancements substantiels sont à enregistrer à l'actif des cent mesures prévues lors de l'actualisation du Plan d'action en faveur des PME.

#### **2.1.1. Adapter le droit d'établissement à l'évolution technologique et économique**

La loi du 9 juillet 2004 concernant le droit d'établissement est entrée en vigueur à la mi-août 2004. Les dispositions concernant l'accès à la profession dans le commerce ont été foncièrement remaniées avec l'assentiment des professionnels concernés, en ce sens que l'accent est désormais mis sur les connaissances plus poussées de gestion d'entreprise, par hypothèse identiques quelle que soit la branche commerciale envisagée. Les connaissances en mercéologie ne sont plus exigées. La réforme prévoit également certains automatismes allant dans le sens d'une simplification administrative. Ainsi, l'autorisation d'établissement octroyée à un commerçant ou artisan comprend désormais l'autorisation d'exercer les mêmes activités sur les foires et marchés. De même l'autorisation d'établissement octroyée à un artisan comprend dorénavant le droit de se livrer également à une activité de commerce des articles et produits en rapport avec le métier exercé. Par ailleurs, le transfert du siège d'une entreprise sur le territoire d'une autre commune ne nécessitera plus l'introduction d'une demande nouvelle. Dorénavant, le transfert de siège est soumis à la seule obligation de la notification de changement d'adresse.

Les réformes nécessaires pour transposer des directives européennes ou pour compléter le dispositif légal ont été mises en œuvre dans les domaines suivants : conseil économique, agences de voyage, comptable, profession de l'immobilier, conseil en propriété intellectuelle et commerçants, et ce dans le respect des intérêts spécifiques des secteurs concernés. Par ailleurs, il a été procédé à un renforcement des mesures pour combattre l'implantation de sociétés fictives.

Les premières mesures dans ce sens ont été prises en 2002 avec l'entrée en vigueur de la loi du 30 juillet 2002 concernant le transport de voyageurs et de transporteurs de marchandises par route et portant transposition de la directive 98/76/CE du Conseil du 1<sup>er</sup> octobre 1998 qui renforce l'arsenal juridique des administrations grand-ducales pour sanctionner les transporteurs indécents et qui vient préciser la notion d'établissement stable en matière de lutte contre les sociétés fictives.

#### **2.1.2. Simplifier les formalités et alléger les charges administratives**

Le Plan d'action national en faveur des PME actualisé en février 2001, consacre un important chapitre au renforcement de la politique gouvernementale en faveur de la simplification et de l'allègement des charges administratives, politique déjà mise en œuvre par le précédent Plan d'action en faveur des PME.

Dans cette optique, les structures pour l'installation d'un centre de formalités auprès du Ministère des Classes Moyennes se mettent en place et la certification ISO 9000 du service des autorisations est prévue à bref délai, un audit d'évaluation du service des autorisations par un consultant externe en vue

de ladite certification ayant déjà été effectué. Sur la base des conclusions du rapport d'évaluation, il est actuellement procédé à la mise en place des procédures conformes à la norme.

Grâce à ces mesures, il sera possible de diminuer considérablement les démarches administratives auxquelles sont soumises nos entreprises et d'établir des procédures de qualité permettant un traitement uniformisé, rapide et efficace des dossiers. D'ores et déjà, l'instauration d'une fiche de suivi de chaque dossier de demande en autorisation d'établissement a permis d'améliorer la qualité du traitement en responsabilisant la ou les personnes qui y sont intervenues.

Par ailleurs, depuis le 14 mai 2004, le site du Ministère des Classes Moyennes mis en place dans le cadre du programme eLuxembourg, présente les points essentiels des activités du Ministère, son Ministre et son personnel, les différents plans d'action en faveur des PME et des informations sur les pratiques commerciales. Ce site permet également d'obtenir les informations concernant les procédures d'autorisations d'établissement et de télécharger les différents formulaires nécessaires pour l'obtention d'une telle autorisation. Par ailleurs, un système interactif de profilage permet aux intéressés de s'informer de façon précise et autonome.

D'autre part, la récente réforme du Registre de Commerce et des Sociétés constitue une avancée importante dans le domaine de la simplification administrative et un processus d'amélioration inscrit dans la durée. Parmi les objectifs principaux de la réorganisation du RCS, il faut relever son informatisation, l'encouragement de la diffusion des informations et, dans une deuxième phase, la collecte électronique des informations. L'informatisation complète du RCS comportera, d'une part, la saisie informatique de l'ensemble des dossiers déposés actuellement au RCS et d'autre part, l'automatisation des procédures de réquisition et de publication. A l'avenir, il sera donc possible pour tout un chacun d'obtenir par voie électronique des informations détaillées concernant toute personne physique ou morale inscrite au RCS.

Le plan comptable harmonisé et la centrale des bilans luxembourgeoise ayant, entre autres, comme but de mettre à la disposition des différents acteurs économiques, tels les établissements de crédits et les chambres professionnelles, des informations actuelles et fiables sur la situation financière des entreprises luxembourgeoises, seront d'application au 1<sup>er</sup> janvier 2005. Le plan comptable harmonisé et obligatoire pour toutes les entreprises permettra à l'enquête statistique d'automatiser plus facilement l'établissement de réponses aux questionnaires et aidera à la réalisation de la situation idéale où la diminution de la charge administrative s'accompagnera d'une augmentation de la qualité des statistiques. La Centrale des bilans deviendra une source d'informations inestimable à la fois pour les statisticiens et les entreprises elles-mêmes ; la taille des échantillons pourra être réduite et on évitera d'augmenter la fréquence des enquêtes. Les travaux pour la mise en œuvre pratique de ces deux importants volets de la réforme, à la date fixée par la loi sur le RCS, continuent avec la participation du Statec.

La loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard des données à caractère personnel permet d'adapter aux nouvelles technologies de l'information et de la communication les flux d'informations entre administrations, d'une part, et entre administrations et entreprises, d'autre part.

L'accélération de la procédure de paiement par les pouvoirs publics est réalisée par l'entrée en vigueur de la loi du 18 avril 2004 transposant la directive concernant la lutte contre les retards de paiement dans les transactions commerciales.

La volonté politique de réduire les charges administratives se traduira par des mesures visant une réduction des formalités, une meilleure transparence et l'introduction de l'unicité de l'interlocuteur et de la déclaration. Le Gouvernement accorde une priorité à la simplification des formalités administrative qui freinent le rendement et l'esprit d'initiative des PME. Il créera la fonction de « commissaire à la simplification administrative » qui évaluera les frais générés par les formalités administratives et qui s'occupera à réduire d'une façon substantielle les charges administratives pesant sur les PME. Dans ce même contexte, la durée de la procédure visant à obtenir une autorisation d'établissement sera réduite.

Dans le but d'améliorer et d'accélérer le flux d'information entre administrations et entreprises, le Gouvernement soutient le recours aux nouvelles technologies de l'information et de la communication

au sein des ministères et administrations. Des initiatives en ce sens sont actuellement élaborées dans le cadre du programme e-government, notamment la création d'un portail « entreprises » destiné à stimuler l'esprit d'entreprise, à encourager la constitution d'entreprises et à les soutenir durant leur cycle de vie, tout en réunissant en un guichet virtuel unique les informations et services actuellement séparés et administrés par différents acteurs. Le portail fédérera les sites mis en place par les ministères et administrations concernés et fera également le lien avec ceux des organisations professionnelles dans une approche horizontale.

Afin de documenter la volonté politique du Gouvernement d'informer en toute transparence, les projets de loi et de règlements grands-ducaux seront transmis aux organes impliqués dans la procédure législative ensemble avec une fiche décrivant avec une précision suffisante les répercussions des mesures envisagées sur l'environnement des PME en général et sur les entreprises directement concernées en particulier. Une telle fiche d'impact servira à illustrer de façon nuancée les effets de projets ou de propositions de loi ou de règlements et à informer les milieux professionnels concernés, dès la phase initiale d'élaboration de nouvelles réglementations et de directives, quant à leur impact sur l'environnement des PME.

Une première fiche d'impact PME, destinée à évaluer les répercussions sur l'environnement des PME et des entreprises directement concernées de toute nouvelle législation sensu lato, préparée par le groupe de travail ad hoc et finalisée par le Ministère des Classes Moyennes et le Ministère de la Fonction publique existe déjà; elle accompagne obligatoirement tous les textes soumis au Conseil de Gouvernement.

La fiche d'évaluation d'impact dans sa version actuelle comprend plusieurs parties distinctes, la première partie contient des informations générales relatives au nouveau texte, la seconde partie indique les destinataires du projet, la troisième partie mesure l'impact sur les PME.

La fiche d'impact, telle qu'elle se présente aujourd'hui, est le premier outil opérationnel mettant en pratique l'amélioration et la simplification de l'environnement des PME. En effet, la fiche d'impact permet d'appréhender la répercussion sur l'environnement des PME et les entreprises directement concernées de toute nouvelle législation, réglementation ou autre mesure à mettre en œuvre par le législateur ou par une administration. La fiche d'impact illustre de façon nuancée les effets des nouveaux textes législatifs et est le complément indispensable de l'exposé des motifs et du commentaire des articles, là où ils existent. Un dossier préparé pour le Conseil de Gouvernement qui ne comprendrait pas la fiche d'impact devrait impérativement être complété avant d'être soumis aux Ministres.

Parmi les autres mesures mises en place et ayant déjà fait leurs preuves, il faut citer :

- l'institutionnalisation d'un dialogue régulier entre les administrations gouvernementales et les organisations représentatives des PME ;
- la systématisation de la publication de textes législatifs et réglementaires coordonnés ;
- l'élimination des situations de silence administratif ;
- l'optimisation de l'échange d'informations sur le travail communautaire ;
- l'établissement de check-lists relevant les formalités à remplir pour les PME ;
- la généralisation de l'accusé de réception.

Un « Centre de Formalités » ou « Guichet Unique » auprès des Chambres de Commerce et des Métiers est opérationnel depuis le début de l'année 1999. La mission de ce bureau unique est celle d'un centre d'enregistrement chargé de recueillir les pièces nécessaires à la création de nouvelles entreprises pour les transmettre aux administrations concernées.

### **2.1.3. Endiguer efficacement la concurrence déloyale**

Une refonte significative du droit de la concurrence a été réalisée avec la loi du 30 juillet 2002 réglementant certaines pratiques commerciales, sanctionnant la concurrence déloyale et transposant la directive 97/55/CE du Parlement Européen et du Conseil modifiant la directive 84/450/CEE sur la publicité trompeuse afin d'y inclure la publicité comparative. Le projet de loi en question répond notamment aux exigences des milieux professionnels en ce qu'il se limite « à mettre en place un cadre

général reposant sur les grands principes du droit de la concurrence sans édicter une liste exhaustive de pratiques considérées comme anti-concurrentielles » tel que cela est prévu dans le Plan d'action.

En 2003, les contrôles « dumping social » et des actions « coup de poing » ont été intensifiés et que ses actions concertées ont rencontré un accueil très favorable de la part de toutes les organisations professionnelles concernées.

#### **2.1.4. Renforcer le soutien financier en faveur des entreprises**

Dans le contexte de la promotion de l'esprit d'entreprise, le Gouvernement a renforcé les instruments publics de soutien et a développé de nouveaux moyens afin de stimuler la création et le développement d'entreprises. L'accès aux capitaux ne doit cependant pas être un automatisme ouvrant la porte à toutes formes d'aventures ou d'abus. Il doit donc être soumis à des conditions de viabilité du projet, notamment la qualification professionnelle des créateurs ou repreneurs et la présentation d'un plan d'affaires.

- **Les instruments de la Société de Capital-Développement pour les PME (CD-PME)**

CD-PME est une société de droit luxembourgeois dont le capital est détenu à moitié par la Société Nationale de Crédit et d'Investissement (SNCI), établissement bancaire de droit public, l'autre moitié appartenant à parts égales à cinq banques de la place financière.

Les PME industrielles, artisanales ou de prestation de services, organisées sous forme de société de capitaux peuvent s'adresser à CD-PME pour financer des projets novateurs et créateurs d'emplois nouveaux. Le caractère novateur se traduit au niveau des services, des produits, des procédés, du marché ou des aspects commerciaux.

L'instrument privilégié de CD-PME est le prêt participatif, subordonné aux autres fonds de tiers. Dans des cas exceptionnels, une prise de participation est possible. Les bénéficiaires doivent être organisés sous forme de sociétés de capital. L'intervention de CD-PME se veut temporaire - d'une durée maximale de 10 ans - et ne peut pas excéder le montant des fonds propres de l'entreprise. Les prêts participatifs CD-PME sont remboursables suivant un plan d'amortissement fixé à l'avance, en général en fonction de la trésorerie prévisionnelle de la société bénéficiaire.

CD-PME n'intervient pas dans la gestion de l'entreprise, mais y investit ses capitaux et le know-how de ses actionnaires et partenaires sans autres garanties que la compétence des dirigeants de l'entreprise et la confiance dans le succès de leur projet.

Le prêt participatif présente deux avantages majeurs. D'abord, il permet à l'entreprise bénéficiaire l'accès à des quasi-fonds propres. En tant que moyen de financement limité dans le temps, il garantit l'indépendance et la responsabilité des actionnaires de l'entreprise.

- **Le prêt de démarrage**

En matière de soutien à la création et la reprise d'entreprises, le Ministère des Classes Moyennes, ensemble avec la Société Nationale de Crédit et d'Investissement, a mis au point, au cours de l'année 2001, un outil permettant de combler un vide qui existait jusqu'alors au niveau du financement d'entreprises nouvellement créées ou reprises.

En effet, quelle que soit l'activité envisagée, un capital de départ suffisant est nécessaire pour démarrer une nouvelle entreprise; pour certaines activités ce capital peut être considérable. L'absence de capitaux propres suffisants peut par conséquent constituer un obstacle majeur pour les créateurs d'entreprise potentiels et dissuader même la personne la plus motivée de devenir chef d'entreprise indépendant.

Afin de réduire davantage les barrières liées à l'insuffisance de capitaux propres et de garanties disponibles des jeunes créateurs ou repreneurs d'entreprises faisant preuve de compétences personnelles et de qualifications et expériences professionnelles requises, un régime spécifique de renforcement des fonds propres ou quasi-fonds propres a été créé, à l'instar des instruments existants dans d'autres Etats membres de l'Union Européenne.

Cet instrument qui porte le nom de « prêt de démarrage » et qui a été mis en place auprès de la SNCI, vient compléter les appuis à la création et à la reprise d'entreprises existantes dans le secteur des PME traditionnelles. Il se caractérise notamment par l'absence de l'exigence de garanties réelles pour un prêt couvrant jusqu'à 40 pour cent des besoins de financement d'un jeune créateur ou repreneur d'entreprise.

Comme précisé dans le Plan d'action en faveur des PME, le prêt « démarrage » a pour but de pallier l'insuffisance de fonds propres de jeunes créateurs ou repreneurs d'entreprises, et plus particulièrement ceux qui ne peuvent pas bénéficier des systèmes de capital-risque existants. Ceci étant, une série de conditions sont à remplir dans le chef du demandeur afin de pouvoir bénéficier de ce type de prêt particulier.

L'esprit du nouveau mécanisme est d'encourager l'éclosion de nouveaux entrepreneurs. L'octroi du prêt est lié à des exigences strictes de qualification professionnelle nécessaires pour pouvoir donner accès à l'activité d'artisan ou de commerçant. Les bénéficiaires doivent être en possession d'une autorisation d'établissement en bonne et due forme conformément à loi d'établissement du 28 décembre 1988, telle que modifiée par la suite. Le demandeur doit rapporter la preuve de la nécessité de quasi-fonds propres pour la réalisation du projet tout en apportant un minimum de fonds propres ( $\geq 15\%$ ). L'octroi du prêt est soumis à des conditions de viabilité du projet qui doit être étayée par la présentation d'un business plan et, si nécessaire par l'adoption d'un système de coaching.

Toutes les dépenses nécessaires à la réalisation du plan d'affaires présenté par les PME nouvellement créées ou reprises peuvent faire l'objet d'un financement, à condition que l'activité en relation avec le projet n'ait pas encore démarré à la date de la demande. Le montant du prêt de démarrage peut se situer entre 10.000 et 250.000 euros, il est en principe limité à 40% des besoins de financement. La durée maximale des prêts de démarrage est de 10 ans. Cependant, si le projet comprend une part importante d'immobilisations, la durée peut être étendue. Le remboursement des prêts de démarrage se fait, en principe, par trimestrialités constantes, la première trimestrialité étant due cinq ans au plus tard après la date de conclusion du contrat. Des remboursements anticipés peuvent être effectués sans frais ni pénalités pour le bénéficiaire.

En 2003, la SNCI a accordé dix-sept prêts de démarrage pour un montant total de 1.500.000 euros, contre huit prêts pour un montant total de 730.000 euros en 2002.

- La loi-cadre d'aides aux entreprises du secteur des classes moyennes

Cette nouvelle loi a pour objet l'amélioration structurelle des entreprises du commerce et de l'artisanat. Au titre des dépenses éligibles sont visées non seulement les immobilisations corporelles, mais également des investissements incorporels vitaux pour les PME, tels que les droits de brevets, licences, savoir-faire ou connaissances techniques non brevetées. L'intensité de l'aide proposée est de 7,5 % pour les entreprises de taille moyenne (50 à 250 salariés) et de 15 % pour les petites entreprises (moins de 50 salariés).

La définition du champ d'application de la nouvelle loi-cadre permettra l'élargissement de certains régimes d'aides aux professions libérales, dont les besoins en infrastructures et équipements sont de nos jours parfois comparables à ceux du commerce et de l'artisanat. La réforme encourage et soutient les entreprises luxembourgeoises en matière de protection de l'environnement et d'utilisation rationnelle des ressources naturelles. Le taux de base proposé est de 30 % ; il peut être majoré selon la taille de l'entreprise et en fonction de la nature des investissements.

Les activités d'innovation, de recherche et développement constituent un défi majeur pour le développement qualitatif et la compétitivité de nos entreprises. La loi entend jeter les bases d'une politique d'encouragement de nos PME à s'engager dans des projets de recherche, qu'il s'agisse de recherche fondamentale, de recherche appliquée ou de développement préconcurrentiel. Le taux de base proposé est de 25 %, mais il peut bénéficier de majorations selon la taille de l'entreprise et en fonction de la nature des investissements.

Enfin, il est introduit un régime d'aide dit « de minimis » permettant d'accorder des aides à des entreprises non-visées par les régimes précités sous réserve que l'aide effective accordée n'excède pas la somme de 100.000 euros sur une période de trois ans.

## **2.2. La promotion de l'esprit d'entreprise et des PME innovantes**

L'Etat a un rôle important à jouer au niveau de l'attitude et du cadre général que les entreprises voire les entrepreneurs potentiels rencontrent lorsqu'ils nourrissent l'idée de créer et de développer leur propre affaire ou qu'ils décident de reprendre une entreprise existante, cette tâche allant au-delà du cadre économique favorable qu'il appartient à l'Etat d'assurer.

