



## LES ACTIVITÉS DE L'ADMINISTRATION DE L'EMPLOI EN 2005

<b>Chapitre 1</b>	<b>EMPLOI ET CHOMAGE AU LUXEMBOURG</b>	<b>4</b>
<b>I.</b>	<b>Emploi au Luxembourg</b>	<b>4</b>
1.	Evolution de l'emploi salarié	4
2.	Données historiques 1975 - 2004	7
3.	Les travailleurs frontaliers	7
4.	Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier : concurrence sur le marché du travail	10
<b>II.</b>	<b>Le chômage au Luxembourg</b>	<b>13</b>
1.	Evolution du chômage	13
2.	Evolution du chômage indemnisé	24
3.	Evolution des mesures pour l'emploi	27
4.	Structure du chômage	32
<b>Chapitre 2</b>	<b>LES SERVICES DE L'ADEM</b>	<b>51</b>
<b>I.</b>	<b>Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi (SAPDE)</b>	<b>51</b>
1.	L'année 2005, chiffres et constats	54
2.	Le club emploi	59
<b>II.</b>	<b>Le service placement</b>	<b>61</b>
1.	La mission principale	62
2.	Aperçu général sur les mesures d'activation organisées par le service	63
3.	Mesures de (ré)insertion dans la vie active	78
4.	Actions de prospection	79
5.	Service social	97
6.	Bilan des activités des deux contrôleurs affectés à l'ADEM	99

<b>III.</b>	<b>Le service de la main-d'œuvre étrangère.....</b>	<b>100</b>
<b>IV.</b>	<b>Le service de maintien de l'emploi.....</b>	<b>101</b>
	1. Aide au réemploi (1989 – 2005).....	102
	2. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2005) .....	103
	3. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (loi du 23 juillet 1993) .....	103
	4. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi (règlement grand-ducal du 17 juin 1994) .....	104
	5. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-2005) .....	105
	6. Aides et primes de promotion de l'apprentissage (1987/88 - 2003/04) .....	106
	7. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté.....	107
	8. Chômage involontaire dû aux intempéries.....	108
	9. Aide à la création d'entreprise.....	108
<b>V.</b>	<b>Le service des prestations de chômage complet .</b>	<b>109</b>
	1. Indemnisation du chômage complet ( 1988- 2001 ) .....	109
	2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2005.....	110
	3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet .....	113
	4. Règlement CEE no 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté.....	114
	5. Règlement CEE no 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté.....	115
<b>VI.</b>	<b>Le service de l'emploi des jeunes .....</b>	<b>116</b>
<b>VII.</b>	<b>Le service de l'Orientation professionnelle .....</b>	<b>117</b>
	1. Les projets d'établissement avec les lycées techniques.....	117
	2. Information et orientation individuelles.....	118
	3. Apprentissage .....	123
	4. Autres activités : .....	125
	5. Coopération européenne.....	125
	6. Le service d'Orientation professionnelle de l'agence d'Esch/Alzette.....	126
<b>VIII.</b>	<b>Le service de l'emploi féminin .....</b>	<b>128</b>

<b>IX.</b>	<b>Le service des travailleurs handicapés .....</b>	<b>135</b>
	1. Procédure administrative .....	135
	2. Composition de la Commission médicale .....	135
	3. Composition de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.....	136
	4. Activités de la Commission médicale .....	136
	5. Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R .) .....	138
	6. Avis d'orientation et de reclassement professionnel.....	138
	7. Mesures prises en charge par le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.....	139
	8. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés .....	140
	9. Programme transnational de formation continuée pour l'accompagnement en formation professionnelle et à l'emploi .....	142
<b>X.</b>	<b>Le service des travailleurs à capacité de travail réduite .....</b>	<b>144</b>
	1. La Commission mixte .....	145
	2. L'indemnité compensatoire .....	154
	3. Les mesures prévues par la loi du 29 septembre 2003 applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement interne ou externe : .....	154
	4. Mesures de reconversion.....	154
	5. L'indemnité d'attente .....	155
	6. Recours.....	155
<b>XI.</b>	<b>Service de la médecine du travail .....</b>	<b>156</b>
	1. Examens médicaux réalisés pour le service placement. ....	156
	2. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs handicapés. ....	156
	3. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs à capacité de travail réduite .....	157
	4. Description de l'activité médicale du 1/01/01 au 31/12/05 :....	157
<b>XII.</b>	<b>Participation de l'ADEM au réseau EURES .....</b>	<b>158</b>
	1. Structure et objectifs .....	158
	2. Missions et moyens .....	159
	3. EURES au Luxembourg.....	160

# Chapitre 1 EMPLOI ET CHOMAGE AU LUXEMBOURG

## I. *Emploi au Luxembourg*

### 1. Evolution de l'emploi salarié

	2001	2002	2003	2004	Au 30/09/2005 (* 1000) <sup>3</sup>
	Taux de croissance (%) <sup>1</sup> et part des frontaliers <sup>2</sup>				
Emploi salarié intérieur	6,0	3,3	2,0	2,9	294,7
dont frontaliers	11,4	5,8	3,8	5,4	121,0
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois <sup>2</sup>	66,2	65,7	75,2	71,0	
Emploi total intérieur	5,6	3,1	1,8	2,9	315,1

Sources : STATEC /IGSS

1° *taux moyens ou moyennes annuelles, selon les notes de conjoncture du STATEC.*

2° *sur les créations nettes, c'est-à-dire par rapport aux stocks respectifs.*

3° *données IGSS au 30 juin 2004*

Dans le contexte de la très forte croissance économique de 1995 à 2000 (croissance moyenne du PIB dépassant les 6,0%), le marché du travail au Luxembourg a connu un dynamisme extraordinaire.

L'augmentation de l'emploi salarié intérieur au cours des années 1999 et 2000 est exceptionnelle.

Le ralentissement économique constaté depuis le début de l'année 2001 a entraîné, avec un certain retard, un tassement du rythme de la création d'emplois salariés, tassement qui s'est opéré en 2002 et qui s'est poursuivi en 2003.

L'année 2004 est celle de la reprise, qui se confirme au 1<sup>er</sup> semestre 2005.

Selon les informations statistiques du STATEC (Statnews n°51/2005), l'emploi salarié progresse de 3.1% en moyenne au 1<sup>er</sup> semestre 2005 contre 2.3% au 1<sup>er</sup> semestre 2004. Au 1<sup>er</sup> semestre 2005, l'emploi salarié intérieur (incluant les frontaliers étrangers travaillant au Luxembourg et excluant les fonctionnaires des institutions internationales et les luxembourgeois

travaillant à l'étranger) croît en moyenne de 3.1% par rapport à la même période de l'année précédente, passant de 279 043 à 287 773 personnes. En 2004, ce taux moyen semestriel s'établissait à 2.3%. Ces 8 730 emplois nets créés par rapport au 1er semestre 2004, sont occupés à 29% (2 521 personnes) par des résidents et à 71% (6 209 personnes) par des frontaliers. Les taux de croissance semestriels moyens respectifs s'établissent à 1.5% pour les premiers (contre 1.0 au 1er semestre 2004) et à 5.6% pour les frontaliers (contre 4.3% au 1er semestre 2004). Ce sont les frontaliers allemands qui continuent à enregistrer la croissance la plus importante (+9.4% contre +4.2% pour les frontaliers belges et +4.8% pour les français). L'analyse par sexe fait apparaître qu'en moyenne semestrielle, l'emploi salarié féminin connaît une progression de 3.5% (contre 2.5% en 2004) alors que l'emploi salarié masculin augmente de 2.9% (contre 2.2% en 2004).

Selon les dernières données de l'IGSS calculées au 30 septembre 2005, la situation est la suivante :

emploi intérieur total :	315 066
- dont : frontaliers	122 999, soit 39,0%
emploi intérieur salarié :	294 697
- dont : frontaliers	121 012, soit 41,1%

<b>Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars 2005</b>						
	Résidents	Frontaliers				Salariés
		France	Belgique	Allemagne	Total	Total
A Agriculture, chasse, sylviculture	848	138	167	96	401	<b>1.249</b>
B Pêche, aquaculture	2	0	1	0	1	<b>3</b>
C Industries extractives	187	83	14	41	138	<b>325</b>
D Industries manufacturières	15.208	10.499	4.459	3.835	18.793	<b>34.001</b>
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	931	29	15	30	74	<b>1.005</b>
F Construction	16.512	6.732	3.624	4.343	14.699	<b>31.211</b>
G Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	19.663	9.579	5.206	3.155	17.940	<b>37.603</b>
H Hôtels et restaurants	7.942	3.284	668	275	4.227	<b>12.169</b>
I Transports et communication	14.804	4.235	2.770	3.951	10.956	<b>25.760</b>
J Inter médiation financière	18.478	6 221	5.265	4.151	15.637	<b>34.115</b>
K Immobilier, location et services aux entreprises	17.852	14.088	6.360	2.434	22.882	<b>40.734</b>
L Administration publique	34.399	236	219	282	737	<b>35.136</b>
M Education	1.244	156	116	84	356	<b>1.600</b>
N Santé et action sociale	14.229	2.671	1.468	1.808	5.947	<b>20.176</b>
O Services collectifs sociaux et personnels	4.953	1.371	525	375	2.271	<b>7.224</b>
P Services domestiques	3.446	244	68	100	412	<b>3.858</b>
Q Activités extra- territoriales	577	216	72	26	314	<b>891</b>
Non-déterminés	629	245	237	114	596	<b>1.225</b>
<b>Total</b>	<b>171.904</b>	<b>60.027</b>	<b>31.254</b>	<b>25.100</b>	<b>116.381</b>	<b>288.285</b>

Source : IGSS Doc. A. Tibesar - Cellule EURES de l'ADEM

<b>Emploi salarié : évolution 2004 - 2005 (31 mars)</b>						
	<b>Résidents</b>	<b>Frontaliers</b>				<b>Salariés</b>
		<b>France</b>	<b>Belgique</b>	<b>Allemagne</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>
A Agriculture, chasse, sylviculture	-57	4	7	12	23	<b>-34</b>
B Pêche, aquaculture	0	0	1	0	1	<b>1</b>
C Industries extractives	-1	-2	-1	4	1	<b>0</b>
D Industries manufacturières	-622	34	96	388	518	<b>-104</b>
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	-26	2	2	3	7	<b>-19</b>
F Construction	114	213	172	315	700	<b>814</b>
G Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	-120	656	105	276	1.037	<b>917</b>
H Hôtels et restaurants	72	-136	-23	18	-141	<b>-69</b>
I Transports et communication	135	204	95	128	427	<b>562</b>
J Intermédiation financière	-23	383	188	295	866	<b>843</b>
K Immobilier, location et services aux entreprises	494	932	322	100	1.354	<b>1.848</b>
L Administration publique	517	32	16	20	68	<b>585</b>
M Education	43	29	11	23	63	<b>106</b>
N Santé et action sociale	2.788	279	205	343	827	<b>3.615</b>
O Services collectifs sociaux et personnels	-1 000	107	18	24	149	<b>-851</b>
P Services domestiques	81	22	8	20	50	<b>131</b>
Q Activités extra- territoriales	-371	-51	-13	-6	-70	<b>-441</b>
Non-déterminés	78	36	14	47	97	<b>175</b>
<b>Total</b>	<b>2.102</b>	<b>2.744</b>	<b>1.223</b>	<b>2.010</b>	<b>5.977</b>	<b>8.079</b>

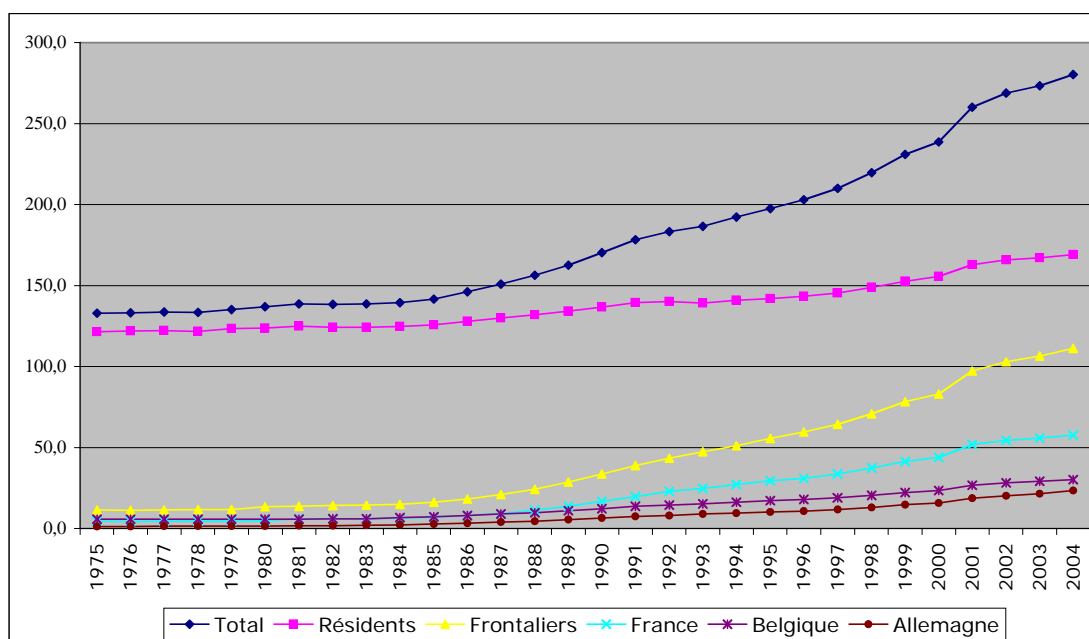
Source : IGSS Doc. A. Tibesar - Cellule EURES de l'ADEM

## 2. Données historiques 1975 - 2004

*NB : Les données au 31/12/2005 ne sont pas connues au moment de la rédaction de ce document.*

Depuis 1975, 147.000 emplois salariés ont été créés. 100.000 emplois ont été occupés par des travailleurs frontaliers, soit plus du double des emplois occupés par des résidents. Parmi ces derniers, une majorité sont des non-nationaux.

### Croissance de l'emploi salarié 1975 – 2004 (1975 = 100)



Sources : STATEC /IGSS

## 3. Les travailleurs frontaliers

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

Dans les régions de l'espace frontalier Sarre, Rhénanie-Palatinat, Lorraine et Wallonie, les taux de chômage de juin 2005 vont de 8.5% en Rhénanie-Palatinat à 18% en Wallonie. L'effectif des chômeurs est estimé à plus six cent mille personnes et la population totale est de l'ordre de 11 millions.

La Grande Région compte trois fois plus de chômeurs que le Luxembourg compte de travailleurs salariés résidents.

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.

Le taux de participation des non-résidents à l'emploi salarié intérieur est de l'ordre de 41% (au 30 septembre 2005 : plus de 121.000 travailleurs frontaliers), dépassant ainsi depuis trois ans, la proportion des salariés de nationalité luxembourgeoise (33%).

Au 31 mars 2005, 52% viennent de France, 27% de Belgique et 22% 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 67% de la main-d'œuvre occupée sur le territoire national.



## **Evolution de l'emploi salarié intérieur luxembourgeois sur les cinq dernières années 2000 – 2005 (situation au 31 mars).**

En 5 ans, 46 018 emplois salariés ont été créés dans le pays. Ces emplois ont été occupés par :

- 14.039 travailleurs résidents (31%)
- 31.979 travailleurs frontaliers (69%)

La croissance la plus forte a été enregistrée dans les branches NACE suivantes :

◦ K Immobilier, location et services aux entreprises	10.691
◦ N Santé et action sociale	6.710
◦ I Transports et communication	5.455
◦ J Intermédiation financière	5.522
◦ L Administration publique	5.205
◦ F Construction	5.163
◦ G Commerce, réparation automobile et articles dom.	4.332
◦ H Hôtels et restaurants	2.037
◦ O Services collectifs sociaux et personnels	918

L'accroissement de l'emploi salarié des résidents nationaux (luxembourgeois) est concentré dans 3 branches :

◦ L Administration	4.217
◦ N Santé et l'action sociale	2.819
◦ K Immobilier, location et services aux entreprises	586

En revanche, les Luxembourgeois ont « quitté », en termes de flux, 3 branches en croissance :

◦ D Industrie	- 2.576
◦ G Commerce	- 1.014
◦ J Intermédiation financière	- 576

Les frontaliers ont pris place dans les branches :

◦ K Immobilier, location et services aux entreprises	7.265
◦ G Commerce, réparation automobile et articles dom.	4.725
◦ J Intermédiation financière	4.446
◦ F Construction	4.128
◦ I Transports et communication	3.974
◦ D Industries manufacturières	2.909
◦ N Santé et action sociale	2.552

L'accroissement de l'emploi salarié des résidents non-nationaux est enregistré dans les branches :

◦ K Immobilier, location et services aux entreprises	2.840
◦ I Transports et communication	1.686
◦ J Intermédiation financière	1.352
◦ N Santé et action sociale	1.339
◦ F Construction	1.240
◦ H Hôtels et restaurants	1.033

## **4. Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier : concurrence sur le marché du travail**

### **4.1. Une aire de recrutement très large pour le Luxembourg**

La « photographie » du fichier des salariés que fait l'IGSS au 31 mars de chaque année montre que l'aire de recrutement des frontaliers est très grande. En date du 31 mars 2005, on constate par exemple que :

- 3.002 (9,6%) frontaliers résidant en Belgique ne sont pas domiciliés dans les provinces de Luxembourg et de Liège ;
- 2.181 (3,6%) frontaliers résidant en France ne sont pas domiciliés dans les départements limitrophes (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle).

Dans les mois qui suivent, certains de ces travailleurs frontaliers se rapprocheront du Luxembourg, voire même vont s'y établir. D'autres vont les remplacer. Le phénomène est donc complexe.

La croissance économique luxembourgeoise a eu pour conséquence le renchérissement des prix immobiliers. Des prix moins élevés, quoiqu'en augmentation (sauf en Allemagne), peuvent amener des personnes, qui trouvent un emploi au Luxembourg et qui viennent parfois de très loin, à s'installer en Lorraine, dans la Province de Luxembourg, en Sarre ou dans la région de Trèves.

### **4.2. Un tissu économique très international**

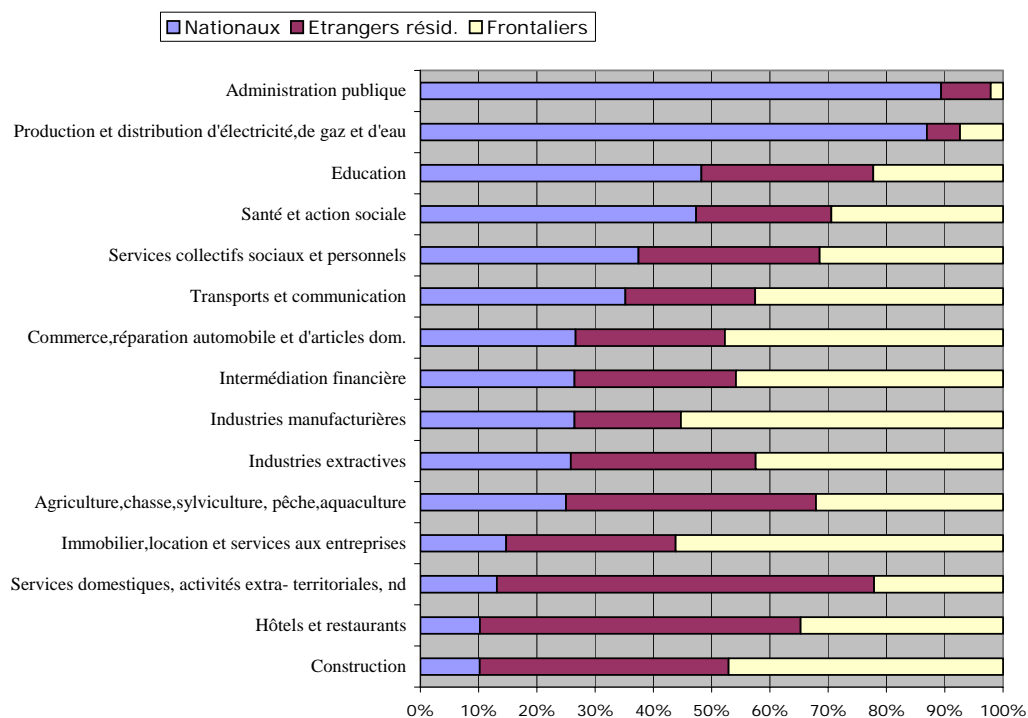
Les entreprises étrangères ont tendance à recruter dans leur pays d'origine : les frontaliers allemands ont suivi les banques allemandes ; les commerces ou les restaurants « *français* » recrutent en France.

La présence massive de non-nationaux dans des branches suivantes (au 31 mars 2005) :

° H Hôtellerie	(89,8 %)
° F Construction	(89,8 %)
° K Immobilier, location et services aux entreprises	(85,3 %)
° J Services financiers	(73,5 %)
° D Industries manufacturières	(72,6 %)

peut favoriser le recrutement de « bouche à oreille » dans les pays d'origine des salariés.

**Emploi salarié par secteur, nationalité et résidence au 31 mars 2005 - Source : IGSS**



### 4.3. Un chômage élevé dans la Grande Région

Il y avait, au 30 juin 2005, 669.000 demandeurs d'emplois (selon la définition la plus restrictive dans chaque entité) dans la Grande Région hors Luxembourg (Lorraine, Sarre, Rhénanie-Palatinat, Wallonie).

Le taux de chômage, à la même date, se présente comme suit :

Lorraine :	10,2 %
Sarre :	10,8 %
Rhénanie-Palatinat	8,5 %
Wallonie :	18,0 %

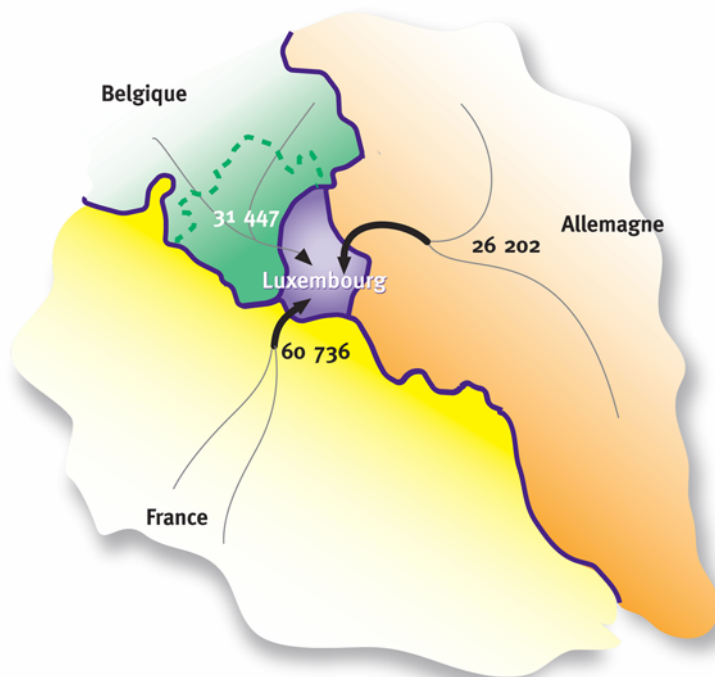
#### 4.4. Une inadéquation offre-demande

Tant dans le pays que dans le bassin de la Grande Région, la présence de demandeurs d'emploi va de pair avec certaines tensions sur le marché du travail dans certaines qualifications.

#### 4.5. Le recrutement à l'extérieur des frontières est un phénomène qui n'est pas propre au Luxembourg

La présence d'un nombre parfois très important de demandeurs d'emploi n'empêche pas le recours à la main-d'œuvre extérieure. Près de 20.000 frontaliers français travaillent en Wallonie, dans des arrondissements dans lesquels le taux de chômage va de 10 à 25 %.

Le travail frontalier  
au Grand-Duché de Luxembourg (30 juin 2005)



Source : IGSS - Carte : A. Tibesar & F. Jacquet (Cellule EURES de l'ADEM)

## II. Le chômage au Luxembourg

### 1. Evolution du chômage

Le tableau suivant présente le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés ou non-indemnisés, inscrits dans les services de l'ADEM à la date de chaque relevé statistique mensuel (fin de mois).

Les personnes inscrites à l'ADEM bénéficiant d'une « mesure pour l'emploi » ne sont pas comptabilisées dans ces effectifs.

Mois	Demandeurs d'emploi (1)				
	Hommes	Femmes	TOTAL	Evolution mensuelle en %	Taux de chômage (2)
janvier-04	4.985	4.128	9.113	9,0	4,4
février-04	4.898	4.014	8.912	-2,2	4,3
mars-04	4.863	3.886	8.749	-1,8	4,2
avril-04	4.777	3.883	8.660	-1,0	4,2
mai-04	4.400	3.679	8.079	-6,7	3,9
juin-04	4.380	3.646	8.026	-0,7	3,9
juillet-04	4.482	3.760	8.242	2,7	4,0
août-04	4.486	3.806	8.292	0,6	4,0
septembre-04	4.708	4.075	8.783	5,9	4,2
octobre-04	4.787	4.204	8.991	2,4	4,3
novembre-04	4.970	4.353	9.323	3,7	4,4
Décembre-04	5.185	4.241	9.426	1,1	4,5
janvier-05	5.503	4.383	9.886	4,9	4,7
février-05	5.597	4.348	9.945	0,6	4,8
mars-05	5.390	4.135	9.525	-4,2	4,5
avril-05	5.458	4.216	9.674	1,6	4,6
mai-05	5.229	4.212	9.441	-2,4	4,5
juin-05	5.103	4.124	9.227	-2,3	4,4
juillet-05	5.190	4.164	9.354	1,4	4,5
août-05	5.255	4.277	9.532	1,9	4,5
septembre-05	5.480	4.624	10.104	6,0	4,7
octobre-05	5.565	4.759	10.324	2,2	4,8
novembre-05	5.651	4.828	10.479	1,5	4,9
Décembre-05	5.837	4.816	10.653	1,7	5,0

(1) **Demandeurs d'emploi** : personnes sans emploi, disponibles pour le marché du travail, 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

(2) données STATEC

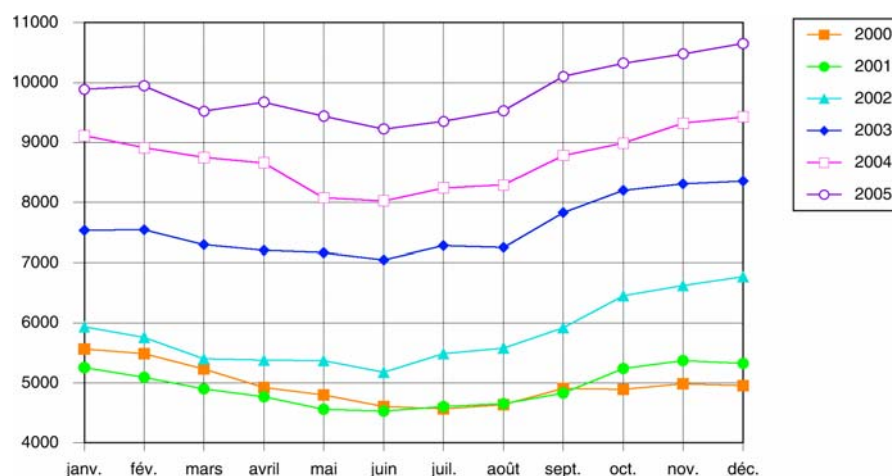
## L'évolution de la population des demandeurs d'emploi (1999-2005)

Année	Demandeurs d'emploi <sup>1</sup> (moyenne)	Variation par rapport à l'année précédente	Taux de chômage <sup>2</sup>
1999	5.351	- 3,3 %	2,9 %
2000	4.964	- 7,2 %	2,6 %
2001	4.927	- 0,7 %	2,5 %
2002	5.823	+ 18,2 %	2,9 %
2003	7.587	+ 30,3 %	3,7 %
2004	8.716	+ 14,9 %	4,2 %
2005	9.845	+ 13,0 %	4,7 %

Sources: 1. ADEM (demandeurs d'emploi)  
2. STATEC (taux de chômage)

La diminution continue du nombre de demandeurs d'emploi relevée à partir de 1997 devient insignifiante entre 2000 et 2001. En effet, en 2001, la baisse du nombre des personnes inscrites à l'ADEM n'est que de -0,7% et est donc peu importante comparée aux années précédentes. Les taux de chômage annuels moyens pour les années 2000 et 2001 sont respectivement de 2,6% et 2,5%.

### Evolution du chômage depuis 2000



C'est à **partir du mois de juillet 2001** que la baisse de la conjoncture a commencé à exercer ses effets sur le niveau du chômage. Le phénomène s'est accéléré au cours de l'année 2002 et s'est poursuivi tout au long de 2003.

D'une manière générale, les fluctuations saisonnières se ressemblent fortement : on note une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en début (mois de janvier) et en fin d'année (2<sup>e</sup> semestre), alors que pour les saisons de printemps et d'été, les effectifs de personnes inscrites à l'ADEM sont plus faibles. Si cette allure de la courbe est respectée pour la période sous revue, force est toutefois de constater qu'à chaque fin de mois, depuis

octobre 2001, le nombre des chômeurs dépasse à chaque fois le nombre des inscrits répertoriés au cours du même mois de l'année précédente.

La progression du chômage est particulièrement importante en 2003. A l'exception du dernier trimestre 2003, les diminutions des populations enregistrées sont de moindre envergure et les augmentations sont nettement bien plus marquées qu'au cours des années antérieures. La croissance de l'emploi salarié intérieur de l'ordre de 2% n'a pas permis d'enrayer cette évolution à la hausse du chômage. Ainsi pour cette même année, le nombre moyen de demandeurs d'emploi enregistrés (soit 7.587 personnes) dépasse de 30,3% l'effectif de 2002 (+1.764 unités).

Les signes de reprise économique des années 2003 et 2004 produisent leurs effets. Des améliorations se constatent sur le front de l'emploi depuis le mois de mars 2004 mais elles sont trop faibles pour faire diminuer le chômage. La population des demandeurs d'emploi enregistrés augmente toujours mais sa progression est devenue plus lente. En 2004, l'effectif moyen des chômeurs enregistrés est de 8.716, soit une augmentation de l'ordre de 15 % (+1.129 personnes) par rapport à l'année précédente.

Même constat pour l'année 2005. la situation concernant l'emploi total intérieur s'améliore par rapport à 2004 : le taux de variation annuel moyen est estimé à +3,2%.

En revanche, tel n'est pas le cas pour le chômage enregistré. La différence entre les effectifs inscrits en janvier et décembre 2005 s'élève à 767 unités (+7,8%) contre +313 unités (+3,4%) en 2004. Le nombre moyen des chômeurs inscrits en 2005 dépasse de 13% celui de l'année antérieure : l'écart est exactement le même (+1.129 personnes) qu'en 2004 par rapport à 2003. Fin décembre 2005, le taux de chômage est de 5%, soit l'équivalent de 10.653 demandeurs d'emploi.

Mois	Inscriptions (1)					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
janvier	1.478	1.416	1.688	1.925	2.039	2.039
février	1.150	1.025	1.043	1.361	1.375	1.553
mars	1.198	1.049	1.113	1.355	1.626	1.492
avril	932	1.050	1.076	1.338	1.351	1.539
mai	1.072	1.048	1.000	1.244	1.268	1.536
juin	788	995	1.017	1.209	1.333	1.391
juillet	979	1.059	1.258	1.471	1.360	1.544
août	1.005	1.079	1.175	1.303	1.487	1.652
septembre	1.361	1.366	1.677	2.113	2.214	2.217
octobre	1.409	1.660	1.909	1.918	1.896	2.002
novembre	1.219	1.356	1.494	1.595	1.662	1.890
décembre	984	1.020	1.391	1.575	1.427	1.576
Moyenne	<b>1.131</b>	<b>1.177</b>	<b>1.320</b>	<b>1.534</b>	<b>1.587</b>	<b>1.703</b>

(1) Inscriptions : effectif des personnes sans emploi, à la recherche d'un emploi qui se sont inscrites auprès des bureaux de placement au cours du mois.

En ce qui concerne les flux des demandeurs d'emploi qui s'adressent aux bureaux de placement de l'ADEM, on retient pour la période 1997 à 2000 une baisse constante des inscriptions. Le nombre moyen mensuel des inscriptions passe de 1.600 en 1997 à 1.131 unités en 2000. La tendance à la hausse des flux des entrants se manifeste dès le mois d'avril 2001. L'augmentation est de 4% (46 inscriptions supplémentaires en moyenne par mois) en 2001 comparée à l'année antérieure.

Tout au long de l'année 2002, les flux sont d'un niveau élevé faisant en sorte que l'effectif moyen de personnes s'inscrivant à l'ADEM s'élève à 1.320 par mois, soit une augmentation de 12,2% (+ 143 unités par mois) par rapport à 2001.

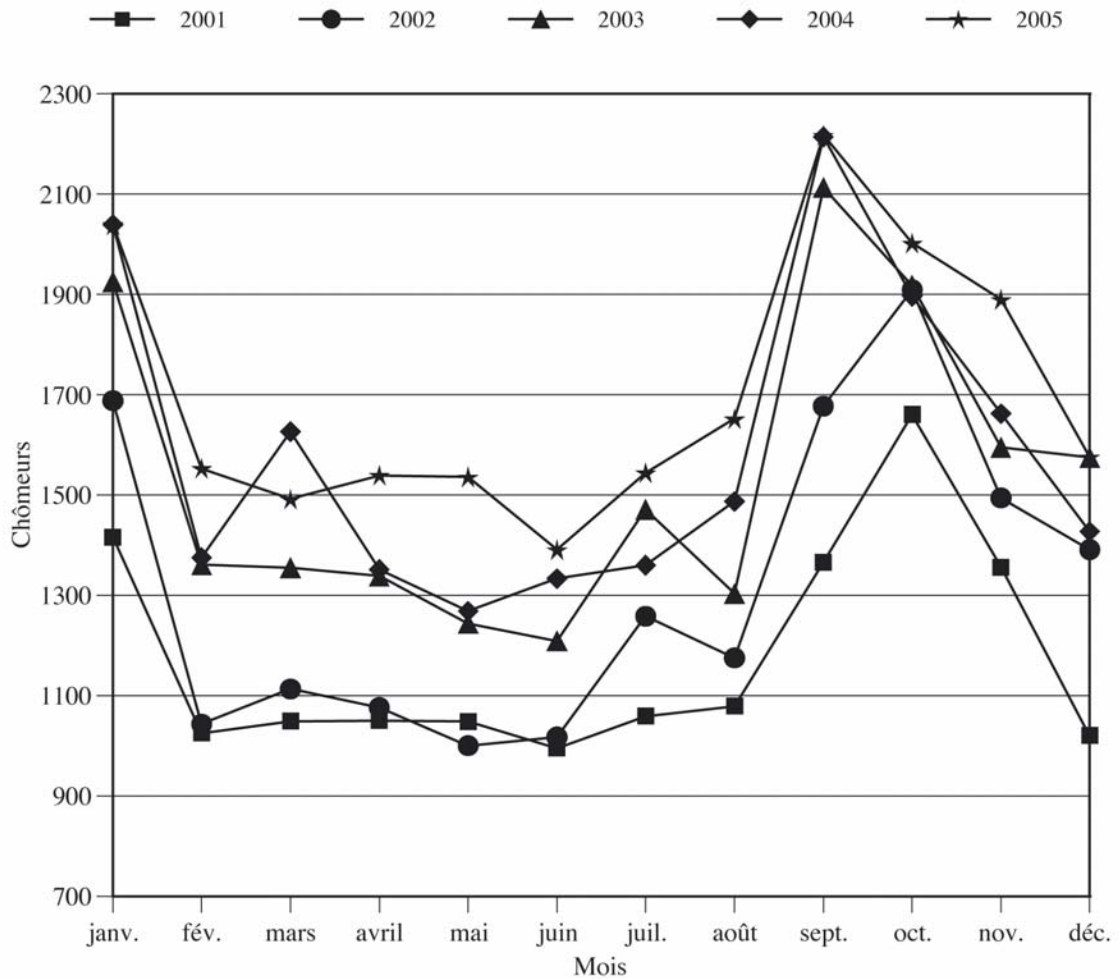
L'afflux des personnes à la recherche d'un emploi s'est amplifié en 2003. Pour chacun des mois, le nombre d'enregistrements dépasse celui du mois correspondant de l'année précédente. En moyenne, le Service Placement de l'ADEM constitue 1.534 dossiers par mois, soit un volume dépassant de 16,2% (+214 unités par mois) celui de 2002.

Les volumes d'inscriptions notés mensuellement en 2004 sont moins importants et de nature plus erratique. Globalement, le nombre des inscriptions dépasse, en moyenne, de 53 unités par mois celui de 2003 (+3,5%).



Le mouvement à la hausse se poursuit en 2005. Le nombre moyen par mois des inscriptions s'élève à 1.703 et est de 116 unités supérieur à l'afflux moyen noté en 2004, soit un taux d'accroissement de 7,3%. Le développement de l'emploi total n'a donc pas permis d'enrayer cette progression. A rappeler aussi que pour cette année 2005, l'augmentation de la population des demandeurs d'emploi enregistrés sur les registres de l'ADEM (stocks en fin de mois) est de 13% en moyenne pour les 12 mois.

### Evolution des inscriptions depuis 2001



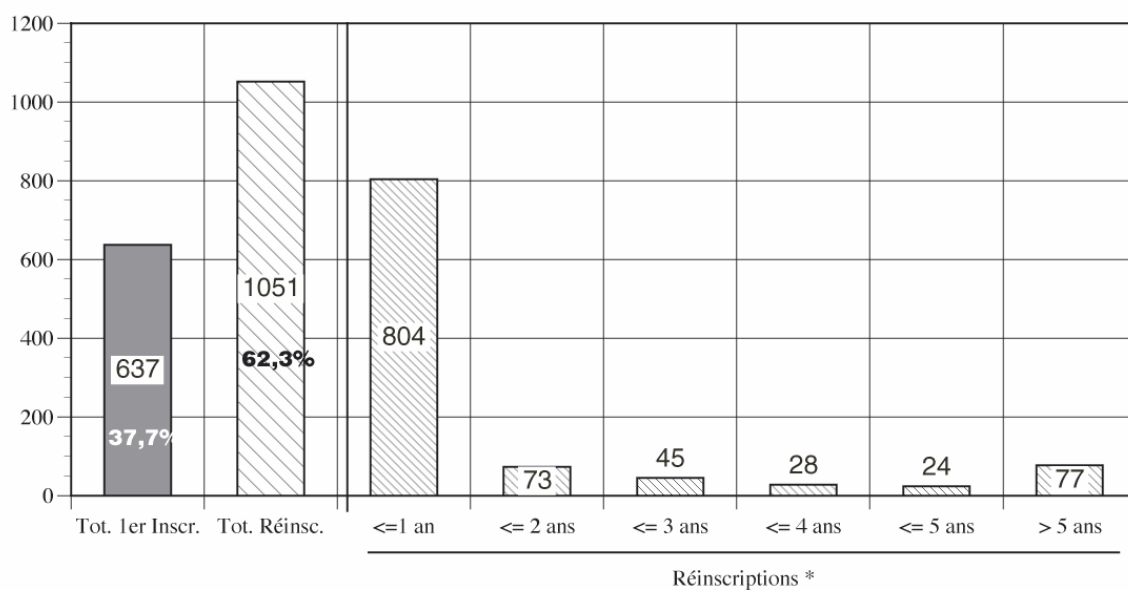
L'analyse des volumes d'inscriptions de 2005 permet de dégager que, dans 37,7% des cas on est en présence d'une première inscription. Autrement, pour 62,3% des demandeurs d'emploi qui s'adressent à l'ADEM, il s'agit d'une réinscription.

### Inscriptions et réinscriptions – Année 2005

Age (ans)	Première inscription	Réinscription (en année)							Total
		Total	<=1	<= 2	<= 3	<= 4	<= 5	> 5	
-20	119	130	124	5	1	0	0	0	249
21-25	129	219	185	15	10	4	3	2	348
26-30	87	167	128	12	6	5	4	12	254
31-40	137	280	195	21	14	9	8	33	417
41-50	107	191	132	16	10	7	6	20	298
51-60	55	63	39	4	4	3	3	10	118
61 et +	3	1	1	0	0	0	0	0	4
<b>Total</b>	<b>637</b>	<b>1051</b>	<b>804</b>	<b>73</b>	<b>45</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>77</b>	<b>1688</b>

Délai de réinscription calculé entre la nouvelle date d'inscription et la précédente date de clôture.

### Inscriptions et réinscriptions – Année 2005



\* Réinscription : délai entre la nouvelle date d'inscription et la précédente date de clôture du dossier.

<b>Mois</b>	<b>Assignations (1)</b>					
	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
<i>janvier</i>	4.322	4.787	5.115	4.359	4.741	4.891
<i>février</i>	5.015	3.621	4.218	3.824	4.597	4.612
<i>mars</i>	4.987	4.623	5.112	4.066	5.476	5.080
<i>avril</i>	3.801	3.693	4.203	4.480	4.430	5.617
<i>mai</i>	5.184	4.624	4.294	3.594	4.436	4.954
<i>juin</i>	3.587	3.507	3.999	3.513	4.482	5.046
<i>juillet</i>	3.914	2.930	4.171	4.580	4.291	4.027
<i>août</i>	3.764	3.339	3.534	2.768	4.272	4.280
<i>septembre</i>	4.067	3.897	3.707	4.769	5.340	5.399
<i>octobre</i>	4.980	4.702	4.781	5.205	5.434	5.360
<i>novembre</i>	4.463	3.664	3.832	4.109	4.447	5.035
<i>décembre</i>	3.159	2.678	2.833	3.126	3.392	4.085
<i>Moyenne</i>	<b>4.270</b>	<b>3.839</b>	<b>4.150</b>	<b>4.033</b>	<b>4.612</b>	<b>4.866</b>

**(1)Assignations** : total des propositions d'emploi et des convocations à des actions de recrutement transmises aux demandeurs d'emploi au cours du mois.

En 2000, alors que le nombre des demandeurs d'emploi et le nombre des inscriptions diminuent (de respectivement  $-7,2\%$  et  $-12\%$ ), le volume des opérations d'assignation reste stable comparé à celui de 1999 (4.283 tentatives de placement). Ainsi, le nombre moyen d'assignations par demandeur est en progression entre 1999 et 2000.

Pour 2001, on note une diminution de  $10,1\%$  du nombre moyen des assignations comparé à 2000. L'évolution économique marque bien les activités de l'Administration. A l'exception du mois de janvier, cette diminution des assignations se vérifie pour chaque mois de l'année 2001 comparé au mois correspondant de l'année précédente.

On admet que les activités d'intermédiation (rapprochement des offres et des demandes d'emploi) sont liées au volume des offres d'emploi déclarées aux services de l'ADEM. Ainsi, si les possibilités d'emploi provenant des entreprises deviennent moins nombreuses, il y a une répercussion automatique sur le nombre des assignations possibles.

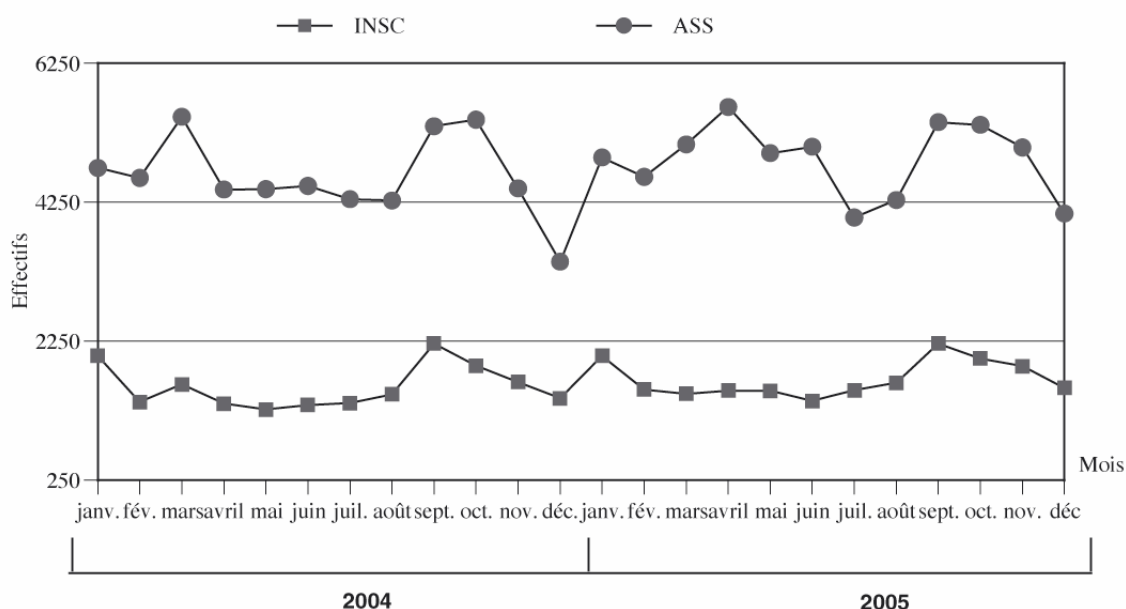
Ce lien est certainement vrai pour 2001 mais l'année 2002 ne confirme pas nécessairement une telle relation directe et immédiate. En effet, nonobstant le fait que le nombre de postes vacants proposés à l'ADEM (voir ci-après) a nettement diminué, le volume des rapprochements des offres et des demandes d'emploi a crû de  $8,1\%$ , soit 311 activités en plus en moyenne par mois.

Par contre, le 1er semestre de 2003 se caractérise par un recul de 11,5 % des tentatives de placement par rapport à la même période de l'année précédente. Ceci est équivalent à presque 520 assignations en moins par mois. Ce recul a été, en partie, compensé par l'augmentation du volume des assignations observée au cours des 4 derniers mois de l'année qui peut être interprétée comme le reflet d'une lente reprise économique s'annonçant dans certains secteurs. Globalement, le nombre mensuel moyen des assignations opérées en 2003 s'élève à 4.033, soit une diminution de 2,8% par rapport à 2002 (-117 assignations en moins par mois).

Tout au long de 2004, on note un regain d'importance bien marqué des activités d'intermédiation. Le volume des assignations dépasse de 14,4% le nombre des activités réalisées en 2003 (soit, en moyenne, un plus de 579 opérations par mois).

En 2005, les activités de placement continuent à se développer mais à un taux de croissance moindre. Les opérations d'assignation augmentent en moyenne de 5,5%. Avec 4.866 assignations en moyenne par mois, le nombre dépasse de 254 unités celui de l'année antérieure. On note encore, comme à l'accoutumée, que les tentatives de placement sont moins nombreuses en juillet et août ainsi qu'au mois de décembre.

### Evolution des inscriptions et des assignations en 2004 et 2005



<b>Mois</b>	<b>Poste vacants déclarés à l'ADEM</b>									
	<b>2001</b>		<b>2002</b>		<b>2003</b>		<b>2004</b>		<b>2005</b>	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
<i>janvier</i>	1.599	726	1.487	665	1.281	621	1.155	562	1.298	623
<i>février</i>	1.538	649	1.303	584	1.142	515	1.091	570	1.188	625
<i>mars</i>	2.027	788	1.391	635	1.255	567	1.361	630	1.419	731
<i>avril</i>	1.091	529	1.282	661	1.145	553	1.085	559	1.631	766
<i>mai</i>	2.304	734	1.210	584	1.014	533	1.410	622	1.812	704
<i>juin</i>	1.283	557	1.344	524	798	455	1.131	599	1.417	680
<i>juillet</i>	1.294	552	1.281	561	1.135	585	1.181	619	1.299	653
<i>août</i>	1.089	493	847	423	846	414	1.155	506	1.269	595
<i>septembre</i>	986	492	896	480	1.172	598	1.424	695	1.448	703
<i>octobre</i>	1.026	553	1.028	558	1.145	557	1.210	617	1.367	686
<i>novembre</i>	924	505	766	453	895	466	968	580	1.531	665
<i>décembre</i>	794	404	797	355	622	400	865	472	1.240	577
<i>Moyenne</i>	<b>1.330</b>	<b>582</b>	<b>1.136</b>	<b>540</b>	<b>1.038</b>	<b>522</b>	<b>1.170</b>	<b>586</b>	<b>1.410</b>	<b>667</b>

(1) Postes : postes vacants déclarés à l'ADEM par les employeurs au cours du mois

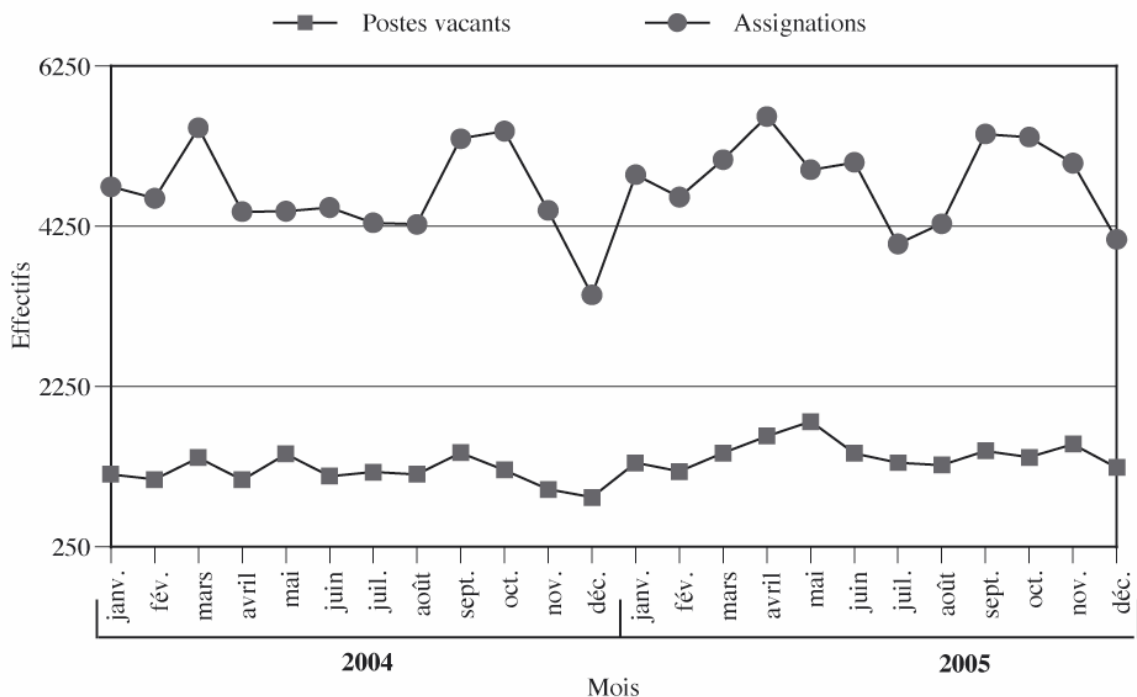
(2) Entreprises : entreprises différentes ayant déclaré une ou plusieurs offres d'emploi à l'ADEM au cours du mois

Entre 1999 et 2000, les déclarations des vacances d'emploi faites par les entreprises se maintiennent à des niveaux très élevés (respectivement 1.625 et 1.620 offres en moyenne par mois).

En revanche, l'année 2001 se caractérise par une forte diminution du nombre de postes proposés à l'ADEM (-17,9%). Parallèlement, on note une baisse du nombre d'entreprises proposant ces postes (-17,4%). La proportion moyenne d'offres d'emploi par entreprise est par contre assez semblable à celles des autres années et s'élève à 2,3 postes par entreprise.

Le tassement du rythme des déclarations d'emplois se poursuit tout au long de l'année 2002. Le volume de postes vacants se chiffre à 1.136 offres en moyenne par mois, ce qui représente une diminution de 14,6% (194 unités). Le nombre moyen d'entreprises en contact tous les mois avec l'ADEM s'élève à 540 (soit -7,2% par rapport en 2001). Le nombre moyen d'offres d'emploi déclarées par entreprise s'élève à 2,1.

## Postes vacants et assignations en 2004 et 2005



L'année 2003 se solde par un recul de 8,6% (diminution de 98 unités par mois) des offres d'emploi déposées à l'ADEM (en moyenne : 1.038 offres par mois). Au cours d'un mois, 522 entreprises différentes s'adressent aux services de l'Administration, chaque employeur déclarant en moyenne 2 postes vacants.

Depuis le mois de mars 2004, les nombres des offres d'emplois déclarés dépassent ceux des mois correspondants de l'année 2003. Ce regain d'activité est tel, qu'en moyenne, la progression des déclarations s'élève à 132 unités par mois, soit une augmentation de 12,7%. Ainsi, en 2004, 1.170 offres d'emploi ont été transmises chaque mois aux services de placement de l'Administration (contre 1.038 en 2003). En moyenne, une déclaration concerne 2 postes vacants.

Les activités ne fléchissent pas en 2005. Les enregistrements d'offres d'emploi sont plus nombreux qu'en 2004. En moyenne, les employeurs transmettent chaque mois 1.410 vacances d'emploi aux services de l'Administration (+240 unités par mois ; +20,5% par rapport à 2004). On retient 2,1 emplois par entreprise.

Offres d'emploi et secteur d'activité des entreprises ayant déclaré des postes vacants							
Secteurs d'activité (NACE)		Total des offres d'emploi déclarées au cours du 4 <sup>e</sup> trimestre de l'année					
		2003	%	2004	%	2005	%
A	Agriculture, chasse, Sylviculture, pêche, aquaculture	6	0,2	5	0,2	3	0,1
C	Industries extractives	0	0,0	0	0,0	0	0,0
D	Industries manufacturières	231	8,7	218	7,2	336	8,1
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	0	0,0	5	0,2	5	0,1
F	Construction	169	6,3	164	5,4	263	6,3
G	Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	337	12,7	356	11,7	434	10,5
H	Hôtels et restaurants	222	8,3	189	6,2	207	5,0
I	Transports et communication	110	4,1	151	4,9	140	3,4
J	Intermédiation financière	236	8,9	259	8,5	490	11,8
K	Immobilier, location et services aux entreprises	471	17,7	669	22,0	1.033	25,0
L	Administration publique	77	2,9	207	6,8	197	4,8
M	Education	59	2,2	43	1,4	96	2,3
N	Santé et action sociale	159	6,0	222	7,3	392	9,5
O	Services collectifs sociaux et personnels	188	7,1	184	6,0	112	2,7
P	Services domestiques*	-	-	-	-	-	-
Q	Activités extra- territoriales	16	0,6	27	0,9	8	0,2
	Non-déterminés	381	14,3	344	11,3	422	10,2
	<b>Total</b>	<b>2.662</b>	<b>100%</b>	<b>3.043</b>	<b>100%</b>	<b>4.138</b>	<b>100%</b>

\* On constate que pour un nombre élevé d'employeurs les codes NACE, qui sont repris des fichiers du Centre informatique de l'Etat (CIE), font défaut (P « Service domestiques »). Il s'agit dans la majorité des cas d'employeurs privés qui n'ont pas la qualité de commerçant/artisan (« Non déterminé »).

Un intérêt particulier revient à l'analyse des offres d'emploi déclarées ventilées en fonction des secteurs d'activité des entreprises qui se sont adressées à l'ADEM. A relever que le total des postes annoncés vacants à l'Administration au cours du 4<sup>e</sup> trimestre de 2005 a augmenté de 36% par rapport à la même période de l'année 2004, reflet d'un net regain des activités.

Les soins collectifs sociaux et personnels, les transports et communications et l'administration publique ne sont pas à l'origine de l'accroissement des possibilités d'emploi. Les augmentations en volume sont les plus marquées pour l'immobilier et les services aux entreprises, l'intermédiation financière, la santé et l'action sociale ainsi que les industries manufacturières.

## 2. Evolution du chômage indemnisé

Les chômeurs indemnisés sont les chômeurs 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.

Mois	Chômeurs indemnisés				dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	TOTAL	Evolution mensuelle	
janvier-04	2.692	2.160	4.852	8,3	391
février-04	2.681	2.155	4.836	-0,3	378
mars-04	1.649	2.113	4.762	-1,5	414
avril-04	1.610	2.032	4.642	-2,5	440
mai-04	1.508	1.997	4.505	-3,0	488
juin-04	2.513	2.035	4.548	1,0	474
juillet-04	2.511	2.028	4.539	-0,2	376
août-04	2.558	2.030	4.588	1,1	377
septembre-04	2.538	2.034	4.572	-0,3	430
octobre-04	2.572	2.124	4.696	2,7	447
novembre-04	2.656	2.250	4.906	4,5	419
Décembre-04	2.820	2.286	5.106	4,1	377
janvier-05	3.044	2.343	5.387	5,5	449
février-05	3.177	2.352	5.529	2,6	460
mars-05	3.122	2.241	5.363	-3,0	452
avril-05	3.059	2.216	5.275	-1,6	490
mai-05	2.956	2.208	5.164	-2,1	480
juin-05	2.910	2.225	5.135	-0,6	466
juillet-05	2.844	2.206	5.050	-1,7	391
août-05	2.882	2.200	5.082	0,6	372
septembre-05	2.893	2.297	5.190	2,1	431
octobre-05	2.839	2.335	5.174	-0,3	416
novembre-05	2.929	2.470	5.399	4,3	403
décembre-05	3.089	2.500	5.589	3,5	345



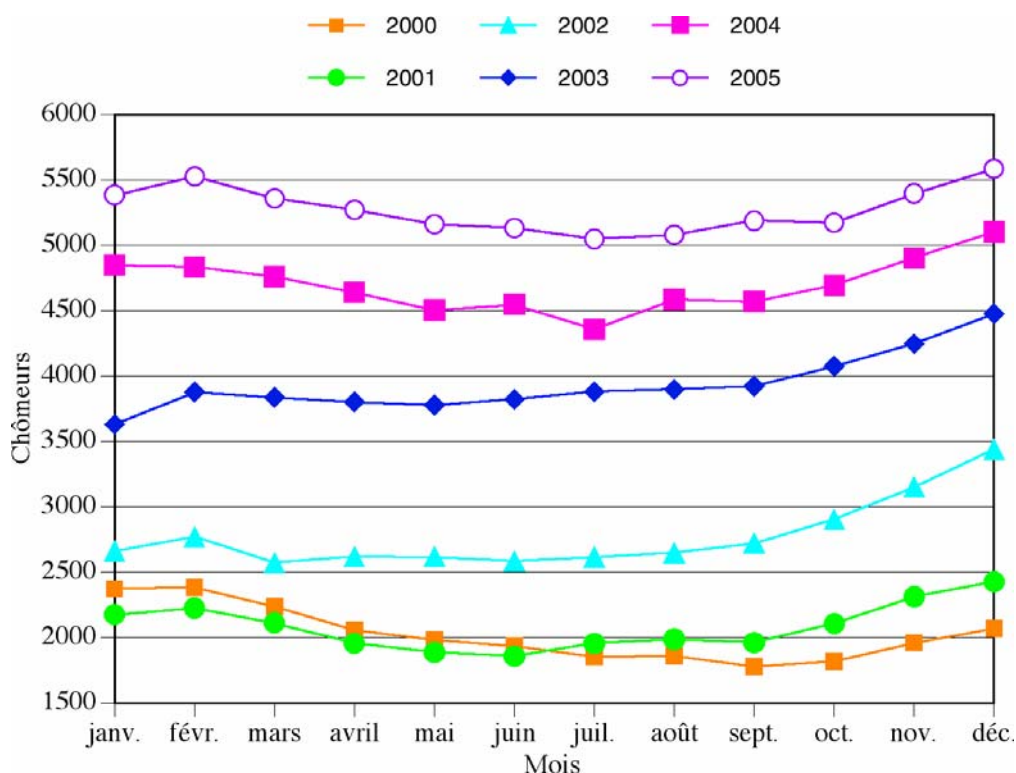
## Chômage indemnisé : 2000-2005

	Demandeurs d'emploi indemnisés <sup>1</sup>				Dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	Total	Evolution (%)	
<b>Moy. 2000</b>	1.014	1.011	2.025	-8,9	231
<b>Moy. 2001</b>	1.083	997	2.080	2,7	262
<b>Moy. 2002</b>	1.539	1.237	2.775	33,4	327
<b>Moy. 2003</b>	2.190	1.749	3.938	41,9	359
<b>Moy. 2004</b>	2.609	2.104	4.713	19,7	418
<b>Moy. 2005</b>	2.979	2.299	5.278	12,0	430

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.