Dans le cadre de la politique de développement des activités économiques endogènes, le Ministère de l'Economie a continué en 2003 ses efforts ayant trait aux trois volets suivants:

- la promotion de l'esprit d'entreprise et notamment auprès des jeunes élèves et étudiants;
- la promotion de l'offre de services à la création et l'encouragement d'initiatives proposant un encadrement aux innovateurs et aux créateurs d'entreprise;
- la création d'infrastructures d'accueil pour des activités nouvelles et des entreprises en phase de démarrage.

En plus, le Ministère de l'Economie a préparé au courant de l'exercice 2003 le Plan d'action "Entrepreneurship au Grand-Duché de Luxembourg - Entreprendre pour réussir". Ce Plan d'action vise à soutenir la promotion de l'esprit d'entreprise auprès du grand public ainsi qu'auprès des strates de la population susceptibles de créer ou de reprendre une entreprise. Les grandes orientations du Plan d'action ainsi que la mise en place du Comité national pour la promotion de l'esprit d'entreprise ont été approuvées lors de la réunion du Conseil de Gouvernement du 9 janvier 2004.

### **2.2.1. La promotion de l'esprit d'entreprise auprès des jeunes**

Le Ministère de l'Economie, dans le cadre du développement des activités économiques endogènes, a pris ou accompagné des initiatives visant la promotion de l'esprit d'entreprise auprès des jeunes. Le groupe de pilotage "esprit d'entreprise" du Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports a ainsi organisé, avec la participation du Ministère de l'Economie, des journées d'information et de sensibilisation des élèves et étudiants focalisées sur la création de mini-entreprises. Au cours de l'exercice 2003, ce groupe de pilotage a organisé le 2e Forum des minientreprises et de l'esprit d'entreprise au FORUM-Geeseknëppchen. Quelque 250 élèves de neuf établissements d'enseignement secondaire différents ont présenté 11 projets de création de mini-entreprises.

Ce deuxième forum a permis aux élèves:

- de présenter leur projet de mini-entreprise et d'exposer leurs produits ou prestations de services;
- de discuter avec le Ministre de l'Economie du rôle de l'entreprise et de l'entrepreneur dans la société de demain.

Par les réformes des programmes des formations administratives et commerciales ont été définis des contenus et des méthodes permettant de préparer les élèves à des tâches de gestion d'entreprise.

- En classe de 12<sup>e</sup>, 421 élèves ont développé en groupe 80 projets concernant un domaine économique, social ou culturel.
- Les entreprises d'apprentissage intégrées dans les grilles officielles de ces formations donnent aux élèves la possibilité de traiter la thématique; soit uniquement virtuellement en salle de classe, soit qu'ils mettent en œuvre une réelle mini-entreprise.

Durant l'année scolaire 2003/04, 12 projets impliquant 168 élèves ont été réalisés dans le cadre du « forum mini-entreprises » qui est ouvert à toutes les classes de l'enseignement postprimaire.



La promotion de l'esprit d'entreprise n'est pas encore explicitement reconnue comme un objectif par les programmes nationaux de l'enseignement secondaire de base.

Toutefois, suite à l'insertion d'une action «Promotion de l'esprit d'entreprise auprès des jeunes» dans le plan d'action du comité national en charge de la promotion de l'esprit d'entreprise, le monitoring du développement d'une stratégie nationale d'éducation et de formation à l'esprit d'entreprise devrait être assuré.

Actuellement les entreprises d'apprentissage sont uniquement prévues dans la division administrative et commerciale de la formation de technicien.

Deux activités à prévoir et à étendre dans les grilles sont l'initiation à la gestion de projets et les entreprises d'apprentissage. Ainsi, les élèves auront la possibilité :

- d'apprendre à traiter des tâches complexes de façon systématique et structurée conformément aux conditions générales définies au préalable tout en utilisant un langage technique commun (terminologie management de projet) ;
- d'effectuer un travail concret qui va de la conception par la production achevée à la présentation publique, soit virtuellement uniquement en salle de classe, soit qu'ils mettent en œuvre une réelle mini-entreprise avec éventuellement l'obligation de produire et de vendre leurs produits en dehors des heures de cours.

La coopération école-entreprise joue un rôle important non seulement dans la mise en œuvre des actions énoncées ci-dessus, mais aussi au niveau des projets d'écoles, des activités de formation, d'orientation et d'insertion professionnelle.

### **2.2.2. La promotion de l'offre de services et l'encouragement d'initiatives d'encadrement proposées aux innovateurs et aux créateurs d'entreprises**

Cette activité s'est concrétisée dans le parrainage et le soutien financier du concours "1, 2, 3, go", initié par la "Business Initiative a.s.b.l.", qui bénéficie également du soutien logistique de Luxinnovation GIE. A rappeler que le concours en question, qui relève d'une initiative de la FEDIL et se finance essentiellement par le "sponsoring" des autorités publiques de la Grande Région et d'entreprises privées, vise à primer des idées innovantes et des plans d'affaires tout en offrant aux participants un encadrement par des "coaches" provenant des différents milieux professionnels et de conseil pour concrétiser leurs projets d'entreprise dans les meilleures conditions. A relever également le caractère interrégional de ce concours qui est ouvert à des propositions du Luxembourg, de la Lorraine, de la Wallonie, de la Sarre et de la Rhénanie-Palatinat.

Dans ce même contexte, Luxinnovation a poursuivi ses missions d'animation et de gestion de l'édition 2002-2003 du concours d'idées "1, 2, 3, go" de la "Business Initiative a.s.b.l.". Ainsi, Luxinnovation a assuré en particulier l'encadrement des 66 projets luxembourgeois (dont 30 ont été retenus) sur un total de 234 issus de la Grande Région qui ont été introduits aux différentes étapes du concours. Luxinnovation a également assuré l'animation d'un réseau de plus de 120 "coaches" luxembourgeois (sur un total de 200 pour l'ensemble de la Grande Région), ainsi que l'établissement de programmes de sensibilisation, l'organisation de 3 manifestations au plan national et la participation à 2 autres événements interrégionaux avec 500 participants au total.

### **2.2.3. La création d'infrastructures d'accueil pour des activités nouvelles et les entreprises en phase de démarrage**

Dans le courant de l'année 2003, le Ministère de l'Economie a poursuivi ses efforts en matière de création d'infrastructures d'accueil pour activités nouvelles et entreprises en phase de démarrage. Les activités du Ministère de l'Economie en la matière portent essentiellement sur la création d'une pépinière d'entreprises dans le cadre de la "Cité des Sciences, de la Recherche et de l'Innovation" à Belval-Ouest.

Le Ministère de l'Economie et le Fonds Belval, établissement public chargé de la mise en œuvre du programme d'investissement de l'Etat à Belval-Ouest, ont consenti à procéder au réaménagement de l'immeuble des anciens vestiaires, localisé sur la plate-forme des Hauts Fourneaux en vue de la

création d'une pépinière d'entreprises. En termes de surface - quelque 3.000 m<sup>2</sup> - ce bâtiment convient parfaitement aux exigences formulées par le Ministère de l'Economie. Encore faut-il réaménager cette infrastructure de façon à garantir un maximum de flexibilité au niveau de l'agencement des locaux sans pour autant compromettre leur fonctionnalité. Au cours de 2003, le Fonds Belval a organisé un concours international d'architecte en vue de la réalisation du projet.

Dans ce contexte, le Ministère de l'Economie a activement participé à l'établissement des programmes de construction et à l'appréciation des projets dans le cadre du jury du concours. La mise en service de cette nouvelle structure d'accueil à Belval-Ouest est prévue au cours de l'année 2006.

#### **2.2.4. Le soutien des femmes créatrices d'entreprise**

Le Ministère de l'Egalité des chances met en œuvre le volet 'Encadrement' de la stratégie d'appui développée en 2002/2003 par le groupe ad hoc institué par le Comité de Coordination Tripartite du 11 avril 2002.

L'action prévoit un appui financier au réseau de femmes créatrices d'entreprise et chefs d'entreprise qui se constituera fin 2004 suite à la manifestation « Forum, femmes créatrices d'entreprise » organisée par l'UEL en collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine (ancienne dénomination). Il est prévu de financer des activités d'information et de formation. En outre, l'UEL et le Ministère de l'Egalité des chances assureront un appui logistique au réseau.

Le budget prévu pour ces actions s'élève à € 6.000 Euros.

---

### **3. FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS ET PROMOUVOIR LA CAPACITE D'ADAPTATION AU TRAVAIL ET LA MOBILITE**

#### **3.1. Maintien de l'emploi**

Le sujet de la sauvegarde d'emplois notamment dans les entreprises rencontrant des difficultés économiques fera l'objet d'une approche positive. Suite aux discussions avec les partenaires sociaux entamés par le Gouvernement précédent et aux travaux parlementaires à ce sujet plusieurs pistes vont être creusées dans un dialogue renouvelé avec les partenaires sociaux. Il s'agit notamment

- de la gestion prévisionnelle de l'emploi et de l'audit social, le dernier devant permettre d'analyser, en amont des restructurations, et surtout d'un plan social, la situation de l'entreprise, notamment au regard de l'emploi et des mesures à mettre en œuvre pour éviter des licenciements.
- du concept de l'outplacement, à savoir l'accompagnement obligatoire de salariés, menacés de licenciement, par un spécialiste en vue de leur reclassement interne ou externe, sans avoir à subir le sort du chômage.
- de l'extension de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre notamment pour le rendre applicable à l'ensemble d'un secteur économique.
- de la modulation du temps de travail comme instrument de sauvegarde d'emplois: l'Etat pourra accompagner financièrement de façon temporaire des réductions de la durée de travail décidées d'un commun accord par les partenaires sociaux en vue d'éviter des licenciements et liées notamment à une formation obligatoire des salariés en vue d'accroître leur employabilité.

#### **3.2. Nouvelles formes d'organisation du travail**

Conformément au programme gouvernemental, il n'y aura pas de réduction légale généralisée de la durée de travail, mais le Gouvernement continuera à soutenir des initiatives des partenaires sociaux tendant à introduire de nouveaux modèles d'organisation du travail, y compris ceux comprenant des réductions ponctuelles du temps du travail.

### **3.2.1. Comptes épargne-temps**

L'introduction de comptes épargne-temps (Lebensarbeitszeitkonten) permettra une meilleure flexibilité dans la gestion du temps de travail tant aux entreprises qu'aux salariés, notamment en ce qui concerne l'âge effectif du retrait de la vie active et la conciliation entre travail et famille. Les discussions seront poursuivies sur base de l'avis du Conseil économique et social.

### **3.2.2. Travail à domicile et télé-travail**

Ces nouvelles formes de travail dont un impact est attendu en termes d'augmentation du taux d'emploi seront réglementées sur base des accords interprofessionnels européens existants. A cette fin, les partenaires sociaux luxembourgeois seront invités à conclure un accord interprofessionnel national. A défaut, le législateur prendra ses responsabilités.

## **3.3. Lutte contre les goulets d'étranglement**

### **3.3.1. Spécificités du marché du travail luxembourgeois**

Le travail frontalier constitue une composante très spécifique du marché du travail luxembourgeois empêchant l'apparition de vrais goulets d'étranglement.

En effet, la mobilité des travailleurs est une réalité historique qui se caractérise par des flux transfrontaliers impressionnants, inégalés ailleurs en Europe.

Dans un périmètre étendu autour du GD de Luxembourg, (Grande Région), on compte plus de 500.000 chômeurs, pour une population totale est de l'ordre de 11 millions. Au 30 juin 2004, le taux de chômage dans ces régions va, selon les données de ces régions, de 7,3 % en Rhénanie-Palatinat à 20% dans certaines provinces wallonnes.

Le recours à ces réservoirs importants de main-d'œuvre a permis de répondre à la demande supplémentaire de travail et d'éviter des tensions excessives sur le marché de l'emploi. Des études récentes montrent par ailleurs que l'aire de recrutement des frontaliers va bien au-delà de ces régions.

En 2001, la population des salariés frontaliers a augmenté d'environ 10.500 personnes. En 2002 et 2003, bien que moindre, la croissance a été d'environ 4.500 et 5.200.

Ainsi, en cette fin d'année 2003, l'effectif des salariés résidant dans les régions limitrophes et ayant un emploi au Grand-Duché dépasse le nombre impressionnant de 106.000 unités. Le taux de participation des non-résidents à l'emploi salarié intérieur est proche à présent à 40,0 %, dépassant ainsi depuis deux ans, la proportion des salariés de nationalité luxembourgeoise (35,0 %).

Il faut souligner qu'environ 77,0 % des nouveaux emplois continuent d'être occupés par les travailleurs frontaliers. Au 31 décembre 2002, 52 % viennent de France, 27 % de Belgique et 21 % d'Allemagne. Les flux en sens inverses sont moins bien connus et peu importants : environ 700 travailleurs résidant au Luxembourg vont vers l'Allemagne, la Belgique ou en direction de la France.

A noter encore qu'actuellement, les travailleurs non-luxembourgeois constituent environ 65,0 % de la main-d'œuvre occupée sur le territoire national.

### **3.3.2. Les activités de l'Administration de l'Emploi dans le cadre du réseau EURES**

Dans de contexte de forte interpénétration des marchés, un rôle important dans la promotion et l'accompagnement de la mobilité des travailleurs et l'échange d'informations sur le marché du travail tant au niveau européen que transfrontalier revient **au réseau EURES** (European Employment Services ) auquel participe l'ADEM.

On citera entre autres les activités suivantes:

- la pratique de recrutements communs avec les Services Publics de l'Emploi (SPE) des régions voisines ;
- les échanges d'informations et la collaboration entre les Conseillers EURES de l'ADEM et leurs homologues frontaliers et européens ;
- la participation aux travaux préparatoires à la création d'un Observatoire Transfrontalier de l'Emploi, décidée par les chefs des exécutifs de la Grande Région en novembre 2002.

La cellule EURES de l'ADEM participe par ailleurs à la détection des difficultés de recrutement spécifiques à certaines professions. Elle s'est notamment associée, de concert avec le MENFPS (Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports) à l'initiative de la FEDIL (Fédération des Industriels Luxembourgeois), de la Chambre de Commerce, de l'ABBL (Association des Banques et Banquiers – Luxembourg) et de la CLC (Confédération Luxembourgeoise du Commerce) de mener des enquêtes régulières sur les « qualifications de demain » dans les secteurs de l'industrie, du bâtiment et des travaux publics (enquêtes menées en 1998, 2000, 2002, 2004), ainsi que dans le domaine plus spécifique des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) dans l'industrie, le commerce et les activités financières (enquête menée en 2001 et en 2003). A titre d'exemple, les enquêtes de 1998 et 2000 avaient permis d'établir le constat d'une demande importante d'agents de fabrication dans les entreprises industrielles. L'organisation, fondée sur ce constat, de plusieurs cycles de formation pour demandeurs d'emploi destinés à leur donner les compétences nécessaires pour exercer le métier d'agent de fabrication, a permis l'insertion effective de plusieurs dizaines de personnes dans le marché du travail.

Il est par ailleurs rappelé que les syndicats LCGB et OGB-L participent aux deux programmes EURES qui concernent le Luxembourg avec notamment la mise à disposition de 4 permanents syndicaux qui exercent la fonction de conseiller EURES.

### **3.4. Compétences et mobilité**

En ce qui concerne les dispositifs d'information en place (voir PAN 2003), il convient de souligner, d'une façon générale, que les réseaux et dispositifs européens et nationaux continuent à gagner en notoriété et par conséquent en pertinence. Le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement Supérieur (CEDIES), au service des élèves, des étudiants et de toutes les personnes désireuses d'avoir des informations et des conseils sur l'enseignement supérieur luxembourgeois et international a augmenté son champ d'action dû au fait de la création de l'Université du Luxembourg. Euroguidance Luxembourg (constitué par tous les acteurs intervenant dans l'information et l'orientation et intégré dans le cadre du Centre d'information professionnelle du service d'Orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi ) se révèle être de plus en plus, non seulement un des moteurs de la collaboration entre partenaires européens mais également nationaux.

En prenant en considération les recommandations faites dans le cadre de l'examen thématique de l'OCDE des politiques d'information, de conseil et d'orientation, le Gouvernement entamera une réforme du Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaires. Cette réforme se fera en étroite collaboration avec le Ministère du Travail en vue d'une plus grande synergie entre orientation scolaire et orientation professionnelle, en y incluant une orientation en matière de formation tout au long de la vie. Par ailleurs, le principe d'une orientation tout au long de la vie a aussi été intégré dans l'avant-projet de loi portant sur la réforme de la formation professionnelle.

En outre, le programme gouvernemental fait de la valorisation des compétences et de la validation des acquis professionnels un point clé de la politique en matière de formation.

Les dépenses des services et centres d'orientation scolaires s'élevaient à € 34.337 en 2003.

## **4. PROMOUVOIR LE DEVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN AINSI QUE L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

### **4.1. Education et formation tout au long de la vie**

La stratégie luxembourgeoise de l'éducation et de la formation tout au long de la vie repose sur trois piliers :

1. l'amélioration de la capacité d'adaptation des travailleurs (accès collectif);
2. la participation des citoyens à l'éducation et la formation tout au long de la vie (accès individuel);
3. la promotion de l'éducation et la formation tout au long de la vie.

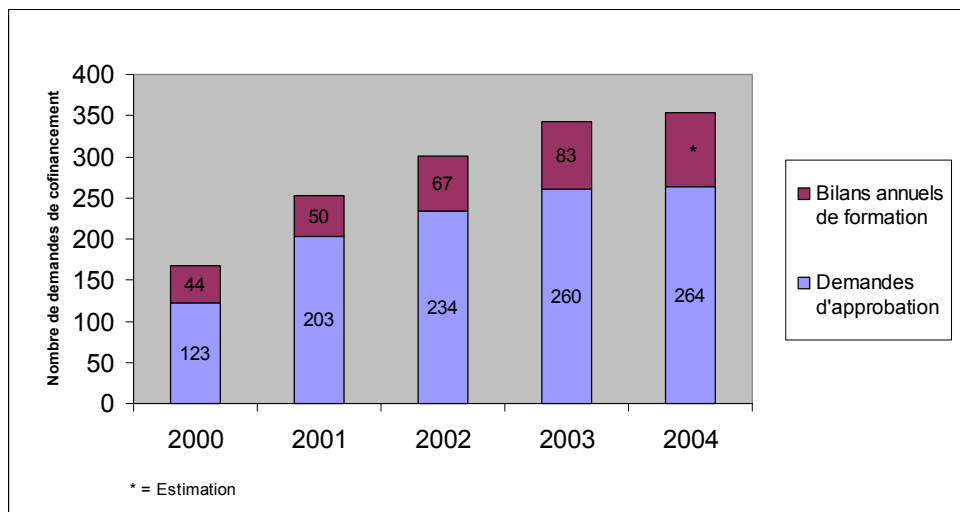
Avec ces trois piliers dont l'approche et les instruments sont exposés ci-dessous, il est garanti que la politique d'éducation et de formation tout au long de la vie ne se limite pas à la promotion de l'employabilité ou à des groupes cibles défavorisés.