### Evolution du chômage indemnisé depuis 2000



Entre 1998 et 2000, une baisse du nombre des personnes bénéficiant de l'indemnité de chômage complet (en moyenne -17,3%) est observée. Ce recul se poursuit pendant le premier semestre 2001, mais à partir de juillet une augmentation constante est enregistrée. Les chiffres du troisième trimestre 2001 sont proches de ceux de l'année 1999 et ceux du quatrième trimestre équivalent pratiquement à ceux de 1998.

L'année 2002 se caractérise par une croissance de 33,4% de la population des personnes touchant l'indemnité de chômage complet. Le nombre mensuel moyen de personnes indemnisées s'élève à 2.775 (+ 695 unités par rapport à 2001).

En 2003, aucun relâchement de cette évolution n'est constaté. Les accroissements par rapport aux mêmes périodes antérieures sont très nets. Cette recrudescence bien marquée fait, qu'en moyenne, le nombre des inscrits bénéficiant de l'indemnité passe à 3.938, soit 1.163 unités de plus par rapport à l'année antérieure (+41,9%).

Pour la période plus récente, tout comme pour la population totale des demandeurs d'emploi, les progressions sont moins importantes.

Entre janvier et décembre 2004, l'effectif moyen des inscrits indemnisés s'élève à 4.713, soit une augmentation de 19,7% (+775 unités) par rapport à la même période de l'année antérieure.

En 2005, la croissance de la population des demandeurs d'emploi indemnisés passe à 12%. En moyenne, à chaque fin de mois, 5.278 personnes bénéficient d'une indemnité de chômage complet. En faisant abstraction des personnes qui touchent l'indemnité de chômage tout en étant en mesure en faveur de l'emploi, les chômeurs indemnisés représentent 49,2% du total des demandeurs d'emploi enregistrés.

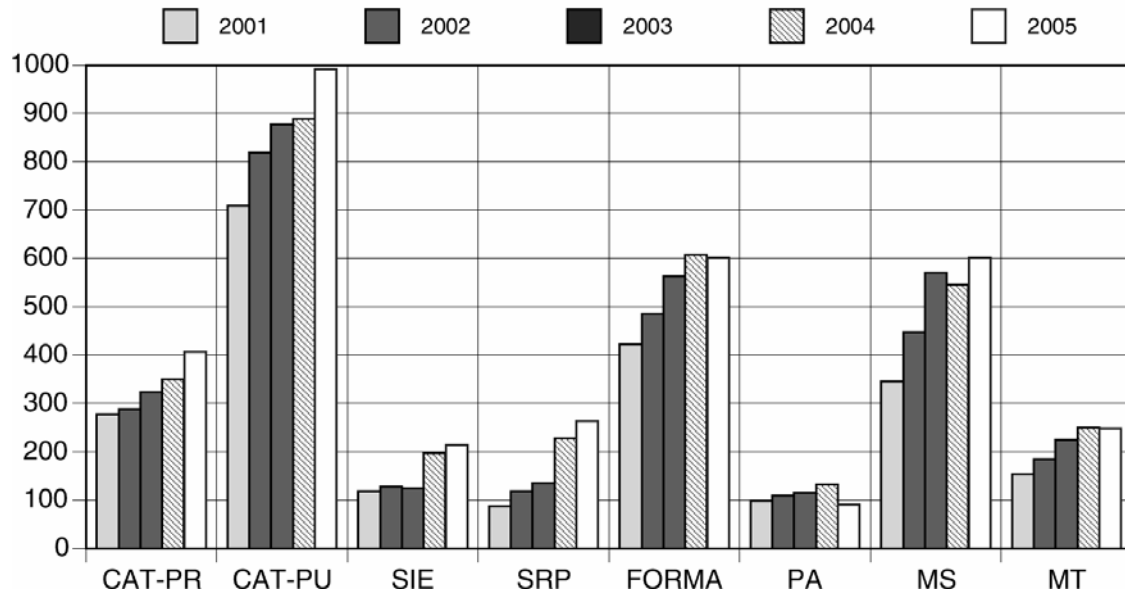
### 3. Evolution des mesures pour l'emploi

Mois	Mesures pour l'emploi									
	CAT PR*	CAT PU*	SIE*	SRP	FORMA	Dont AP	PA	MS	MT	TOTAL
jan-04	292	885	136	169	578	191	128	564	236	2.988
fév-04	292	913	136	178	572	187	127	561	236	3.015
mars-04	329	903	144	188	637	195	127	573	239	3.140
avr-04	346	916	184	214	606	191	124	541	251	3.182
mai-04	372	935	182	214	633	188	133	559	265	3.293
juin-04	375	914	205	218	597	183	137	539	258	3.243
juil-04	372	902	209	235	454	192	134	531	248	3.085
aoû-04	364	817	227	247	437	195	128	55	247	2.972
sep-04	341	824	229	258	570	216	132	547	251	3.152
oct-04	355	845	222	269	779	232	136	535	256	3.397
nov-04	375	897	243	278	749	215	138	538	249	3.467
déc-04	382	907	249	268	675	229	140	558	249	3.428
jan-05	397	940	244	257	663	231	128	562	269	3.460
fév-05	385	964	257	258	678	225	118	558	264	3.482
mars-05	380	984	247	260	650	225	109	569	266	3.465
avr-05	410	980	218	259	677	222	96	564	264	3.468
mai-05	415	1.005	212	269	666	216	90	574	257	3.488
juin-05	440	1.033	197	270	624	216	82	606	258	3.510
juil-05	436	997	198	268	460	201	77	649	250	3.335
aoû-05	405	954	189	258	439	205	72	639	244	3.200
sep-05	403	968	196	261	537	215	68	629	241	3.303
oct-05	408	988	198	263	621	219	80	626	235	3.419
nov-05	407	1.051	205	266	644	188	84	632	215	3.504
déc-05	400	1.042	208	269	551	192	80	616	212	3.378

#### Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2000-2005

Moy. annuelle	CAT PR	CAT PU	SIE	SRP	FORMA	PA	MS	MT	TOTAL
1999	343	672	99	46	256	85	114	174	1.751
2000	306	668	87	60	362	94	200	145	1.922
2001	277	710	118	87	423	98	345	153	2.210
2002	288	819	127	118	486	109	447	185	2.580
2003	323	877	124	135	563	115	571	224	2.931
2004	350	888	197	228	607	132	546	249	3.197
2005	407	992	214	263	601	91	602	248	3.418

## Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2001-2005



**CAT-PR** (Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur privé) - pour demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant, dans une entreprise privée pendant les heures de travail, une initiation pratique rémunérée facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active.

**CAT-PU** (Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur public) - pour demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant, dans le secteur public pendant les heures de travail, une initiation pratique rémunérée facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active.

**SIE** (Stage d'Insertion en Entreprise) - pour demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant une formation théorique et pratique dans le cadre d'un placement en stage indemnisé auprès d'un employeur.

**SRP** (Stage de Réinsertion Professionnelle) - pour demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans recevant une formation théorique et pratique dans le cadre d'un placement en stage indemnisé auprès d'un employeur.

**FORMA** - mesures de formation réalisées afin de permettre une meilleure intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail (y compris l'apprentissage pour adultes : personnes enregistrées à l'ADEM, à la charge du Fonds pour l'Emploi, suivant des cours de formation dans le cadre de l'apprentissage pour adultes préparant aux certificats :certificat d'initiation technique (CITP), certificat de capacité manuelle (CCM), certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP)).

**PA** (Pool des Assistants) - pool de personnes rémunérées, chargées d'assister les directeurs des établissements post primaires dans la surveillance et dans les domaines périscolaire et administratif.

**MS** (Mesures Spéciales) - pour demandeurs d'emploi non-indemnisés par l'ADEM, pris en charge par des associations sans but lucratif.

**MT** (Mises au Travail) - occupation à des travaux d'utilité publique de demandeurs d'emploi indemnisés (bénéficiant de l'indemnité de chômage complet).

Les mesures en faveur de l'emploi mises en œuvre par l'Administration de l'Emploi sont très diverses par leurs objectifs, leurs durées et leurs contenus et ne se prêtent guère à une simple addition.

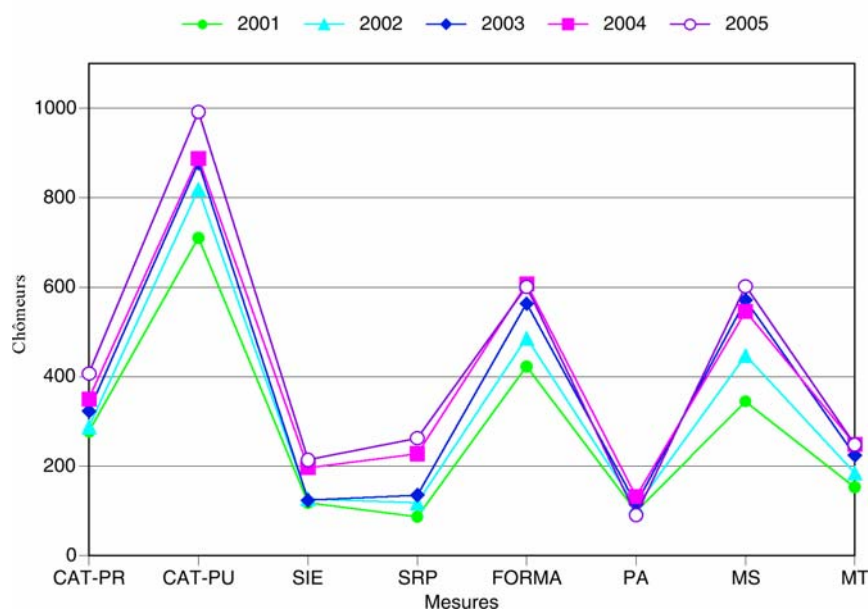
Néanmoins, si l'on considère cette somme comme un indicateur global pour les mesures d'activation organisées à l'intention de différents groupes cibles, on observe depuis 2001 une augmentation continue du nombre de personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi. En 2003, en moyenne, 2.931 personnes ont été affectées à une mesure pour l'emploi (+14% (351 personnes) par rapport à 2002). Les augmentations sont de 17% en 2002 (370 personnes) et de 15% en 2001 (+288 personnes).

Le recours à ces actions comme instrument de politique pour l'emploi est à placer dans le contexte de la recrudescence du chômage et à relier à l'idée de faciliter aux concernés l'accès au marché du travail et d'augmenter leur employabilité conformément aux « lignes directrices » que les services publics de l'emploi sont appelés à mettre en œuvre.

On note toutefois pour la période plus récente une décélération. En 2004, en moyenne 3.197 personnes bénéficient d'une mesure d'activation définie ci-avant (+9,1% par rapport à 2003 ; soit +266 personnes). Aussi, l'accroissement de la population des demandeurs d'emploi enregistrés (+14,9%) dépasse-t-il l'augmentation de l'effectif des personnes bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi.

En 2005, le taux de croissance descend à 6,9%, soit en moyenne 221 personnes en mesure en plus par rapport à 2004. Le nombre moyen de demandeurs d'emploi affectés à une telle action d'activation est de 3.418 (contre 3.197 en 2004).

### Evolution des mesures pour l'emploi depuis 2001



Le graphique précédent présente l'évolution depuis 2001 des différentes mesures pour l'emploi. La répartition des mesures pour l'emploi selon leurs types n'a pas fondamentalement varié.

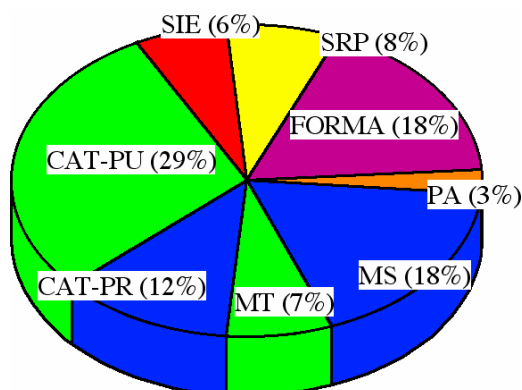
Il apparaît toutefois que, pour certaines mesures, le potentiel de croissance est plus important. Tel est le cas, en particulier, pour les mesures qui s'adressent aux demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans accomplis (les CAT ainsi que le SIE).

Pour l'année 2005, le recours à ces trois mesures explique près de 81% (178 unités) de l'augmentation de l'effectif des personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi. En moyenne, 1613 personnes (soit 47% du total) sont occupées dans le cadre du contrat d'auxiliaire temporaire ou du stage d'insertion.

Les augmentations d'effectifs constatées pour le Stage de Réinsertion Professionnelle (SRP) et les Mesures Spéciales (MS) sont moins importantes. Au total, les populations se sont accrues de 91 unités. A noter que les Mesures Spéciales augmentent en 2005 de 10,2% (+56 personnes) après avoir connu en 2004 un recul de 5%.

Les nombres des participants aux activités de formation (FORMA) et de mise au travail (MT) n'ont pas évolué. Par contre, le Pool des Assistants (PA) a perdu 31% de son effectif (-41 personnes) par rapport à 2004.

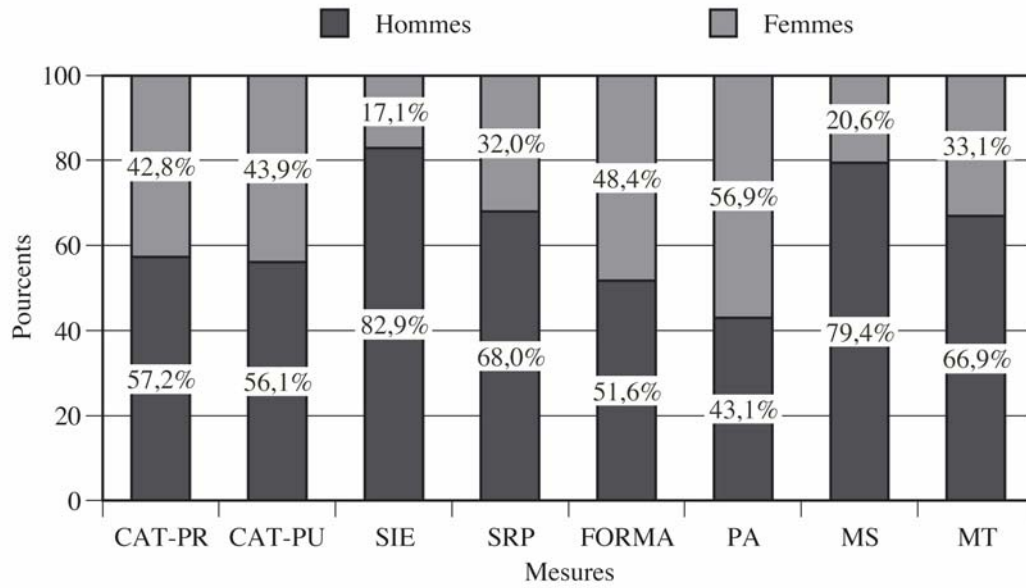
### Répartition des mesures en 2005



D'une manière générale, la proportion d'hommes qui suivent une mesure pour l'emploi (62,6% en 2005) est supérieure à celle observée dans la répartition des sexes sur l'ensemble des chômeurs (55,2%).

La répartition selon le sexe des personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi met en évidence une sur-représentation marquée des hommes pour les stages d'insertion en entreprises, les mesures spéciales, les stages de réinsertion professionnelle et les mises au travail. Les formations ADEM et le CAT sont fréquentés par les hommes et les femmes dans des proportions assez proches de celles constatées pour l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits .

### Mesures pour l'emploi en fonction du sexe (moyenne annuelle 2005)



## 4. Structure du chômage

Bien que certaines variations puissent être observées au cours de l'année 2004, il faut remarquer que la structure du chômage varie peu mensuellement. L'analyse porte sur le mois de décembre.

### 4.1. Agence d'inscription

Le tableau suivant reprend les chômeurs inscrits en fonction de l'agence d'inscription / canton de résidence.

31 décembre 2005				31 décembre 2004				31 décembre 2003							
<b>Agence de Luxembourg</b>				<b>5165 48,5%</b>				<b>4661 49,5%</b>				<b>4028 48,2%</b>			
Cantons	Luxembourg	3416	32,1%	3149	33,4%	2718	32,5%								
	Capellen	580	5,4%	548	5,8%	460	5,5%								
	Remich	306	2,9%	272	2,9%	253	3,0%								
	Mersch	489	4,6%	395	4,2%	335	4,0%								
	Grevenmacher	374	3,5%	297	3,2%	262	3,2%								
<b>Agence de Esch/Alzette</b>				<b>3519 33,0%</b>				<b>3332 35,3%</b>				<b>2885 34,5%</b>			
Canton	Esch/Alzette	3519	33,0%	3332	35,3%	2885	34,5%								
<b>Agence de Diekirch</b>				<b>1326 12,5%</b>				<b>933 9,9%</b>				<b>936 11,2%</b>			
Cantons	Diekirch	624	5,9%	389	4,1%	432	5,2%								
	Vianden	123	1,2%	84	0,9%	77	0,9%								
	Rédange	186	1,7%	159	1,7%	161	1,9%								
	Echternach	393	3,7%	301	3,2%	266	3,2%								
<b>Agence de Wiltz</b>				<b>643 6,0%</b>				<b>500 5,3%</b>				<b>510 6,1%</b>			
Cantons	Wiltz	326	3,0%	268	2,8%	265	3,2%								
	Clervaux	317	3,0%	232	2,5%	245	2,9%								
<b>TOTAL</b>				<b>10653 100% 10653 100%</b>				<b>9426 100% 9426 100%</b>				<b>8359 100% 8359 100%</b>			

Constat général : pour chacune des agences de l'ADEM, on retient une augmentation des effectifs des demandeurs d'emploi enregistrés.

De 2001 à 2004, l'agence de Luxembourg a été confrontée à une augmentation de la proportion des inscrits de plus de 10 points de %. En 2005, cette part a diminué de 1 point. Il reste, cependant, que près de la moitié (48,5%) des demandeurs d'emploi sont enregistrés auprès des services de placement de l'agence de Luxembourg.

De même, pour l'agence d'Esch-sur-Alzette, on retient, avec 33% du total des inscrits, une diminution de 2,3 points de % par rapport à la situation il y a 12 mois. A rappeler qu'en décembre 2000, l'effectif des demandeurs d'emploi enregistrés à l'agence du sud (40,7% du total) dépassait celui des inscrits au siège de l'ADEM à Luxembourg.

En 2004, on a noté, aussi bien en valeur relative qu'en valeur absolue, une diminution des demandeurs d'emploi pour les agences de Diekirch et de Wiltz. Actuellement, les taux d'inscription accusent des augmentations respectivement de 2,6 et 0,7 points de %.



## 4.2. Nationalité

	31 décembre 2005	31 décembre 2004	31 décembre 2003
<b>TOTAL Union Européenne des 25</b>	<b>9404 88,3%</b>	<b>8327 88,3%</b>	<b>7360 88,0%</b>
<b>UE des 15</b>	<b>9341 87,7%</b>	<b>8280 87,8%</b>	<b>7307 87,4%</b>
Luxembourg	3611 33,9%	3145 33,4%	2795 33,4%
Portugal	2895 27,2%	2513 26,7%	2094 25,1%
France	1069 10,0%	936 9,9%	829 9,9%
Italie	498 4,7%	504 5,3%	445 5,3%
Belgique	595 5,6%	543 5,8%	509 6,1%
Allemagne	375 3,5%	285 3,0%	288 3,4%
Pays-Bas	95 0,9%	97 1,0%	83 1,0%
Royaume- Uni	64 0,6%	89 0,9%	87 1,0%
Espagne	66 0,6%	70 0,7%	61 0,7%
Grèce	24 0,2%	27 0,3%	20 0,2%
Danemark	14 0,1%	20 0,2%	40 0,5%
Suède	9 0,1%	19 0,2%	19 0,2%
Autriche	12 0,1%	15 0,2%	13 0,2%
Irlande	9 0,1%	11 0,1%	13 0,2%
Finlande	5 0,1%	6 0,1%	11 0,1%
<b>Nouveaux Etats membres (10)</b>	<b>63 0,6%</b>	<b>47 0,5%</b>	<b>53 0,6%</b>
Pologne	36 0,3%	30 0,3%	31 0,4%
Hongrie	10 0,2%	6 0,1%	4 0,0%
Slovénie	3 0,0%	3 0,0%	4 0,0%
Lettonie	0 0,0%	2 0,0%	0 0,0%
Slovaquie	3 0,0%	3 0,0%	4 0,0%
Estonie	2 0,0%	2 0,0%	2 0,0%
Lituanie	3 0,0%	1 0,0%	2 0,0%
République Tchèque	6 0,1%	0 0,0%	6 0,1%
Chypre	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
Malte	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
<b>AUTRES PAYS</b>	<b>1249 11,7</b>	<b>1099 11,7%</b>	<b>999 12,0%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10653 100%</b>	<b>9426 100%</b>	<b>8359 100%</b>

Source: ADEM

Les proportions des demandeurs d'emploi en fonction de leur origine sont globalement très proches de celles observées en 2004 et 2003. La part des demandeurs d'emploi en provenance de l'UE des15 est de 87,7% (87,8% en 2004). Seule une soixantaine de personnes inscrites à l'ADEM est originaire d'un des 10 nouveaux Etats membres.

Il importe de relever que les chômeurs luxembourgeois ne représentent que 33,9% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits. On retient peu de variation pour la période récente. Toutefois, une comparaison avec la

situation au début de l'année 2000 fait ressortir une diminution de la proportion de demandeurs d'emploi luxembourgeois (2.296 inscrits, soit 43%) : le recul est de 9,1 points de %. Par contre, pour les Portugais qui font actuellement plus d'un quart (27,2%) des inscrits, on retient une progression pour la période récente : ils représentaient 26,7% en 2004 et 22,1 % en janvier 2000.

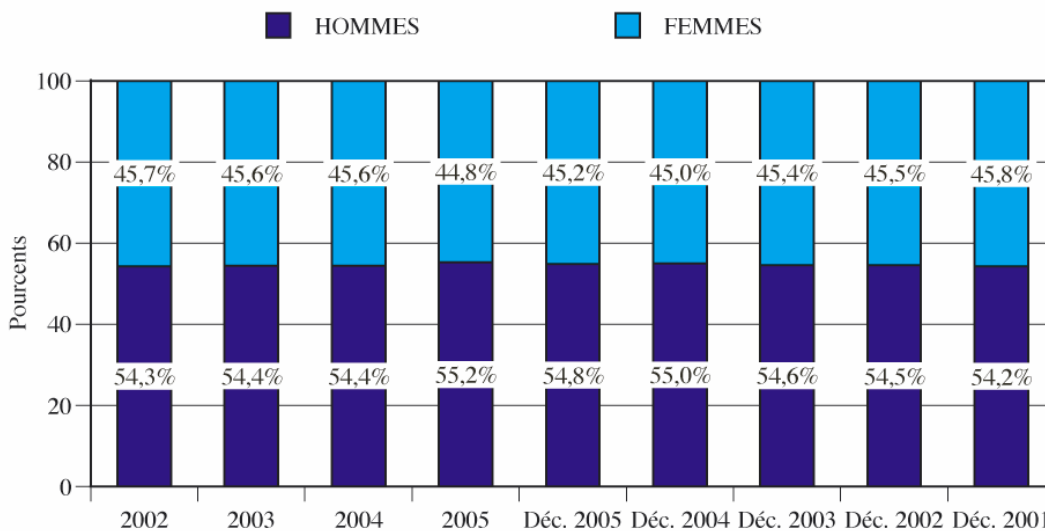
Au 31 décembre 2005, l'effectif des demandeurs d'emploi étrangers hors UE 25 s'élève à 1.249 personnes, soit 11,7% du total des inscrits, proportion identique à celle de 2004.

Près d'une centaine de nationalités différentes peuvent être dénombrées dans la population des personnes sans emploi enregistrées à l'ADEM.

### 4.3. Sexe

La répartition des chômeurs selon le sexe pour le mois de décembre 2005 ne diffère que de 0,4 point de % de celle observée pour l'année entière. Le nombre de femmes est de 4.816 (45,2%) et celui des hommes de 5.837 (54,8%). Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 2001 à 2005, et les moyennes des années 2002 à 2005. Peu de variations sont visibles dans cette répartition.

**Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du sexe**



## 4.4. Age

Age des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2005)

	31 décembre 2005					
	Hommes		Femmes		Total	
< 26 ans	1122	19,2%	952	19,8%	2074	19,5%
26-30 ans	693	11,9%	664	13,8%	1357	12,7%
31-40 ans	1444	24,7%	1268	26,3%	2712	25,5%
41-50 ans	1501	25,7%	1163	24,1%	2664	25%
51-60 ans	1020	17,5%	735	15,3%	1755	16,5%
> 60 ans	57	1,0%	34	0,7%	91	0,8%
<b>Total</b>	<b>5837</b>	<b>100%</b>	<b>4816</b>	<b>100%</b>	<b>10653</b>	<b>100%</b>

*Comparaison des totaux des mois de décembre 2003, 2004 et 2005*

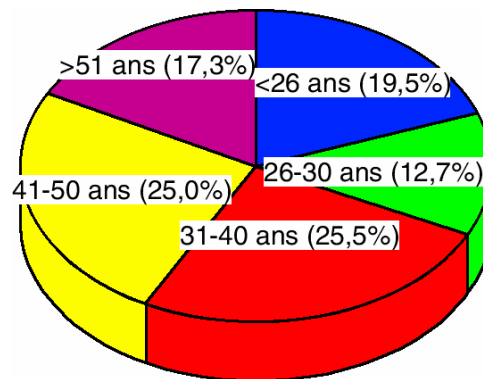
	31 décembre 2005		31 décembre 2004		31 décembre 2003	
	Total		Total		Total	
< 26 ans	2074	19,5%	1801	19,1%	1685	20,2%
26-30 ans	1357	12,7%	1238	13,1%	1108	13,2%
31-40 ans	2712	25,5%	2563	27,2%	2379	28,5%
41-50 ans	2664	25,0%	2282	24,2%	2023	24,2%
51-60 ans	1755	16,5%	1475	15,7%	1114	13,3%
> 60 ans	91	0,8%	67	0,7%	50	0,6%
<b>Total</b>	<b>10653</b>	<b>100%</b>	<b>9426</b>	<b>100%</b>	<b>8359</b>	<b>100%</b>

Source: ADEM

Par rapport à 2004, en chiffres absolus, ces accroissements sont plus marqués pour les jeunes de moins de 26 ans (+273 unités) ainsi que les tranches d'âge plus élevées (âge 41-50 : +382 unités et âge 51 et plus : +304 unités).

Fin décembre 2005, la population des demandeurs d'emploi âgés de moins de 41 ans s'élève à 6.143, soit 57,7% des inscrits. Par rapport aux mois correspondants des années 2004 (5.602 personnes, soit 59,4% des inscrits), 2003 (5.172 personnes, soit 61,9% des inscrits) et 2002 (4.409 personnes, soit 65,1% des inscrits), l'importance de cette population a diminué respectivement de 1,7, de 2,5 et de 5,7 points de %.