#### **4.1.1. L'amélioration de la capacité d'adaptation des travailleurs (accès collectif)**

L'instrument principal que le Luxembourg s'est donné pour améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs est depuis l'an 2000 la loi ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue. Cette loi garantit le partage des coûts et des responsabilités entre les pouvoirs politiques, les entreprises et les individus.

En juin 2002, la loi du 22 juin 1999 a été modifiée pour en garantir une application plus efficace.

Evolution du nombre de demandes de cofinancement introduites entre 2000 et 2004



Effectif des entreprises et nombre de participants

	2000	2001	2002
Effectif des entreprises concernées	54 488	65 139	70 524
Nombre cumulé d'inscriptions	91 150	157 919	176 064

Formations pour entreprises :

Dans le but de faciliter la tâche des entreprises en ce qui concerne l'appropriation des procédures d'élaboration des demandes de cofinancement, l'INFPC propose deux formations:

- La formation « Loi modifiée du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue : quelles modalités d'accès ? » se rapporte à la procédure d'utilisation des formulaires en excel.
- La formation « APPLLOG, automatisation de la loi modifiée du 22 juin 1999 » se rapporte à la procédure automatique d'utilisation de l'application, baptisée APPLLOG.

	2002	2003	- Septembre 2004
Loi modifiée	18 formations 193 participants	11 formations 93 participants	7 formations 54 participants
Applog	-	7 formations 51 participants	9 formations 42 participants

Nouvelles initiatives en relation avec la mise en œuvre de la loi sur la formation professionnelle continue :

- Dispositif de formation à destination des responsables de formation en entreprise.
- Certification des offreurs de formation: l'enjeu consiste à initier un système de contrôle de la qualité de la formation afin de garantir le professionnalisme de ce secteur d'activité identifié et reconnu.

#### **4.1.2. La participation des citoyens à l'éducation et la formation tout au long de la vie (accès individuel)**

Le tableau ci-dessous reprend les inscriptions des plus importants offreurs dans le cadre de l'éducation et la formation tout au long de la vie :

<b>Institution / Administration</b>	<b>Description</b>	<b>Total inscriptions 2001</b>	<b>Total inscriptions 2002</b>	<b>Total inscriptions 2003</b>
INAP	formation continue dans la fonction publique	3075	4157	5952
MENFPS / MCESR	formation continue pour le personnel enseignant <input type="checkbox"/> enseignement primaire (ISERP) <input type="checkbox"/> ES et EST (SCRIPT) <input type="checkbox"/> <b>Total</b>	2481 2094 <b>4575</b>	2481 3255 <b>5736</b>	3492 3841 <b>7333</b>
CNFPC	personnes à la recherche d'un emploi <input type="checkbox"/> mesures d'initiation et de formation <input type="checkbox"/> formations complémentaires <input type="checkbox"/> <b>Total</b>	756 350 <b>1106</b>	801 324 <b>1125</b>	887 306 <b>1193</b>
	cours du soir et formation professionnelle continue	3494	2993	2739
Education des adultes	études secondaires et secondaires techniques pour adultes	449	439	454
	divers cours	10911	11507	12661
IFBL	formation continue des employés du secteur bancaire	6615	5924	6001
IST / CRP HT	formation continue de l'ingénieur et du cadre	2637	2637	2750
Chambre de travail IFES / LCGB IFES / OGBL	formation économique et sociale	561 768	560 890	561 1353
Chambre des employés privés	formation professionnelle continue	5000	5714	6638
Chambre de commerce	formation professionnelle continue	3557	3798	4153
Chambre des métiers	formation professionnelle continue	3126	2269	1787

SYVICOL	formation continue des élus communaux	98	98	
SIGI	formation du personnel communal	303	316	857
Ecole supérieure du travail	formation économique et sociale	569	569	933
OLAP	formation continue dans les domaines de l'économie d'entreprise	1724	1553	1366
<b>TOTAL</b>		<b>48.568</b>	<b>50.285</b>	<b>56.731</b>

Au niveau de l'accès individuel, la flexibilisation du système, l'élargissement de l'offre actuelle, la validation des acquis, ainsi que l'ouverture des établissements secondaires à des jeunes adultes ayant quitté prématurément le système scolaire compléteront le dispositif.

L'intervention de l'Etat comprend aussi bien l'organisation d'un grand nombre de formations que le soutien financier et logistique d'offres de formations. Pour soutenir et encourager encore plus efficacement les citoyens à participer à l'éducation et la formation tout au long de la vie un projet de loi sur l'accès individuel a été élaboré.

#### **4.1.3. La promotion de l'éducation et la formation tout au long de la vie**

En complément, et concernant aussi bien l'accès collectif que l'accès individuel, seront poursuivies les actions de sensibilisation, d'information et d'orientation.

Les résultats de la campagne de sensibilisation et d'information lancée en janvier 2003 :

Le portail [www.lifelong-learning.lu](http://www.lifelong-learning.lu)

- 79 500 visites depuis le lancement
- pages les plus consultées: formaccess
- provenance des visites: L, F, B, D
- 96 offreurs de formation adhérents
- 1 800 offres de formation catalogues publiées sur formaccess
- 50 salles de formation disponibles à la location
- 50 liens commentés
- Formanews, le mensuel électronique d'information du portail, qui présente les formations disponibles sur formaccess compte au 01/09/04 près de 950 abonnés
- Infoligne 26 20 40, téléservice d'information sur la formation professionnelle continue : jusqu'au 01/09/04, l'INFPC a dénombré 230 appels.

Sur base d'une analyse et d'une évaluation de la campagne lancée en 2003, une nouvelle campagne de sensibilisation, ainsi que l'adaptation du portail sont planifiées pour le premier semestre 2005.

Notons encore que la mise en œuvre d'un concept d'orientation tout au long de la vie et l'introduction d'un système de validation des acquis, qui sont prévus dans le projet de réforme de la formation professionnelle, sont deux éléments prioritaires qui contribueront à promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie au niveau des particuliers et des entreprises.

Les dépenses publiques en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie regroupant la participation au coût d'investissement dans la formation professionnelle continue sous forme d'aide directe aux entreprises, les frais du Service de la formation des adultes, les frais du Service de la Formation professionnelle et la dotation budgétaire au bénéfice de l'institut national pour le développement de la formation professionnelle continue sont passées de € 26.922.038 en 2002 à 37.533.839 (projet de budget pour 2005).

## **4.2. Qualité de l'enseignement et prévention de l'échec scolaire : projets de réforme**

Dans le PAN 2003 ont été exposées « Les orientations pour une école plus équitable, plus responsable et plus performante ».

Le programme gouvernemental pour la période 2004-2009 prévoit la poursuite des projets de réforme et accorde une priorité à la réussite scolaire : « Le succès de tous dépend de la réussite de chacun ».

Dans le Plan d'action national pour l'emploi sont surtout traités les objectifs et actions qui ont un lien avec le marché de l'emploi, tout en considérant que ces objectifs et actions se situent dans le cadre plus large des objectifs des systèmes d'éducation et de formation en Europe et des réformes pour réussir la Stratégie de Lisbonne.

Les tableaux ci-dessous indiquent les défis, les objectifs prioritaires, les réformes programmées, l'état d'avancement des projets ainsi que les actions futures.

### **4.2.1. Prévenir l'exclusion du marché de l'emploi et le risque de chômage en augmentant le niveau de qualification et en diminuant le décrochage scolaire**

<i>Objectifs prioritaires</i>	<i>Les réformes programmées</i>	<i>L'état d'avancement et futures actions</i>
Réussite à l'école	Loi de base sur l'école	Mise en oeuvre de la loi et notamment des mesures qui dans le cadre de l'extension de l'obligation scolaire devront permettre à un nombre élevé de jeunes d'atteindre une qualification professionnelle.
	Réforme du processus d'évaluation et de promotion et analyse de la pratique du redoublement	Poursuite et évaluation des projets-pilotes dans le cycle inférieur de l'enseignement secondaire technique. Poursuite des travaux curriculaires (définition de profils de compétences et de méthodes de formation et d'évaluation appropriées).
	Réforme des structures et des procédures d'orientation scolaire et professionnelle	Réforme du Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaires en prenant en considération les recommandations faites dans le cadre de l'examen thématique de l'OCDE.
	Garantir un meilleur encadrement des élèves	Projet pilote « journée continue »

Réduire les abandons scolaires prématurés: Voir également réponse à la ligne directrice 7

### **4.2.2. Investir davantage et plus efficacement dans la qualité de la formation initiale pour garantir l'accès de toutes et de tous à l'emploi et la formation continue**

<i>Objectifs prioritaires</i>	<i>Les réformes programmées</i>	<i>L'état d'avancement et actions futures</i>
Adapter et réformer la formation professionnelle	Mise en place d'un nouveau système qui inclut la formation professionnelle initiale, la formation professionnelle continue et la formation de reconversion et qui comprend : - Un nouveau concept: l'alternance. - Une qualification professionnelle acquise par modules. - Une meilleure orientation vers la formation professionnelle.	Discussion de l'avant projet de loi avec les partenaires sociaux et élaboration du projet de loi.



Réajustement de l'enseignement des langues	Enseignement des langues différencié	Introduction de manuels bilingues dans le cycle inférieur de l'enseignement secondaire technique. Définition des socles de compétences linguistiques pour les différents niveaux et ordres d'enseignement.
Promotion des TIC	Développer des méthodes et des outils permettant à chaque élève l'acquisition de compétences de base en matière des technologies d'information et de communication. Développer les méthodes d'apprentissage s'appuyant sur les TIC (Apprentissage en ligne).	Poursuite, évaluation et généralisation des projets-pilotes.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, le service de l'Orientation professionnelle (OP) en étroite collaboration avec le service Placement de l'ADEM a soumis obligatoirement les jeunes ayant quitté l'école sans avoir terminé avec succès une voie de qualification précise à un entretien d'orientation. Jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2004, 86 jeunes ont eu un tel entretien et la plupart des jeunes ont repris leurs études.

L'OP envisage à poursuivre voir même à intensifier cette démarche.

En étroite collaboration avec le service de la Formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle et les différentes chambres professionnelles, l'OP s'efforce de promouvoir la mesure « apprentissage pour adultes » permettant à la population-cible concernée l'acquisition de qualifications professionnelles supérieures et/ou supplémentaires.

Pour l'année scolaire 2004/2005, 966 personnes (par rapport à 657 demandes en 2002 et 829 demandes en 2003) ont introduit une demande pour l'apprentissage pour adultes, ce qui montre l'énorme succès de cette mesure.

#### **4.2.3. Renforcer et élargir les programmes destinés à la petite enfance**

Le Luxembourg a depuis des décennies un système performant et cohérent d'éducation préscolaire basé sur la conviction que les développements de la petite enfance préparent la voie à une vie d'autonomie, de découvertes et d'apprentissages tout au long de la vie.

Ce système a aussi pour objectif de lutter contre les inégalités socio-culturelles et de faire face à une situation linguistique de plus en plus complexe et sensible, en raison notamment d'une immigration toujours plus variée.

Au Luxembourg, l'éducation préscolaire est obligatoire et partie intégrante de l'enseignement primaire et ceci tant au niveau de l'accès, de la gratuité, de la gestion pédagogique et de la qualification du personnel.

Depuis l'année scolaire 1998-1999, le cycle préscolaire s'étend sur trois années.

Sur décision du Conseil de Gouvernement en date du 27 mars 1998, l'éducation précoce a été introduite à titre de projet-pilote pour la rentrée scolaire 1998-1999. Les objectifs principaux furent la socialisation des jeunes enfants et l'apprentissage de la langue luxembourgeoise. Depuis son introduction en 1998/1999 jusqu'à l'année scolaire 2003/2004, l'éducation précoce connaît une très forte évolution et un succès indéniable.

Le programme gouvernemental 2004/09 prévoit que l'enseignement précoce devra être généralisé dans tout le pays à partir de 2009, étant entendu que les communes auront l'obligation d'offrir cet enseignement et que les parents garderont l'option d'y scolariser leurs enfants ou non.

#### **4.2.4. Mobiliser les Fonds structurels et notamment le FSE en faveur du développement du capital humain.**

Dès 2005, il est prévu de mettre en place certaines adaptations qui permettront au Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle de disposer de fonds nationaux permettant de cofinancer des mesures en faveur du développement du capital humain dans le cadre du FSE ou d'autres fonds structurels.

#### **4.3. Investir dans la formation-recherche**

Considérant l'importance de la disponibilité de ressources humaines scientifiques de haut niveau et en quantité suffisante, un programme de bourses de formation-recherche mis en œuvre par le Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche contribue à constituer et à consolider le pool de ressources humaines nécessaire pour l'essor de la recherche sur le plan national.

Le Ministre de la Recherche peut accorder des bourses de formation-recherche pour une durée maximale de trois ans à des chercheurs pour leur permettre de participer à l'exécution d'un projet de R&D (généralement dans le cadre d'un doctorat ou post-doctorat) dans un centre de recherche public, dans une institution publique ou dans une entreprise. Il convient de relever que sont retenus comme critères essentiels d'évaluation des dossiers la qualité scientifique et le potentiel de valorisation des résultats de recherche visés au niveau national.

En complément au financement de la recherche proprement dite, le Fonds National de la Recherche soutient également des mesures d'accompagnement pour renforcer le cadre général de la recherche scientifique au Luxembourg. Les activités soutenues par le Fonds dans ce cadre sont les suivantes :

- diverses mesures de promotion de la culture scientifique, de la coopération scientifique internationale ou de la coordination nationale en matière de recherche;
- Participation active de chercheurs débutants à des conférences scientifiques;
- Organisation de conférences scientifiques au Luxembourg;
- Publication de thèses de doctorat et publication d'ouvrages scientifiques;
- Préparation de projets de recherche européens;
- Mobilité des chercheurs.

En vue de favoriser l'emploi, le Centre de Recherche Public Henri Tudor a mis en œuvre plusieurs initiatives, à savoir les projets CHECK UP/INNOsertion, INNOQUALIF, ACCESSIT et TETRAFORM plus amplement décrits par la suite.

Les objectifs du projet CHECK UP/INNOsertion sont :

- de doter le Grand-Duché de Luxembourg d'un outil prospectif, efficace et rapide capable de dégager au plus tôt et au plus près des réalités de terrain des plans d'action permettant de répondre à ces évolutions par le développement continu de compétences,
- de construire un lien permanent entre les besoins des entreprises et les orientations du système éducatif en mobilisant au sein d'une plate-forme intégrée et opérationnelle, un ensemble d'acteurs nationaux ayant chacun une vision partielle et complémentaire de ces évolutions,
- d'organiser, en collaboration avec les organismes privés et publics concernés des expériences pilotes démontrant la traduction des besoins diagnostiqués par la création ou transformation de compétences via des actions de formation, de gestion de la mobilité ou de reconversion de la main d'œuvre,....
- d'évaluer et capitaliser les expériences de coopération du passé, comme les initiatives QUALIF de réinsertion de chômeurs menées entre l'Administration de l'Emploi, SITec et diverses entreprises,
- de répondre à des demandes émanant d'administrations, d'associations et d'entreprises, tant publiques que privées, engagées dans l'élaboration de projets visant à améliorer la relation compétences formation-emploi,
- d'alimenter le réseau d'acteurs impliqués et faire converger les intérêts liés aux besoins en nouveaux emplois et compétences et les besoins en formation et reconversion professionnelle.

Parmi les retombées escomptées citons

- pour les entreprises :
  - une meilleure définition et prise en compte de leurs besoins en compétences liées à l'innovation technologique,
  - plus de formations professionnelles continues adaptées aux besoins réels,
  - un renforcement de l'anticipation dans la planification des formations professionnelles continues ;
- pour l'emploi :
  - la reconversion/adaptation de la main d'oeuvre au plus près des réalités du terrain afin d'en faciliter l'insertion dans le milieu professionnel,
  - le projet permet aux personnes ciblées de rester compétitives et motivées sur le marché de l'emploi en valorisant leurs compétences, en identifiant leurs « lacunes » et en leur proposant des solutions à mettre en œuvre pour les combler. Le projet Check-up s'inscrit ainsi de manière prioritaire dans l'axe 3 du DOCUP du programme Objectif 3, à titre d'action visant une pleine participation à la société de l'information, en particulier pour les personnes de plus de 50 ans avec accès individuel;
  - le montage de projets de formation qualifiante en matière de nouvelles compétences liés à l'innovation technologique;
  - la réduction du taux d'inactivité au Luxembourg;
  - la promotion de l'égalité des chances;
  - la possibilité d'anticiper l'entrée en régime passif des salariés menacés d'exclusion du marché de l'emploi.

Le projet INNOQUALIF est un programme de développement de compétences TIC pour l'innovation en entreprise à destination d'une quinzaine de demandeurs d'emploi qualifiés (minimum Bac +4).

Selon les chiffres de la note de conjoncture n°2-03 publiée par le STATEC, la part des chômeurs ayant effectués des études supérieures est en forte augmentation (de 9,5 % en mai 2000, elle est passée à 17,8 % en mai 2003).

Il apparaît porteur au CRP Henri Tudor de s'inscrire dans une démarche prospective de développement de compétences TIC favorisant l'innovation en entreprise. Cette démarche, issue du projet INNOINSERTION (FSE – Objectif 3), s'appuie sur le postulat que les nouvelles technologies et l'innovation constituent dans la société actuelle des éléments prépondérants de compétitivité des entreprises et par conséquent d'évolution de l'emploi.

La formation, à destination des demandeurs d'emploi, consiste en un programme de deux mois de formation aux compétences nécessaires à la mise en œuvre de l'innovation en entreprise, formation de « Chef de projet dans un environnement TIC ». Le programme se clôture par un stage en entreprise de six mois au sein d'une entreprise qui développe un projet d'innovation afin que les bénéficiaires mettent en application les compétences acquises durant la formation.

Sur l'ensemble des demandeurs d'emploi sélectionnés pour suivre le programme de formation, quatorze sur quinze l'ont suivi entièrement. Le départ d'un candidat étant lié à un contrat de travail à durée déterminée pour lequel la valorisation de la formation (même suivie de manière partielle) a été décisif pour son engagement.

Suite à la formation de Chef de Projet dans un environnement TIC, quatre bénéficiaires ont été engagés comme Chefs de Projets sur des contrats à durée indéterminée. Huit bénéficiaires ont trouvé un stage de réinsertion professionnelle de six mois comme chefs de projets ou assistants au chef de projet, avec des perspectives d'embauche à plus long terme endéans cette période de stage ou consécutivement à cette période de stage. Un bénéficiaire a créé son entreprise. Un seul bénéficiaire est toujours inscrit comme demandeur d'emploi malgré que des propositions de stages lui ont été soumises.

Le projet ACCESSIT (Accès à la Société de l'Information et aux Technologies) s'inscrit dans le programme Objectif 3 du FSE qui vise des projets de formation et d'emploi en faveur de personnes actives ou non actives sur le marché du travail, en lien avec le Plan d'Action National pour l'Emploi,

ayant pour axes prioritaires, les politiques actives de l'emploi, la lutte contre l'exclusion, le « life long learning », le soutien à l'adaptation des entreprises et à l'entrepreneuriat et enfin, l'égalité des chances.

Dès sa création, le CRP Henri Tudor a compris l'importance des activités de formation continue dans la chaîne complexe de l'innovation qui constitue le leitmotiv de son projet d'entreprise. Logiquement, il a donc mené au travers de SITec des actions de sensibilisation et de formation à destination des professionnels de niveau ingénieur ou cadre et ce, essentiellement dans les domaines des technologies de l'information et des technologies industrielles. Organisées le plus souvent sous forme de stages intensifs, ces actions rencontrent un vif succès auprès des responsables et salariés d'entreprises qui se trouvent confrontés à une obsolescence de plus en plus rapide des connaissances acquises lors de la formation initiale.

La demande pour des formations plus longues, à horaire décalé, abordant des thèmes très spécifiques et novateurs tels que l'e-business, la gestion de l'environnement ou encore la veille technologique est croissante. Cette demande pour des formations approfondies, requérant un investissement de plus en plus important, démontre à quel point les dirigeants d'entreprise et leurs salariés ont pris conscience du caractère stratégique de l'intégration des technologies émergentes au sein de leur organisation.

De façon générale, le projet augmente les perspectives individuelles d'emploi et de carrière des bénéficiaires, la qualification du personnel et la compétitivité des entreprises ciblées et suscite la création d'emplois non existants auparavant.

De façon particulière, il structure et contribue à l'émergence de nouvelles fonctions : responsable environnement, responsable de veille. Il propose une réponse adaptée aux besoins des entreprises : nouvelles formations approfondies sur des thèmes novateurs tenant compte des réalités professionnelles. Il favorise également l'intégration d'entreprises au sein de communautés scientifiques et professionnelles. Au travers des partenariats avec les Chambres professionnelles, le projet ACCESSIT contribue à la transparence de l'offre de formations à caractère technologique.

De façon générale, les actions proposées dans le cadre de ce projet doivent contribuer à augmenter les perspectives individuelles d'emplois et de carrières des bénéficiaires, la qualification du personnel et la compétitivité des entreprises ciblées ainsi que susciter la création d'emplois nouveaux.

Les actions présentent les spécificités de répondre aux besoins du marché : horaires adaptés, accompagnement personnalisé, enseignement tenant compte des réalités professionnelles,.. et de recourir aux nouvelles technologies de l'éducation et télé-services de formation. Elle repose sur des partenariats efficaces, notamment au niveau des promotions et de la démultiplication des actions via des chambres professionnelles et sont soutenues par une démarche marketing sectoriel basé sur l'animation de réseaux d'excellence.

Le projet TETRAFORM s'inscrit dans l'axe 3 : Life long learning, promotion de l'esprit d'entreprise et amélioration / adaptabilité d'un salariat qualifié – Mesure 5 « Egalité des chances » du DOCUP. Plus particulièrement, il se rattache à la P15 relative aux actions en matière de recherche de nouvelles formes d'organisation du travail.

Globalement, le projet a pour but de définir, d'outiller et d'expérimenter les nouvelles formes d'organisation du travail (basées sur les TIC) dédiée aux formateurs et d'enrichir ainsi une des composantes des nouveaux systèmes d'apprentissage développés dans des projets antérieurs.

De manière plus précise, TETRAFORM a pour objectifs :

- d'identifier les activités de formation (au sens large) pouvant être réalisées de manière collaborative, coopérative et à distance par le formateur et pour lesquelles il existe une plus-value par rapport à une réalisation en présentiel. La plus-value étant estimée aussi bien du point de vue du formateur que de l'apprenant,
- de modéliser les composants économiques, fonctionnels et organisationnels nécessaires à la réalisation de ces activités dans le contexte luxembourgeois,....

TETRAFORM apporte des réponses aux questions soulevées par l'évolution du métier de formateur « classique » vers celui de l'e-formateur et par conséquent aux questions relatives à l'évolution de la formation en présentiel vers les processus d'apprentissage coopératif et à distance. De façon générale, le projet augmente la qualification, les perspectives individuelles d'emploi et de carrières des formateurs ainsi que la compétitivité des organismes de formation. Il suscite également la création d'emplois qui n'existaient pas auparavant (e-formateur, tuteur, personne-ressource,...). Il favorise également la coopération entre les communautés scientifiques et industrielles et par conséquent, il enrichit l'offre en formation continue.

La nature même de TETRAFORM en fait un projet fortement orienté vers la société de l'information, et le domaine dans lequel il s'inscrit, la e-formation, est par essence un bon facteur du respect des politiques communautaires horizontales de l'action.

En effet, sans pour autant que ses résultats soient explicitement orientés vers les femmes, il est indéniable que les actions entreprises viseront autant les femmes que les hommes. De même, d'autres publics, sans être pourtant les cibles explicites du projet, pourront bénéficier de ces résultats. En effet, de par leur conception modulaire, les e-formations s'adresseront tant aux salariés qu'aux personnes sans emploi, et tant au personnel vieillissant qu'aux jeunes diplômés.

---

## **5. AUGMENTER L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET PROMOUVOIR LE VIEILLISSEMENT ACTIF**

Le programme du nouveau Gouvernement cite le taux d'emploi des travailleurs âgés parmi les priorités en matière de politiques de l'emploi. Le sujet à caractère horizontal sera abordé à plusieurs niveaux. Le programme prévoit que

*« Un maintien en activité des personnes âgées ne peut être décrété par le législateur mais nécessite un changement des mentalités qui ne peut être atteint que par l'implication active des partenaires sociaux.*

*Le Gouvernement se prononce contre une mise en cause unilatérale des acquis sociaux en la matière et propose de creuser les pistes suivantes:*

- discussion sur l'introduction de comptes épargne-temps*
- réduction des obstacles légaux, notamment en matière de sécurité sociale, à une prolongation de la vie active*
- lutte contre le harcèlement moral et le stress au travail*
- aménagement flexible des transitions entre vie active et retraite, dont notamment une réforme de la préretraite progressive*
- réductions conventionnelles de la durée de travail, le cas échéant accompagnées financièrement par l'Etat*
- interdiction légale de discriminations fondées sur l'âge, notamment lors des embauches. »*

### **5.1. Une mobilisation de l'ensemble des acteurs**

Les experts de l'OCDE qui ont analysé, au cours de l'année 2003, la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail luxembourgeois ont conclu que des réformes en la matière présupposent la définition d'une stratégie d'ensemble tendant à supprimer les barrières à l'emploi des travailleurs âgés. Pour y parvenir « une politique gouvernementale plus coordonnée entre les différents ministères concernés (travail et emploi, affaires sociales, éducation, finances) serait nécessaire. L'implication des partenaires sociaux est primordiale pour que les restructurations ne soient plus gérées en utilisant en priorité les cessations prématurées d'activité. » Il s'agira dans les années à venir « d'innover pour

*aboutir entre partenaires sociaux et autorités publiques à un nouveau consensus social dans lequel la protection sociale ne joue pas contre l'emploi ».*

Alors que le maintien en activité des travailleurs âgés n'a pendant de longues années voire même décennies pas été à l'ordre du jour des discussions bipartites respectivement tripartites entre partenaires sociaux et Gouvernement, les travaux de l'OCDE reposent sur une large assise au Luxembourg.

Ainsi, les experts étrangers ont rencontré en 2003 des représentants des Ministères de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, de l'Economie/STATEC, des Classes Moyennes et du Tourisme, de la Fonction publique et de la Réforme administrative, de l'ADEM et de l'IGSS, du Conseil économique et social et des partenaires sociaux (UEL, LCGB, OGBL, CGFP). Tous les acteurs impliqués ont également eu la possibilité de s'exprimer sur le rapport préliminaire, présenté en juillet 2003 et le rapport final de l'OCDE tient compte des nombreux commentaires et remarques formulées à cette occasion.

L'examen thématique de l'OCDE a donc, d'une part, été l'occasion pour les forces vives de la nation de fixer leurs intérêts respectivement positions en matière de maintien en activité des travailleurs âgés et, d'autre part, permis d'identifier un certain nombre de propositions d'action que le Gouvernement va discuter avec les partenaires sociaux dans les mois à venir.

En parallèle le rapport intermédiaire présenté par le CEPS/Instead dans le contexte de son étude des effets du vieillissement de la population active va être soumis pour analyse critique aux membres de l'ORPE, organe tripartite qui chaperonne les travaux de recherche en question.

## **5.2. Les conclusions et recommandations formulées par les experts de l'OCDE**

Le rapport des experts de l'OCDE identifie quatre axes autour desquelles les politiques en faveur du maintien en activité des travailleurs âgés au Luxembourg pourraient s'articuler:

### **5.2.1. Sortir d'une culture de retrait précoce de l'activité**

Pour inverser la tendance au retrait précoce de l'activité, tous les acteurs doivent adhérer à un changement fondamental de paradigme en promouvant l'emploi contre la sortie anticipée de la vie active. Il faut éviter que, dans la conjoncture actuellement ralentie, de nombreux travailleurs âgés expérimentés soient incités à se retirer définitivement de la population active – ce qui fait que leurs compétences ne seront plus disponibles lorsque la conjoncture reprendra.

C'est pourquoi les actions suivantes sont proposées:

- *engager une campagne nationale qui vise à changer les mentalités*
- *organiser régulièrement des réunions de concertation*
- *constituer une base de données sur le vieillissement dans l'emploi permettant de mener à bien des analyses et de cibler les catégories sur lesquelles axer les efforts*
- *continuer à mener des analyses globales du vieillissement de la population active.*

### **5.2.2. Réformer les dispositifs de sortie anticipée de la vie active**

Si les réformes des régimes légaux de pension au cours des années 90 sont allées dans la bonne direction, le relèvement du niveau des pensions décidé en 2001 dans le cadre du *Rentendäsch* ne va pas, d'après les experts de l'OCDE encourager les travailleurs assurés d'une retraite confortable à continuer à travailler. Ils proposent au Luxembourg de s'engager dans une réforme fondamentale du système de retraite. La logique à préconiser repose sur une neutralité actuarielle des choix de départ à la retraite ainsi qu'une liaison entre prolongation de l'espérance de vie et modalités de départ à la retraite. Concrètement, il faudrait d'une part appliquer une décote de la pension selon le nombre

d'années d'anticipation avant 65 ans, âge légal de la retraite, et d'autre part limiter le nombre d'années à prendre en compte dans les périodes assimilées. Informer régulièrement les individus sur le montant de la pension auquel ils ont droit leur permettrait de choisir en toute connaissance de cause.

Par ailleurs, depuis plusieurs décennies, l'Etat subventionne à travers le Fonds pour l'emploi différents dispositifs de préretraite – un système mis en place d'abord uniquement dans la sidérurgie et qui ensuite a été généralisé à l'ensemble de l'économie. Le but d'une réforme serait de faire en sorte que l'entreprise qui souhaite bénéficier d'une préretraite dite d'ajustement soit tenue de participer davantage aux charges résultant de l'indemnité de préretraite. L'instruction du dossier de demande pourrait également porter sur l'obligation pour l'entreprise de mener des mesures actives de formation ou de mutation interne ou externe pour s'engager dans une véritable gestion prévisionnelle des âges.

En outre, d'autres dispositifs de la sécurité sociale ne doivent plus être utilisés comme voie de sortie prématurée du marché du travail. La pension d'invalidité constitue aujourd'hui le principal de ces dispositifs. En 1996, les critères médicaux ont été appliqués plus sévèrement. Les entrées en invalidité ont été alors réduites de moitié. Fin 2002, un dispositif a été mis en place pour la réinsertion professionnelle des personnes à capacité de travail réduite. Ce type de réforme semble potentiellement un moyen prometteur de réduire l'inactivité liée à la pension d'invalidité (OCDE, 2003a). Pour réussir, sa mise en œuvre doit faire l'objet d'un suivi régulier et d'une évaluation rigoureuse.

En résumé, les mesures suivantes sont à prendre en priorité :

- *engager une réforme fondamentale du régime général de retraite*
- *freiner le plus possible l'accès aux préretraites*
- *évaluer la mise en application de la nouvelle loi sur l'incapacité de travail et le reclassement professionnel.*

### **5.2.3. Encourager les employeurs à revoir leurs pratiques de gestion des ressources humaines en termes d'âge**

Les entreprises doivent arrêter de véhiculer l'image que la vie professionnelle s'arrête dès le début de la cinquantaine. Une politique de l'emploi attentive à l'âge pourrait innover pour fidéliser les plus âgés, surtout les plus expérimentés, plutôt que de les écarter. Il faudrait plus mettre en avant l'intérêt du travail, la valorisation des personnes et les perspectives de carrière. Il importe aussi d'encourager les employeurs à améliorer la qualité des emplois et les conditions de travail de tous les travailleurs, quel que soit leur âge. Si le travail est moins usant et mieux conçu, c'est en définitive préférable pour la société dans son ensemble. Toute amélioration des conditions de travail aura un impact sur le bien-être au travail. Cela permettra d'éviter la dégradation prématurée de la santé des jeunes et sera largement bénéficiaire au maintien des travailleurs vieillissants dans l'emploi.

Les pratiques des entreprises pourraient être revues dans le sens suivant :

- *mettre pleinement en œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux, la Directive européenne sur la discrimination par rapport à l'âge*
- *remettre en question les pratiques salariales basées sur l'âge ou l'ancienneté*
- *améliorer les conditions de travail*
- *créer et mettre à jour sur Internet un site de bonnes pratiques dans les entreprises.*

### **5.2.4. Continuer à promouvoir l'employabilité des travailleurs âgés**

Les salariés n'ont pas, pour la plupart d'entre eux, adopté la perspective de travailler plus longtemps.

Des démarches plus fréquentes de formation et d'apprentissage tout au long de la vie seront décisives pour augmenter la participation des actifs et pour maintenir plus longtemps dans l'emploi les travailleurs. Le recours à la formation a trop souvent un rôle défensif et curatif, comme une protection du risque de perte d'emploi ou de chômage en fin de carrière, plutôt qu'offensif et préventif pour permettre une mobilité ascendante tout au long de la carrière.

Les actions suivantes sont préconisées :

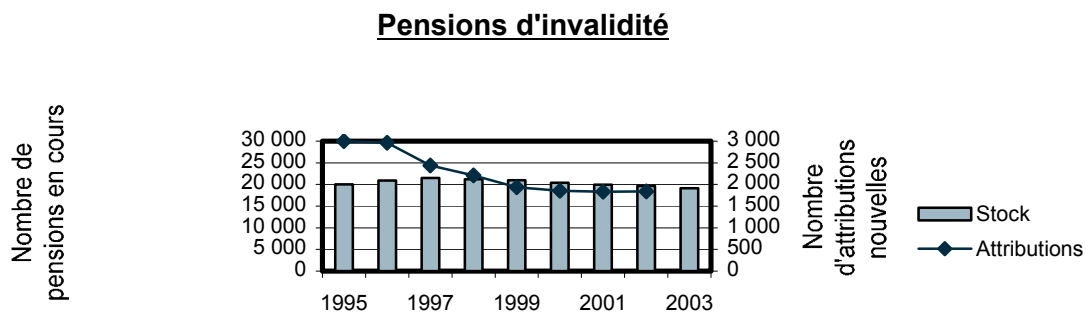
- rendre l'ADEM attentive aux besoins des seniors
- développer le travail à temps partiel
- encourager la formation professionnelle dans les entreprises
- développer les systèmes de reconnaissance, de certification et de validation des acquis de l'expérience professionnelle.

### **5.3. Le maintien en activité des personnes âgées par des réformes au niveau de la sécurité sociale**

Le maintien en activité des personnes âgées ne peut être décrété par le législateur mais nécessite un changement des mentalités qui ne peut être atteint que par l'implication active des partenaires sociaux et des personnes concernées. Le Gouvernement se prononce contre une mise en cause unilatérale des acquis sociaux en la matière.

Afin de donner aux assurés ayant une carrière d'assurance incomplète la possibilité de parfaire celle-ci, le Gouvernement a inscrit dans le programme gouvernemental l'intention d'atténuer en leur faveur la limite d'âge actuelle de 65 ans.

La pratique d'attribution des pensions d'invalidité a été influencée par l'arrêt de la cour de cassation du 28 novembre 1996 dans l'affaire Thill c/ EVI. Cette jurisprudence a précisé que pour être considéré comme invalide il ne suffit pas d'être inapte pour son dernier poste de travail, mais que l'appréciation doit être faite en considération des forces et aptitudes de l'intéressé sur le marché général de l'emploi. Par la suite, les demandes d'invalidité ont été appréciées de façon beaucoup plus restrictive. Il en résulte une baisse du nombre d'attribution de pension à partir de 1997.



Afin de promouvoir des solutions en faveur de l'emploi des personnes couvertes par le régime d'assurance invalidité qui sont capables de travailler, la loi du 25 juillet 2002 a mis en place une procédure de reclassement interne ou externe liée à l'attribution de certaines indemnités. A l'heure actuelle, on peut déjà constater les effets positifs de la voie entamée : le nombre des attributions se stabilise. Une partie des personnes qui ne sont plus aptes à occuper leur dernier poste de travail, sont reclassées sur le marché du travail, donc ne viennent plus accroître la série des pensions d'invalidité.

Au 31 décembre 2003, le bilan de la commission mixte des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail se présente comme suit :

	Femmes	Hommes	Total	%
Reclassements internes	91	174	265	29%
Reclassements externes	199	311	510	55%
Dossiers irrecevables	22	31	53	6%
Dossiers sans objet	2	6	8	1%
Dossiers en suspens	28	59	87	9%
<b>Total</b>	<b>342</b>	<b>581</b>	<b>923</b>	<b>100%</b>



L'application de ladite loi a posé certains problèmes. C'est pourquoi un projet de loi révisant certains points techniques a été élaboré. Ainsi, il est prévu que les personnes auxquelles le bénéfice d'une invalidité provisoire a été retiré peuvent également bénéficier d'un reclassement externe.

Un autre projet de loi qui traduit les mesures retenues par le Comité de coordination tripartite a été déposé.

Le Comité de coordination tripartite a proposé qu'il convient d'améliorer la gestion de la prise en charge de l'incapacité de travail de longue durée, soit par l'assurance maladie (maladies aiguës et maladies chroniques évolutives), soit par l'assurance pension (incapacité de travail sur le marché général de l'emploi), soit dans le cadre des mesures de réinsertion professionnelle (incapacité de travail par rapport au dernier poste de travail) et d'exiger à ces fins la production endéans un certain délai, d'un avis motivé sur l'état de santé de l'assuré à établir par le médecin traitant afin de permettre au Contrôle médical de la sécurité sociale d'aiguiller l'assuré vers le système de prise en charge approprié (continuation de l'indemnité pécuniaire, pension d'invalidité ou mesure de réinsertion professionnelle) ou vers la reprise du travail et d'écarter les demandes abusives.

La deuxième mesure retenue par le Comité de coordination tripartite a pour objet de limiter la durée maximale d'indemnisation au titre de l'assurance maladie à 52 semaines au cours d'une période de référence de 104 semaines, même si un nouveau cas de maladie intervient, mesure destinée à endiguer les abus de prestations d'assurance maladie.