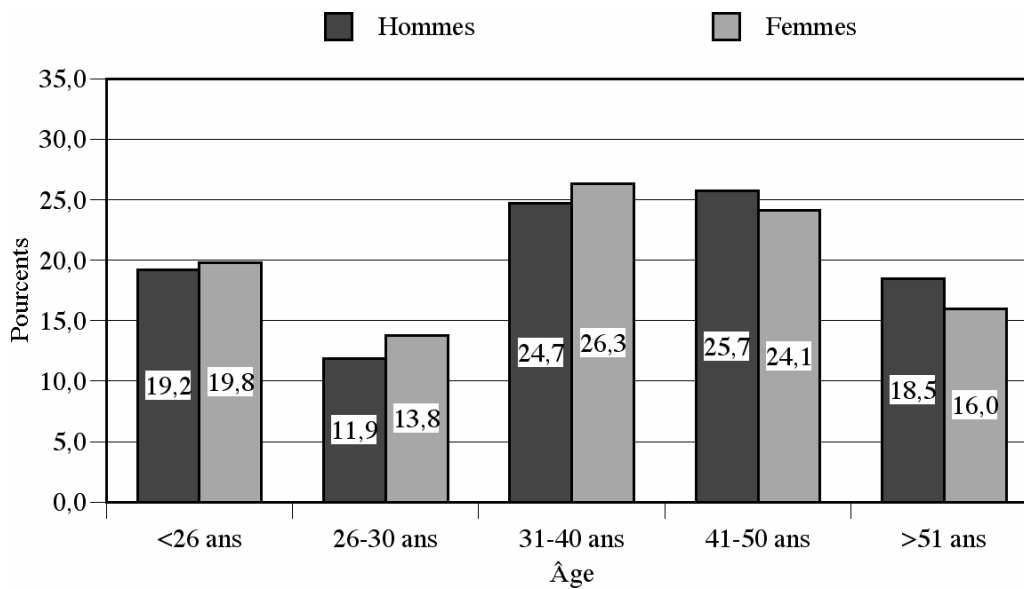
### Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2005)



A l'instar des années précédentes, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les catégories d'âge plus élevées.

59,9% des demandeurs d'emploi féminins ont un âge inférieur à 40 ans. Le taux est de 55,8% pour les hommes. Les écarts entre ces deux proportions variaient entre 4,5 et 7 points de % pour les années antérieures.

### Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'âge (31/12/2005)



## 4.5. Durée d'inscription

Durée d'inscription des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2005)

	31 décembre 2005						
	Hommes		Femmes		Total		Σ %
< 1 mois	767	13,1%	525	10,9%	1292	12,1%	12,1
1-2 mois	634	10,9%	563	11,7%	1197	11,2%	23,4
2-3 mois	552	9,5%	462	9,6%	1014	9,5%	32,9
3-6 mois	926	15,9%	887	18,4%	1813	17,0%	49,9
6-9 mois	602	10,3%	504	10,5%	1106	10,4%	60,3
9-12 mois	503	8,6%	451	9,4%	954	9,0%	69,2
> 12 mois	1853	31,7%	1424	29,6%	3277	30,8%	100,0
<b>Total</b>	<b>5837</b>	<b>100%</b>	<b>4816</b>	<b>100%</b>	<b>10653</b>	<b>100%</b>	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2003, 2004 et 2005

	31 décembre 2005			31 décembre 2004			31 décembre 2003		
	Total	Σ %		Total	Σ %		Total	Σ %	
< 1 mois	1292	12,1%	12,1	1345	14,3%	14,3	1339	16,0%	16,0
1-2 mois	1197	11,2%	23,4	1127	12,0%	26,3	1009	12,1%	28,1
2-3 mois	1014	9,5%	32,9	941	10,0%	36,3	860	10,3%	38,4
3-6 mois	1813	17,0%	49,9	1644	17,4%	53,7	1530	18,3%	56,7
6-9 mois	1106	10,4%	60,3	1012	10,7%	64,4	961	11,5%	68,2
9-12 mois	954	9,0%	69,2	836	8,9%	73,3	748	8,9%	77,1
> 12 mois	3277	30,8%	100,0	2521	26,7%	100,0	1912	22,9%	100,0
<b>Total</b>	<b>10653</b>	<b>100%</b>		<b>9426</b>	<b>100%</b>		<b>8359</b>	<b>100%</b>	

Source: ADEM

Fin décembre 2005, 12,1% des demandeurs d'emploi (1.292 personnes) sont inscrits depuis moins d'un mois. Par rapport aux mêmes mois des années 2004 et 2003, l'importance de cette population a diminué de respectivement 2,2 et 3,9 points de %.

32,9% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à un trimestre (36,3% en 2004, 38,4% en 2003 et 43,8% en 2002).  
49,9% des chômeurs sont sans activité depuis moins de 6 mois (53,7% en 2004, 56,7% en 2003 et 61,3% en 2002).

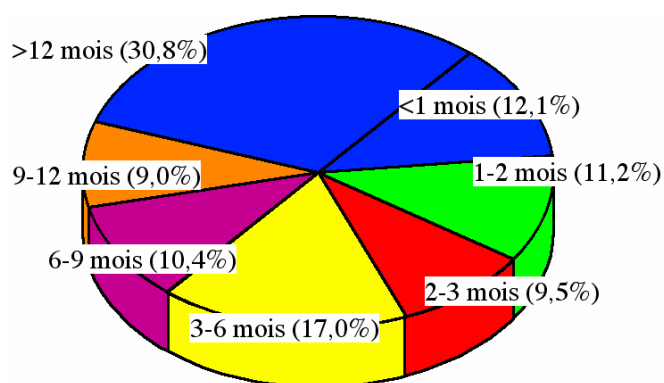
Si donc bien plus de la moitié des personnes sans emploi réintègrent le marché du travail après une période de chômage relativement courte, force est de constater une tendance continue à un allongement des périodes d'inscription : plus de la moitié des chômeurs ont une durée d'inscription supérieure à 1 semestre (46,3 % en 2004, 43,3% en 2003 et 38,7% en 2002).

Un risque d'aggravation du chômage de longue durée existe dans la mesure où les possibilités d'absorption des flux entrants de demandeurs d'emploi par les mesures en faveur de l'emploi s'avèreraient limitées et les opportunités réelles d'emplois offertes par les entreprises trop peu nombreuses.

Les demandeurs d'emploi de longue durée (durée d'inscription supérieure à 1 an) sont la catégorie de chômeurs la plus importante ayant tendance à augmenter :

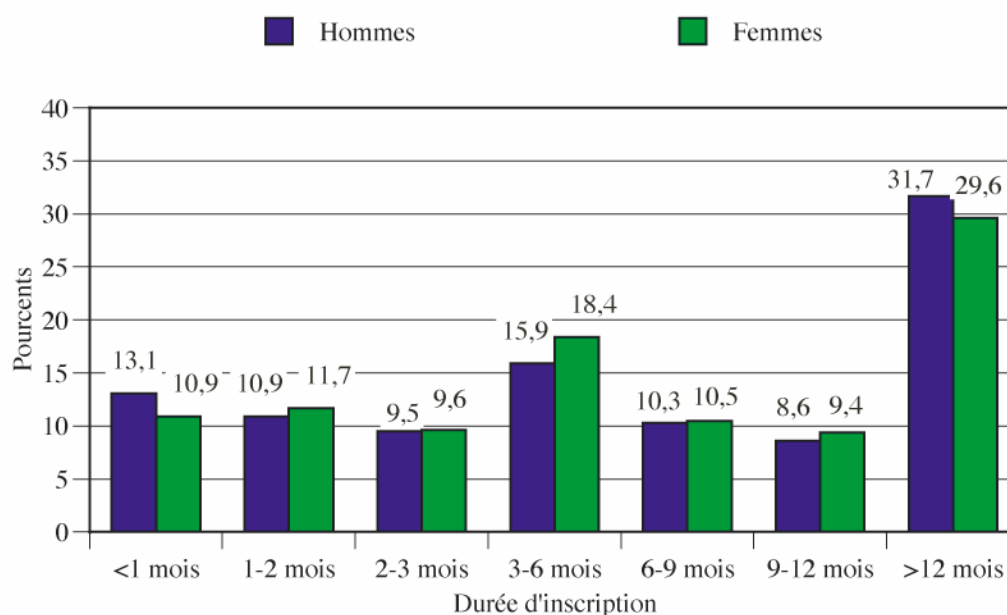
décembre 2005 :	3.277 soit 30,8 % des inscrits
décembre 2004 :	2.521 soit 26,7 % des inscrits
décembre 2003 :	1.912 soit 22,9 % des inscrits
décembre 2002 :	1.407 soit 20,8 % des inscrits
décembre 2001 :	1.256 soit 23,6 % des inscrits
décembre 2000 :	1.317 soit 26,6 % des inscrits

#### Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription (31/12/2005)



Les durées d'inactivité des demandeurs d'emploi diffèrent assez peu en fonction du sexe. En général la proportion d'hommes est toujours inférieure à celle des femmes sauf pour les durées d'inscription extrêmes. Ainsi, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (différences de 2,2 points de %) et à être chômeuses de longue durée (différence de 2,1 points de %).

### Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et la durée d'inscription (31/12/2005)



Il y a lieu de souligner que parmi les demandeurs d'emploi enregistrés auprès des bureaux de placement de l'ADEM figurent également certains demandeurs inscrits auprès du Service National d'Action Sociale (en vue de l'obtention du RMG) ainsi que des travailleurs à capacité de travail réduite bénéficiant d'une décision de reclassement externe. Comme il s'agit souvent de personnes ayant une employabilité réduite, leur réinsertion dans le marché du travail ouvert s'avère généralement plus lente.

#### *Demandeurs inscrits auprès du SNAS (31/12/2005)*

		Durée d'inscription (en mois)					
		<1	1-3	3-6	6-12	>12	Total
<b>Hommes</b>		33	59	59	98	296	<b>545</b>
<b>Femmes</b>		33	60	48	59	186	<b>386</b>
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>119</b>	<b>107</b>	<b>157</b>	<b>482</b>	<b>931</b>

### Bénéficiaires d'une décision de reclassement externe

Durée d'inscription (en mois)						
	<1	1-3	3-6	6-12	>12	Total
<b>Notifiés avant*</b>						
Hommes	11	65	75	147	263	561
Femmes	12	32	51	89	87	119
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>97</b>	<b>126</b>	<b>236</b>	<b>382</b>	<b>864</b>
Hommes	2	14	18	61	189	284
Femmes	0	5	12	44	117	178
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>105</b>	<b>306</b>	<b>462</b>
Hommes	13	79	93	208	452	845
Femmes	12	37	63	133	236	481
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>116</b>	<b>156</b>	<b>341</b>	<b>688</b>	<b>1326</b>

\* décision de reclassement externe notifiée au bénéficiaire avant ou après son inscription comme demandeurs d'emploi à l'ADEM.

### 4.6. Etat-civil

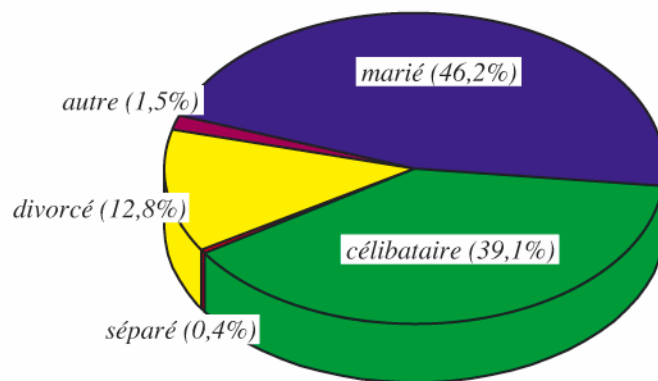
31 décembre 2005						
	Hommes		Femmes		Total	
<b>marié</b>	2595	44,5%	2328	48,3%	4923	46,2%
<b>célibataire</b>	2531	43,4%	1628	33,8%	4159	39,1%
<b>divorcé</b>	639	10,9%	726	15,1%	1365	12,8%
<b>séparé</b>	18	0,3%	28	0,6%	46	0,4%
<b>autre</b>	54	0,9%	106	2,2%	160	1,5%
<b>Total</b>	<b>5837</b>	<b>100%</b>	<b>4816</b>	<b>100%</b>	<b>10653</b>	<b>100%</b>

	31 décembre 2005		31 décembre 2004		31 décembre 2003	
	Total		Total		Total	
<b>marié</b>	4923	46,2%	4456	47,3%	3973	47,5
<b>célibataire</b>	4159	39,1%	3687	39,1%	3278	39,2
<b>divorcé</b>	1365	12,8%	1096	11,6%	936	11,2
<b>séparé</b>	46	0,4%	50	0,5%	40	0,5
<b>autre</b>	160	1,5%	137	1,5%	132	1,6
<b>Total</b>	<b>10653</b>	<b>100%</b>	<b>9426</b>	<b>100</b>	<b>8359</b>	<b>100</b>

La distribution des demandeurs d'emploi en fonction de leur état-civil a peu varié au cours des dernières années.

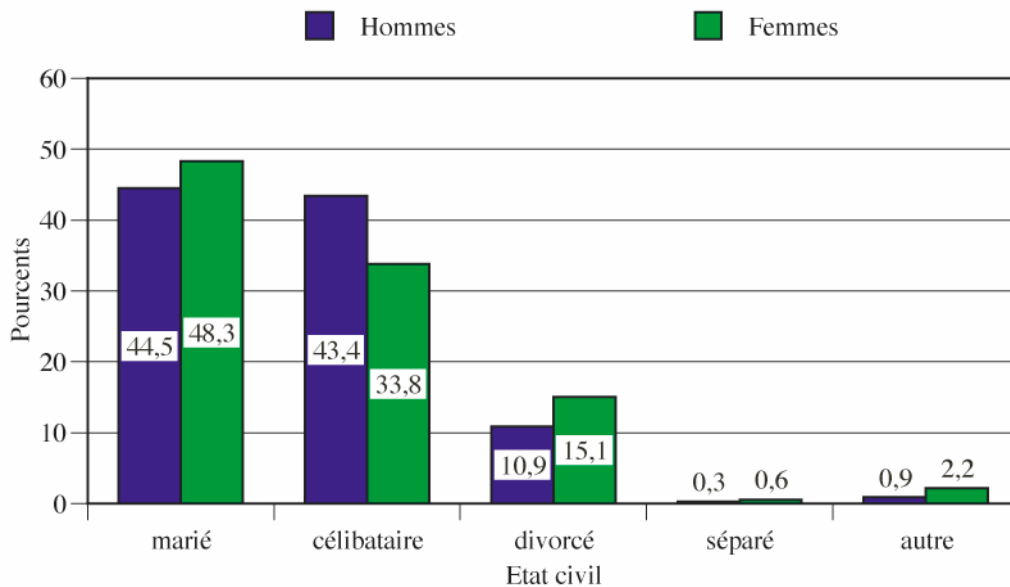


### Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil (31/12/2005)



Si les chômeurs mariés et divorcés sont proportionnellement plus nombreux parmi les femmes, l'inverse, dans des proportions plus importantes, s'observe pour les célibataires. En effet, l'écart entre chômeurs et chômeuses célibataires est de 9,6 points de %, alors que pour les deux autres catégories d'état civil, il se situe entre 3,8 et 4,2 points de %.

### Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'état civil (31/12/2005)



## 4.7. Niveau de formation scolaire

Niveau de formation scolaire des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre)

	31 décembre 2005					
	Hommes		Femmes		Total	
<b>1. Niv. Inf.</b>	2984	51,1%	2334	48,4%	5318	49,9%
<b>2. Niv. Moy</b>	2122	36,3%	1791	37,2%	3913	36,7%
<b>3. Niv. Sup</b>	710	12,2%	634	13,2%	1344	12,6%
<b>4. Non préc.</b>	21	0,4%	57	1,2%	78	0,8%
<b>Total</b>	<b>5837</b>	<b>100%</b>	<b>4816</b>	<b>100%</b>	<b>10653</b>	<b>100%</b>

Comparaison des totaux des mois de décembre 2002, 2003 et 2004

	31 décembre 2005		31 décembre 2004		31 décembre 2003	
	Total		Total		Total	
<b>1. Niv. Inf.</b>	5318	49,9%	4633	49,1%	3987	47,7%
<b>2. Niv. Moy</b>	3913	36,7%	3446	36,6%	2988	35,7%
<b>3. Niv. Sup</b>	1344	12,6%	1280	13,6%	1343	16,1%
<b>4. Non préc.</b>	78	0,8%	67	0,7%	41	0,5%
<b>Total</b>	<b>10653</b>	<b>100%</b>	<b>9426</b>	<b>100%</b>	<b>8359</b>	<b>100%</b>

Source: ADEM

Formation de type :

- 1.niveau inférieur: *scolarité obligatoire (9 années d'études)*
- 2.niveau moyen: *10ème à 13ème de l'Enseignement Secondaire Technique  
4ème à 1ère de l'Enseignement Secondaire Général*
- 3.niveau supérieur: *enseignement post-secondaire*
- 4.non précisé : *sans indication pour les diplômés éventuellement acquis*

Même constat que pour les années antérieures : de nombreux chômeurs inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible : 49,9% des inscrits n'ont suivi que la scolarité obligatoire. Par contre, seulement 12,6% des chômeurs ont atteint un niveau supérieur de formation. En 2001 et en 2002, dans le contexte de la recrudescence du chômage, on avait observé, dans la composition de la population des demandeurs d'emploi, des changements structurels. Le constat est celui d'une diminution de la proportion des personnes peu scolarisées et une augmentation de la proportion des demandeurs d'emploi ayant atteint des niveaux de formation plus élevés.

Or, il ressort de l'évolution plus récente, marquée par un accroissement important du nombre des inscrits à l'ADEM (en particulier en 2003), un renversement de tendance: on enregistre plus de personnes peu qualifiées et un afflux moins important de personnes hautement qualifiées du point de vue scolaire.

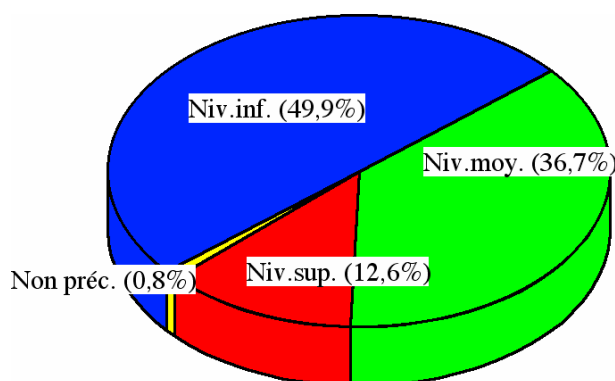
En 2005, la part des personnes peu scolarisées est passée à 49,9% (+0,8, +2,2 et +4,6 points de % par rapport aux mois de décembre 2004, 2003 et

2002) et celle des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation élevé a régressé (respectivement -1, -3,5 et - 4,2 points de % par rapport aux trois mois de comparaison).

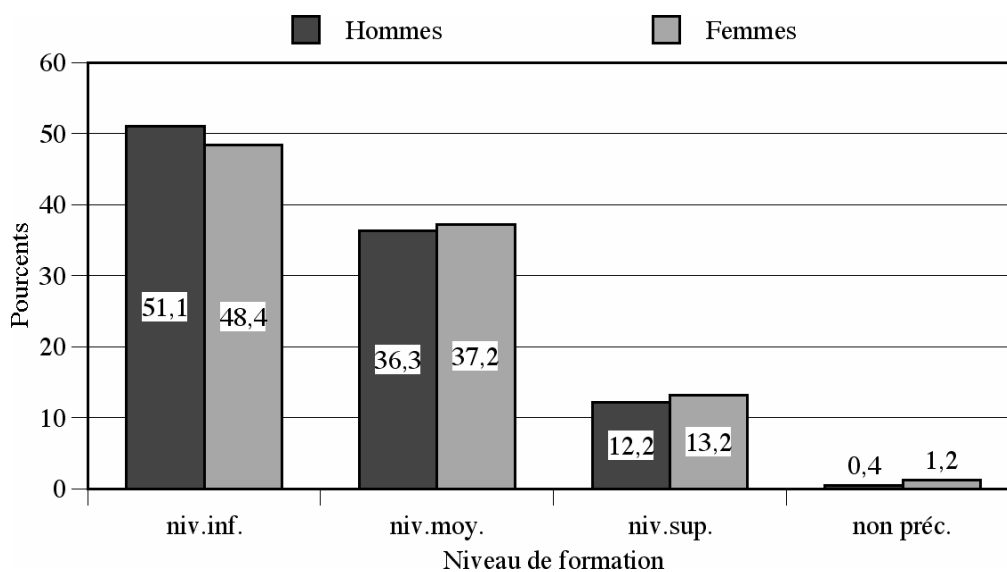
En termes d'effectifs de personnes, le groupe des moins scolarisés a augmenté de près de 15% (+685 personnes) par rapport à décembre 2004. Pour le niveau moyen, on retient 467 personnes en plus (+13,6%). Le nombre des demandeurs d'emploi disposant d'une formation post-secondaire a augmenté de 64 unités (+5%).

En ce qui concerne la différence de formation initiale entre les hommes et les femmes demandeurs d'emploi, on relève que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir un niveau de formation inférieur.

### Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2005)



### Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et le niveau de formation (31/12/2005)



#### 4.8. Durée d'inscription et chômage

En dépassant les simples observations sur la durée d'inscription des chômeurs dans les services de l'ADEM, il est intéressant de mettre la durée en relation avec d'autres facteurs. A priori, on peut penser que la durée d'inscription au chômage, et donc la difficulté d'insertion ou de réinsertion professionnelles, peut être liée à l'état-civil, à l'âge, ou encore aux demandes d'emploi (emplois recherchés) des chômeurs.

##### a. Durée d'inscription et état-civil

							31 décembre 2005	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
marié	10,4	18,2	16,7	11,7	10,0	33,0	100 (4923)	
célibataire	15,0	25,6	17,8	8,0	7,6	26,0	100 (4159)	
divorcé	9,9	16,3	16,5	12,6	9,2	35,5	100 (1365)	
autre	10,2	14,1	12,1	9,7	10,7	43,2	100 (206)	

Près de 41% des célibataires sont inscrits depuis moins de trois mois, alors que la proportion de mariés et de divorcés est moins importante dans cette même catégorie de durée d'inscription (respectivement 28,6% et 26,2%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée (26%). Cette proportion dépasse 35,5% pour les chômeurs divorcés.

##### b. Durée d'inscription et âge

Durée d'inscription et âge des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre)

							31 décembre 2005	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
<26 ans	18,4	32,5	18,2	5,5	5,0	20,4	100 (2074)	
26-30 ans	14,0	24,2	18,6	10,1	9,7	23,4	100 (1357)	
31-40 ans	12,3	20,6	19,0	12,2	9,4	26,5	100 (2712)	
41-50 ans	10,4	16,7	16,1	11,9	10,9	34,0	100 (2664)	
>51 ans	6,0	11,1	13,0	11,2	9,3	49,4	100 (1846)	

*Comparaison des totaux des mois de décembre 2003, 2004 et 2005*

	31 décembre 2005		31 décembre 2004		31 décembre 2003	
	>12 mois	Total	>12 mois	Total	>12 mois	Total
<b>&lt; 26 ans</b>	20,4%	100 (2074)	18,0 %	100 (1801)	17,7 %	100 (1685)
<b>26-30 ans</b>	23,4%	100 (1357)	18,5 %	100 (1238)	15,8 %	100 (1108)
<b>31-40 ans</b>	26,5%	100 (2712)	22,4 %	100 (2563)	19,2 %	100 (2379)
<b>41-50 ans</b>	34,0%	100 (2664)	31,6 %	100 (2282)	28,1 %	100 (2023)
<b>&gt; 51 ans</b>	49,4%	100 (1846)	43,6 %	100 (1542)	35,5 %	100 (1164)

Source: ADEM

Il n'y a aucun doute qu'il existe une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur durée d'inscription dans les services de l'ADEM. Par rapport aux demandeurs plus âgés, les jeunes qui s'inscrivent à l'ADEM ont plus de facilité à réussir leur insertion ou réinsertion dans la vie active dans des délais plus rapprochés. Or, la comparaison des situations constatées depuis 2001 a fait ressortir que le ralentissement économique, qui a fortement touché le marché du travail, atteint jeunes et adultes et affecte cette relation « âge et durée d'inscription ».

Pour toutes les catégories d'âge, on retient une augmentation (en valeurs relative et absolue) des chômeurs de longue durée. Cette évolution est particulièrement marquée pour les personnes âgées de 51 ans et plus. Dans cette tranche d'âge, les chômeurs de longue durée représentent 49,4% et leur nombre a augmenté de 304 unités par rapport à décembre 2004 (soit une augmentation de + 5,8 points de %)

En décembre 2005, le taux de personnes inscrites depuis moins d'un mois passe de 18,4% à 6% en fonction de l'âge de celles-ci. Les taux correspondants pour le mois de décembre 2004 étaient de 21,5% et de 7,7%.

Pour les durées d'inscription de 1 à 3 mois, les taux passent de 32,5% pour les jeunes à 11,1% pour les demandeurs d'emploi âgés (33% et 12,4 % pour le mois de décembre 2004).

L'inverse s'observe pour les anciennetés supérieures à un an. Les proportions sont de 20,4% pour les moins de 26 ans et de 49,4% pour les personnes âgées de 51 ans et plus. En décembre 2004, les taux respectifs s'élevaient à 18% et 43,6%.

### c. Durée d'inscription et emploi recherché

							31 décembre 2005	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
A	10,6	20,2	22,8	9,7	8,7	28,0	100 (1111)	
B	8,6	16,0	18,2	20,3	12,3	24,6	100 (187)	
C	10,6	21,5	17,5	10,6	9,2	30,6	100 (1496)	
D	10,6	20,9	18,8	9,7	8,6	31,4	100 (1151)	
E	15,6	21,1	18,3	9,4	5,6	30,0	100 (180)	
F	12,6	18,2	16,3	11,6	10,7	30,6	100 (422)	
G	-	-	-	-	100,0	-	100 (1)	
H	14,7	19,1	14,0	10,4	9,9	31,9	100 (1932)	
I	9,9	17,6	15,1	10,0	9,1	38,3	100 (1599)	
J	14,1	29,0	16,2	10,2	6,8	23,7	100 (883)	
K	10,1	23,1	17,8	10,6	9,2	29,2	100 (1418)	
L	31,5	17,2	13,9	8,4	5,5	23,5	100 (273)	

- A - professions libérales, techniciens et assimilés
- B - directeurs et cadres administratifs supérieurs
- C - employés de bureau
- D - vendeurs
- E - agriculteurs, forestiers, carriers, mineurs et assimilés
- F - travailleurs des transports
- G - travailleurs des communications
- H - artisans, ouvriers (précision, horlogerie, mécanique, électricité, bois et bâtiment)
- I - artisans, ouvriers (alimentaire, chimie, production, machinistes)
- J - hôtellerie, restauration
- K - autres services
- L - pas de demande prioritaire

L'afflux de demandeurs d'emploi et la tendance générale à l'allongement des durées d'inscription reflètent évidemment l'existence de difficultés en matière de réinsertion dans le marché du travail. Par rapport à 2004, on note pour tous les groupes de métiers, un regain en importance du chômage de longue durée.

#### 4.9. Formation initiale et chômage

La formation initiale des personnes inscrites à L'ADEM peut avoir une influence sur le chômage. On peut penser, a priori, qu'une faible formation amène des durées d'inscription plus longues. Dans ce cas, le manque de formation est un facteur explicatif du chômage. Dans un autre ordre d'idées, certains facteurs comme la nationalité, l'âge ou les emplois recherchés

peuvent être mis en rapport avec la formation initiale des chômeurs. Le chômage est un phénomène multidimensionnel et l'analyse de ces relations permet de mieux comprendre certains aspects de la sélectivité du chômage.

### **a. Formation initiale et durée d'inscription**

%							31 décembre 2005	
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
<b>1. Niv.inf.</b>	12,2	19,6	15,6	10,1	9,0	33,5	100 (5318)	
<b>2. Niv.moy.</b>	12,5	22,6	17,3	9,9	8,7	29,0	100 (3913)	
<b>3. Niv.sup.</b>	10,4	20,0	22,2	12,9	9,2	25,3	100 (1344)	
<b>4. Non préc.</b>	23,7	16,6	7,7	10,2	12,8	29,5	100 (78)	

Les analyses des variables « formation initiale » et « durée d'inscription » ont toujours permis de dégager des relations assez linéaires et l'existence d'une relation entre ces deux éléments ne fait aucun doute.

On s'attend à ce que les demandeurs d'emploi pouvant se prévaloir d'un niveau de formation scolaire élevé soient proportionnellement plus nombreux à avoir des durées d'inscription plus courtes.

Ainsi, par exemple, la part des chômeurs de longue durée dans le groupe « niveau supérieur » (25,3%) est de 8,2 points de % inférieure à la proportion de chômeurs inscrits depuis plus de 12 mois parmi les personnes disposant d'un niveau de formation inférieur.

On constate toutefois, par rapport aux années antérieures, que ce lien est devenu moins apparent. Le différentiel actuellement donc de 8,2 points, était de 11,4 en 2002 et de 14,6 en 2000. Rappelons aussi que, pour tous les niveaux de formation confondus, le nombre des chômeurs de longue durée a augmenté.

Fin décembre 2005, 33,5% (29,2% en 2004) des demandeurs d'emploi du groupe « niveau inférieur » sont des chômeurs de longue durée et le taux est de 25,3% (23,2% en 2004) pour les personnes avec un niveau de formation supérieur.