Le Comité de coordination tripartite a aussi insisté sur la nécessité d'une mesure évitant une indemnisation abusive d'assurés bénéficiant de contrats à durée limitée qui, à la fin de leur contrat, se portent malades afin de bénéficier d'une indemnisation au cours de 52 semaines. Jusqu'à présent il suffit d'avoir travaillé quelques jours pour s'ouvrir le droit à un congé de maladie intégralement couvert par l'assurance maladie. Il est proposé d'introduire une période de stage : en cas de cessation de l'affiliation, le droit à l'indemnité pécuniaire est maintenu conformément aux dispositions applicables à condition que l'assuré ait été affilié pendant une période continue de six mois précédant immédiatement la désaffiliation. La condition de continuité de l'affiliation ne vient pas à défaillir par une interruption de moins de huit jours.

#### **5.4. Le maintien en activité des personnes âgées dans la Fonction publique**

C'est dans le cadre de la loi du 19 mai 2003, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2003 et qui est venue modifier notamment la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat ainsi que la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat que sont contenues un certain nombre de dispositions relatives à la ligne directrice relative à la promotion du vieillissement actif.

En application des nouvelles dispositions légales et de leurs règlements grand-ducaux d'exécution du 5 mars 2004, le fonctionnaire qui a atteint la limite d'âge, dispose de deux possibilités pour continuer à être occupé au service de l'Etat, à savoir :

##### **5.4.1. Le maintien en service à temps plein ou à temps partiel**

En vertu de cette mesure, le fonctionnaire qui a atteint la limite d'âge et qui désire être maintenu en service, doit en faire la demande écrite auprès de son chef d'administration. Il doit indiquer la période exacte du maintien en service, qui ne saurait en aucun cas dépasser trois ans à compter de la date de sa limite d'âge. En outre, il doit préciser s'il souhaite être occupé à raison de 25%, 50%, 75% ou 100% par rapport à sa tâche complète. Le maintien en service est accordé par le Gouvernement en conseil pour une année au maximum, renouvelable, selon l'intérêt du service. Le degré d'occupation une fois arrêté, il ne saura subir des modifications.

L'impact financier de cette mesure a été évalué à 624.581 € (toutes carrières confondues) en se basant sur une moyenne annuelle de trente fonctionnaires tout en sachant qu'il est difficile d'en déterminer l'impact exact à l'heure actuelle.

#### **5.4.2. La continuation d'une activité de service au-delà de l'âge de la retraite**

Dans l'intérêt du service, un fonctionnaire qui bénéficie d'une pension de vieillesse peut être réintégré dans ses anciennes fonctions à partir du moment où il a atteint l'âge de 60 ans, respectivement 55 ans pour les membres de la Force Publique. La réintégration peut se faire jusqu'à l'âge de 68 ans respectivement 63 ans pour les membres de la Force Publique. L'intéressé doit adresser sa demande de réintégration dans un délai de trois mois à compter de la mise à la retraite au Ministre du ressort afin que celui-ci apprécie l'intérêt du service. La décision finale incombe au Gouvernement en conseil. Le fonctionnaire retraité est ainsi réintégré dans ses anciennes fonctions et dans son administration d'origine, par dépassement des effectifs et avec mise hors cadre. Il continue à porter le titre attaché à sa fonction antérieure. Le fonctionnaire retraité réintégré peut prétendre à une indemnité horaire correspondant par heure prestée à 1/173<sup>e</sup> du traitement ayant servi de calcul à la pension lui accordée. En aucun cas, cette indemnité et la pension cumulées ne peuvent dépasser de plus de 10 pour cent le traitement ayant servi de calcul à la pension. En ce qui concerne les enseignants, il est tenu compte des coefficients et décharges auxquels ils peuvent prétendre à la veille de leur mise à la retraite.

Il est difficile à l'heure actuelle de connaître le nombre exact d'agents intéressés par une réintégration après leur mise à la retraite. Toutefois, l'impact financier annuel a été évalué à 186.000 € en se basant sur une moyenne annuelle d'une vingtaine de fonctionnaires toutes carrières confondues.

---

## **6. EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le Ministère de l'Egalité des chances publiera la troisième édition de l'étude qui donne un aperçu complet sur la situation des femmes sur le marché de l'emploi luxembourgeois. Y sera intégré un volet concernant les femmes dans la prise de décision économique permettant une comparaison avec la situation décrite dans l'étude réalisée en 2000 / 2001 en collaboration avec la Chambre de Commerce et les Chambres des Métiers.

Le budget prévu à cet effet pour 2004 est de € 16.970.

### **6.1. Promotion de l'égalité entre hommes et femmes**

#### **6.1.1. La continuation des actions positives**

Conformément à la Déclaration gouvernementale qui retient que « Les actions positives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises seront continuées », le Ministère de l'Egalité des chances continuera à subventionner des entreprises du secteur privé dans leurs efforts en matière d'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes.

La stratégie poursuivie se résume en les étapes suivantes :

1. prospection dans des entreprises de secteurs d'activité différents
2. engagement de l'entreprise pour une action positive
  - passation du questionnaire standard sur la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise
  - analyse des réponses
3. élaboration d'un plan d'action avec suivi et évaluation.

Les candidatures pour subvention sont soumises à l'avis du Comité pour Actions positives dans les entreprises du secteur privé qui comprend des représentants des Ministère du Travail et de l'Emploi, Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur, Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, Ministère des Classes Moyennes, du Tourisme et du Logement, Ministère

des Finances, Ministère de l'Égalité des chances, de l'Administration de l'Emploi et des Chambres des Métiers, Chambre des Employés Privés, Chambre d'Agriculture, Chambre de Commerce, Chambre du Travail.

La collaboration avec les partenaires sociaux sera continuée.

Le budget prévu pour l'année 2004 s'élève à € 250.000.

### **6.1.2. Campagnes médiatiques**

Le Ministère de l'Égalité des chances poursuivra sa campagne médiatique en faveur de l'emploi des femmes, de l'égalité des salaires, de la conciliation vie familiale et vie professionnelle et de réflexion sur les rôles stéréotypés des femmes et des hommes.

Le budget prévu à cet effet est de € 120.000.

### **6.1.3. Formations en genre**

Des formations en genre seront offertes aux membres des cellules de compétences en genre à instaurer dans chaque département ministériel en vertu de la Déclaration gouvernementale.

Le Ministère de l'Égalité des chances prévoit l'organisation d'une formation en genre à l'attention des directeurs des ressources humaines des entreprises du secteur privé.

Une formation en genre sera offerte aux porteurs de projets dans le cadre du Plan national d'action pour l'inclusion sociale.

Toute formation en genre prévoit entre autres les sujets suivants:

- le rôle des femmes et le rôle des hommes
- les différences dans l'apprentissage des femmes et des hommes
- l'intégration de la dimension du genre
- la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les moyens budgétaires suivants sont prévus pour les formations en genre :

- Intégration de la dimension du genre à l'intention des responsables de mesures engagées dans le cadre du Plan d'action pour l'inclusion sociale : € 9.200
- Formations en genre pour personnes responsables de formation et/ou travaillant dans les ressources humaines des entreprises privées : € 7.320
- Formations en genre pour les responsables du personnel : € 6.000
- Formations pour les membres des cellules de compétence en genre : € 9.200

### **6.1.4. Formation des formateurs et formatrices dans le domaine des nouvelles technologies**

Le Ministère de l'Égalité des chances réalise dans le cadre du programme concernant la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001 – 2005) le projet « Gender roles in Education and Training ». Une conférence sera organisée les 21 et 22 octobre 2005 en collaboration avec l'Université du Luxembourg et les partenaires étrangers, à savoir :

- ENTEP (European Network on Teacher Education Policies),
- le Département de l'Éducation et des Sciences, Dublin, Irlande,
- le Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Allemagne et
- le Ministère de l'Éducation, Slovaquie.

Un atelier de travail aura pour sujet la formation des filles aux nouvelles technologies et la formation de formateurs et formatrices qui dispensent des cours en nouvelles technologies. Le budget prévu s'élève à € 1.600.

### **6.1.5. Intégration de la dimension du genre dans les programmes communautaires**

Le Ministère de l'Égalité des chances étant membre des comités de sélection et/ou de suivi des programmes FSE OBJ2, OBJ3, EQUAL, LEADER+ et INTERREG, veille à une analyse systématique des projets par rapport au 'gender mainstreaming'.

Une journée de formation en genre sera organisée en collaboration avec le « Verbund für Arbeit » de Trèves, le Ministère du Travail du Rhénanie-Palatinat à l'intention des porteurs de projets dans le cadre de la manifestation « Kooperation grenzenlos ». Le budget prévu à cet effet s'élève à € 2.500.

### **6.1.6. Egalité de salaire**

Le Ministère de l'Égalité des chances renouvellera son offre de cours organisés avec la Chambre de Commerce et la Chambre des Employés privés concernant l'évaluation et la classification des fonctions neutres par rapport au genre à l'intention des chefs d'entreprise.

Le budget prévu est de € 5.468.

### **6.1.7. L'éducation et la formation au service de l'égalité entre les hommes et les femmes**

Le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle poursuivra et renforcera les actions prioritaires présentées dans le PAN 2003, à savoir:

- encourager les jeunes femmes à valoriser leur formation de base et à s'engager dans des formations menant à des emplois et des carrières où elles sont sous-représentées
- sensibiliser filles et garçons à l'égard d'un partage équitable des tâches familiales
- élargir, en coopération avec les instances responsables de la politique familiale, les dispositifs d'encadrement en dehors des horaires scolaires
- encourager les femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi à s'inscrire dans des mesures actives qui contribuent à actualiser leurs compétences professionnelles, à valoriser leurs compétences acquises et à élever leur niveau de formation.

Au niveau de la diversification des choix scolaires et professionnels, le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle maintiendra son soutien pour le projet « girls-day », qui a été lancé en 2002 par une ONG. Comme l'actuelle génération de jeunes femmes est bien formée, ce projet ainsi que les activités y liées dans les différents ordres d'enseignement contribuent à ce que les jeunes femmes valorisent leurs compétences et profitent de l'ensemble des opportunités d'emplois.

Au niveau de la formation des femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi, l'offre ainsi que les inscriptions ont augmenté en 2003 et au 1<sup>er</sup> semestre 2004. Le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle et l'Administration de l'Emploi renforceront le soutien aux associations qui offrent des formations pour femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi. Des efforts seront faits pour mieux informer les femmes sur la diversité des offres existantes.

Pour garantir l'efficacité des actions et pour initier des changements durables, le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle introduira certaines mesures structurelles :

- politique de l'égalité concernant l'ensemble des mesures (gender-mainstreaming), complétée par des mesures spécifiques en faveur des femmes
- création d'une cellule de compétence en genre
- garantir que la « Promotion de l'égalité entre femmes et hommes » soit intégrée dans les programmes d'éducation et de formation
- recueil et publication systématique des statistiques ventilées par sexe.

## **6.2. Egalité entre hommes et femmes dans la Fonction Publique**

### **6.2.1. Service à temps partiel**

Il s'agit d'une forme de travail entièrement nouvelle, introduite par la loi du 19 mai 2003 modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, qui déroge fondamentalement au régime classique du fonctionnaire à tâche complète et qui vient s'ajouter aux droits relatifs aux congés sans traitement et aux congés pour travail à mi-temps dont bénéficiaient déjà les fonctionnaires. Le service à temps partiel peut être accordé à raison respectivement de 25%, 50% ou 75% à condition qu'il soit compatible avec l'intérêt du service. Si en principe le service à temps partiel doit être presté quotidiennement, il n'en demeure pas moins que le chef d'administration peut convenir avec l'agent, dans l'intérêt du service, d'une autre répartition du temps de travail sur une partie de la semaine, du mois voire de l'année. Cette disposition vaut d'ailleurs également pour les agents en congé pour travail à mi-temps.

### **6.2.2. Réintégration des fonctionnaires qui ont dû démissionner avant le 1<sup>er</sup> janvier 1984 en vue de se consacrer à l'éducation de leurs enfants**

Cette mesure, qui est une mesure transitoire, vise les fonctionnaires qui, sous l'empire de l'ancienne législation en matière de congés, avaient été obligés de démissionner de leurs fonctions pour pouvoir se consacrer à l'éducation de leurs enfants. Ces personnes ont désormais la possibilité de réintégrer, hors cadre et par dépassement des effectifs, les fonctions qu'elles occupaient avant leur démission dans leurs administrations d'origine, c'est-à-dire que leur situation de carrière est rétablie telle qu'elle s'est présentée au moment de leur démission.

### **6.2.3. Bonification d'ancienneté**

Le nouveau texte introduit des dispositions claires et précises en matière de la bonification d'ancienneté en faveur des fonctionnaires qui se trouvent en congé sans traitement, en congé pour travail à mi-temps respectivement en service à temps partiel.

Il est ainsi prévu de bonifier intégralement le temps de service pour l'application des avancements en traitement et en échelon (y compris les majorations d'indice), pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion, en faveur des fonctionnaires qui se trouvent en congé sans traitement, en congé pour travail à mi-temps ou en service à temps partiel, quelque soit le pourcentage choisi, en vue de se consacrer à l'éducation de leurs enfants âgés de moins de 15 ans, et ce dans les limites suivantes :

- ⇒ bonification de 10 ans maximum pour les agents qui se trouvent en congé sans traitement pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants âgés de moins de 15 ans
- ⇒ bonification intégrale pour les agents qui se trouvent en congé pour travail à mi-temps pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants âgés de moins de 15 ans
- ⇒ bonification intégrale pour les agents qui bénéficient d'un service à temps partiel en vue de se consacrer à l'éducation de leurs enfants âgés de moins de 15 ans.

### **6.2.4. Renforcement du droit à réintégration suite au congé pour travail à mi-temps et au congé sans traitement**

Au terme du congé sans traitement, le fonctionnaire est de nouveau réintégré dans le cadre de son administration d'origine. A défaut de vacance de poste au sein de l'administration d'origine du fonctionnaire à l'issue du congé sans traitement respectivement du congé pour travail à mi-temps, le fonctionnaire a la possibilité de solliciter un changement d'administration.

En outre, le fonctionnaire qui a bénéficié d'un congé sans traitement ou d'un congé pour travail à mi-temps en vue de l'éducation de ses enfants et pour qui, à l'expiration de ce congé, il n'y a pas de

vacance de poste dans son administration d'origine, a le droit d'être réintégré dans cette administration au plus tard au bout d'un délai d'attente d'un an.

### **6.2.5. Introduction du délégué à l'égalité entre femmes et hommes dans les administrations de l'Etat**

Suite à l'entrée en vigueur de la loi du 19 mai 2003 précitée, les ministères de même que les administrations et services de l'Etat sont tenus de faire nommer une personne déléguée à l'égalité entre femmes et hommes.

## **6.3. Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**

### **6.3.1. Actions au niveau de l'enseignement**

Le nombre de structures d'accueil et d'encadrement dans l'enseignement préscolaire et primaire est croissant. L'enseignement précoce sera généralisé dans tout le pays à partir de 2009, étant entendu que les communes auront l'obligation d'offrir cet enseignement et que les parents garderont l'option d'y scolariser leurs enfants ou non.

Le Gouvernement incitera donc les communes à généraliser dans l'ensemble du pays les structures d'accueil et d'encadrement au niveau du préscolaire et du primaire qui travailleront en étroite collaboration avec les enseignants. Y seront assurés, outre la surveillance des enfants, des activités de loisir, une aide aux devoirs et le cas échéant des cours d'appui pour des enfants qui risquent de décrocher. La fréquentation de ces structures reste facultative.

Dans l'enseignement postprimaire, l'introduction de la journée continue sous forme d'un projet-pilote est prévue pour la rentrée scolaire 2005/06.

Les dépenses pour ces actions passent de € 7.252.951 en 2002 à € 9.304.926 (projet de budget pour 2005).

### **6.3.2. Le congé parental : des modifications législatives envisagées**

Le congé parental fut introduit au Grand-Duché de Luxembourg par la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, loi, portant transposition de la directive européenne 96/34/CE.

Le congé parental poursuit les finalités suivantes :

1. de contribuer à l'harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle en permettant aux parents (au parent) de s'occuper de l'éducation des enfants en bas âge
2. de contribuer à la mise en œuvre de l'égalité entre père et mère, qui grâce au congé parental auront la possibilité de se partager la responsabilité dans la prise en charge de l'éducation de leurs enfants
3. de dégager pour une durée déterminée un certain nombre de postes de travail notamment au profit des chômeurs.

Il convient de noter que le congé parental a pu jouer un rôle accessoire d'amortisseur des effets conjoncturels d'une économie en ralentissement ressentis par les petites et les moyennes entreprises.

Les données statistiques basées sur des indicateurs nationaux permettant de décrire l'impact de la législation sur le congé parental sur la population tout en tenant compte de la dimension du genre sont reprises en annexe 2 du présent rapport.

Si l'une des finalités du congé parental est d'établir une égalité entre hommes et femmes dans la prise en charge de leurs enfants, il convient de noter que quant aux demandes du congé parental les femmes

bénéficiaires du congé parental sont en surnombre par rapport aux hommes bénéficiaires du congé parental.

Pour redresser ce problème, il est envisagé de mettre en œuvre plusieurs propositions qui ont été faites dans le cadre d'un rapport d'audit effectué par un consultant indépendant, propositions, dont certaines ont été reprises dans le cadre de la loi<sup>2</sup> du 21 novembre 2002 et de la loi<sup>3</sup> du 19 décembre 2003.

Le projet de loi n°5161 vise la mise en place de dispositions légales ayant notamment pour objectif d'introduire les modifications suivantes :

- la définition de la date d'ouverture du droit;
- le contrat de travail doit en principe exister pendant toute la durée du congé parental;
- le stage d'employabilité pour l'octroi du congé parental peut également profiter aux auxiliaires temporaires;
- les dispositions en cas de changement d'entreprise sont atténuées et rendues plus flexibles;
- la durée de travail est mieux précisée, notamment la différence entre travail à temps partiel et travail à temps plein;
- la période pour demander le congé parental à l'employeur est augmentée de 2 mois supplémentaires afin de rencontrer les désirs des employeurs de disposer plus de temps pour engager une personne remplaçante et pour mieux gérer ainsi les ressources humaines de leurs entreprises;
- les sanctions en cas de non-respect des dispositions légales par le parent en congé parental;
- des dispositions assurant une meilleure collaboration entre la CNPF et l'ADEM pour mieux évaluer l'incidence de la loi sur le marché de l'emploi;
- des dispositions relatives aux saisies et cessions de l'indemnité du congé parental.

### **6.3.3. L'augmentation de l'offre des structures d'accueil pour enfants**

Le programme gouvernemental prévoit que « les partenaires, dans le cadre d'une meilleure harmonisation entre la vie familiale et la vie professionnelle, entendent considérablement accentuer les efforts en matière d'extension de l'offre de structures d'accueil pour enfants (crèches, foyers du jour). Dans ce contexte, il sera procédé à un relevé des besoins en vue de la création de nouveaux services et infrastructures. Les conclusions de ce document de travail permettront de cerner les moyens à mettre en œuvre pour étendre l'offre et d'accorder des soutiens financiers pour la création de crèches privées et de structures de prise en charge par les entreprises (crèches d'entreprise)... ».

(Pour mémoire) Le développement des structures d'accueil au Grand-Duché de Luxembourg s'est intensifié depuis la fin des années 80. Par rapport à d'autres pays (ainsi, en France, les années 70 ont été marquées par une orientation très nette en faveur de l'implantation des crèches<sup>4</sup>), le développement des structures n'a connu son essor qu'à la fin des années 80.

---

<sup>2</sup> Loi du 21 novembre 2002 portant: 1) modification de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales; 2) modification de la loi du 14 juillet 1986 concernant la création d'une allocation de rentrée scolaire; 3) modification de la loi du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation et modification de la loi du 14 juillet 1986 concernant la création d'une allocation de rentrée scolaire; 4) modification de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales; 5) modification de la loi modifiée du 20 juin 1977 ayant pour objet 1) d'instituer le contrôle médical systématique des femmes enceintes et des enfants en bas âge; 2) de modifier la législation existante en matière d'allocations de naissance; 6) abrogation de la loi du 8 mars 1984 portant création d'un prêt aux jeunes époux (loi publiée au Mémorial A n° 135 du 10 décembre 2002).

<sup>3</sup> Loi du 19 décembre 2003 portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (loi publiée au Mémorial A n° 195 du 31 décembre 2003).

<sup>4</sup> L'Ecole des parents, décembre 2000, p. 29.

Le Luxembourg présente aussi une particularité par rapport aux autres pays-membres de l'Union européenne. En effet, le taux d'emploi des femmes est nettement inférieur à la moyenne européenne (48,5% en 1999<sup>5</sup> contre 52,6%), bien que l'écart se réduise d'année en année<sup>6</sup>. Le taux d'emploi masculin s'élevait à 74,4%.

Une étude menée en 1999 par le CEPS Instead a révélé les grandes tendances en matière de mode de garde principal des enfants<sup>7</sup>. Les ménages choisissent le plus souvent des membres de leur famille ou des proches de leur famille pour faire garder leur(s) enfants. En effet, trois enfants sur quatre en âge d'être gardés le sont par leur famille ou des membres de la famille. 42% sont gardés exclusivement par leurs parents<sup>8</sup>, 23 % par leurs grands-parents et 11% par d'autres membres de la famille, des amis ou des voisins.

Un autre élément important est le nombre d'enfants à charge qui est déterminant dans la décision des femmes d'exercer ou non un travail rémunéré. Alors que le taux d'activité des hommes est élevé à partir d'un enfant à charge (supérieur à 89%), celui des femmes décroît en fonction du nombre d'enfants à charge (il chute de 62% avec un enfant à charge à 38% avec 4 enfants à charge)<sup>9</sup>.

### **6.3.3.1. Les structures d'accueil accessibles au public**

**Crèche** : tout service qui a pour objet l'accueil et la prise en charge éducative sans hébergement d'enfants âgés de moins de quatre ans respectivement d'enfants non encore scolarisés dans des infrastructures professionnelles

**Foyer de jour pour enfants** : tout service qui a pour objet l'accueil et la prise en charge éducative sans hébergement d'enfants fréquentant l'éducation précoce, l'éducation préscolaire ou l'enseignement primaire dans des infrastructures professionnelles en dehors des heures de classe respectivement pendant les vacances scolaires.

#### **6.3.3.1.1. Evolution du nombre des structures d'accueil conventionnées à financement du solde déficitaire à 100%**

Depuis le transfert pour le 1<sup>er</sup> janvier 2001 de la compétence pour structures d'accueil périscolaires du département de l'Education nationale vers le département de la Famille (voir plus loin), seuls les projets destinés à la petite enfance (comprenant des groupes pour enfants non-scolarisés) sont financés par une convention qui prévoit la reprise par l'Etat de l'entièreté du solde déficitaire. Dans ce cas les communes initiatrices des projets doivent supporter de leurs propres moyens les frais d'infrastructure.

	1990	1994	1998	2002	2004
Nombre de structures conventionnées <sup>10</sup>	30	39	44	54	55
Nombre de chaises	700	974	1.569	2.105	2.173

Evolution en termes de moyens budgétaires:

	1990	1994	1998	2002	2004
Moyens budgétaires	5,45 mio €	9,91 mio €	11,84 mio €	19 mio €	20,12 mio €

<sup>5</sup> En France, par exemple, en 1998, 79% des femmes françaises âgées de 25 à 49 ans travaillaient dans : L'Ecole des parents, numéro décembre 2000, page 28. Au Luxembourg, ce taux se situe autour des 60 %.

<sup>6</sup> Les Femmes et le Marché de l'Emploi, actualisation 2001, Ministère de la Promotion Féminine, mars 2002, p. 11.

<sup>7</sup> Idem, pp. 111-112.

<sup>8</sup> Dans ce contexte, il faut mentionner l'introduction du congé parental. Cette mesure retarde l'arrivée des enfants dans des structures d'accueil de type crèche.

<sup>9</sup> Les Femmes et le Marché de l'Emploi, actualisation, Ministère de la Promotion Féminine, mars 2002, p. 106.

<sup>10</sup> Crèches et foyers de jour pour enfants.



La situation professionnelle des parents ou tuteurs, leur situation familiale et leur revenu familial constituent les critères de base lors de la décision d'admettre un enfant sur une place vacante.

En 2003, 40,60 % des enfants provenaient de familles dont les parents travaillent à plein-temps (ces familles nécessitent en majorité les revenus des deux partenaires), 28,43% de familles monoparentales (en grande majorité des femmes).

18,17% des enfants sont issus de familles dont un parent travaille à plein-temps, tandis que l'autre travaille à mi-temps.

#### 6.3.3.1.2. Evolution du nombre des structures d'accueil conventionnées à financement du solde déficitaire à 50%

Depuis le transfert pour le 1<sup>er</sup> janvier 2001 de la compétence pour structures d'accueil périscolaires du département de l'Education nationale vers le département de la Famille, les projets destinés à l'accueil d'enfants scolarisés sont financés par une convention qui prévoit la reprise par l'Etat de la moitié du solde déficitaire. Dans ce cas les communes initiatrices peuvent bénéficier d'une aide financière de l'Etat aux frais d'infrastructure de 50%, le subside étant plafonné à 10 000 € par place créée.

Conformément à la motion adoptée par la Chambre des Députés le 14 novembre 2001, le Ministère de la Famille a fait parvenir en 2002 par circulaire à toutes les communes ainsi qu'aux architectes inscrits à l'ordre des architectes et ingénieurs un document de synthèse décrivant le concept du Ministère de la Famille en matière d'accueil de jour des enfants en âge scolaire ainsi que les lignes directrices des infrastructures et les principes de participation financière de l'Etat aux frais d'investissement et de fonctionnement.

Après les taux de croissance considérables réalisés au cours des dix dernières années dans le secteur des crèches pour enfants en bas âge et les foyers de jour classiques, le Gouvernement note avec satisfaction que les communes sont prêtes à assumer leur rôle en matière d'accueil de jour d'enfants également dans le domaine des enfants scolarisés, de sorte qu'à terme le Grand-Duché de Luxembourg disposera d'infrastructures d'accueil de jour de bonne qualité et en quantité suffisante.

#### Evolution du nombre de chaises dans des structures d'accueil partiellement conventionnées de type « Foyer de jour pour enfants »

	Avant 2001	Création de nouvelles places 2001-2004	Total au 15/09/04
Nombre de chaises	777	867	1.644

#### Evolution en termes de moyens budgétaires

L'Etat participe aux frais de fonctionnement des asbl et des communes pour la prise en charge des élèves en dehors des heures de classe dans le cadre de loisirs surveillés, de services de restauration et de services d'aide aux devoirs.

	2001	2002	2003	2004
Moyens budgétaires	2 mio €	4 mio €	7 mio €	9,5 mio €

### 6.3.3.1.3. Enfants accueillis dans des structures d'accueil de type crèche et foyers de jour pour enfants<sup>11</sup>

	Population totale <sup>12</sup>	Nombre de chaises <sup>13</sup> dans des structures conventionnées	Nombre de chaises dans des structures partiellement conventionnées <sup>14</sup>	Nombre de chaises dans des structures non-conventionnées <sup>15</sup>	Total des enfants accueillis	Pourcentage par rapport à la population totale
0 à 4 ans <sup>16</sup>	27.880 enfants	1.202 chaises		1.847 chaises	3.049 chaises	10,93 %
4 à 12 ans <sup>17</sup>	45.825 enfants	926 chaises	1.644 chaises	488 chaises	3.058 chaises	6,67 %

Un nombre croissant de communes offre désormais, à côté du foyer de jour pour enfants, des activités de type « *restauration scolaire* » (tout service qui a pour objet l'accueil, la restauration et l'encadrement d'enfants en âge scolaire au moment du repas principal) et « *aide aux devoirs* » (tout service non scolaire qui a pour objet l'accueil et l'encadrement sans hébergement des élèves de l'enseignement primaire en dehors des heures de classes en vue de leur offrir des activités récréatives et une assistance aux devoirs à domicile).

Ainsi, 4.867 places sont désormais disponibles<sup>18</sup> dans des restaurants scolaires et il existe au niveau national 33 services d'aide aux devoirs.

Depuis l'année scolaire 1998-1999, un grand nombre de communes offrent l'éducation précoce gratuite<sup>19</sup> pour les enfants à partir de l'âge de 3 ans jusqu'à leur entrée dans l'éducation préscolaire. Selon les informations fournies par le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports, 101 communes vont offrir l'éducation précoce pendant l'année scolaire 2004-2005 et plus ou moins 3.755<sup>20</sup> enfants âgés entre 3 et 4 ans vont être pris en charge. L'introduction de l'éducation précoce offre donc une alternative aux structures d'accueil d'enfants, pour les femmes qui ne travaillent pas ou qui travaillent à temps partiel. L'organisation de l'éducation précoce relève de la compétence des communes; ainsi, l'offre en matière d'éducation précoce peut varier d'une manière substantielle (offre quotidienne, accueil les seuls après-midis, 1 ou 2 fois par semaine). Ce dernier facteur a aussi une influence sur la fréquentation des structures d'accueil. Ainsi, un seul enfant peut être accueilli et encadré à des endroits différents (éducation précoce, crèche...).

### 6.3.3.1.4. Projet EQUAL/FOGAflex (Formation et qualification de gardiennes de jour et modes de garde flexibles)

Ce projet financé par le Fonds social européen et le Ministère du Travail luxembourgeois a permis en 2003 la création de deux structures d'accueil agréées situées dans la région Nord du pays.

<sup>11</sup> en date du 20-09-04

<sup>12</sup> Chiffres du STATEC en date du 01-01-2004

<sup>13</sup> Une chaise peut être occupée par deux enfants (présence d'un enfant pendant une demi-journée). On peut estimer à 20 % les inscriptions à mi-temps dans les structures conventionnées

<sup>14</sup> structures gérées par des asbl, des communes ou des syndicats de communes. Ces structures accueillent les enfants en dehors des heures de classe. Ne sont pas inclus dans ce total les chiffres relatifs aux services de restauration scolaire, d'accueil temporaire et d'aide aux devoirs.

<sup>15</sup> Actuellement, le Ministère de la Famille dispose d'un crédit qui permet de subsidier les frais d'équipement de structures d'accueil non-conventionnées nouvellement ouvertes à raison de 15% des frais réels documentés. Ces structures sont en grande majorité gérées par des sociétés commerciales.

<sup>16</sup> structures de type « crèche »

<sup>17</sup> structures de type « foyer de jour pour enfants »

<sup>18</sup> en date du 20-09-04

<sup>19</sup> Les autres modes de garde sont offertes contre rémunération

<sup>20</sup> Ce qui équivaut à 50% des enfants susceptibles d'être pris en charge

A côté d'une offre supplémentaire de places de crèches dans une région du pays dotée de seulement 5 structures conventionnées, ce projet permet à des femmes rentrantes (qui désirent réintégrer le marché du travail) ou des femmes non-qualifiées de suivre une formation qui leur permet de travailler dans des structures d'accueil sans hébergement pour enfants.

En 2003 le financement du projet EQUAL/FOGAflex, qui a été soutenu par le Fonds social européen, se présente comme suit :

Dépenses	Cofinancement 100 %	National 50 %	Communautaire 50 %
1.031.235,32 €.	1.031.235,32 €.	515.617,66 €.	515.617,66 €.

### **6.3.3.2. Les structures d'accueil d'entreprises**

Dans certains secteurs d'activité comme le milieu hospitalier et le milieu financier, le taux d'emploi féminin est majoritaire (contrairement au taux d'emploi féminin en général qui représente un des plus bas taux en Union européenne). Les femmes qui y travaillent doivent travailler selon des horaires irréguliers et les structures classiques ne peuvent offrir toute la panoplie des heures d'ouverture requises.

En collaboration avec le Ministère d'Égalité des chances, le service participe à la sensibilisation d'entreprises privées à toutes formes d'actions positives, dont la création d'une structure d'accueil sans hébergement pour enfants pour le personnel de l'entreprise.

La structure d'accueil d'entreprise peut tenir compte des spécificités de l'entreprise, telles que l'horaire de travail (p.ex. les institutions hospitalières) ou la provenance linguistique du personnel (p.ex. les institutions européennes). « La réduction de l'absentéisme ou de la rotation du personnel ayant des enfants en bas âge qui en découle est un bénéfice direct pour les entreprises concernées.... ».<sup>21</sup>

En 2004, il existe 4 crèches d'entreprises (pour le personnel de deux institutions financières, du personnel de l'Etat et des administrations de la sécurité sociale). A partir du mois d'octobre 2004, un groupe d'édition va offrir une structure d'accueil dont 50% des places sont réservées aux membres du personnel.

Vu les besoins linguistiques des enfants de leur personnel et en vue de permettre une meilleure harmonisation de la vie professionnelle avec la vie familiale, les institutions européennes implantées à Luxembourg ont créé un certain nombre de structures d'accueil gérées soit directement par la Commission Européenne ou le Parlement Européen soit par une société commerciale sous-traitante.

Ainsi, la Banque Européenne d'Investissement dispose d'une crèche de 94 chaises pour des enfants âgés de 0 à 4 ans gérée par une association sans but lucratif. Le Parlement européen gère directement une structure d'accueil qui offre les activités « crèche » (120 places) et « foyer de jour pour enfants » (495 places).

Depuis 1999 toutes les structures d'accueil destinées au personnel d'une institution hospitalière sont financées par les employeurs du personnel. La reprise partielle ou totale de ces frais doit être négociée par les institutions hospitalières avec l'Union des Caisses de Maladie. La participation des parents est calculée dans ces services suivant le barème en vigueur dans les structures d'accueil conventionnées par le Ministère de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse. Actuellement, 4 institutions hospitalières disposent d'une structure d'accueil.

### **6.3.3.3. Accueil éducatif à domicile**

Il convient de mentionner l'accueil éducatif à domicile. Le nombre d'enfants ainsi accueillis n'est pas connu. Les gardiennes encadrées par des services agréés accueillaient 404 enfants au 31.12.2003.

<sup>21</sup> Vincent Lorent, Francesca Petrella, « L'évaluation des politiques sociales : une application à l'accueil de la petite enfance », Analyses économiques et prévisions, septembre 2002, p. 89.

#### **6.3.3.4. Projection pour l'année 2010**

On peut estimer qu'actuellement dix structures (conventionnées et non-conventionnées prises ensemble) sont ouvertes annuellement. En considérant une moyenne de 30 chaises par structure, on pourrait créer en moyenne 300 chaises par an.

### **7. PROMOUVOIR L'INTEGRATION DES PERSONNES DEFAVORISEES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL ET LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION DONT ELLES FONT L'OBJET**

#### **7.1. Les mesures prévues dans le cadre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti (RMG)**

##### **7.1.1. Revenu minimum garanti et formation à plein temps**

Du fait de leur faible qualification, les bénéficiaires du dispositif RMG font partie de la population-cible de la ligne directrice n° 7.

Au 31 décembre 2003, le niveau d'études des bénéficiaires non dispensés de la condition d'activation prévue dans le dispositif précité se présentait comme suit :

Niveau d'études des bénéficiaires non dispensés

<b>Niveau de formation</b>	<b>Nombre de bénéficiaires</b>
Education différenciée	63
Etudes primaires complémentaires	690
Etudes primaires non terminées	207
Etudes professionnelles (CAP/CATP)	191
Etudes professionnelles (maîtrise)	9
Etudes professionnelles inachevées	60
Etudes secondaires	65
Etudes secondaires inachevées	108
Etudes secondaires premier cycle (11 <sup>ème</sup> )	23
Etudes supérieures achevées	55
Etudes supérieures inachevées	20
Formation scolaire pas (re)connue	660
<b>Total</b>	<b>2151</b>

Fichiers Service national d'action sociale (SNAS) du 31.12.2003

Afin de leur permettre d'améliorer leur capacité d'insertion professionnelle, le Plan d'action national pour l'emploi 2003 prévoyait la mesure suivante :

- introduction, dans le dispositif RMG, d'une dispense d'activation à des fins d'études ou de formation professionnelle *à plein temps*,
- maintien, pendant cette dispense, du droit à la prestation RMG « allocation complémentaire ».

Cette mesure a été concrétisée par loi du 8 juin 2004 portant modification du dispositif RMG.

Comme prévu par le Plan d'action national pour l'emploi 2003, la dispense d'activation est liée à deux conditions, à savoir :

- elle doit découler d'un avis d'orientation,
- la formation doit améliorer les chances d'intégration professionnelle.

La nouvelle disposition légale devrait contribuer à accroître la participation à la formation de personnes peu qualifiées en particulier. De ce fait elle apporte une réponse à une des recommandations spécifiques qui a été adressée au Luxembourg, à savoir : «Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie ».

Le nombre des dispenses accordées en application de la nouvelle disposition légale<sup>22</sup> sera établi une première fois au 31 décembre 2004.

### **7.1.2. Développement de l'outil « stage pratique d'orientation »**

Les stages pratiques d'orientation, assortis de bilans de compétences, visent l'élaboration de parcours d'insertion professionnelle personnalisés et sont organisés par le « Assessment Centre » (AC) du SNAS en collaboration avec :

- le Ministère de l'Education nationale et de la Formation Professionnelle, compétent pour les Centres nationaux de formation professionnelle continue (CNFPC),
- des ONG,
- des entreprises du secteur privé.

Le « Assessment Center » qui, entre 8/2003 et 8/2004, a établi 129 bilans de compétences professionnelles et sociales avec avis d'orientation, est un projet soutenu par le Fonds social européen.