## b. Formation et âge des chômeurs

%	31 décembre 2005					
	<26 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	>51 ans	TOTAL
1. Niv.inf.	16,9	10,3	25,0	27,6	20,2	100 (5318)
2. Niv.moy.	26,8	13,0	22,9	22,4	14,9	100 (3913)
3. Niv.sup.	8,4	21,9	34,7	22,6	12,4	100 (1344)
4. Non préc.	14,1	10,3	24,4	21,8	29,5	100 (78)

Une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur niveau de formation ne se dégage pas nettement. On peut noter que parmi les demandeurs d'emploi ayant une formation initiale faible une forte proportion de personnes ont entre 31 et 50 ans (52,6%). Pour les formations de niveau moyen, on remarque que plus d'un quart des chômeurs (26,8%) ont moins de 26 ans et que 45,3% ont entre 31 et 50 ans.

Enfin, les personnes ayant un niveau de formation supérieur sont assez nombreuses (presque 35%) dans les catégories d'âge « 31-40 ans ». Seulement 12,4% des demandeurs d'emploi ont un âge supérieur à 50 ans ; cette proportion est de 7,8 points de % inférieure à celle du groupe des quinquagénaires du « niveau de formation inférieur » (20,2%).

## c. Formation et nationalité

%	31 décembre 2005							
	Lux.	All.	Belg.	France	Ital.	Port.	Autres UE (15)	Autres
1. Niv.inf.	44,3	20,3	21,2	18,6	54,6	80,0	26,5	49,3
2. Niv.moy.	45,2	56,3	45,4	55,5	34,3	16,5	39,2	33,7
3. Niv.sup.	10,1	22,9	32,9	25,8	10,3	2,0	34,0	16,2
4. Non préc.	0,4	0,5	0,5	0,1	0,8	1,5	0,3	0,8
Total	100 (3611)	100 (375)	100 (595)	100 (1069)	100 (498)	100 (2895)	100 (291)	100 (1319)

La formation initiale des chômeurs n'est pas la même en fonction de la nationalité.

Les chômeurs portugais sont proportionnellement bien plus nombreux à avoir une formation de niveau inférieur (80%). Tel est également le cas pour les demandeurs d'emploi italiens (près de 55%)



Inversement, la part des chômeurs d'origine belge à avoir suivi une formation post-secondaire est importante (32,9%), cette tendance étant toutefois en nette diminution (respectivement -4,5 et -10,1 points de % par rapport aux mois de décembre 2004 et 2003).

On note que parmi les demandeurs d'emploi français, allemands et belges, les proportions des personnes peu qualifiées sont bien en dessous des taux que l'on trouve pour les autres pays et que presque la moitié des demandeurs en provenance d'un pays non membre de l'UE (15) a une formation de « niveau inférieur ».

Enfin, la ventilation des Luxembourgeois selon le niveau de formation scolaire donne des résultats stables par rapport à 2004 et 2003 : presque à parts égales, les demandeurs luxembourgeois des deux premiers niveaux de formation (niveaux inférieur et moyen) font 90 % des inscrits nationaux.

Seulement 10,1% des Luxembourgeois ont un niveau de formation supérieur (en 2<sup>e</sup> rang après les demandeurs d'emploi portugais (1,8%)).

#### **d. Formation et emploi recherché**

Il existe, évidemment, une relation forte entre formation initiale et emploi recherché. La demande d'emploi exprimée par le chômeur reflète généralement la fonction ou l'activité exercée avant son inscription à l'ADEM. Toutefois, certains chômeurs n'ont pas de demande d'emploi réaliste. Par exemple, on peut noter que 2,7% des personnes désirant un poste de cadre administratif supérieur et 9,4% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 16,8% des demandeurs d'emploi voulant un poste d'employé de bureau sont classés parmi les moins qualifiés. Inversement, mais dans des proportions bien moindres, on retiendra que des chômeurs désirent un emploi d'ouvrier tout en ayant réalisé des études supérieures.

%	31 décembre 2005				
	1. Niv.inf.	2. Niv.moy.	3. Niv.sup.	4. Non préc.	TOTAL
<b>A</b>	9,4	33,8	56,2	0,6	100 (1111)
<b>B</b>	2,7	27,3	70,0	0,0	100 (187)
<b>C</b>	16,8	60,2	22,8	0,2	100 (1466)
<b>D</b>	40,9	50,4	8,3	0,4	100 (1151)
<b>E</b>	61,7	36,7	1,6	0,0	100 (180)
<b>F</b>	68,0	27,5	4,5	0,0	100 (422)
<b>G</b>	0,0	100,0	0,0	0,0	100 (1)
<b>H</b>	67,9	31,1	0,9	0,1	100 (1932)
<b>I</b>	69,6	28,0	1,1	1,3	100 (1599)
<b>J</b>	56,4	39,7	3,4	0,5	100 (883)
<b>K</b>	75,4	20,2	2,6	1,8	100 (1418)
<b>L</b>	34,8	50,5	10,3	4,4	100 (273)

- A - professions libérales, techniciens et assimilés
- B - directeurs et cadres administratifs supérieurs
- C - employés de bureau
- D - vendeurs
- E - agriculteurs, forestiers, carriers, mineurs et assimilés
- F - travailleurs des transports
- G - travailleurs des communications
- H - artisans, ouvriers (précision, horlogerie, mécanique, électricité, bois et bâtiment)
- I - artisans, ouvriers (alimentaire, chimie, production, machinistes)
- J - hôtellerie, restauration
- K - autres services
- L - pas de demande prioritaire

*N.B.: le chômeur n'a pas nécessairement terminé avec succès les études entamées*

## Chapitre 2 LES SERVICES DE L'ADEM

### ***I. Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi (SAPDE)***

Etre psychologue ou éducateur gradué, accompagner (variété l'emploi) des demandeurs d'emploi forts en nombre et qui présentent une variation impressionnante d'obstacles, plutôt assidus, à leur propre insertion professionnelle, voilà en résumé l'essentiel du travail d'encadrement et de l'enjeu.

Les résistances à l'insertion professionnelle rencontrées auprès des demandeurs sont dans la plupart des cas aménagés en système multicouche. La problématique y « officiellement » affichée par le demandeur dissimule assez souvent des difficultés bien plus sérieuses que celles racontées lors d'une première version. Aussi, parfois, il s'agit de véritables tragédies existentielles qui anéantissent toute tentative d'insertion professionnelle immédiate. Deux exemples, qui ne sont malheureusement pas des cas isolés, pour souligner le caractère compliqué des interventions.

Premier exemple, il y a une femme qui vient pour prendre des conseils par rapport à son CV et s'informe sur les possibilités de suivre une formation brève comme décoratrice. Elle dit : « J'ai besoin que vous m'aidiez pour améliorer mon CV, j'ai besoin de travail d'urgence. Si j'ai un bon CV, je vais plus vite retrouver du travail ». Très vite, durant l'activité de diagnostic, l'agent du SAPDE constate qu'il y a autre chose qui « bloque ». En effet, elle est titulaire d'un diplôme de bureau, niveau CATP, et dit subir de graves dépressions dans l'environnement de bureau, c'est pourquoi elle se serait décidée de faire décoratrice (sans expérience professionnelle). Seulement lors d'un deuxième entretien le diagnostic a été affiné et ont été décelé les véritables causes de sa détresse. Il s'est montré que la dame vit un très mauvais mariage et était en instance de divorce. Durant toutes ces années elle était la secrétaire de son mari qui dirigeait une petite société de gestion de fonds. Son fils aîné évitait tout contact avec elle et restait avec son père, tandis que l'autre fils, qui était à moitié autiste et qui se droguait, l'accaparait de toutes ses ressources et vivait avec elle. On comprend facilement qu'un accompagnement rapide vers l'emploi est pure illusion dans ce cas et à quel degré des résultats du type « a trouvé du travail ou pas après avoir passé par le SAPDE peuvent paraître ridicules.

Deuxième exemple, un jeune homme veut corriger sa correspondance et demande d'intervenir pour lui auprès de son placeur afin qu'il reçoive plus d'assignations pour retrouver rapidement du travail. Plus on est avancé sur le plan diagnostic, plus on peut s'apercevoir de la dimension réelle de la problématique. Le jeune homme, 21 ans, de formation 9ème modulaire, avait un bébé de deux mois et vivait avec la mère de l'enfant dans un mobil home sur un camping. Dehors il faisait - 4° , il y avait des problèmes avec l'étanchéité des murs, et le jeune couple était obligé de chauffer au gaz (combustion à l'intérieure du mobil home). Puisqu'ils ne sont pas autorisés à s'inscrire auprès la commune, d'autres problèmes de courrier avec les

administrations se sont ajoutés. En plus le jeune homme s'est blessé au genou droit. Cet exemple illustre particulièrement bien les interconnexions qui peuvent exister entre le statut de demandeur d'emploi, la personne du demandeur d'emploi et son environnement social.

Aujourd'hui, tout le monde a compris que la personne du demandeur d'emploi (sa personnalité, son éducation en général, ses compétences, ses valeurs, ses aspirations...etc.) à l'instar de son environnement social, peuvent avoir, soit un impact positif soit négatif, sur la position de son employabilité. Autrement dit, la personne du demandeur ainsi que son environnement social sont à même de produire des effets de facilitation ou d'inhibition significatives sur le plan de son insertion professionnelle. Ainsi, on a pu s'apercevoir qu'il existe bel et bien une **employabilité**, disons, **en amont** (le soi et ses interconnexions avec son environnement socio-politico-économique), qui, aussi longtemps qu'elle ne soit atteinte, bloque systématiquement tout accès **à l'employabilité en aval**, qui est beaucoup plus technique et basée sur les savoir faire et les compétences du demandeur d'emploi. A partir que l'on agrée sur ces constatations il devient évident que, pour améliorer l'employabilité du demandeur d'emploi, il peut se révéler insuffisant de banaliser le diagnostic et de se limiter aux seuls savoirs faire du demandeur.

**Il est évident que toute construction nécessite un soubassement solide. Il en est de même pour l'homme qui établit « son » plan professionnel.**

Ainsi, en cas de conflits au niveau du « Soi » ou sur le plan des interconnexions entre « Soi » et son environnement, les ressources de la personne sont déviées et son employabilité reste figé à un très bas niveau. Il serait alors extrêmement imprudent à ne pas prendre en considération l'employabilité en amont et de produire par des automatismes une intervention d'activation basée exclusivement sur des stages et des formations professionnels. En effet, en matière d'insertion professionnelle les solutions faciles basées sur des diagnostics incomplets ne risquent que de produire du chômage différé dans le temps. C'est pourquoi le diagnostic de l'insertion professionnelle du demandeur d'emploi devrait jouer un rôle crucial.

Il résulte de ce qui précède que le SAPDE a principalement basé ses interventions individuelles en 2005 sur le diagnostic de l'insertion professionnelle du demandeur. Il a comme but l'évaluation objective de l'employabilité du demandeur d'emploi afin de déterminer son aptitude à suivre un programme d'intégration dans un environnement professionnel donné. Par conséquent, un positionnement du candidat a été établi sur l'échelle de l'employabilité et informant sur le type d'intervention requis (afin de pouvoir améliorer l'employabilité du candidat). En effet, il est peine perdue de travailler sur l'employabilité en aval si l'employabilité en amont est déficitaire.

Les 6 positions d'employabilité peuvent être présentées de la façon suivante :

### **L'échelle de l'employabilité**

(Limoges, [http://www.carrierologie.uqam.ca/volume09\\_1-2/16\\_limoges/](http://www.carrierologie.uqam.ca/volume09_1-2/16_limoges/))

#### **a) Employabilité en amont**

- E = Un demandeur qui est trop éloigné du marché de l'emploi, d'autres services extérieurs de l'ADEM sont plus compétents pour sa prise en charge active
- e = C'est un demandeur en stade « limite » entre chômage de longue durée et dynamique d'insertion professionnelle. Nombreux sont les obstacles qui empêchent le demandeur à prendre des décisions claires et clairement dirigées vers des objectifs d'insertion. La dynamique d'insertion est freinée par divers facteurs d'ordre social, psychologique, cognitif et parfois physiques.
- D = Le demandeur a dépassé le stade « limite », cependant ne dispose encore d'aucun projet professionnel et il ignore tout (ou à peu près) sur ses compétences et potentiels. Il ne formule ni des objectifs ni il ne sait se servir des mesures et structures en place pour l'aider.

#### **b) Employabilité en aval**

- C = Il existe une ébauche de projet mais le demandeur ne sait pas encore vraiment où ni vers quoi il veut et peut aller.
- B = Le demandeur en « B » démontre une faiblesse importante ou totale au niveau de la dimension METHODE et devra combler cette lacune afin d'élever sa position d'employabilité.
- A = Symbolise le niveau le plus élevé d'employabilité le demandeur est prêt à entreprendre de manière autonome sa démarche d'insertion professionnelle, si ce n'est déjà fait.

Le SAPDE a pris soin à bien positionner le demandeur avant d'entamer un plan d'intégration individuel. Comme déjà susmentionné, il ne sert à rien de vouloir pratiquer de manière exclusive de la formation professionnelle avec un demandeur d'emploi se trouvant en position E, e ou, D (Employabilité en amont très faible). En effet, le problème rencontré risque fortement d'être de l'ordre psychologique ou psycho-environnemental. Les interventions sont alors à considérer à plus long terme. Les solutions rapides et ponctuelles n'y existent pas. Par ailleurs lorsqu'on analyse les nombreux abandons lors des formations professionnelles offertes dans le cadre des mesures officielles, on peut facilement s'en rendre compte.

Ceci dit, il est intéressant d'analyser de près les demandeurs suivis par le service en 2005.

## 1. L'année 2005, chiffres et constats

Cinq étapes clés qui donnent lieu à 5 évaluations distinctes dans l'intervention du SAPDE au niveau du Plan d'encadrement des chômeurs (PEC).

### 1.1. Séances de présentation des prestations de services

6000 demandeurs convoqués à des **séances de présentation** du service SAPDE et de ses activités : Chaque demandeur d'emploi inscrit depuis 6 mois (adultes), respectivement 3 mois (jeunes) est automatiquement convoqué à une séance de présentation où durant une demi-heure le concept d'accompagnement leur est présenté. L'accent est mis sur la possibilité de pouvoir bénéficier de conseils sous forme d'un accompagnement personnalisé pour augmenter son employabilité par rapport aux exigences du marché de l'emploi. Les demandeurs sont réunis dans des groupes de 30 à 40 personnes (convoqués en fonction de la langue parlée, c'est-à-dire, soit le groupe est conduit en langue luxembourgeoise, soit en français ou encore en portugais). Les explications verbales sont accompagnées par une présentation visuelle Power Point. Après la présentation les demandeurs peuvent s'inscrire librement sur des listes pour accéder à une consultation individuelle donnant lieu à un accompagnement personnalisé de leur dossier. Le tableau suivant rend compte du nombre des hommes et des femmes qui ont assisté à ces séances de présentation

2005	Participants (H)	Participants (F)	
< 26	535	503	<b>1038</b>
>= 26 et < 50	1244	1172	<b>2416</b>
> 50	270	214	<b>484</b>
<b>TOTAUX</b>	<b>2049</b>	<b>1889</b>	<b>3938</b>

### 1.2. Accompagnement personnalisé proprement dit

Parmi les 4000 demandeurs qui ont participé aux séances de présentation, il y avait 1207 demandeurs d'emploi qui ont demandé un **accompagnement personnalisé**. L'accompagnement repose comme susmentionné, sur un diagnostic de l'insertion professionnelle ainsi que sur le positionnement de l'employabilité du demandeur, et donnant suite à un suivi après-entretien.

2005	Hommes encadrés	Femmes encadrés	
< 26	128	113	<b>707</b>
>= 26 et < 50	443	383	<b>1303</b>
> 50	84	56	<b>226</b>
<b>TOTAUX</b>	<b>655</b>	<b>552</b>	<b>1207</b>

## **Positionnement de l'employabilité des demandeurs encadrés en 2005 :**

**85** demandeurs vus (7%), se positionnaient en « E » :

Il s'agit de demandeurs qui sont trop éloignés du marché de l'emploi, d'autres services extérieurs de l'ADEM sont plus compétents pour leur prise en charge. Une intégration semble peu probable, aussi bien sur le marché ordinaire que solidaire.

**676** demandeurs vus (56%), se positionnaient en « e » :

C'est un demandeur en stade « limite » entre chômage de longue durée et dynamique d'insertion professionnelle. Nombreux sont les obstacles qui empêchent le demandeur à prendre des décisions claires et clairement dirigées vers des objectifs d'insertion. La dynamique d'insertion est freinée par divers obstacles d'ordre social, psychologique, cognitif et parfois physiques.

**83** demandeurs vus (7%), se positionnaient en « D » :

Le demandeur a dépassé le stade « limite », cependant ne dispose encore d'aucun projet professionnel et il ignore tout (ou à peu près) sur ses compétences et potentiels. Il ne formule ni des objectifs ni il ne sait se servir des mesures et structures en place pour l'aider.

**108** demandeurs vus (9%), se positionnaient en « C » :

Il existe une ébauche de projet mais le demandeur ne sait pas encore vraiment où ni vers quoi il veut et peut aller.

**133** demandeurs vus (11%), se positionnaient en « B » :

Le demandeur en « B » démontre une faiblesse importante ou totale au niveau de la dimension METHODE et devra combler cette lacune afin d'élever sa position d'employabilité

**121** demandeurs vus (10%), se positionnaient en « A » :

Symbolise le niveau le plus élevé d'employabilité le demandeur est prêt à entreprendre de manière autonome sa démarche d'insertion professionnelle, si ce n'est déjà fait.

### ***Afin de mieux s'apercevoir de l'impact de l'activité de suivi individuel, voici une synthèse***

Demandeurs initialement convoqués :	6107		
dont :	2169	absents	(36%)
	3938	présents	(64%)

dont : 1207 (31%) ont demandé d'obtenir des conseils par rapport à l'amélioration de leur employabilité sur le marché de l'emploi. Cependant, 69% renoncent à tout dispositif d'aide proposé.

Parmi les 1207 demandeurs rencontrés en entretien individuel, donc ceux qui ont demandé un appui, **on a diagnostiqué un profil bas à très faible**

**employabilité ou actuellement pas insérable du tout auprès de 844 (70%) demandeurs.** Souvent embrouillés dans des conflits et/ou drames sociaux, ils font preuve de résistances assidues quant à leur insertion professionnelle. La recherche de travail n'est pas leur priorité. D'ailleurs ils ne sont pas capables, à ce moment de leur parcours de vie, de concentrer leurs ressources sur le processus d'insertion professionnelle proprement dit. L'aide recherchée est plutôt du type de résolution de problématiques sociales et/ou psychologiques. En d'autres termes, il s'agit dans ces cas d'amorcer des interventions qui trouvent le plus souvent leur place et réponse à long terme, donc à travers une prise en charge par d'autres associations et institutions.

Parmi les 1207 demandeurs, seulement **241 (20%) présentent un profil d'employabilité moyen-fort.** Ce sont les demandeurs d'emploi chez qui des entretiens peuvent débloquer des situations conflictuelles assez rapidement et, pour qui les mesures offertes par l'ADEM ont toutes les chances d'aboutir. Par rapport à l'axe de temps on est dans le court-moyen terme.

Enfin, en ce qui concerne les **121 demandeurs (10%) en position « A »**, on peut dire qu'ils gèrent leur insertion professionnelle de façon autonome et qu'ils n'ont pas besoin de manière spécifique d'une aide d'accompagnement pour mener à bien leur projet.

En vue de ces chiffres et explications données il devient évident que l'employabilité du demandeur d'emploi qui transite par le SAPDE se positionne dans **70% des cas sur un niveau extrêmement faible** (niveau E – D) ne permettant pas d'intégration professionnelle à court terme.

### 1.3. Séminaires spécialisés

Durant l'année 2005 organisé différents séminaires spécialisés ont été organisés pour les demandeurs en fonction de leur niveau d'employabilité déjà acquis.

<b>2005 – 15 séminaires de chaque thématique furent organisés</b>	<b>Hommes particip.</b>	<b>Femmes particip.</b>	
Séminaire 1 « Découvrir ses compétences et construire un projet réaliste »	29	32	<b>61</b>
Séminaire 2 « Les lieux d'insertion et les lieux de recherche d'emploi »	27	21	<b>48</b>
Séminaire 3 « CV, lettres de motivation »	136	142	<b>278</b>
Séminaire 4 « L'entretien d'embauche »	151	165	<b>316</b>
<b>TOTAUX</b>	<b>343</b>	<b>360</b>	<b>703</b>



## 1.4. Les bilans

(Bilans de compétences et Bilans d'insertion professionnelle)

### Bilan de compétences

La vie économique demande de plus en plus de flexibilité à ses acteurs dans la construction de projet ou de carrière. C'est pourquoi les demandeurs d'emploi ont eux aussi régulièrement besoin de faire le point pour pouvoir se positionner face à leurs motivations et aspirations. Dans ce cas l'élaboration d'un bilan de compétences peut donner accès à de nouvelles pistes non encore explorées ou peut confirmer des compétences auxquelles il n'osait plus croire.

2005	Bilan (H)	Bilan (F)	Total
< 26	7	5	12
>= 26 et < 50	34	39	73
> 50	4	0	4
<b>TOTAUX</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>89</b>

### Bilan d'insertion professionnelle (BIP)

Le BIP s'adresse plutôt à des jeunes ou moins jeunes qui n'ont pas encore eu l'occasion de gagner de l'expérience au sein d'une entreprise et qui ont souvent des représentations erronées du marché de l'emploi et de la vie en entreprise. Le BIP est appliqué en petits groupes durant une période de +/- un mois. Son premier objectif est que les participants se rendent compte des dynamiques sous-jacentes à la vie en entreprise et, ensuite qu'ils fassent un effort pour réaliser un plan d'action réaliste favorisant leur intégration dans un groupe professionnel.

**Tableau 1 : Age des participants**

	Femmes	Hommes	TOTAL
A<18	0	4	4
18-21	18	20	38
22-25	24	24	48
a>25	11	8	19
			<b>109</b>

**Tableau 2 : Formation scolaire des participants**

Formation	N
9 <sup>ème</sup>	44
10 <sup>ème</sup> – 12 <sup>ème</sup>	33
CCM	5
CITP	3
CATP	14
13 <sup>ème</sup>	10
<b>Total</b>	<b>109</b>

**Tableau 3 : Situation actuelle des participants BIP**

Situation	N
Travaillent	28
Mesure spéciale	13
CAT-PU	15
CH2	17
DEM	22
Ne sont plus affiliés au CASS	14
<b>Total</b>	<b>109</b>

**Les effets concrets, en termes de résultats du BIP sont les suivants :**

L'activité des bilans d'insertion professionnelle a donc généré ses résultats. D'abord, on a pu se rendre compte d'un impact en termes d'accélération du processus d'insertion professionnelle chez **les jeunes demandeurs d'emploi de niveau CATP**. En effet, quasiment chaque détenteur d'un CATP avait trouvé un premier emploi sur le marché ordinaire après seulement deux à trois mois post BIP, et sans avoir passé par une autre mesure. Les candidats sélectionnés pour les BIP présentaient tous, d'une façon ou d'une autre, un profil fragilisé. Par exemple, parmi les détenteurs du CATP un grand nombre provenait de classes d'électricien en énergie et ne trouvaient pas de poste adéquat dans l'industrie et n'étaient pas prêt avant le BIP d'accepter un travail dans la production par exemple. Ils auraient pu faire petit à petit leur chemin à l'intérieur de la société. L'expérience BIP a montré que, une fois les jeunes gens ayant travaillé sur leur représentation concernant le marché de travail, le soi, et la vie en entreprise, on peut espérer un ajustement de leurs aspirations et leurs efforts mis en œuvre pour s'intégrer dans le monde du travail. Autrement dit, après le BIP, ils étaient prêts à faire des compromis !

Par rapport aux profils à **basses qualifications**, il est important de souligner qu'en plus de l'absence de qualifications scolaires ces jeunes demandeurs d'emploi présentaient de forts déficits en termes de handicaps sociaux. En d'autres mots, il s'agissait d'une population très difficile sur le plan de l'encadrement et qui était dotée d'une employabilité très faible de type « e » - « D ». Ce sont donc des jeunes gens dénués de toute représentation concernant non seulement leur vie en entreprise ou le marché de travail, mais bien plus, ils ne disposent pas des notions élémentaires de la vie en société.

On comprend alors facilement que face à de telles problématiques substantielles d'origines très diverses, les mesures classiques ne suffisent pas pour amener des changements de perspective. **Face à l'étendue et la profondeur des problèmes d'intégration de cette population en constante augmentation dans les fichiers de l'ADEM**, il faut souligner l'importance du facteur « temps » mis en œuvre dans tout effort de redressement de pareilles situations souvent classées comme désespérées. En effet, la durée des interventions ainsi que leur intensité (confrontation permanente des affirmations de l'individu avec les propositions du groupe) a permis a) de réussir à faire entrer les jeunes demandeurs d'emploi à très faible employabilité, ayant accompli le BIP, dans une mesure active et, b) de créer une situation d'une certaine stabilité et persévérance qui a fait que personne n'avait quitté la mesure au moment du suivi. Du point de vue résultats, c'était beaucoup plus à ce qu'on pouvait espérer. En fait on n'a qu'à comparer avec les abandons de profils équivalents au niveau des mesures de type de formations professionnelles (par ailleurs avec ou sans patron potentiel à la fin de la mesure). A population égale on trouve des désistements proche des 70% !

## 2. Le club emploi

Le Club emploi, une structure dynamique qui accueille, conseille, met à disposition, et crée une interaction entre les usagers demandeurs d'emploi et les agents du service SAPDE. Il faut savoir que le Club emploi est aménagé dans un espace relativement étroit (+/- 65 m<sup>2</sup>) pour accueillir en moyenne 20 à 30 personnes par jour qui y travaillent et font de la recherche active de patrons. Le Club emploi est situé en position centrale par rapport aux bureaux des agents du SAPDE ce qui explique l'interaction permanente avec le service.

Le Club emploi a été comme les années précédentes fortement sollicité et a pu accueillir environ 5000 chercheurs d'emploi dans ses enceintes durant l'année 2005. De plus en plus, il y a aussi les visiteurs « occasionnels » qui viennent consulter les annonces affichées, et réactualisées deux fois par semaine.

49% des usagers sont de formation supérieure (Bac, et Bac+) par contre, 51 % ont un niveau inférieur au Bac.

2 demandeurs se sont inscrits chaque jour en moyenne (494 en tout). Ainsi, il s'agit d'un dispositif de recherche d'emploi basé sur le conseil par rapport à l'organisation des démarches et la mise à disposition de matériel indispensable pour effectuer ces mêmes démarches et ceci dans un cadre institutionnel de type non contraignant.

## Conclusions

On constate l'important effort réalisé par le SAPDE pour mobiliser, avec système et en suivant le modèle de l'employabilité du professeur Limoges, avec une petite équipe de 8 agents un maximum de demandeurs d'emploi. On a mobilisé pas moins que 6000 demandeurs d'emploi. On a pu proposer des aides structurées à l'insertion

professionnelle à quelques 4000 demandeurs. Enfin les agents du SAPDE ont personnellement encadré 1200 demandeurs d'emploi.

De plus, il a été organisé des séminaires et des ateliers pour 700 demandeurs dans le but d'améliorer leur position d'employabilité. 200 demandeurs ont pu bénéficier de bilans. Les activités se sont déroulées dans le cadre d'un diagnostic d'insertion professionnelle tenant compte du positionnement de l'employabilité du demandeur d'emploi par rapport au marché de l'emploi.

Il a été diagnostiqué une employabilité extrêmement faible pour la grande majorité (70%) des demandeurs rencontrés en entretien. Il faut souligner que ces situations nécessitent bien entendu des accompagnements adaptés et qui ne peuvent certes pas se résoudre à l'application de simples tests ou de formations et/ou stages professionnels ponctuels. Dans ce sens, il est indispensable d'intégrer dans l'analyse du dossier du demandeur la notion du diagnostic et d'un modèle opérationnel de son employabilité. Enfin, il faudrait tenir compte de la personne entière en incluant ses fonctionnements et dysfonctionnements avec l'environnement social et économique. Il semble bien que la situation de chômage devienne de plus en plus un phénomène de société (laquelle se trouve en mutation profonde) et ne relève pas exclusivement de la réussite d'activation plus ou moins précoce du demandeur d'emploi.

## II. ***Le service placement***

Véritable plaque tournante de l'ADEM, le service placement est le service qui est le plus sollicité par les clients de l'administration. Le rapprochement entre l'offre d'emploi et le demandeur d'emploi constitue sa mission principale. Le souci constant d'améliorer l'image de marque de l'ADEM accompagne le travail journalier des agents du service placement.

Les charges principales et prioritaires des agents du service sont :

- l'encadrement personnalisé des demandeurs d'emploi (accueil, collecte des informations, traitement des dossiers, ...) ;
- le suivi régulier de chaque dossier ;
- les conseils pratiques aux demandeurs d'emploi ;
- le traitement rapide et professionnel des offres d'emploi ;
- la connaissance des besoins en personnel des employeurs ;
- l'amélioration des relations entre l'ADEM et les employeurs.

46 agents sont actuellement affectés au service placement pour accomplir toutes ces missions et les charges qui en découlent.