<b>Dépenses</b>	<b>Cofinancement 100,00 %</b>	<b>National 55,00 %</b>	<b>Communautaire 45,00 %</b>
130.268,65 €	130.268,65 €	71.647,76 €	58.620,89 €

Comme annoncé dans le Plan d'action national pour l'emploi 2003, le nombre des stages pratiques d'orientation a augmenté :

- stages pratiques d'orientation en cours au 31.08 2003 : 6
- stages pratiques d'orientation en cours au 31.08 2004 : 53

Les domaines professionnels dans lesquels ces 53 stages pratiques d'orientation étaient organisés étaient les suivants :

<b>Domaine</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
Bureau / Réception	9	16,99
Cuisine / Service	8	15,09
Chauffeur	5	9,43
Vente	5	9,43
Education / Soins	5	9,43
Manœuvre	4	7,53
Magasin	4	7,53
Couture	3	5,67
Buanderie	2	3,78
Entretien / Nettoyage	2	3,78
Comptabilité	2	3,78
Coiffure	1	1,89
Menuiserie	1	1,89
Boulangerie	1	1,89
Dessinateur	1	1,89
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,00</b>

<sup>22</sup> Loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un RMG, telle qu'elle a été modifiée - article 14 (1), 4<sup>e</sup> tiret.

Les 53 lieux de stage pratique d'orientation se répartissaient comme suit :

Lieu	Nombre	%
CNFPC	11 <sup>23</sup>	20,75
ONG	3	5,67
Secteur privé	39	73,58
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,00</b>

Fichiers SNAS-AC du 31.08.2004

Il ressort d'un bilan de « l'Assessment Center » du 10 septembre 2004 que, du fait de leur structure rigide et en partie scolarisée, les stages pratiques d'orientation suivis dans le cadre public « CNFPC » se sont révélés moins adéquats pour favoriser l'intégration professionnelle que les stages pratiques d'orientation suivis auprès d'entreprises privées. Ces derniers se distinguaient notamment par les caractéristiques suivantes :

- flexibilité,
- orientation en fonction des besoins du marché du travail,
- remise de certificats de stage pouvant servir dans le cadre de la recherche d'emploi.

### **7.1.3. Recours renforcé à l'outil « stage en entreprise »**

Le stage en entreprise (SE) prévu en tant que mesure d'activation dans le dispositif RMG<sup>24</sup>, est un outil-clé de promotion de l'intégration sur le marché du travail. Cependant, depuis sa création par la loi RMG modificative de 1993, il n'a pas progressé dans la même mesure que l'autre mesure d'activation créée par la loi précitée, à savoir l'affectation temporaire indemnisée (ATI).

Historique des activités en cours aux mois de décembre

	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02
<b>ATI</b>							197	251	346	482	634	720	723	1346	1476	1509
<b>SE</b>							0	4	14	27	27	32	28	29	39	30

Fichiers SNAS 87-02

De ce fait, un objectif chiffré relatif aux stages en entreprise fut inscrit au Plan d'action national pour l'inclusion sociale 2003-2005, établi en juillet 2003, à savoir : « doubler la part des stages par rapport au total des mesures d'activation relevant du dispositif RMG, donc la porter des 2% actuels à 4% en juillet 2005 »<sup>25</sup>.

Au vu des dernières données du SNAS, reprises ci-dessous, cet objectif sera très probablement réalisé avant l'échéance fixée :

Fichiers SNAS du 31.12.2003

	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
Stages en entreprise en cours	20	1,26%	35	2,21%	55 <sup>26</sup>	3,47%
Total des mesures d'activation en cours	695	43,88%	889	56,12%	1584	100,00%

Fichiers SNAS du 31.08.2004	Total « Stages en cours » 86
-----------------------------	------------------------------

Coût total « Stages en entreprise » au 31 décembre 2003 : 83.778€

<sup>23</sup>Ces 11 stages pratiques d'orientation étaient organisés auprès du CNFPC d'Esch-sur-Alzette. La collaboration avec le CNFPC d'Ettelbrück, appelée par le plan d'action national pour l'emploi 2003, a été initiée : à partir d'automne 2004, des stages pratiques d'orientation pourront y être organisés.

<sup>24</sup> Loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un RMG, telle qu'elle a été modifiée - article 10(1)c)

<sup>25</sup> PAN-inclusion 2003-2005, page 14

<sup>26</sup> La durée moyenne de ces stages était de 4,78 mois

Coût total « Stages en entreprise » au 31 août 2004 : 132.203 €

#### **7.1.4. Subventions à l'emploi**

Il ressort du tableau ci-dessous qu'au 31 décembre 2003, le pourcentage des personnes bénéficiaires de la prestation RMG « indemnité d'insertion » parvenues à réintégrer le marché du travail était de 15%.

Fréquence et raisons d'expiration des activités d'insertion

<b>Cause Fin</b>	<b>TOTAUX</b>	
Autre mesure	229	31%
Dispense	66	9%
Fin 52 semaines	44	6%
Fin de droit	84	11%
Rupture/Suspens	41	6%
Reprise FNS	169	23%
<b>Insertion professionnelle</b>	110	<b>15%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>743</b>	<b>100%</b>

Fichiers SNAS du 31.12.2003

Le Plan d'action national pour l'emploi 2003 prévoyait de multiplier les possibilités d'emploi pour les personnes précitées en accordant à ceux qui les embauchent, dans le secteur marchand ou non marchand, une aide financière.

Cette aide a été introduite par la loi du 8 juin 2004 portant modification du dispositif RMG.

En application de la nouvelle disposition légale<sup>27</sup>, l'Etat est autorisé à rembourser aux employeurs concernés, pendant une durée maximale de 36 mois<sup>28</sup>, des frais de personnel jusqu'à concurrence du salaire social minimum pour une personne adulte non qualifiée.

Les modalités de mise en oeuvre pratique de la disposition précitée restent encore à définir.

#### **7.2. Prévenir l'exclusion du monde du travail par l'éducation et la formation**

L'intérêt national est de développer à la fois une économie compétitive et de promouvoir une société démocratique reposant sur les trois piliers de la cohésion sociale que sont la solidarité, l'équité et la participation.

Dans cette optique, la réussite à l'école doit être aussi large que possible. Chaque jeune exclu prématurément du système scolaire ne vit pas seulement un drame personnel, il constitue un échec pour nous tous et une perte pour la société.

Le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle maintiendra les priorités formulées dans le PAN 2003 (voir aussi PAN Inclusion sociale).

Un accent particulier sera mis sur l'éducation et la formation des élèves de l'enseignement préparatoire, des jeunes quittant prématurément le système scolaire, des enfants issus de l'immigration ainsi que des enfants des demandeurs d'asile.

<sup>27</sup> Loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un RMG, telle qu'elle a été modifiée - article 13 , alinéa 3

<sup>28</sup> 42 mois pour l'embauche d'une personne du sexe sous-représenté dans la branche d'activité concernée.

Les réformes législatives permettant de mettre en oeuvre les différentes mesures sont la loi de base sur l'école (extension de l'obligation scolaire) et la réforme de la formation professionnelle (dispositif d'intégration socioprofessionnel pour les jeunes et validation des acquis).

D'autres réformes contribuant également à réduire le taux des jeunes quittant prématurément le système scolaire sont :

- Le réajustement de l'enseignement des langues en raison notamment d'une immigration toujours plus variée.
- La définition d'un socle minimum de compétences (savoir et savoir-faire) au niveau du régime préparatoire.
- La scolarisation des enfants à besoins spécifiques.

Un budget de € 711.339 est prévu à cet effet pour 2005.

### **7.3. Mise en œuvre de la nouvelle législation sur les personnes handicapées**

Par la mise en œuvre au 1er juin 2004 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, 541 travailleurs handicapés ont pu trouver une régularisation de leur situation de travail en atelier protégé. Sur base de cette loi, les travailleurs handicapés qui, en raison de leurs capacités de travail réduites ne suffisent pas ou pas encore aux exigences et contraintes du marché du travail ordinaire sont guidés vers les ateliers protégés.

Ces derniers définissent les mesures permettant l'emploi du travailleur handicapé dans des conditions adaptées à ses besoins et les mesures d'insertion professionnelle, d'accompagnement et de suivi du travailleur handicapé en vue de son réintégration sur le marché du travail ordinaire.

Pour souligner cet aspect pro-actif de travail et de réintégration professionnelle, la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées définit les ateliers protégés comme des unités économiques de production qui permettent aux travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle salariée. L'accent est donc mis sur un travail productif dans des conditions adaptées aux besoins spécifiques de la population prise en charge.

Les ateliers protégés ne sont pas considérés comme voie de garage, mais notamment comme étape intermédiaire et préparatoire vers une intégration subséquente dans la vie économique.

Il y a lieu de souligner en outre que l'écrasante majorité de ces travailleurs handicapés en atelier protégé ne disposait pas, jusqu'au 30 mai 2004, d'un salaire mais bien souvent de revenus issus de l'assistance sociale (RMG, pensions etc.)

La loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées crée un droit à un contrat de travail sur base de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail et un droit à un salaire sur base du salaire social minimum conformément à la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum. De la manière, les travailleurs handicapés occupés en ateliers protégés sont des travailleurs à part entière dans la vie économique du Grand-Duché de Luxembourg.

L'impact budgétaire sur le projet de budget pour l'exercice 2005 est de 9.123.000 euro pour la participation aux salaires des travailleurs handicapés alloués aux ateliers protégés respectivement de 7.135.000 euro pour les participations aux frais de fonctionnement d'ateliers protégés.

La loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées stipule que le travailleur handicapé qui, au moment de l'entrée en vigueur de la loi, était occupé dans un atelier protégé et qui bénéficiait d'une indemnité d'insertion en vertu de la loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti ou d'une pension d'invalidité, d'une pension ou rente d'orphelin, ou d'un autre revenu de remplacement dus en vertu de la législation sur la sécurité sociale, touchera un salaire en remplacement de ces dernières prestations.



Au cas où les revenus du travailleur handicapé diminueraient suite à l'application des dispositions de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, une indemnité compensatoire à charge du Fonds pour l'emploi est accordée au travailleur handicapé pour parfaire la différence. Seulement 351 personnes tombent sous l'application des dispositions transitoires ainsi définies par la loi.

Montant de l'indemnité compensatoire : € 135.000/mois.

Le règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est entré en vigueur le 11 octobre 2004.

---

## **8. RENDRE L'EMPLOI FINANCIEREMENT PLUS ATTRAYANT GRACE A DES INCITATIONS**

### **8.1. Mesures d'ordre fiscal**

A part la réforme fiscale en deux étapes en 2001 et 2002, il y a lieu de faire état de mesures fiscales récemment ancrées dans la législation fiscale et pouvant influencer sur l'emploi :

1) Mesures fiscales destinées à encourager la mise sur le marché et l'acquisition de terrains à bâtir et d'immeubles d'habitation reprises dans la loi du 30 juillet 2002 portant modification :

- de la loi modifiée du 29 mai 1906 sur les habitations à bon marché ;
- de la loi modifiée du 16 octobre 1934 concernant l'évaluation des biens et valeurs ;
- de la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ;
- de la loi du 6 décembre 1990 portant réforme de certaines dispositions en matière des impôts directs et indirects

et dans

- le règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 concernant l'application de la taxe sur la valeur ajoutée à l'affectation d'un logement à des fins d'habitation principale et aux travaux de création et de rénovation effectués dans l'intérêt de logements affectés à des fins d'habitation principale et fixant les conditions et modalités d'exécution y relatives ;
- le règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 modifiant :
  - o le règlement grand-ducal du 19 novembre 1999 portant exécution de l'article 106, alinéas 3 et 4 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (base d'amortissement forfaitaire et taux d'amortissement pour immeubles locatifs,
  - o le règlement grand-ducal modifié du 12 juillet 1968 concernant la fixation de la valeur locative de l'habitation occupée en vertu du droit de propriété ou occupée à titre gratuit ou en vertu d'un droit de jouissance viager ou légal ;
  - o le règlement grand-ducal modifié du 19 décembre 1969 concernant la fixation de la valeur locative de l'habitation faisant partie du domaine agricole.

La Déclaration gouvernementale 2004 prévoit de prolonger la durée d'application (qui portait en matière des impôts directs sur les années d'imposition 2002, 2003 et 2004) des mesures dérogatives d'impôt direct prévues dans la loi du 30 juillet 2002 jusqu'au 31 décembre 2007 (allongement des mesures de 3 ans). Un projet de loi y relatif de l'Administration des Contributions Directes a été envoyé au Ministre des Finances en date du 16 septembre 2004.

2) Bonification d'impôt en cas d'embauchage de chômeurs instituée par la loi du 24 décembre 1996, modifiée en dernier lieu par l'article 5 de la loi budgétaire du 20 décembre 2002 → prorogation de l'application des mesures de ladite loi jusqu'au 31 décembre 2005.

### **8.2. Mesures visées dans le cadre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti (RMG)**

L'orientation incitative générale du dispositif RMG, exposée dans le Plan d'action national pour l'emploi 2003, est maintenue. Pour les personnes aptes au travail, les prestations RMG restent liées :

- à une recherche d'emploi effective,
- à la participation aux mesures d'activation visant la préservation de l'aptitude au travail.

Au 31 décembre 2003, le taux de participation effective à une mesure active des personnes soumises à la condition d'activation du dispositif RMG se présentait comme suit :

	Non dispensés de la participation aux activités	Participation aux activités	Taux de participation
Femmes	955	673	70,47%
Hommes	1196	863	72,16%
Total	2151	1536	<b>71,41%</b>

Fichiers SNAS du 31.12.2003

Le mécanisme de l'immunisation, ancré dans le dispositif RMG<sup>29</sup>, continue à opérer dans le sens de la ligne directrice n° 8 :

	Ménages bénéficiaires RMG, disposant d'un revenu professionnel et d'une immunisation
Décembre 2003	807 <sup>30</sup>
Septembre 2004	935 <sup>31</sup>
	Ménages bénéficiaires RMG, disposant d'une indemnité d'insertion et d'une immunisation
Décembre 2003	347 <sup>32</sup>
Septembre 2004	350 <sup>33</sup>

Fichiers SNAS du 31.12.2003 et du 08.09.2004

## **9. TRANSFORMER LE TRAVAIL NON DECLARE EN EMPLOI REGULIER**

Par le biais de la loi du 20 décembre 2002 portant 1. Transposition de la directive 96/71/CE du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services; 2. Réglementation du contrôle de l'application du droit du travail, les effets néfastes de la concurrence déloyale au niveau social entre les entreprises employeuses sont susceptibles d'être évincés par la nouvelle législation, axée sur le mécanisme juridique de la mise en œuvre des lois de police prévues par la Convention de Rome.

Quant à l'application pratique des textes susvisés, la sporadicité des actions "coups de poing" a cédé la place à la régularité des contrôles administratifs effectués par l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) grâce au système d'information réalisé par l'entraide administrative intracommunautaire et avec l'assistance de l'Administration des Douanes et Accises et des autres administrations concernées.

En particulier, un nouveau service centralisé <détachement>, comptant 4 agents, a été institué au sein de l'autorité nationale compétente, l'ITM, depuis le début de l'année 2003.

Cette cellule, devenue opérationnelle le 1<sup>er</sup> octobre 2003, au terme d'une large campagne transrégionale d'information médiatique et de formation (de +- 2600 entreprises étrangères, désireuses de travailler au Grand -Duché) auprès des chambres patronales voisines, coordonne le suivi administratif de 1875 entreprises détachantes en moyenne, qui ont à leur tour chargé 773 « mandataires ad hoc » résidents, de la mise à disposition des documents soumis à contrôle, en vertu de lois d'application territoriale, durant la prestation de services transfrontalière.

<sup>29</sup> cf. présentation de ce mécanisme à la page 54 du plan d'action national pour l'emploi 2003.

<sup>30</sup> correspond à 12,62 % de tous les ménages bénéficiaires

<sup>31</sup> correspond à 14,05 % de tous les ménages bénéficiaires

<sup>32</sup> correspond à 5,43 % de tous les ménages bénéficiaires

<sup>33</sup> correspond à 5,26 % de tous les ménages bénéficiaires

Ensemble avec la <cellule de coopération> de la « Division des attributions sécuritaires » de l'Administration des Douanes et Accises, (autorité co-compétente), établie en symbiose parfaite auprès de la Direction de l'ITM, une présence quasi-permanente des agents de contrôle sur terrain peut être assumée du fait de la répartition des 12 brigades motorisées sur l'ensemble de notre territoire.

A noter qu'à ce jour, 210 procédures de « cessation de prestations détachées non-déclarées » ont été délivrées à des entreprises n'ayant pas procédé à une notification préalable d'une <déclaration de détachement>, comprenant des informations précises sur la situation sociale, juridique, sécuritaire et sanitaire des travailleurs détachés.

Aucune de ces « ordonnances exécutoires par provision » n'a été frappée d'une voie de recours moyennant saisine de nos juridictions de l'ordre administratif.

L'unité ITM prédécrite fait également office de <bureau de liaison détachement>, au sens de la directive, respectivement de l'article 6., al. 3, dans le cadre de l'entraide administrative en la matière au sein des Etats membres de l'Union européenne.

Quant à la méthodologie globale, pratiquée par l'ITM dans le contexte de la lutte contre le dumping social, respectivement du travail illicite en général, il échet de mentionner notamment, au niveau national, une approche dualiste d'inspiration proactive consistant à tendre vers le concept idéal du <lieu de travail (p.ex.chantier) transparent>, permettant la détection préventive, sinon télématique, de sous-traitants occultes susceptibles de mettre en péril grave et imminent les co-acteurs sur site (par ailleurs présumés entièrement conformes).

La « glasnost sociale, sécuritaire et médicale » des conditions de travail d'un grand nombre de salariés opérant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, notamment dans le secteur critique, domaine « à noyau dur » de la construction, (chantiers d'un volume bâti supérieur à 500 hommes-jours) est en effet réalisable par l'effet conjugué :

1) de la gestion informatique centralisée, (au sein du service préqualifié,) des <AVIS PREALABLES>, obligatoirement :

- notifiables à l'ITM par les maîtres d'ouvrage,
- affichables sur site et
- actualisables en cas de nécessité (définie par la prescription-type ITM-CL 29.5), le tout sous peine de sanctions pénales à l'encontre du maître d'ouvrage en infraction.

2) par l'introduction généralisée d'un CONTRÔLE d'ACCES informatisé sur les sites de construction.

Un groupe de travail analyse actuellement la faisabilité de l'introduction d'un badge personnalisé à porter par chaque salarié. Cette carte à « puces » réserverait des pistes spécifiques aux administrations compétentes et se baserait sur le <livret de travail > déjà existant. Il serait de la plus haute priorité de faire entériner ce badge d'accès par les partenaires sociaux, dont l'accord de principe est d'ores et déjà acquis en cause, lors des actuelles négociations de la convention collective du secteur « bâtiment ».

Par ailleurs, les acteurs sécuritaires –clef, que représentent en l'occurrence les coordinateurs sécurité / santé, devraient disposer de moyens budgétaires supplémentaires adéquats, à prévoir ab initio dans les bordereaux et cahiers des charges (élaborés entre les maîtres d'ouvrage, originaires ou délégués (privés et publics), les maîtres d'œuvre, architectes, bureaux d'étude etc...), en vue de la mise en œuvre d'une politique intégrée (holistique) de prévention des risques d'accidents de travail et maladies professionnelles, imputables entre autres au facteur d'extranéité autrement incontrôlable, de la présence de travailleurs illégaux, aux standards sociaux ou sécuritaires inconnus des autorités du pays d'accueil.

Au niveau international, des pourparlers concrets et suivis sont actuellement en cours avec les autorités compétentes des pays-voisins du Luxembourg en vue de la conclusion d'accords-cadre bilatéraux en matière de lutte contre le travail illégal.

## **10. S'ATTAQUER AUX DISPARITES REGIONALES EN MATIERE D'EMPLOI**

Vu notamment les dimensions du pays, le gouvernement et les partenaires sociaux ont constaté une absence de disparité régionale en matière d'emploi au Luxembourg.

### **C. BONNE GOUVERNANCE ET PARTENARIAT AUX FINS DE LA MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI**

#### **1. INITIATIVES DES PARTENAIRES SOCIAUX**

La loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives du travail (...) confère un nouvel instrument aux partenaires sociaux afin de régler sur le plan national des questions les concernant: les accords interprofessionnels du travail. Les partenaires sociaux se voient reconnaître la possibilité de conclure des accords en matière de dialogue social interprofessionnel et/ou national en suppléant ainsi le législateur dans les domaines où ils sont les mieux placés pour trouver des solutions viables.

Le Gouvernement consultera les partenaires sociaux en vue de fixer les sujets qui feront l'objet de tentatives d'accords négociés entre partenaires sociaux et un agenda contraignant à suivre pour les discussions respectives. En l'absence d'un accord des partenaires sociaux dans un délai raisonnable, le législateur interviendra notamment dans les domaines actuellement discutés entre partenaires sociaux tels que du travail à domicile, du télétravail et du travail volontaire à temps partiel, ainsi que dans les autres domaines retenus en vue de la tentative d'établir des accords interprofessionnels.

##### **1.1. Initiatives communes**

En ce qui concerne la gestion du changement et la capacité d'adaptation, les partenaires sociaux se sont concertés dans le cadre de réunions bipartites afin

- de réformer le contrat de travail à temps partiel
- d'introduire un cadre pour le télétravail
- de discuter des pistes d'adaptation au changement (lutte contre le chômage)
- de signer une charte devant promouvoir l'égalité des chances envers les travailleurs handicapés.

Dans le cadre de travaux tripartites, ils ont engagé des discussions portant sur

- la modification de la législation instituée par le Plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (dans le cadre notamment des travaux du Comité Permanent de l'Emploi et du Comité de Coordination Tripartite)
- la réforme de la législation concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle (dans le cadre notamment du Comité de Coordination Tripartite)
- l'introduction d'un régime légal pour les comptes épargne temps (dans le cadre des travaux du CES)
- l'analyse de la situation de la compétitivité économique du Luxembourg (dans le cadre des travaux du Comité de Coordination Tripartite)

- la réforme de l'ITM.

Dans le cadre de discussions multilatérales, ils s'appliquent

- à endiguer et à réduire le nombre des accidents de trajet par le lancement d'une campagne nationale de sensibilisation et d'action.

Par le biais des chambres professionnelles et leurs instituts de formation respectifs, ils prennent une part active dans la formation professionnelle continue ainsi que dans l'apprentissage.

L'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment et l'Office pour l'accroissement de la productivité qui sont supportés par les partenaires sociaux organisent des formations professionnelles continues.

## **1.2. Initiatives des organisations patronales**

- **dans le domaine de la formation initiale et de la formation professionnelle continue :**
  - Des cours de formation initiale consacrés à l'apprentissage et des cours de formation professionnelle continue sont dispensés par les Chambres professionnelles patronales (notamment l'IFCC - Institut de Formation de la Chambre de Commerce et le Centre de Formation de la Chambre des Métiers) ainsi que par les organisations patronales par le biais de leurs instituts spécialisés tels que l'Institut de Formation Bancaire de Luxembourg et l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment;
  - Organisation de cours et de conférences concernant entre autres, la représentation du personnel et le détachement des travailleurs par les chambres professionnelles et des fédérations;
  - Organisation de cours de langue luxembourgeoise;
  - Organisation de cours de formation professionnelle continue pour le transport de personnes (autobus et autocars);
  - Etude sur les besoins en formation professionnelle continue dans le secteur industriel.
- **dans le cadre des mesures pour l'emploi :**
  - Réalisation de deux études portant sur les besoins en main-d'œuvre dans les secteurs de l'industrie et de l'artisanat;
  - Mise en place, avec la collaboration de l'ADEM, d'un pool de remplaçants dans le secteur du commerce;
  - L'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment dispense des formations favorisant l'intégration des chômeurs;
  - Mise en place avec la collaboration de l'ADEM et du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle d'une formation d'insertion pour agents de fabrication et agents de sécurité;
  - Organisation de cours de formation dans le secteur de l'ameublement ainsi que dans le secteur du transport de personnes.
- **dans le cadre du développement durable :**
  - Mise en œuvre et promotion d'une charte signée par l'UEL par laquelle les organisations patronales se sont engagées à promouvoir auprès des entreprises luxembourgeoises une dynamique de croissance durable qui prend en compte les aspects économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux du développement;
  - Préparation d'une conférence portant sur la responsabilité sociale des entreprises.
- **dans le cadre de la promotion de l'esprit d'entreprise :**
  - Continuation de l'effort de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat en vue de leur apporter le désir de créer, d'innover, de prendre des initiatives ainsi que le goût du défi par le biais notamment des projets des « mini-entreprises » élaborés et dispensés aux élèves des classes supérieures de l'enseignement secondaire;

- Organisation de plusieurs forums et conférences sur la création d'entreprise par la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, ainsi qu'un forum : « Femmes et Entreprises – créer son entreprise » en vue de sensibiliser le public féminin à l'entrepreneuriat par l'UEL;
  - Participation au comité national pour la promotion de l'esprit d'entreprise;
  - Continuation de la gestion d'une bourse d'entreprises en vue de transferts d'entreprises;
  - Pérennisation de Business Initiative et du concours 1,2,3-GO en vue de la continuation de la promotion de l'esprit d'initiative;
  - Organisation de séances d'information sur différentes innovations légales intéressant plus particulièrement les chefs d'entreprises (marchés publics, loi-cadre, stratégies de financement, tva et mesures en faveur du logement).
- **dans le domaine de la sécurité et la santé au travail :**
- Développement du concept devant porter aide tant aux victimes d'actes de harcèlement sexuel qu'aux entreprises confrontées à de tels agissements et dépourvues de moyens pour honorer les obligations leur incombant en vertu des récentes dispositions légales en la matière. A noter qu'il s'agit d'une initiative sectorielle qui a été établie par une association de chefs de personnel ensemble avec le service de santé au travail compétent;
  - Tenue de conférences sur les postes à risque;
  - Organisation de formations sectorielles, notamment pour les intérimaires du secteur du bâtiment;
  - Organisation ensemble avec l'ITM d'une conférence « Sécurité et Santé »;
  - Au niveau d'entreprises individuelles la conclusion d'accords collectifs sur le harcèlement sexuel et des procédures de médiation y afférentes;
  - Prise d'initiatives par les différents services de santé dans le domaine de l'ergonomie (p. ex. école du dos);
  - Mise en place d'un outil de travail servant à l'identification de postes à risques dans les entreprises;
  - Mise en place d'un service de médecine préventive au niveau du secteur bancaire.
- **dans le cadre de l'égalité entre hommes et femmes :**
- Lancement d'actions ponctuelles par l'UEL à savoir notamment l'organisation d'un forum d'information pour les femmes souhaitant créer leur propre entreprise;
  - Soutien de l'initiative en vue de la création d'une organisation professionnelle regroupant des femmes chefs d'entreprises;
  - Offre de cours devant faciliter la mise en place de systèmes de rémunération selon les compétences/fonctions.

### **1.3. Initiatives des organisations syndicales**

Il y a lieu de rappeler en premier lieu les apports des syndicats OGBL et LCGB dans les domaines de la formation continue et de l'insertion sociale et professionnelle des demandeurs d'emploi qui connaissent de graves difficultés sur le marché du travail.

Les deux syndicats continuent leur engagement quotidien pour le maintien de l'emploi dans le cadre des restructurations et fusions et poursuivent l'aide quasi-quotidienne que fournissent les secrétariats et permanences syndicaux aux salariés victimes de faillites ou de licenciements pour raisons économiques dans la défense de leurs intérêts matériels et moraux vis-à-vis des employeurs et dans leurs contacts avec les services publics de l'emploi luxembourgeois et étrangers et avec les institutions de la sécurité sociale.

Ils ont élaboré une série de propositions communes pour le maintien de l'emploi qu'ils ont discutées avec l'UEL et transmises au MTE. Dans le même contexte, les organisations syndicales ont introduit des propositions dans le cadre des négociations des conventions collectives de travail, p.ex. dans le secteur bancaire.

L'OGBL et le LCGB ont continué leur action d'information et de consultation pour demandeurs d'emploi transfrontaliers dans le cadre du programme EURES.

Dans le domaine de l'insertion socio-professionnelle de demandeurs d'emploi en difficultés les 2 syndicats ont continué à soutenir les activités des associations sans but lucratif créées à leur initiative (voir également PAN Emploi 2003).

Dans le domaine de la formation continue, l'Institut de formation économique et social géré par la Chambre de travail, l'OGBL et le LCGB, a renouvelé son programme de formation pour les délégués syndicaux en intégrant des thèmes en relation avec la politique de l'emploi.

La Chambre des Employés Privés gérée elle aussi par l'OGBL et le LCGB a développé son offre de formation continue, notamment en intégrant une offre de formation à distance pour adultes de type bachelor et master avec l'Open University (UK) et en ouvrant son offre de cours du soir plus particulièrement aux demandeurs d'emploi.

## **2. SYSTEME DE SUIVI**

Le Gouvernement reprend la proposition du Conseil économique et social d'établir un bilan économique, social et financier approfondi des diverses mesures en faveur de l'emploi et de recentrer celles-ci en fonction des objectifs visés, à savoir la lutte contre le chômage, l'augmentation de l'employabilité et la promotion de l'inclusion sociale. La réalisation d'une transparence et d'une lisibilité indispensables devrait ainsi permettre à l'ensemble des acteurs à y recourir en connaissance de cause et à garantir leur efficacité.

Les conclusions de cette analyse pourront également servir de base à la prochaine évaluation de la législation sur le Plan d'action national en faveur de l'emploi en 2007.

Une lutte efficace contre le chômage présuppose une mise en commun des efforts de l'ensemble des acteurs a priori concernés: l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi seront revues par une expertise externe au vu de l'environnement socio-économique actuel et des meilleures pratiques mises en place dans les services publics de l'emploi d'autres pays. Il sera par ailleurs fait davantage appel à la responsabilité des chômeurs et des employeurs, un partenariat plus étroit entre toutes les parties concernées devant être réalisé.

Sur l'arrière-fond des conclusions d'une mission réalisée par des experts de l'OCDE, les volets "guidance, conseil et orientation professionnels tout au long de la vie" traités par les services de l'orientation scolaire et de l'orientation professionnelle devront faire l'objet d'une coordination accrue.

## **3. ROLE DU FONDS SOCIAL EUROPEEN**

La programmation 2000-2006 permet des interventions dans la plupart des domaines prioritaires retenus par la nouvelle génération de lignes directrices en faveur de l'emploi.

Le Document unique de programmation (DOCUP) au titre de l'Objectif 3 a cependant fait l'objet de légères adaptations suite à l'évaluation à mi-parcours en 2003 dans un esprit d'améliorer le rôle joué par le Fonds social européen dans le financement des politiques définies dans les Plans d'action nationaux en faveur de l'emploi.

Pour les années 2005 et 2006, le DOCUP Objectif 3 pour le Luxembourg, tel qu'adopté par les services de la Commission européenne en date du 8 août 2000 sera amendé à plusieurs niveaux, notamment en vue de

- ⇒ Rendre éligibles les études notamment en vue d'analyser en détail les changements sur le marché du travail
- ⇒ Rendre éligible le cofinancement d'entreprises privées dans le respect de la réglementation sur les aides d'Etat
- ⇒ Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises notamment celles en difficultés
- ⇒ Accentuer davantage le soutien de formes flexibles d'organisation du travail

- ⇒ Réserver une part budgétaire plus importante à l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés
- ⇒ Réserver une attention particulière aux jeunes chômeurs respectivement aux chômeurs ayant un faible niveau de qualification
- ⇒ Attribuer une part budgétaire plus importante à l'axe égalité des chances
- ⇒ Accentuer davantage le soutien à des modes flexibles de garde d'enfants
- ⇒ Etendre le champ de l'Axe 2 à d'autres catégories de personnes défavorisées que les travailleurs handicapés
- ⇒ Prévoir une mesure relative à l'amélioration de la qualité de l'emploi, notamment dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail
- ⇒ Réserver une place particulière aux nouvelles technologies de l'information et de la communication
- ⇒ Perfectionner l'encadrement personnalisé des demandeurs d'emploi
- ⇒ Soutenir les efforts des partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social interprofessionnel
- ⇒ Amélioration et harmonisation du recueil de statistiques en matière d'emploi
- ⇒ Clarifier la programmation au niveau des mesures des différents axes.

Les mesures éligibles à un cofinancement par le Fonds social européen pour les années 2005 et 2006 seront les suivantes :

Axes/Mesures	Dotation budgétaire (en %)
<b>Axe 1: Prévention du chômage et politiques actives en faveur de l'emploi</b>	<b>20%</b>
<b>Mesure 1.1. Actions visant l'intégration des chômeurs difficiles à placer sur le marché du travail</b> ⇒ Prise en charge individuelle des chômeurs ⇒ Augmentation de l'employabilité des jeunes chômeurs et/ou des chômeurs à faible formation initiale	<b>8%</b>
<b>Mesure 1.2. Actions visant l'intégration respectivement le maintien à l'emploi de travailleurs âgés</b> ⇒ Actions de reconversion professionnelle ⇒ Actions dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail	<b>8%</b>
<b>Mesure 1.3. Actions de soutien aux structures et aux systèmes</b> ⇒ Etudes, analyses des évolutions sur le marché du travail ⇒ Conception de nouveaux instruments de lutte contre le chômage ⇒ Préparation et implémentation de la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle ⇒ Actions de sensibilisation, notamment en matière d'emploi des travailleurs âgés	<b>4%</b>
<b>Axe 2: Intégration sociale et égalité des chances pour tous</b>	<b>20%</b>
<b>Mesure 2.1. Amélioration de la capacité d'intégration sur le marché du travail des travailleurs handicapés</b> ⇒ Faciliter la transition entre structures protégées et entreprises privées ⇒ Accompagnement et suivi des travailleurs handicapés ayant réussi cette transition	<b>12%</b>
<b>Mesure 2.2. Amélioration de la capacité d'intégration sur le marché du travail des autres catégories de personnes menacées d'exclusion</b> ⇒ Mesures d'insertion pour bénéficiaires du revenu minimum garanti ⇒ Soutien d'autres mesures prévues dans le PANinclusion sociale ayant un lien avec le marché du travail	<b>8%</b>
<b>Axe 3: Life long learning, promotion de l'adaptabilité et de l'esprit d'entreprise</b>	<b>40%</b>
<b>Mesure 3.1. Amélioration de l'adaptabilité des salariés</b> ⇒ Formations continues en relation avec le marché du travail ⇒ Accent sur le domaine des nouvelles technologies de l'information et de la communication	<b>20%</b>



⇒ Formation des formateurs ⇒ Orientation tout au long de la vie ⇒ Actions de sensibilisation et études	
<b>Mesure 3.2. Amélioration de l'adaptabilité des entreprises</b> ⇒ Nouvelles formes d'organisation du travail ⇒ Soutien des entreprises en difficultés, audits sociaux, initiatives visant le maintien à l'emploi ⇒ Actions de sensibilisation et études	<b>15%</b>
<b>Mesure 3.3. Développement de l'esprit d'entreprise</b> ⇒ Soutien des créateurs d'entreprises, et notamment des femmes créatrices d'entreprises ⇒ Actions de sensibilisation, notamment dans les écoles, et études	<b>5%</b>
<b>Axe 4: Egalité des chances entre hommes et femmes</b>	<b>18%</b>
<b>Mesure 4.1. Insertion et réinsertion des femmes sur le marché du travail</b> ⇒ Formations spécifiques à l'intention des femmes, notamment dans les métiers atypiques ⇒ Actions de sensibilisation des employeurs	<b>7%</b>
<b>Mesure 4.2. Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle</b> ⇒ Soutien de nouvelles formes d'organisation du travail ⇒ Soutien de modes flexibles de garde d'enfants	<b>7%</b>
<b>Mesure 4.3. Actions de soutien aux structures et aux systèmes</b> ⇒ Formation en genre pour l'ensemble des acteurs concernés ⇒ Diversification des choix professionnels	<b>4%</b>
<b>Axe 5: Assistance technique et évaluation</b>	<b>2%</b>

## Abréviations

ADEM	Administration de l'Emploi
CAT	Contrat d'auxiliaire temporaire
CATP	Certificat d'aptitude théorique et pratique
CGFP	Confédération générale de la Fonction Publique
CLL	Centre de Langues Luxembourg
CNFL	Conseil national des Femmes luxembourgeoises
CNFPC	Centre national de formation professionnelle continue
DE	Demandeur d'emploi
ECDL	Permis de conduire informatique européen
EST	Enseignement supérieur technique
EURES	European Employment Services
FPC	Formation Professionnelle Continue
ICC	Impôt commercial communal
IFBL	Institut de formation bancaire Luxembourg
IFES	Institut de formation économique et sociale
IGSS	Inspection générale de la sécurité sociale
INAP	Institut national d'Administration Publique
IPCN	Indice des prix à la consommation
ISERP	Institut supérieur d'études et de recherches pédagogiques
ITM	Inspection du Travail et des Mines
LCGB	Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens
LLL	Life long learning
MENFP	Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle
OCDE	Organisation pour la Coopération et le Développement Economiques
OGB-L	Confédération luxembourgeoise des syndicats indépendants
OLAP	Office luxembourgeois pour l'accroissement de la productivité
OND	Offre d'un nouveau départ
ONG	Organisation non-gouvernementale
OPE	Objectif Plein Emploi Asbl
ORPE	Observatoire des relations professionnelles et de l'Emploi
PAN	Plan d'action national en faveur de l'emploi
PCIE	Permis de conduire informatique européen
PEC	Plan d'encadrement individuel des demandeurs d'emploi
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
RMG	Revenu minimum garanti
SAPDE	Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi de l'ADEM
SCRIPT	Service de coordination de la recherche et de l'innovation pédagogiques et technologiques
SFA	Service de la Formation des Adultes du MENFP
SFP	Service de la Formation professionnelle du MENFP
SNAS	Service national d'Action sociale
SPOS	Service de Psychologie et d'Orientation Scolaires
STATEC	Service central de la Statistique et des Etudes Economiques
TIC	Technologies de l'information et de la Communication
UE	Union européenne
UEL	Union des entreprises luxembourgeoises