A côté des 3 responsables du service (le chef de service, son adjoint et le coordinateur) assistés par les 3 « préposés » des agences d'Esch/Alzette, de Diekirch et de Wiltz, le groupe le plus important représente 25 placeurs (front office) qui assument une grande partie de ces charges. Un autre groupe également très sollicité sont les 8 consultants, spécialistes des ressources humaines, détachés à l'ADEM des différents secteurs d'activités (industrie, commerce, bâtiment, finances, intérim, horeca, cabinets de recrutement et cadres supérieurs) et dont la mission principale est l'établissement de relations avec les employeurs, la prospection des entreprises, le conseil et l'assistance aux placeurs dans la sélection des candidats appropriés.

Depuis 2001, un service d'assistance sociale est intégré au Service Placement. Deux assistants sociaux prennent en charge des demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une aide spécifique (problèmes de logement / problèmes financiers / problèmes familiaux, démarches administratives, etc.)

3668 personnes ont été convoquées pour des ateliers en guise de préparation des actions de recrutement mais seulement 2520 y ont participé effectivement ( c.à.d. 68.7%). Ces ateliers sont organisés conjointement par un agent spécialisé, le consultant responsable du secteur ainsi que du placeur compétent. Finalement une douzaine d'agents (dont 10 jeunes, détenteurs d'un contrat auxiliaire temporaire (CAT-PU) assument divers travaux administratifs, tels que l'envoi du courrier, le classement ou encore la gestion des rendez-vous des nouveaux inscrits.

## 1. La mission principale

La compensation entre l'offre et la demande est la mission principale du service placement.

En 2005, le service a enregistré 16.920 offres d'emploi (contre 14.040 en 2004) [moyenne mensuelle: 1.410 offres (1.170 en 2004)]. Le nombre des offres déclarées est donc en hausse et a atteint un maximum de 1.812 offres en mai 2005.

58.392 tentatives de placement (une augmentation de 3.048 par rapport à 2004), dénommées « assignations » (moyenne mensuelle: 4.866 assignations) ont été réalisées au cours de l'année 2005.

Le maintien du contact régulier avec les demandeurs d'emploi permettant ainsi un suivi permanent et individuel est d'une importance extrême dans l'accomplissement de cette tâche principale. En effet, les demandeurs d'emploi sont invités à se présenter au moins une fois tous les quinze jours auprès de leur placeur. En 2005, près de 272181 contacts enregistrés ont été effectués, ce qui correspond à 22682 contacts par mois ou 10887 contacts par placeur et par an ou 43 contacts par jour ouvrable et par placeur. L'absence non-justifiée d'un demandeur d'emploi indemnisé est en principe sanctionnée par un retrait partiel des indemnités de chômage complet (-7 jours pour une première absence, -30 jours en cas de récidive et finalement le retrait définitif des indemnités de chômage complet en cas de 3 absences consécutives non-justifiées). Ainsi, 5644 sanctions ont été prononcées par l'ADEM en 2005, dont 866 radiations définitives.

Le service placement a enregistré, en 2005, en moyenne 637 nouvelles inscriptions par mois (inscriptions prises en compte par les statistiques de fin de mois); une analyse plus générale retient presque 22.000 créations de nouveaux dossiers contre 20.357 clôtures de dossiers soit, entre autres :

- 4.711 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi occupés de leur propre initiative ;
- 1.360 dossiers clôturés suite à une non-présentation du demandeur d'emploi au premier rendez-vous ;
- 1.478 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi assignés par les soins du service Placement de l'ADEM ;
- 1.193 dossiers clôturés volontairement par les demandeurs d'emploi ;
- 866 dossiers clôturés pour radiation ;
- 325 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi réengagés par leur ancien employeur.

## **2. Aperçu général sur les mesures d'activation organisées par le service**

### **2.1. Actions de recrutement/d'information**

Au cours de l'année 2005, le service placement a organisé comme par le passé, en étroite collaboration avec diverses entreprises des ateliers d'information et de recrutement. Ces ateliers de recrutement sont organisés soit à la demande des entreprises, soit à l'initiative du service placement. Le but de ces ateliers est de fournir aux demandeurs d'emploi des renseignements nécessaires concernant l'offre d'emploi, ceci dans la majorité des cas en présence d'un représentant de l'entreprise. Ainsi l'employeur pourra même bénéficier des locaux de l'ADEM pour établir un premier contact personnel avec les candidats potentiels ayant suivi ces ateliers. Pour 2005 le nombre total de personnes convoquées à un tel atelier est de 3668 (présences effectives 2520 personnes soit 68,7%)

Pour le détail de certains de ces ateliers voir plus loin dans les différents rapports des consultants.

### **2.2. Ateliers de stratégies de recherche d'emploi et de motivation**

Les ateliers « Stratégies de Recherche d'emploi » sont axés principalement sur la motivation et la sensibilisation des demandeurs d'emploi en vue de la recherche active d'un emploi. Ainsi sont inclus dans ce programme un aperçu général de la situation actuelle du marché de l'emploi, les brochures d'information de l'ADEM, les droits et devoirs du demandeur d'emploi, les aides à l'emploi, les différentes possibilités de la recherche d'une offre d'emploi, l'analyse du profil, le dossier de candidature destiné à l'entreprise et finalement les attentes patronales particulières et la préparation à l'entretien d'embauche. La présentation se fait sous la forme d'un exposé/débat, accompagné d'une projection d'un diaporama sous MS Windows/Powerpoint.

Une documentation écrite est mise à la disposition à chaque participant.

A partir de 2006 ces ateliers seront organisés de façon régulière et se concentreront surtout sur les candidats nouvellement inscrits à l'ADEM.

A noter aussi qu'une personne s'occupe spécialement de l'accueil et du suivi des travailleurs frontaliers à la recherche d'un emploi au Gr. D. de Luxembourg. Le nombre de personnes ayant eu recours à ce service est de 4221 en 2005 et va sûrement augmenter pour l'année 2006.

## 2.3. Formations complémentaires

### ***Rapport d'activité de l'année 2005 du groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP***

En exécution des mesures relatives à la formation professionnelle et l'insertion professionnelle proposées par le Comité de coordination tripartite du 3 mai 1995 en matière de politique de l'emploi, le Ministère de l'Education Nationale et de Formation Professionnelle (MEN-FP) a procédé ensemble avec le Centre National de Formation Professionnelle Continue (CNFPC), le Service Placement de l'Administration de l'Emploi (ADEM), le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE) et les entreprises concernées à l'organisation des mesures de reconversion et d'adaptation professionnelles à l'intention des demandeurs d'emploi. (cf. accords tripartites chapitre III.5).

Dès 1995 s'est créé un groupe de travail informel composé de collaborateurs du MTE, de l'ADEM, du CNFPC présidé par le Service de la Formation Professionnelle du MENFP qui s'est donné entre autres comme mission d'organiser et de suivre de près les mesures de formation précitées.

Les formations organisées peuvent entre temps être classées en trois catégories :

- les formations « qualifiantes » exclusivement mises au point pour les besoins spécifiques des entreprises et conjointement avec elles, ayant pour but l'insertion ou la réinsertion professionnelle des chômeurs, mesures complémentaires ;
- les formations « pool » organisées à l'intention d'un secteur suivant leur demande, mais sans qu'il y ait une liste d'employeurs concrets (agent de fabrication..) ;
- les formations destinées à augmenter l'employabilité générale des demandeurs d'emploi (informatique, test d'embauche...)

Les deux premières catégories de formation sont couvertes par des conventions signées par le MEN-FP, le MTE et les entreprises ou représentants du secteur concerné.

Le groupe de travail se réunit mensuellement en vue du suivi et de l'organisation de nouvelles mesures de formation.

Les procédures en vue de l'organisation des formations se présentent comme suit :

- présélection des candidats potentiels par le service placement de l'ADEM en collaboration avec les consultants de l'ADEM et convocation à un atelier d'information ;
- sélection des candidats admis en formation en collaboration avec l'entreprise ;
- définition des contenus de formation en collaboration avec l'entreprise/secteur ;
- suivant la technicité de la formation, le nombre minimal de candidats est fixé à 8 personnes ;



- définition de la durée de la formation et du mode d'alternance avec l'entreprise ;
- un comité de suivi composé d'un membre du SFP, du MTE, de l'ADEM, de l'entreprise et du CNFPC peut intervenir à tout moment au cours de la formation pour réagir à des imprévus.

Les candidats qui terminent avec succès les formations dont la durée dépasse rarement 3 mois, bénéficient d'une priorité d'embauche auprès de l'entreprise formatrice soit sous forme de CDD, CDI, SI, SR ou CAT.

A noter que tous les candidats bénéficient d'un encadrement socio-pédagogique assuré par le personnel du CNFPC.

## **2.4. Suivi des formations complémentaires organisées en 2005**

Au cours de l'année 2005, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé et clôturé 27 mesures de formation complémentaire, Dont 12 mesures complémentaires  
10 mesures « pool »  
05 mesures « augmentation de l'employabilité ».

03 mesures de formation sont encore en cours.

### ***Formation « pool » agent de fabrication pour l'industrie***

La 15<sup>e</sup> formation « agent de fabrication », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et la FEDIL s'adressait à un groupe de **10** demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation avait une durée totale de deux mois et s'étendait du **03.05.05-08.07.2005**.

### **Bilan de la formation au 31.12.05**

Nombre de personnes convoquées :	126
Nombre de personnes présentes :	75
Nombre de personnes présélectionnées:	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	<b>08</b>
Nombre d'abandon en cours de formation :	02
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE): Goodyear	02
-de CAT privé : Clorius Luxembourg GmbH	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02
Plafolux sàrl, Obiwan sàrl.	
Affiliation CCSS inexistante	01

## ***Formation complémentaires pour le secteur de la sécurité***

Les 3 formations « agent de sécurité » étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et la société de sécurité Group 4 Falck et s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

### **Formation 1.2005 «agent de sécurité»**

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **22.02.05-11.05.2005**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.05**

Nombre de postes vacants :	15
Pas d'informations sur les ateliers de recrutement	
Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	09
Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE): Group 4 Falck	04
-de stage de réinsertion (SR): Group 4 Falck	05
Affiliation CCSS inexistante :	01

### **Formation 2.2005 «agent de sécurité»**

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **10.05-20.07.2005**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.05**

Nombre de postes vacants :	15
Pas d'informations sur les ateliers de recrutement	
Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	09
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	08
Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE): Group 4 Falck	04
-de stage de réinsertion (SR): Group 4 Falck	03
- de CAT Public : Lycée t. Nic Bieber	01

### **Formation 3.2005 «agent de sécurité»**

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **20.09.05-30.11.2005**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.05**

Nombre de postes vacants :	12
Pas d'informations sur les ateliers de recrutement	
Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	09
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	07
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07
Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE): Group 4 Falck	05
-de stage de réinsertion (SR): Group 4 Falck	01

Le nombre maximum de postes vacants pour les formations « agent de sécurité » n'était pas atteint pour raisons de manque de candidats appropriés.

### ***Formations « augmentation de l'employabilité » dans le domaine de l'aide- magasinier qui aboutit entre autres à un permis cariste et un permis pont roulant***

Sur demande de la FEDIL, les 2 formations complémentaires «Caristes/Aide-magasiniers », étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et CNFPC Esch-sur-Alzette et s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

### **Formation 1.2005 « Caristes/Aide-magasiniers »**

La formation 1.2005 avait une durée totale de 9 semaines et s'étendait du **03.05.-05.07.2005**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.05**

Nombre de personnes convoquées :	126
Nombre de personnes présentes :	75
Nombre de personnes présélectionnées:	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	11
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06

Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage de réinsertion (SR): Luxair	01
-de CATpublic Interactions asbl /ouvrier	01
-de CATprivé Abis sàrl /ouvrier-maçon	01
-Interruption courte durée Sisto Armaturen sa	01

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : 02  
 Taxi et Transport Gillet sa/chauffeur ;  
 ACP Center sàrl/aide-mécanicien

Nombre d'indépendants (artisan/commerçant): 01  
 Affiliation CCSS inexistante 02

### **Formation 2.2005 « Caristes/Aide-magasiniers »**

La formation 2.2005 avait une durée totale de 9 semaines et s'étendait du **25.10.05-22.12.2005**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.05**

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées: 11

Nombre de personnes ayant commencé la formation : 11

Nombre de personnes ayant terminé la formation : 09

Nombre d'abandon en cours de formation : 02

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 09

### ***Formations complémentaires pour l'entreprise « Euro-Composites »***

Les 2 formations complémentaires, organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC- Esch-sur-Alzette et Euro-Composites s'adressaient aux demandeurs d'emploi.

### **Formation 1.2005 « Euro-Composites »**

La formation 1.2005 avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **16.12.2004-28.02.2005**.

### **Bilan de la formation au 31.12.05**

Nombre de postes vacants :	10
Nombre de personnes convoquées :	28
Nombre de personnes présentes :	19
Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	08
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	06
Nombre d'abandon en cours de formation :	02
Motif : engagé auprès de LUXLAIT et HEINZ V. LANDEWYCK	
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE) Euro-Composites	02
-de stage de réinsertion (SR) NILLES TRIMAX Freizeit	01
-de CAT privé FIOR ATELIERS Sàrl (serrurier)	01
Affiliation CCSS inexistante	01

### **Formation 2.2005 « Euro-Composites »**

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **04.10.05-30.12.05**.

### **Bilan de la formation au 31.12.05**

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	09
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	07
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Motif d'abandon : santé	
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07
Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE) Euro-Composites	05
-de stage de réinsertion (SR) Euro-Composites	02

## **Formations complémentaires pour la « Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars » (FLEAA)**

Les 2 formations «permis autobus- FLEAA», organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et les entreprises d'autobus s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

### **Formation 1.2005 « Permis Autobus »**

La formation 1.2005 avait une durée totale de **2,5 mois** et s'étendait du **15.11.04-02.02.05**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.05**

Nombre de personnes convoquées :	37
Nombre de personnes présentes :	25
Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	12
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	00
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI chauffeur autobus:	09
(1 Frisch Rambrouch Sa / 4 Voyages E. Weber/ 1 Demy Schandeler/ 1 Voyages Simon/ 1 Bollig/ 1 TICE)	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI -autres patrons :	02
(Husky :assistante / Soundselection : monteur)	
Nombre de personnes bénéficiaires de RMG :	01

## **Formation 2.2005 « Permis Autobus »**

La formation 2.2005 avait une durée totale de **2,5 mois** et s'étendait du **07.03.05-24.05.05**

### **Bilan de la formation au 31.12.05**

Nombre de personnes convoquées :	37
Nombre de personnes présentes :	25
Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Motif d'abandon : engagé par Autodis sa (électricien)	
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	00
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI chauffeur autobus: (Autocars Frisch sa :3/ SLA sa : 1/ Transport Wallig Joseph : 1/Voyages Emile Weber : 1/ Voyages Simon Sa :1/ Voyages Demy Schandeler :1)	08
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI -autres patrons	02

## ***Formation « pool » permis ADR***

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et CNFPC - Esch-sur-Alzette s'adresse à un groupe de 10 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 4 semaines et s'étend du **13.04-14.05.05**.

### **Bilan de la formation au 31.12.05**

Nombre de personnes convoquées :	24
Nombre de personnes présentes :	17
Nombre de personnes présélectionnées:	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	04
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI en tant que chauffeur : (Autocars Emile Frisch sàrl/ Stea Raffaele/ Bâtichimie et Cie)	03
Affiliation CCSS inexistante	01

## **Formations « pool » pour le secteur HORESCA**

Les formations « Accueil-Réception HORESCA » organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et HORESCA s'adressait aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

### **Formation 1 « Accueil-Réception HORESCA », novembre 2004**

La formation avait une durée totale de 12 semaines et s'étendait du **16.11.04-8.02.05**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.05**

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées :	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Motif : Problème d'intégration au groupe	

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
--	----

Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE) Soremo sarl	01
-de stage de réinsertion (SR)	
Executive Hôtels Aérogolf	01
-de CAT public Servior Dudelange	01
-de ATI /SNAS East-West United Bank Sa/ bureau	01

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	04
MAROLDT sarl-vendeur/ Alvisse Octave Parc Hotel :réceptionniste/	
Notaire Elvinger J.Employée de bureau/	
Brasserie MT, Béierhascht : réceptionniste	

### **Formation 2 « Accueil-Réception HORESCA » avril 2004**

La formation avait une durée totale de 8 semaines et s'étendait du **11.04-07.06.2005**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.05**

Nombre de personnes convoquées :	35
Nombre de personnes présentes :	28
Nombre de personnes présélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	12

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
--	----



Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE) (Executive Hotels Aerogolf sàrl: réceptionniste)	01
-de stage de réinsertion (SR) ( Hôtel Parc Belair : réceptionniste)	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI réceptionniste : (VERA F. SA réceptionniste-vente / Hôtel de la Poste: réceptionniste/ Accor Hôtels Luxembourg sa : réceptionniste)	03
Nombre de personnes partant pour l'Allemagne :	01
Assurance volontaire maladie	01
Fonds national de solidarité/RMG	01

### ***Formation 1 « HORESCA Service » septembre 2005***

La formation « HORESCA Service », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et HORESCA s'adressait à un groupe de 08 demandeurs d'emploi. La formation avait une durée totale de 3 mois et s'étend du **21.09.-23.12.2005**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.05**

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées:	08
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	08
Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage de réinsertion (SR) Restaurant des Arts (service) :	01

### ***Formations complémentaires pour la société Goodyear***

Les formations « agent de production », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et Goodyear s'adressait aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

#### ***Formation 1.2005 « agent de production » Goodyear***

La formation avait une durée totale de deux mois et s'étendait du **03.01.05-18.02.05**.

### **Bilan de la formation en question au 31.12.2005**

Nombre de personnes convoquées :	243
Nombre de personnes présentes :	180
Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise:	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	12
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	12
Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE) Goodyear	08
-de stage de réinsertion (SR) Goodyear	01

### ***Formation 2.2005 « agent de production » Goodyear***

La formation avait une durée totale de deux mois et s'étendait du **21.02-14.04.2005**.

### **Bilan de la formation en question au 31.12.2005**

Nombre de personnes convoquées :	200
Nombre de personnes présentes :	150
Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	12
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	11
Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE) Goodyear	03
-de stage de réinsertion (SR) Good-Year	05
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	01

### ***Formation 3.2005 « agent de production » Goodyear***

La formation avait une durée totale de deux mois et s'étendait du **16.09.05-18.11.05**.

### **Bilan de la formation en question au 31.12.2005**

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	13
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	13
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	12

Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE) Good-Year	09
-de stage de réinsertion (SR) Good-Year	03
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	01
(La Zitouna sàrl : aide-boucher)	

### **Formations « augmentation de l'employabilité » dans le domaine de l'informatique**

Sur demande de l'ADEM, les formations en informatique 1-9 étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC et elles s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

#### **Formation « Initiation à l'informatique » 1/2005**

La formation 1.2005 avait une durée totale de 21 semaines et s'étendait du **03.01.2005- 25.03.2005.**

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2005**

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées:	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre d'abandon en cours de formation :	02
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	04
Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage de réinsertion (SR) Luxair	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	05
(Konen-Bekleidungshaus -emballeuse; Sercogest sa -chauffeur de taxi ; Engagée LAUBACH CONTAINER sàrl-employée ; ATARAXIA SA- réceptionniste ; STEA Raffaele - chauffeur de taxi	
Affiliation CCSS inexistante :	01

### ***Formation « Initiation à l'informatique » 2/2005***

La formation 2.2005 avait une durée totale de 21 semaines et s'étendait du **03.01.2005-25.03.2005**.

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2005**

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées:	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	14
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	12
Nombre d'abandon en cours de formation :	02
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
Nombre de personnes engagées sous forme -de mesure spéciale Proactif	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : ROSARIO Coiffure sàrl (aide-coiffeuse) ; CEGECOM Wireless sa-service clients	02
Nombre de personnes bénéficiaires de RMG : Affiliation CCSS inexistante	01 03

### ***Formation « Initiation à l'informatique » 3/2005***

La formation 2.2005 avait une durée totale de 21 semaines et s'étendait du **28.02.05-30.06.2005**.

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2005**

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement	
Nombre de personnes présélectionnées:	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	14
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	09
Nombre d'abandon en cours de formation :	05
Motifs : problèmes personnels, situation personnelle	
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	08
Nombre de personnes engagées sous forme -de stage de réinsertion (SR) MCO Services Sàrl	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : Duvinage sàrl (apprentie employée de bureau)	01

### **Formation « Initiation à l'informatique » 4/2005**

La formation 2.2005 avait une durée totale de 21 semaines et s'étendait du **11.04.2005-13.07.2005.**

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2005**

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées:	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	14
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre d'abandon en cours de formation :	04
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07
Nombre de personnes engagées sous forme -de mesure spéciale Proactif	01
Nombre de personnes en formation ADEM/ Initiativ Rem Schaffen (assistante médicale)	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : ADYSER sa –débit de boissons :serveur ; Alvisse :Aide-vendeuse ; femme de ménage auprès de 3 résidences	03

### **Formation « Initiation à l'informatique » 5/2005**

La formation 2.2005 avait une durée totale de 21 semaines et s'étendait du **11.4.2005-14.7.2005.**

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2005**

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées:	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	14
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	11
Nombre d'abandon en cours de formation :	03
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07
Nombre de personnes engagées sous forme -de mesure spéciale Proactif	02
Nombre de personnes en formation ADEM/ Zarabina /bureautique	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : Rénovations Guy Rollinger sa (ouvrier) Pension personnelle Affiliation CCSS inexistante	01 01 02

### **3. Mesures de (ré)insertion dans la vie active**

#### **3.1. Pool des assistants**

Le Pool des assistants pédagogiques se compose de personnes chargées d'assister les directeurs des établissements d'enseignement post primaire dans la surveillance et les domaines périscolaires et administratifs.

Pendant l'année 2005, **197** personnes (dont 112 femmes), ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2005, toutes les places disponibles étaient pourvues par des demandeurs d'emploi inscrits. Il est à noter que près de 90% des personnes affectées à cette mesure trouvent un emploi définitif pendant cette activité.

#### **3.2. Mesures spéciales**

Ces mesures regroupent toutes les initiatives syndicales et communales dans le cadre de l'Objectif Plein Emploi, du Forum pour l'Emploi et de Pro-Actif. En 2005, 1118 personnes (dont 246 femmes) ont participé à cette mesure.

Au 31 décembre 2005, 626 personnes (dont 133 femmes), sont encore inscrites dans cette mesure.

#### **3.3. Stage de réinsertion professionnelle**

Ce stage, qui permet aux demandeurs d'emploi d'obtenir une nouvelle possibilité de réinsertion professionnelle comprend des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique et peut être proposé aux chômeurs âgés de plus de 30 ans et inscrits pendant au moins 3 mois auprès de l'ADEM.

En 2004, 500 personnes (dont 169 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle. Au 31 décembre 2004, 285 personnes (dont 94 femmes) se trouvent encore en stage de réinsertion professionnelle.

#### **3.4. Mise au travail des demandeurs d'emploi indemnisés**

La mise au travail consiste en des travaux d'utilité publique auxquels les chômeurs indemnisés sont affectés afin de leur permettre de garder le contact avec le monde du travail.

Pendant l'année 2005, 705 personnes (dont 248 femmes) ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2005, 213 demandeurs d'emploi (dont 73 femmes) poursuivaient encore cette mesure.

## **4. Actions de prospection**

Pendant l'année **2005**, le service de placement de l'ADEM de même que les consultants ont entrepris de nombreuses actions de prospection dans le secteur de l'industrie, dans le secteur du bâtiment, dans le secteur de l'artisanat, dans le secteur bancaire, dans le secteur du commerce et celui du travail intérimaire.

Par ailleurs l'action commune du service de placement de l'ADEM et des responsables de la Fédération des Artisans consistant à faire le tour des entreprises artisanales afin d'établir et d'améliorer le contact avec ce secteur économique, entamée en 1997, a été poursuivie.

### **Les missions du consultant:**

Le consultant est chargé :

- de sensibiliser les entreprises, pour qu'elles aient recours aux services offerts par l'ADEM pour tout recrutement ;
- de la prospection auprès des entreprises, dans le but de leur faire connaître les différentes mesures et aides offertes par l'Etat en cas d'embauche de demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ADEM ;
- de présélectionner, en collaboration avec le service placement des candidats répondant au profil recherché pour les places vacantes déclarées par les entreprises ;
- de maintenir la bonne relation avec les entreprises, afin d'instaurer un climat de confiance vis-à-vis de l'ADEM.

### **4.1. Le secteur de l'industrie**

La sensibilisation des entreprises à déclarer tous les postes vacants à l'ADEM est et reste une activité importante dans la mission du consultant. A cette fin 24 entreprises ont été visitées en 2005, dont la moitié des nouvelles prospections et les sujets suivants ont été discutés :

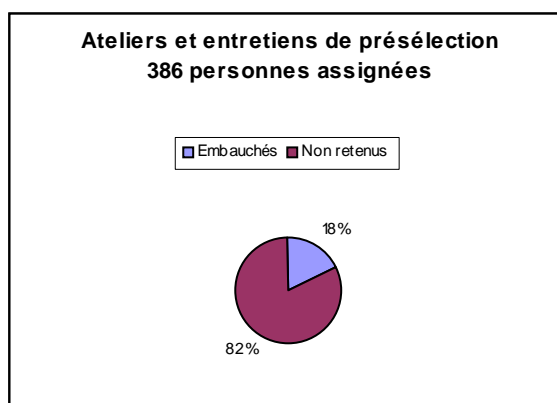
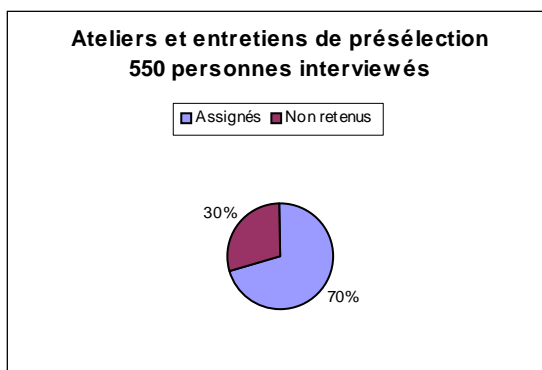
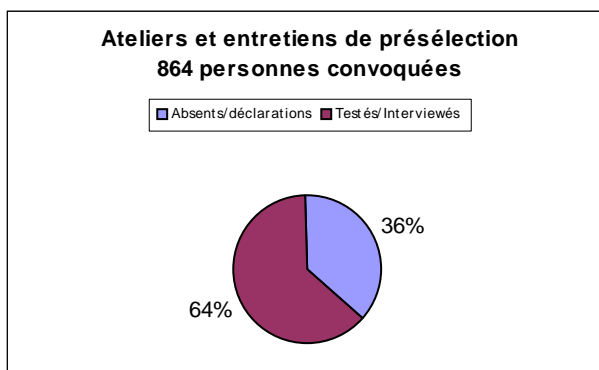
- organisation et fonctionnement de l'ADEM
- les formations complémentaires
- la formation pour agents de fabrication
- l'embauche de personnel du sexe sous-représenté
- le service des travailleurs handicapés
- l'embauche de personnel à capacités réduites
- les aides à l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM
- les aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée
- la bonification d'impôts.

En deux années le nombre d'entreprises contactées est passé de 72 à 113.

La présélection de candidats pour les postes déclarés est une deuxième activité du consultant au service des entreprises. A cette fin 35 ateliers de présélection et 80 entretiens individuels ont eu lieu en 2005 englobant 550 personnes. Les ateliers s'adressaient aux patrons suivants :

GAPIGLASS, GUARDIAN, NO NAIL BOXES, AMECO, ROTOMADE, IEE, ELTH, ARCELOR, TECHNICOLOR, JOHN ZINK, SAM HWA STEEL, GRADEL et LACTALIS. Les entretiens individuels concernaient 39 patrons différents. À ces entretiens programmés suite à des déclarations de places vacantes, s'ajoutent 89 entretiens personnels à la demande des inscrits, respectivement à la demande des placeurs ou du service SAPDE.

Les graphiques suivants renseignent sur le taux de présence et de réussite des candidats aux divers ateliers et entretiens, ainsi que sur le nombre de personnes embauchées à la suite de ces actions.



En collaboration avec le service SAPDE de l'ADEM, le consultant a participé à une série de séances de simulations d'entretiens d'embauche filmés avec feed-back aux candidats.



Comme les années précédentes bon nombre d'ateliers de présélection ont été organisés à Esch,Wiltz,Diekirch et Luxembourg-ville.

- 38 ateliers de recrutement ont eu lieu pour des opérateurs de production (Goodyear/Kronospan/Textilcord/HVL, ...) Sur les 1.131 candidats convoqués à ces réunions 815 candidats étaient présents (72%) mais seulement 215 répondaient au profil demandé en industrie (19%) A titre d'exemple : parmi ces candidats 159 étaient invités à se présenter auprès de Goodyear et finalement 105 ont été engagés via un SR /CAT ou SRI.
- 8 ateliers de recrutement ont eu lieu pour des sociétés de gardiennage (Grp4Falck/Argus/Pedus, ...) Sur les 335 candidats convoqués 246 étaient présents (73%) et 110 candidats furent retenus. A titre d'exemple, la seule société Grp4Falck a engagé via le SR/CAT ou SRI, 59 candidats en 2005.
- 3 ateliers de présélection pour chauffeurs ADR et porteur de journaux(ISP)

En outre de nombreux entretiens de présélection individuels ont été réalisés (Luxlait/Elco/Luxgaz/Prestagaz/Hein/K&N,...) et bon nombre des candidats proposés aux entreprises furent engagés.

En conclusion, on peut retenir que le système de présélection est fortement apprécié par tous les acteurs du secteur industriel.

De plus, 17 entreprises ont été visitées. En général la coopération avec les sociétés est très bonne et la grande majorité des places vacantes est déclarée à nos services.

Au point de vue formation des jeunes demandeurs d'emploi, nous avons réussi, comme les années précédentes,avec la coopération du CNFPC à Esch-s-Alzette d'organiser:

- 5 séances de formation pour 'agent de production' (56 candidats)
- 3 séances de formation pour 'agent de sécurité' (28 candidats)
- 1 séance de formation ADR (8 candidats)
- 2 séances 'Réussir son test' (24 candidats)
- 2 séances CNC (16 candidats)
- 2 séances 'aide magasinier' (20 candidats)

La grande majorité des participants a pu retrouver un emploi rapidement après ces formations (Grp4Falck pour les AS; Goodyear pour les opérateurs de production Eurocomposite pour CNC)

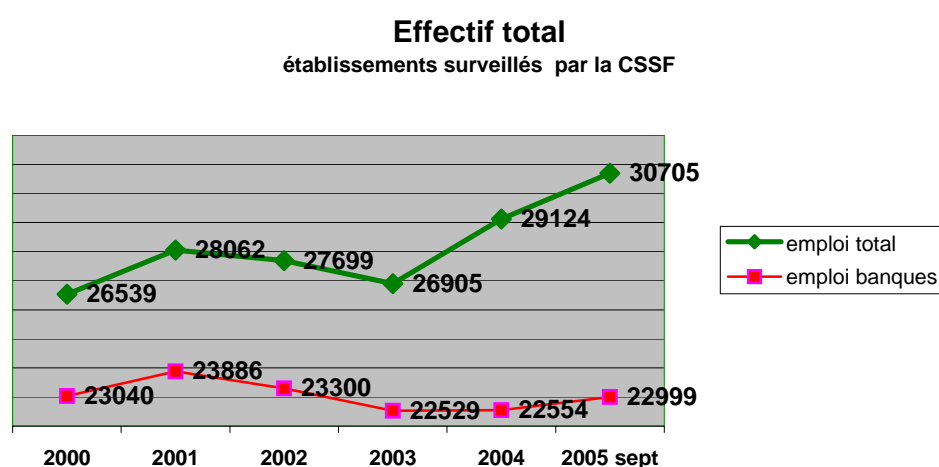
Reste à signaler 7 interventions auprès de OPE (entretiens fictifs)

## 4.2. Le secteur bancaire

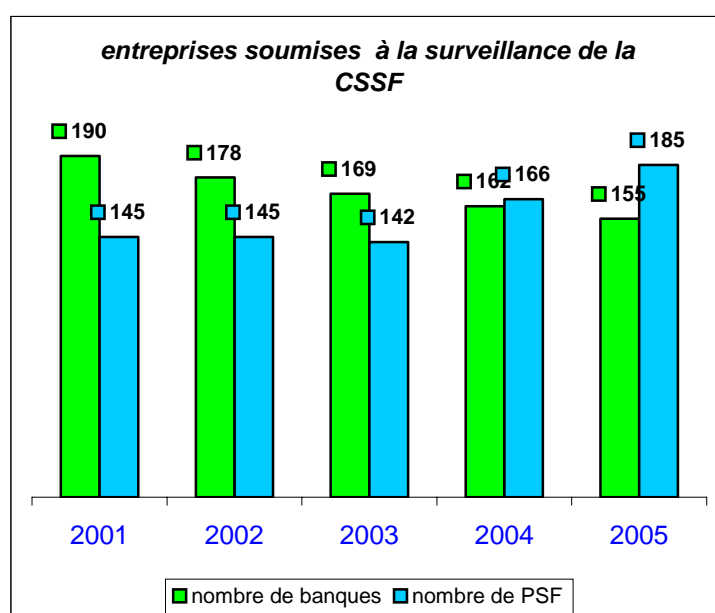
Après plusieurs années de stagnation, le secteur financier a connu en l'an 2005 une nette reprise.

L'industrie des fonds s'est développée favorablement, les banques ont clôturé l'année 2005 avec une hausse des résultats.

La bonne conjoncture avait également un impact positif sur l'évolution des effectifs du secteur qui ont passé le cap de 30000 personnes en septembre 2005.



Le nombre des banques est toujours en baisse vis-à-vis des années précédentes, suite aux différentes fusions/absorptions et cessations d'activité.



Un nombre important de sociétés du secteur financier ont encore recouru à des licenciements pour raisons économiques tout au long de l'année 2005. Des plans sociaux et conventions d'entreprise (Betriebsvereinbarung) ont été négociés pour certains établissements, licenciant ainsi d'un seul coup une vingtaine, voire cinquantaine de personnes. (p.ex. Prudential Bache International Ltd. (fermeture), Lampebank (fermeture), Attrax, Dresdner Bank, Mizuho Trust & Banking etc.

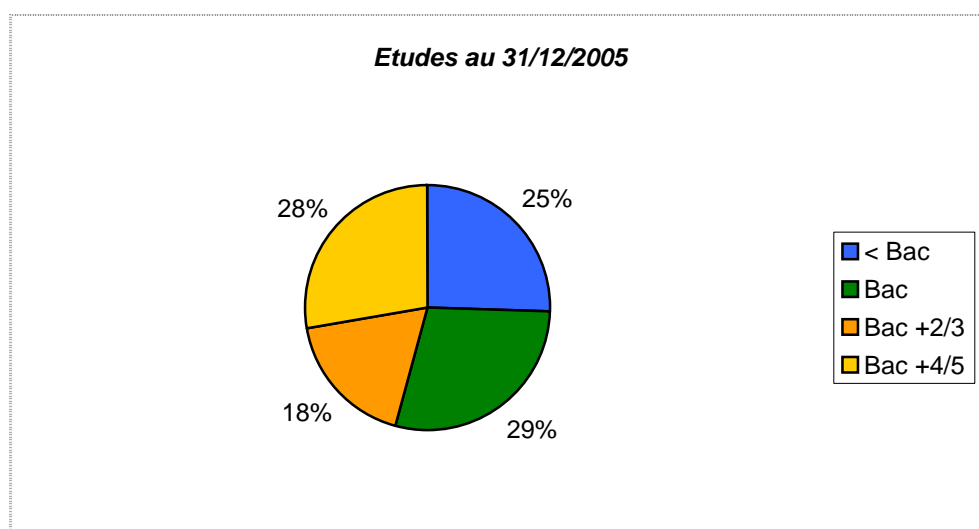
Le nombre des licenciements isolés pour raisons économiques ou autres causes est également resté important. p.ex. Bank of Bermuda (reprise par le groupe HSBC), Crédit Lyonnais (absorption par le Crédit Agricole Indosuez), Gecalux (reprise par AON) etc.

Suite à la reprise de l'embauche et un turn-over en évolution au sein des établissements financiers, le nombre des places vacantes déclarées aux services de l'ADEM a connu pour la deuxième année de suite une légère augmentation.

<b>1999</b>	2.002
<b>2000</b>	2.416
<b>2001</b>	1.140
<b>2002</b>	860
<b>2003</b>	832
<b>2004</b>	1.169
<b>2005</b>	1.499

La progression de l'emploi ne s'est pas traduite par une baisse de chômage sensible dans le secteur, les nouveaux emplois créés étant occupés principalement par des non-résidents, souvent mieux qualifiés et spécialistes en finances.

Ventilation des demandeurs inscrits au 31/12/2005 d'après leurs études de base :



A noter que parmi les personnes disposant d'un cycle d'études universitaires complètes (154) uniquement 28 personnes sont d'origine luxembourgeoise. Sur les personnes avec études inférieures au bac (141), 109 sont d'origine luxembourgeoise, voire d'origine italienne, portugaise, yougoslave parlant le luxembourgeois.

Le nombre des demandeurs inscrits pour le secteur financier au 31.12.2005 était de 560 personnes contre 600 fin 2004.

### **Comparaison de la population inscrite du secteur fin 2005 à celle de fin 2004.**

	<b>2004</b>	<b>2005</b>
<b>Total</b>	600	560
<b>Chômeurs indemnisés</b>	60%	50%
<b>Reclassement externe</b>	12 personnes	18 personnes
<b>Demandeurs de longue durée &gt; 1 an</b>	20%	<b>30%</b> <b>dont 13% &gt; 24mois</b>
<b>Demandeurs âgés de plus de 50 ans</b>	17%	16,5%
<b>Demandeurs âgés entre 40 et 49 ans</b>	27%	28%

Le taux croissant des chômeurs de longue durée peut s'expliquer entre autres par différents phénomènes :

- On fait face à un nombre croissant de personnes connaissant des problèmes de santé (dépressions, angoisses, burn-out syndrome, moins résistant au stress, alcoolisme etc.)
- Nombre en évolution des personnes à taux de capacité réduite en reclassement externe, difficilement plaçables pour raisons de santé
- Chômeurs sans qualification de base
- Demandeurs d'emploi sans expérience et/ou qualification et/ou limités en langues
- Personnes de nationalité non-communautaire, diplômés Bac+4/5 dans leur pays d'origine, ne parlant pas les langues usuelles du pays
- Demandeurs d'emploi nécessitant un permis de travail
- Certaines personnes enregistrées ne font pas preuve d'une attitude positive et engagée lors de la recherche d'un emploi.

Les jeunes diplômés rencontrent des difficultés croissantes pour se positionner sur le marché de l'emploi. Ainsi les détenteurs d'un diplôme de fin d'études secondaires et les jeunes étudiants luxembourgeois ont très souvent de grandes lacunes en langues, tant à l'oral qu'en écrit. Leur non-préparation aux exigences du marché de l'emploi, leur manque de qualification allant souvent de pair avec un manque de motivation évident ne leur faciliteront pas la tâche de trouver un premier emploi dans un délai raisonnable.

670 personnes ont été reçues pour un premier entretien personnalisé, une centaine de personnes ont été accompagnées et soutenues tout au long de leur recherche d'emploi.

Une trentaine de visites de prospection ont été entreprises afin de sensibiliser les établissements financiers et de les fidéliser. Il s'est confirmé encore que ce sont surtout les petites ou moyennes entreprises qui font régulièrement appel aux services de l'ADEM et qui prennent conscience de leur responsabilité sociale (tous secteurs confondus: banques, assurances, fiduciaires, PME...)

### **4.3. Le secteur travail intérimaire**

#### ***Activités principales***

- Informer les demandeurs d'emploi sur les possibilités offertes par le secteur du travail temporaire et les suivre dans leurs démarches de recherche d'emploi. Les orienter dans leurs recherches en fonction de leur profil et du type de travail recherché.
- Conseiller et assister les demandeurs d'emploi sur la préparation de leurs dossiers de candidature (CV, lettre de motivation et entretien d'embauche).
- Assister les placeurs dans le suivi et le placement des demandeurs d'emploi.
- Anticiper les besoins des entreprises de travail temporaire et répondre rapidement aux déclarations de places vacantes en faisant une présélection des candidats.
- Informer et orienter les sociétés sur des questions concernant le droit du travail, la mise au travail de candidats inscrits à l'ADEM, les déclarations de places vacantes et les règlements de l'ADEM concernant le suivi des dossiers de chômage dans le cadre des missions d'intérim.

#### ***Le travail temporaire en 2005***

En 2005 le travail intérimaire a progressé et de plus en plus de sociétés font appel aux sociétés de travail temporaire pour pallier à leur manque de personnel sur le marché de l'emploi. Plus de 2.000 demandeurs d'emploi ont été assignés auprès de 35 sociétés d'intérim, la demande de la profession en général pour les services de l'ADEM a augmenté.

Par ailleurs, l'intérim représente de plus en plus souvent un moyen sérieux pour trouver rapidement un contrat à durée indéterminée. En effet, de nombreuses missions de travail temporaire se concluent par l'embauche de l'intérimaire par la société utilisatrice. D'après les sociétés de travail temporaire, on peut estimer ce taux d'embauche à 50% des contrats de mission pour le secteur des employés et à environ 25% pour celui des ouvriers. Très souvent, d'ailleurs, les sociétés utilisatrices font clairement

savoir que, si la mission d'intérim se déroule bien, ils envisagent d'engager l'intérimaire.

De l'autre côté, l'intérim représente aussi pour certains candidats n'ayant pas le profil " idéal " pour se faire engager par les moyens traditionnels (lettre de motivation et CV) un excellent outil pour s'introduire dans une société et, ainsi, avoir l'opportunité de faire ses preuves. En effet, la firme intérimaire " pousse " en quelque sorte la société utilisatrice à embaucher ses candidats plutôt que d'autres et, plus d'une fois, on a constaté que le même candidat qui n'avait pas été retenu via une assignation par l'ADEM se retrouve, quelque temps après, engagé sous contrat d'intérim auprès de la même société et pour le même poste.

Pour les candidats inscrits à l'ADEM les profils administratifs (en particulier les comptables, secrétaires, réceptionnistes et employés de banque et assurance), et les profils pour le secteur du bâtiment sont ceux qui rencontrent le plus de succès auprès des sociétés d'intérim. Le secteur de l'industrie donne de moins bons résultats car la demande est plutôt orientée vers des candidats ayant des qualifications dont ne disposent pas toujours les personnes inscrites à l'ADEM.

A noter que, pour ce qui concerne les demandes de profils non qualifiés, une des causes principales d'échec dans les recherches d'emploi est l'absence de moyen de locomotion propre qui permettent de se rendre facilement sur le lieu de travail.

Le marché de l'intérim s'adresse plutôt à des candidats situés dans les tranches d'âge 20-40 ans, ayant déjà acquis une première expérience et, surtout, faisant preuve d'une personnalité flexible et d'une grande motivation afin d'être rapidement opérationnels dans un nouvel environnement de travail. Les profils très expérimentés sont plus difficiles à placer car les entreprises utilisatrices font rarement appel à l'intérim pour trouver ce genre de candidats, sauf pour les postes type secrétaire ou assistante de direction. Pour ce qui concerne les candidats non-qualifiés, ils sont aussi relativement difficiles à placer car la demande cette année a été relativement faible et, comme mentionné précédemment, dans de nombreux cas cette tranche de population ne dispose pas d'un véhicule propre et se trouve souvent écartée des sélections car le lieu de travail se situe souvent dans une zone industrielle inaccessible sans voiture.

En ce qui concerne les candidats assignés par l'ADEM, les agences de travail temporaire se montrent plutôt satisfaites des profils sélectionnés et sont conscientes des difficultés pour trouver des candidats correspondants aux demandes. Parmi les principaux reproches faits à l'égard des personnes assignées on retrouve leur manque de formation (études et connaissances linguistiques) ainsi que le manque de flexibilité et de motivation quand aux contrats qui sont proposés (durée de la mission, type d'emploi et conditions salariales).

Les candidats ayant un profil « moyen » et qui éprouvent des difficultés pour trouver un emploi par les moyens de recherche traditionnels (réponse aux annonces et candidatures spontanées) tirent généralement le plus grand

bénéfice du support apporté par une société d'intérim et se retrouvent plus rapidement sous contrat que s'ils continuent à chercher par leurs propres moyens. Ceci est essentiellement dû au fait que la société d'intérim ne se contente pas de proposer des candidats aux sociétés utilisatrices mais a tendance à « pousser » leur candidature. De plus, la société utilisatrice se trouve souvent dans une situation d'urgence et accepte plus facilement « d'essayer » un candidat sous contrat temporaire. Par ailleurs, lorsque une société de travail temporaire répond à la demande d'un de ses clients elle propose un nombre limité de candidats pour un même poste, ce qui fait que les chances d'être sélectionné sont plus élevées que lorsqu'on se retrouve en concurrence avec plusieurs dizaines de personnes ayant répondu à une annonce publiée, par exemple, dans la presse.

L'année 2005 a été une année difficile pour les chercheurs d'emploi et, pour cette raison, ils se sont plus facilement et plus rapidement adressés au secteur du travail temporaire afin de compenser le manque d'opportunités offertes par le marché du travail. En effet, les entreprises d'intérim sont de moins en moins perçues comme le dernier moyen pour trouver un emploi une fois les moyens traditionnels de recherche épuisés mais plutôt comme un outil de recherche d'emploi complémentaire aux autres méthodes.

#### **4.4. Le secteur commerce**

##### ***Missions de prospection:***

Par rapport à l'année 2004, l'on remarque pour l'année 2005 une légère reprise du cadre économique au Grand-Duché mais également une augmentation du taux de chômage. Il s'est donc avéré indispensable d'encadrer un maximum de preneurs de décision du secteur 'Commerce' pour les familiariser avec les mesures prévues dans le cadre du PAN et, ainsi, d'inciter les responsables à déclarer les postes vacants aux services compétents de l'ADEM et de collaborer plus intensément avec les différents services de l'ADEM

Le consultant du secteur « Commerce » a effectué un total de 138 visites ( sur 10 mois) auprès de différentes entreprises du secteur, dont des missions de prospection ainsi que des visites de suivi qui ont contribué à régler soit des problèmes éventuels rencontrés dans des dossiers en cours, soit à expliquer les différents services et aides offerts. Bon nombre de responsables ont exprimé leur satisfaction en ce qui concerne cette démarche plus active de l'ADEM.

La très grande majorité des interventions s'est traduite dans l'immédiat par des déclarations de postes vacants et l'engagement de candidats proposés par les services de l'ADEM.

La bonne collaboration avec les agents du service placement des différentes agences de l'ADEM, qui malgré un emploi du temps extrêmement surchargé, ont contribué au bon déroulement des différentes actions communes menées au cours de l'année 2005.

Il en est de même pour les efforts fournis par nos partenaires et autres fédérations et chambres, comme p.ex. la Chambre de Commerce , la CLC, FLEAA, FEDAM etc

### ***Missions spécifiques***

Des ateliers de recrutement (précédés de pré-ateliers ) ont été organisés à l'ADEM en collaboration avec les responsables de différentes entreprises établies au Luxembourg ou désireuses de s'y établir. La formule de présélection est un avantage pour ces entreprises car représente un réel gain de temps.

- **Auchan :**
  - 03 ateliers
  - 22 postes déclarés en CDI
  - 30 postes déclarés en CDD avec possibilité de CDI à terme
  
  - 154 convocations,
  - 49 retenus pour recrutement,
  - 34 retenus par AUCHAN après test, 6 embauchés en CDD, dont 2 converti en CDI.
  
  - Obstacles majeurs : salaires trop bas, disponibilité réduite, langues.
  
  - Auchan très satisfait, extension de la collaboration pour 2006.
  
- **MATCH :**
  - 04 ateliers
  - 88 postes déclarés en CDI
  
  - 90 convocations,
  - 32 retenus pour recrutement,
  - 21 retenus par MATCH après test,
  - 12 embauchés en CDI.
  
  - Obstacles majeurs : salaires trop bas, disponibilité réduite, langues.
  
  - Match très satisfait, extension de la collaboration pour 2006.
  
- **DELHAIZE :**
  - 02 ateliers
  - 34 postes déclarés
  
  - 80 convocations pour présélection
  - 44 retenus pour recrutement
  - 22 retenus par DELHAIZE après test
  - 15 embauché en CAT, plusieurs CAT convertis en CDI
  
- **Cactus :**
  - Grand absent cette année, pratiquement pas de déclarations de postes vacants ( moins de 10), pas d'atelier, pas de collaboration.
  
- **Schlecker :**
  - Déclaration régulière des postes, 2 embauches.



### **Autres ateliers : TANGO , TELE 2, ZEN S.A., vendeurs automobile**

La formule de pré-sélection séduit de plus en plus d'employeurs. C'est vrai que cette solution génère beaucoup de travail au sein de l'équipe placement mais il est également vrai que les résultats sont plus qu'encourageant.

## **Formations**

### **Formation « Pool Commerce »**

**10 sessions** ont été organisées au cours de l'année 2005 dans les locaux de la Chambre de Commerce. 350 candidats ont été convoqués aux différents ateliers d'information à Luxembourg et Esch/Alzette (présents aux ateliers : 180).

125 candidats ont été retenus pour la formation. **40 % des dossiers ont pu être clôturés** suite à la formation.

## **4.5. Cabinets de Recrutement - Coaching des Cadres supérieurs, Cadres et Employés experts.**

### **Historique**

Initialement, l'activité devait couvrir toute la population des Cadres. Pour assumer au mieux cette activité il fallait non seulement intervenir auprès des demandeurs, ce qui est le cas, mais également avoir « quartier libre » auprès des employeurs pour les visiter. Deux champs d'intervention ont été retenus:

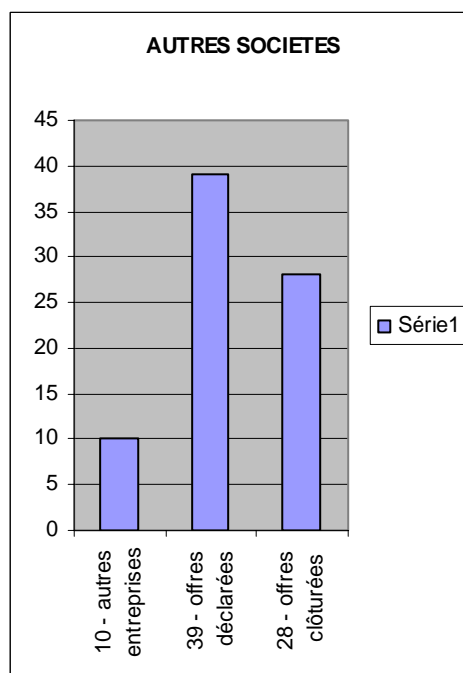
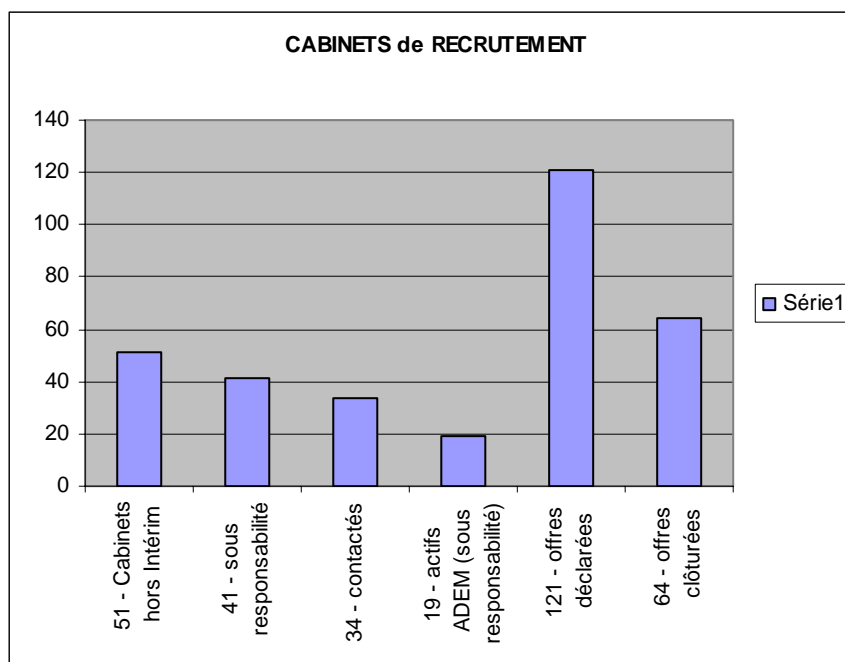
**A - EMPLOYEURS : Les Cabinets de Recrutement**

**B - DEMANDEURS : Le Coaching des Cadres supérieurs, Cadres et Employés experts.**

## **A. CABINETS DE RECRUTEMENT**

A la fin de 2005, 51 Cabinets de Recrutement, hors Intérim, sont actifs sur le marché. En effet, 11 travaillent déjà en direct, et depuis de nombreuses années, avec l'ADEM. De ces 40 Cabinets, 34 ont été visités. A ce jour, 19 Cabinets déclarent, plus ou moins régulièrement, les postes pour lesquels ils ont été mandatés par leurs clients finaux respectifs.

10 autres sociétés ont été contactés durant la période, dont S.E.S et ARCELOR.



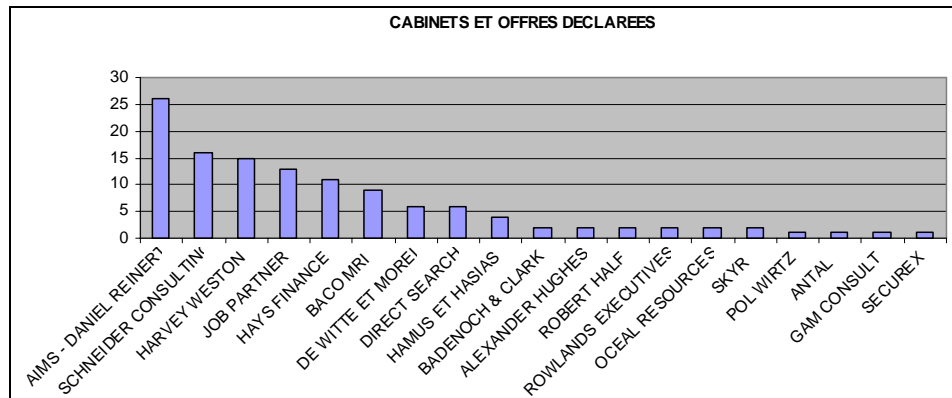
Les résultats concernant les Cabinets de Recrutement sont d'intérêt. En effet, 121 offres ont été déclarées durant la période. De ces 121 offres, soixante-quatre (64) sont aujourd'hui clôturées.

Les 10 entreprises ont déclaré au total 39 postes vacants. Vingt-huit sont pourvus.

Les Cabinets de Recrutement, qui appliquent la méthode de l'Approche Directe (Executive Search), se structurent. Des démarches sont entreprises dans ce sens incluant la création d'une association, la Luxembourg

Professional Recruiters Association (LPRA). Sa vocation sera de mettre en place un « Code of Conduct » qui régira les obligations professionnelles des Cabinets concernés, y compris celles vis-à-vis de l'ADEM.

Ci-dessous les dix-neuf Cabinets de Recrutement qui travaillent maintenant avec l'ADEM.



Les onze Cabinets de Recrutement qui travaillent déjà en direct avec l'ADEM sont : ACCEA – ALMATHEA – AXIS – DELOITTE – FAST – IQ SOLUTIONS – LANCELOT - PWC – RANDSTADT RECRUTEMENT – RH CONSEILS – SOGETI.

Les Cabinets de Recrutement qui ne collaborent pas (encore) avec l'ADEM pour différentes raisons, sont: ALTIGA – ARROBA – CD ASSOCIATES – ERNST RECRUITING – EXCELLENCE RECRUITMENT – HARVEY NASH – INTERNATIONAL MANAGE'MEN – IQ SOLUTIONS SEARCH – KORN FERRY – ROBERT WALTERS – THE ARK – VAD SOLUTIONS.

## ***B. COACHING DES CADRES SUPERIEURS, CADRES, ET EMPLOYES EXPERTS.***

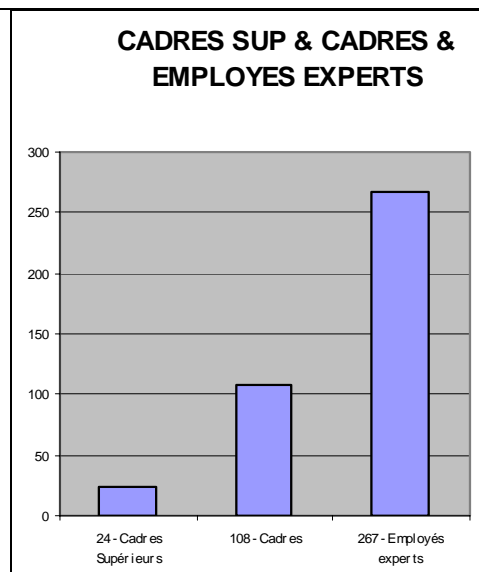
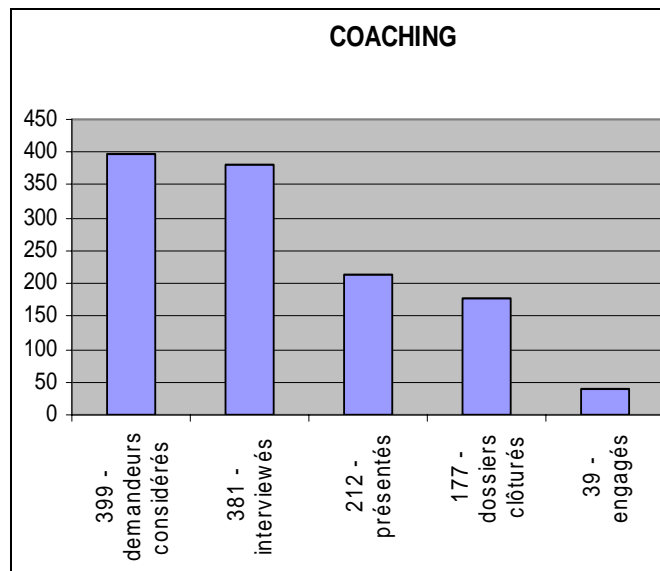
Tous les demandeurs assignés ou convoqués ont reçu un service personnalisé. Ils ont été interviewés, souvent plusieurs fois en cas de besoin. Ces demandeurs étaient considérés pour une offre transmise par un Cabinet de Recrutement ou une entreprise sous responsabilité, envoyés simplement par un placeur, y compris ceux d'Esch-sur-Alzette, un employé du S.A.P.D.E ou encore la Direction.

Outre l'analyse du parcours professionnel et la mise en exergue des forces et faiblesses du demandeur, des conseils ont été prodigués au niveau professionnel, environnemental voire comportemental par rapport à la situation présente de la personne et/ou de l'objectif à atteindre pour ledit demandeur.

En fonction de leur parcours, attentes et séniorité, un grand nombre de ces demandeurs ont été mis en contact avec des Cabinets de Recrutement spécialisés, des employeurs potentiels.

Dans ce contexte, une brochure intitulée : Aides à la recherche d'emploi pour un demandeur Cadre a été élaborée. Elle est proposée aux demandeurs soucieux d'avoir un cadre de travail pour mieux structurer leurs recherches.

Au total, c'est trois cent quatre-vingt-dix-neuf (399) demandeurs qui ont été considérés durant l'année 2005. De ces 399, trois cent quatre-vingt-un (381) ont été interviewés et suivis.



Un ciblage minutieux des demandeurs par le(s) placeur(s) a fait que deux cent douze (212) demandeurs ont été présentés aux Cabinets de Recrutement ou aux entreprises. Le curriculum vitae du demandeur ainsi qu'un court rapport d'entretien a toujours été envoyé à l'employeur concerné pour consolider le dossier.

A ce jour, cent soixante-dix-sept dossiers (177) de demandeurs ont été clôturés, incluant trente-neuf (39) dans lesquels j'ai été impliqué jusqu'au recrutement.

Il est à noter que sur les 399 demandeurs, vingt-quatre (24) appartenaient à la population des cadres supérieurs, cent huit (108) à celle des cadres, et deux cent soixante-sept (267) à celle des employés experts.

Afin de présenter mon activité, un article de presse sera édité dans le guide 2006 des RH au Luxembourg sous le titre : L'ADEM et le monde des Cabinets de Recrutement.

## **4.6. Le secteur du bâtiment**

### **Analyse de la population inscrite auprès de l'ADEM**

Le but était de déterminer le profil-type des inscrits. Cette analyse était basée d'un côté sur les informations de la base de données interne EMAC et de l'autre côté sur des interviews de personnes convoquées. Ces convocations furent réalisées en mai et en septembre 2005 à Luxembourg et à Esch/Alzette et concernaient en tout quelques 721 inscrits.

Sur les 65 inscrits de nationalité luxembourgeoise, 22 recherchaient un emploi dans un secteur autre que le bâtiment

Sur les 392 candidats de nationalité portugaise, 109 avaient le statut de chômeur indemnisé (CH2) et 241 étaient des demandeurs d'emploi (DEM).

De ces 392 candidats 239 étaient affiliés seulement depuis l'an 2000. Le total des emplois recherchés par les 239 candidats était de 445, en considérant la possibilité d'un choix multiple, dont 26 coffreurs, 69 maçons, et 205 manœuvres non qualifiés.

Tous ces candidats viennent du Portugal où ils ont assez souvent travaillé dans des secteurs autre que le bâtiment.

Tous ces candidats ont du mal à s'exprimer en français. Afin de donner à cette population plus de facilité à se positionner sur le marché de l'emploi où les entreprises du secteur, aussi bien que les sociétés de travail intérimaires, ont besoin d'une main d'œuvre remplissant quand même des critères de qualification minimale, il fut évident qu'un projet de formation « Initiation à la construction » s'imposait .

Les principaux acteurs furent vite cernés.

- L'ADEM pour la sélection et le suivi des inscrits
- Le MEN (CNFPC) pour la formation de base
- L'IFSB pour une formation spécifique de Bd
- La FEDERATION DES ENTREPRISES DE CONSTRUCTION ET DE GENIE CIVIL pour les promesses d'embauche.

Avec la collaboration du CNFPC et de l'IFSB, le programme de formation suivant fut élaboré :

- CNFPC : Mise à niveau langue française  
Travailler en équipe (compétences sociales)  
Gestes et postures  
Terminologie du secteur  
Sécurité sur le lieu de travail  
Ecole du dos.
- IFSB : Evaluation d'entrée des candidats  
Installation du chantier et sécurité  
Lecture de plans  
Coffrage  
Béton  
Gros œuvre  
Second œuvre  
Evaluation finale comme Bd

Sur présentation de ce projet, la Fédération des entreprises luxembourgeoises de construction et de génie civil s'est déclarée d'accord à fournir 12 promesses d'embauches.

Naturellement, ce nombre ne concerne actuellement que 5 à 10 % des inscrits non qualifiés mais on a au moins une possibilité d'améliorer le profil très faible d'une partie des demandeurs augmentant ainsi leurs chances d'intégration sur le marché du travail.

En ce qui concerne les autres profils du secteur, les inscrits n'ayant pas de problèmes de santé, d'âge ou autres sont très vite placés, comme malgré la situation économique assez morose du secteur, il existe toujours une pénurie en main-d'œuvre qualifiée.

### **Autres activités**

346 assignations furent demandées auprès des placeurs et qui avaient comme résultat 31 candidats placés. Ce résultat confirme le fait que, dans le secteur, presque 90% des inscrits sont difficilement placables soit pour des raisons de santé, d'âge, de qualification ou autres.

475 convocations furent adressées et concernaient tous les profils du secteur en commençant par les non qualifiés, passant par Bd, B1...B3, G, jusqu'au niveau BAC +.

90 contacts spontanés dont 51 avec des entreprises et 39 avec des demandeurs qui se sont renseignés sur le secteur,

15 visites d'entreprises du secteur qui avaient pour but de cerner les problèmes sur le marché de l'emploi en général afin de prévoir une amélioration des relations entre l'administration et les entreprises.

3 CAT PR dont un qui fut résilié avant terme sur décision du demandeur.

## 4.7. Le secteur « HORECA »

### Visites d'entreprise

61 visites d'entreprises ont été effectuées entre le 1er mars et le 31 décembre 2005.

Le secteur Horeca note une pénurie de personnel qualifié.

Les patrons d'entreprises ne sont pas très intéressés à déclarer leurs postes vacants car, d'après eux, la majorité des candidats inscrits à l'ADEM se présentent mal, manquent de motivation ou n'ont pas les qualifications requises.

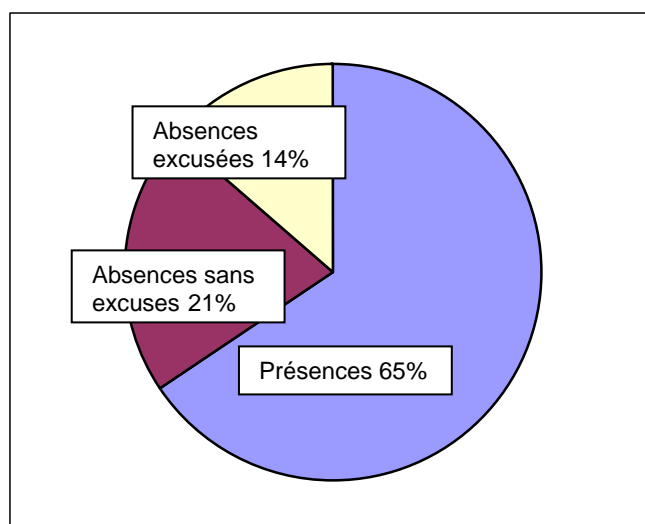
Une bonne partie des patrons qui déclarent leurs places sont cependant satisfaits du résultat et continuent à coopérer avec l'ADEM.

Reste à faire des efforts de sensibilisation des patrons à collaborer avec les services de l'ADEM.

### Entretiens personnels

533 personnes ont été convoquées pour un entretien personnel. 350 personnes étaient effectivement présentes, 73 se sont excusées respectivement ont fixé un autre rendez-vous et 110 personnes ont manqué sans excuse valable.

Reste à souligner le bon contact avec le SAPDE qui envoie régulièrement des personnes qui désirent des conseils.



## **Formations**

Horesca 7 (Réceptionniste dans l'hôtellerie)  
Horesca 8 (Réceptionniste dans l'hôtellerie)  
Horesca Service 1 (Serveur)

Ces formations sont organisées en collaboration avec l'Horesca et le CNFPC. En ce qui concerne la formation de réceptionniste nous venons de terminer la 7e et la 8e session.

Vu la demande importante de serveurs il a été proposé pour la première fois une formation de serveur. Cette formation vise les personnes qui n'ont pas de formation hôtelière mais qui ont envie de chercher un emploi dans ce domaine. La formation aussi bien théorique que pratique se termine par un stage en entreprise. Il faut cependant remarquer que malgré que le secteur Horeca offre toujours la possibilité de trouver du travail la majorité des personnes inscrites auprès de l'ADEM montre peu d'intérêt pour ce secteur.

## **Conclusion**

Le secteur de l'hôtellerie a des difficultés importantes pour trouver du personnel. Premièrement il y a pénurie de personnel qualifié et deuxièmement la plupart des personnes qui sont à la recherche d'un emploi ne sont ni disponibles pour travailler en coupure ni pour travailler les week-ends et les jours fériés.

Les demandeurs d'emploi qualifiés et motivés peuvent trouver assez rapidement un nouvel emploi. Certains patrons d'entreprise collaborent très bien avec l'ADEM tandis que d'autres restent sceptiques. Une grande partie des entreprises ne déclarent pas leurs postes vacants à l'ADEM. Les recherches de personnel se font soit dans la presse journalière du Luxembourg, soit sur différents sites Internet à l'étranger.

Le secteur de l'hôtellerie permet de trouver rapidement un emploi. Voilà pourquoi un grand nombre de personnes qui veulent immigrer au Luxembourg transitent par ce secteur. Mais seulement très peu de personnes continuent effectivement leur carrière professionnelle dans ce secteur. La loi du 20 décembre 2002 sur la réglementation de la durée de travail des personnes occupées dans l'hôtellerie n'est pas respectée par un grand nombre d'entreprises.

Cette situation ne rend pas le secteur plus intéressant.



## 5. Service social

Le service social attaché au service de placement de l'ADEM poursuit plusieurs objectifs :

- sur demande des placeurs et des demandeurs d'emploi être disponible pour les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, dépister précocement les demandes et besoins des chômeurs et les orienter vers les services adéquats
- collaborer avec les différents services de l'ADEM et les services sociaux concernés
- participer à l'atelier « Fraen op der Sich No Arbescht » organisé par le service Emploi Féminin de l'ADEM

Divers changements au cours de l'année 2005 ont eu des répercussions au niveau de la disponibilité du service social. A partir du mois d'août, le service social a fonctionné avec une assistante sociale à temps plein pour le siège et les trois agences de l'ADEM. A la mi-septembre, l'assistante sociale bénéficiait d'un congé de maternité. Bien qu'elle fût remplacée, le second poste d'assistant social resta vacant.

La permanence sociale organisée à Esch/Alzette et à Wiltz a dû être suspendue par manque de disponibilité. Les demandeurs d'emploi de Esch/Alzette, Wiltz et Diekirch ont été convoqués au siège de l'ADEM à Luxembourg.

### ***Entretiens avec les demandeurs d'emploi***

#### **- Entretiens individuelles vue en 2005**

966 personnes ont consulté le service social en 2005.

En raison des changements personnels intervenus au sein du service social, une analyse approfondie des données statistiques n'a pas pu être établie.

#### ***1. Qui a orienté les demandeurs d'emploi vers le service social ?***

Les administrés ont fréquemment recours au service social et y reviennent lorsqu'ils se retrouvent dans une situation de recherche emploi ou bien confrontés à des difficultés y relatives.

Se rendant compte des difficultés auxquelles sont confrontées les demandeurs d'emploi, les placeurs ont recours au service social afin de convoquer certains administrés.

Par ailleurs, dans le cadre de la collaboration avec le service SAPDE, les personnes allocataires du revenu minimum garanti ou bien de l'indemnité d'insertion sont convoquées en entretien individuel au service social.

Le service social collabore étroitement avec les services sociaux. Ainsi le service fait souvent figure d'intermédiaire à l'ADEM.

## ***2. Orientations proposées par le service social***

Pour les 966 personnes plusieurs suggestions ont été élaborées ceci pour améliorer l'employabilité et les chances de réinsertion professionnelles des demandeurs d'emploi.

La plupart du temps on a fait appel à un service social externe à l'ADEM, que ce soit pour une aide financière ou bien pour une prise en charge spécifique.

Bon nombre des administrés sont invités à intensifier leur recherche d'emploi, à consulter les « spécialistes » de l'ADEM à savoir les placeurs, les consultants, les psychologues du travail au sein de l'ADEM. D'autre part nous encourageons les administrés à rechercher un emploi de façon autonome ; consulter les journaux, internet, manipuler les bornes, envoyer des demandes d'emploi spontanées, utiliser tous les outils de travail mis à la disposition par l'ADEM et surtout favoriser les contacts personnels avec le monde du travail

### ***- Visites d'institutions sociales collaborant avec l'ADEM***

Dans le but de mieux collaborer avec diverses institutions sociales ainsi que d'assurer une orientation optimale, plusieurs visites et échanges avec d'autres professionnels furent réalisées.

Ainsi les assistants sociaux du SRAS (service régional d'action sociale) furent invités à une présentation des services STH et STCTR.

### ***- Projets 2006***

Le souhait de contribuer à une meilleure information des demandeurs d'emploi vise surtout une population touchée par la précarité (chômeurs indemnisés en fin de droit, jeunes en dérive, marginaux, demandeurs d'emploi en situation de vie difficile).

Pour cela plusieurs méthodes doivent être déployées : ateliers et entretiens individuels afin d'amener les administrés à se prendre en charge, à renforcer leurs points forts et à s'activer pour faire valoir leurs droits et répondre à leurs obligations et surtout les encourager à poursuivre de façon optimale toutes les démarches pour améliorer leur situation et décrocher un emploi.

## 6. Bilan des activités des deux contrôleurs affectés à l'ADEM

Faillites	644
Cessations de commerces	445
Enquêtes chômage/commission de réexamen/conseil arbitral	86
Attestations patronales & E301	526
Interventions/enquêtes pour permis de travail	34
Contrôle général/enquêtes travail intérimaire et prêt temporaire de main d'œuvre	25
Enquêtes chômage intempéries/accidentel/conjoncturel	12
Enquêtes et réunions en rapport avec des licenciements collectifs	14
Enquêtes diverses/contrôles chantiers	23
Réunions/visites d'entreprises/réunions de service	
Enquêtes placement	77
Enquêtes pour le service emploi des jeunes	9

### **III. Le service de la main-d'œuvre étrangère**

#### **Le permis de travail**

Le règlement grand-ducal modifié du 12 mai 1972 dispose qu'aucun employeur ne peut engager un travailleur étranger non muni d'un permis de travail valable. La demande est à faire avant l'entrée en service du travailleur. Sont dispensés d'un permis de travail les ressortissants d'un Etat membre de l'Union Européenne et les travailleurs d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen.

Les services de l'Administration de l'Emploi instruisent la demande et vérifient si la place vacante a été déclarée auprès des services de placement et si des travailleurs appropriés sont disponibles sur place.

Après instruction, la demande en obtention du permis de travail est transmise à la commission d'avis spéciale qui est entendue en son avis avant toute décision d'attribution, de refus ou de retrait d'un permis de travail.

En date du 1er mai 2004 l'Union Européenne s'était élargie aux pays suivants :

la République Tchèque, la République d'Estonie, la République de Chypre, la République de Lettonie, la République de Lituanie, la République de Hongrie, la République de Malte, la République de Pologne, la République de Slovénie et la République Slovaque.

Des mesures de transition temporaires ont été instituées. Ces mesures arrivent à terme le 1er mai 2006.

Les mesures de transition entrées en vigueur le 1er mai 2004 avaient pour but de préserver le marché du travail européen de perturbations occasionnées, entre autres, par des différences de niveau des salaires. Le dispositif mis en place visait à contenir les mouvements de travailleurs salariés au sein du marché unique élargi pouvant exercer une pression à la baisse sur les salaires. Les ressortissants des nouveaux pays membres, à l'exception des ressortissants de Malte et de Chypre, restaient donc soumis à l'obligation du permis de travail.

Une procédure baptisée « 2+3+2 » permet aux anciens Etats-membres de l'Union Européenne de prolonger les mesures de transition pendant une durée de sept ans, au maximum, découpée en trois étapes de 2 ans, 3 ans et 2 ans.

A la date de rédaction du présent rapport une décision éventuelle quant à une reconduction ou non des mesures de transition pour une période de 3 ans n'a pas encore été prise.

#### **IV. Le service de maintien de l'emploi**

##### **Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2005)**

La loi modifiée du 26 juillet 1975 autorise le Ministre du Travail et de l'Emploi à accorder des subventions aux employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir la relation de travail de leur personnel et à lui verser une indemnité de compensation pour les pertes de rémunération.

<b>Année</b>	<b>Indemnités brutes</b>	<b>Travailleurs admis</b>
1986	23.933.404	1.827
1987	27.359.408	1.920
1988	6.049.363	375
1989	4.814.682	305
1990	20.220.813	982
1991	26.473.294	1.678
1992	73.043.581	4.132
1993	41.755.415	2.760
1994	15.012.027	1.036
1995	16.590.764	1.098
1996	57.544.359	3.696
1997	30.513.031	1.624
1998	7.472.164	441
1999	8.865.078	640
2000	18.631.604	908
2001	28.992.338	1.394
2002	558.888,42 €	1.254
2003	323.897,88 €	647
2004	387.761,27 €	559
2005*	625.459,06 €	883

\* données provisoires au 31 janvier 2006

## 1. Aide au réemploi (1989 – 2005)

Le fonds pour l'emploi accorde une aide au réemploi au salarié qui fait l'objet d'un licenciement pour un motif économique, au salarié qui est menacé de façon immédiate de faire l'objet d'un tel licenciement, au salarié faisant l'objet d'un transfert pour motif économique dans une autre entreprise en application d'une convention collective de travail, ainsi qu'au chômeur indemnisé, à condition qu'il accepte d'être reclassé dans un emploi comportant un niveau de rémunération inférieur à sa rémunération antérieure.

Le règlement grand-ducal du 17 juin 1994, modifié le 31 juillet 1995, fixe les modalités et conditions d'attribution de l'aide au réemploi.

Année	Bénéficiaires	Total à charge
1989	123	3.587.438
1990	60	890.279
1991	154	23.419.394
1992	117	12.885.830
1993	129	13.457.626
1994	87	8.520.000
1995	206	16.265.292
1996	323	40.302.061
1997	747	112.463.244
1998	669	159.294.600
1999	852	253.425.403
2000	1.012	261.129.502
2001	1.100	282.713.515
2002	1.288	8.555.157,55 €
2003	1.575	11.769.121,35 €
2004	2.010	17.607.636,58 €
2005	2.495	28.058.427,50 €

## 2. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2005)

Année	Bénéficiaires	Total à charge
1986	212	12.430.299
1987	86	9.419.230
1988	85	8.950.609
1989	114	12.061.762
1990	142	19.024.473
1991	149	18.753.443
1992	131	16.398.930
1993	107	13.485.686
1994	60	8.035.187
1995	54	7.157.308
1996	45	6.950.510
1997	50	9.161.967
1998	56	11.844.185
1999	64	10.454.526
2000	49	8.765.699
2001	37	5.672.058
2002	38	98.387,74 €
2003	27	80.735,26 €
2004	19	92.704,86 €
2005	10	84.151,64 €

## 3. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (loi du 23 juillet 1993)

Le fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé les parts employeur et assuré des cotisations de sécurité sociale à condition qu'ils engagent des chômeurs âgés ou de longue durée, indemnisés ou non.

demandes introduites au cours de l'année 2005:	406
bénéficiaires au 31.12.2005 :	773
dépense pour l'année 2005 :	3.030.586,50 €

#### **4. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi (règlement grand-ducal du 17 juin 1994)**

Le règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixe les modalités des aides à la mobilité géographique attribuée par le fonds pour l'emploi aux demandeurs d'emploi classés ou reclassés dans un emploi.

Cette aide à la mobilité géographique peut comprendre l'attribution:

- d'une indemnité mensuelle forfaitaire pour frais de déplacement,
- d'une indemnité mensuelle forfaitaire de double résidence,
- d'une indemnité unique et forfaitaire de transfert de domicile et de réinstallation.

demandes introduites au cours de l'année 2005:	191
dépenses engagées:	142.373,56 €



## 5. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-2005)

L'insolvabilité de l'employeur comporte pour les salariés qu'il emploie des conséquences économiques et sociales particulièrement graves. Ceci est vrai surtout pour le travailleur dont l'employeur a été déclaré en état de faillite et qui se voit résilier le contrat de travail de plein droit.

La loi a progressivement aménagé la technique juridique assurant aux salariés le paiement de leurs créances en assortissant la plupart d'entre elles d'un privilège.

Il y a lieu de relever dans ce contexte qu'à la suite d'une jurisprudence récente, l'ADEM prend en compte pour le calcul de la garantie de créance des salariés touchés par la faillite de l'employeur également les créances salariales nées avant la période de six mois précédant le jour de la survenance de la faillite.

Année	Bénéficiaires	Nbre d'entreprises	Dépenses
1986	110	21	12.100.000
1987	92	17	11.000.000
1988	141	24	15.000.000
1989	110	24	11.800.000
1990	374	28	44.580.822
1991	244	28	31.216.089
1992	324	26	32.668.567
1993	589	77	78.460.962
1994	727	140	71.000.000
1995	718	191	68.500.000
1996	993	206	137.000.000
1997	1.402	243	Non disponible
1998	1.492	373	212.549.585
1999	1.238	382	215.407.410
2000	860	257	185.122.730
2001	1208	252	132.264.607
2002	1.551	305	212.261.752
2003	1.244	300	5.757.757,07 €
2004	1.170	296	5.473.194,23 €
2005	1.712	339	8.310.001,00 €

## 6. Aides et primes de promotion de l'apprentissage (1987/88 - 2003/04)

La loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, autorise le ministre du travail et de l'emploi à attribuer, à charge du fonds pour l'emploi, des aides financières de promotion de l'apprentissage. Par ailleurs la même loi autorise le ministre du travail et de l'emploi à attribuer des primes d'orientation aux jeunes demandeurs d'emploi qui s'insèrent dans la vie active comme salariés sous le couvert d'un contrat de travail ou comme apprentis sous le couvert d'un contrat d'apprentissage.

A partir de l'année scolaire 2004/2005, la liquidation des aides et primes de promotion de l'apprentissage est assurée par le service de l'Orientation professionnelle sur la base du règlement grand-ducal du 12 juin 2004 fixant les conditions et modalités des aides et primes de promotion de l'apprentissage.

Année	Demandes	Patrons	Apprentis admis	Apprentis refusés	Dépense totale
1987/88	2.182	1.205	1.594	588	101.761.321
1988/89	2.248	1.131	1.665	583	153.715.266
1989/90	2.167	1.094	1.581	586	154.545.849
1990/91	1.830	952	1.402	428	133.337.809
1991/92	1.720	961	1.271	449	141.473.775
1992/93	1.885	1.039	1.397	488	155.407.981
1993/94	1.991	10.51	1.507	483	207.996.449
1994/95	1.999	1.026	1.408	591	205.397.027
1995/96	1.986	980	1.292	694	201.562.189
1996/97	2.061	1.008	1.444	617	209.645.222
1997/98	2.724	1.386	2.001	723	274.516.025
1998/99	2.303	1.309	1.577	726	234.716.548
1999/00	2.240	1.025	1.461	779	295.893.702
2000/01	2.466	1.139	1.623	843	8.239.912,15 €
2001/02	2.230	1.164	1.482	748	7.762.533,10 €
2002/03	2.391	1.205	1.628	763	7.740.594,43 €
2003/04	2.848	1.395	2.021	827	10.006.562,93 €

**7. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté**

**Formulaire E 301: attestation concernant les périodes à prendre en compte pour l'octroi des prestations de chômage.**

Le formulaire E 301 sert aux travailleurs frontaliers à prouver leurs périodes d'emploi au Luxembourg afin de pouvoir bénéficier des indemnités de chômage dans leur pays de résidence.

<i>Statistiques annuelles ventilées par pays de destination</i>								
	<b>Nombres de formulaires délivrés</b>							
<b>7.1. Année</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Allemagne	954	1180	992	1.595	1.497	1.972	1.859	1.898
Belgique	708	738	581	885	774	898	730	683
France	6.071	6.841	5.024	7.504	7.631	8.988	8.029	7.541
Pays-Bas	73	60	43	30	35	60	40	33
Portugal	23	8	9	14	12	19	41	41
Espagne	11	16	15	24	22	30	26	25
Italie	8	4	1	30	13	14	20	14
Royaume-Uni	3	4	1	1	39	9	32	4
Danemark	8	21	13	14	11	12	8	8
Irlande	3	8	6	5	14	1	9	4
Autriche	13	13	14	53	31	43	44	40
Finlande	1	2	/	1	5	1	3	/
Grèce	/	/	/	/	36	/	/	1
Suède	4	1	4	10	30	10	3	5
Norvège			1	/	/	6	3	1
Hongrie	/	/	/	/	/	/	1	21
Pologne	/	/	/	/	/	/	23	34
Slovaquie	/	/	/	/	/	/	3	10
Suisse	/	/	/	/	/	/	6	7
Islande	/	/	/	/	/	/	1	/
Estonie	/	/	/	/	/	/	/	2
Lettonie	/	/	/	/	/	/	/	2
République Tchèque	/	/	/	/	/	/	/	14
Slovénie	/	/	/	/	/	/	/	1
<b>Total</b>	<b>7.881</b>	<b>8.896</b>	<b>6.704</b>	<b>10.166</b>	<b>10.150</b>	<b>12.063</b>	<b>10.881</b>	<b>10.389</b>

## 8. Chômage involontaire dû aux intempéries

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
1990	17.734.306	3.351
1991	153.753.352	10.458
1992	25.017.291	3.435
1993	96.854.659	12.979
1994	51.933.009	6.056
1995	72.951.872	7.494
1996	222.434.662	19.432
1997	153.222.493	10.526
1998	165.175.360	18.035
1999	107.667.491	8.658
2000	52.220.892	5.735
2001	98.177.578	8.878
2002	4.179.499,51 €	13.552
2003	6.235.634,68 €	15.296
2004	5.867.723,49 €	17.046
2005*	9.640.164,89 €	26.733

\* données provisoires au 31 janvier 2006

## 9. Aide à la création d'entreprise

Une aide à la création d'entreprise ou la reprise d'une entreprise légalement établie au Luxembourg et y exerçant ses activités peut être accordée par le ministre du Travail et de l'Emploi aux demandeurs d'emploi indemnisés particulièrement difficiles à placer.

demandes admises en 2005 : 19  
dépenses pour 2005 : 147.658,92 €

## V. Le service des prestations de chômage complet

### 1. Indemnisation du chômage complet ( 1988- 2001 )

#### En FLUX (1986-2001)

Année	Indemnité brute	Part patronale	Frais de versement	Dépense totale
1986	406.124.416	60.194.729	416.723	466.735.868
1987	441.805.694	62.336.325	420.005	504.562.024
1988	408.097.007	58.393.923	417.098	466.908.028
1989	407.609.788	58.382.847	392.291	466.384.926
1990	403.673.803	56.696.235	372.244	460.742.282
1991	486.512.071	67.846.330	640.220	554.998.621
1992	66.5813.304	92.790.200	800.400	759.403.904
1993	985.450.163	147.109.933	1.112.640	1.133.672.736
1994	1.370.523.701	196.831.477	1.782.600	1.569.137.778
1995	1.373.097.471	213.801.301	2.587.820	1.589.486.592
1996	1.487.426.709	229.929.518	2.724.060	1.720.080.287
1997	1.650.000.000	247.500.000	4.000.000	1.901.500.000
1998	1.476.261.690	238.453.363	3.478.900	1.718.193.953
1999	1.384.070.360	210.589.106	3.836.160	1.598.495.626
2000	1.323.697.564	200.748.313	3.535.160	1.527.981.037
2001	1.474.560.352	223.651.676	3.674.901	1.701.886.929

#### En Euros (1988-2005)

Année	Indemnité brute	Part patronale	Frais de versement	Dépense totale
1988	10.116.460,55	1.447.547,53	10.339,58	11.574.347,68
1989	10.104.382,70	1.447.272,97	9.724,63	11.561.380,32
1990	10.006.812,18	1.405.462,95	9.227,68	11.414.809,70
1991	12.060.319,21	1.681.866,58	15.870,39	13.758.056,44
1992	16.505.080,67	2.300.208,97	19.841,39	18.831.795,22
1993	24.428.671,43	3.646.759,98	27.816,25	28.103.013,04
1994	33.974.395,10	4.879.324,86	44.189,49	38.897.909,46
1995	34.046.358,79	5.299.995,81	64.150,38	39.402.343,38
1996	36.872.344,97	5.699.803,86	67.527,68	42.639.676,52
1997	40.902.431,58	6.135.364,73	99.157,40	47.136.953,73
1998	36.595.571,38	5.911.104,46	86.239,67	42.592.915,52
1999	34.310.208,00	5.220.367,57	95.095,92	39.625.671,50
2000	32.813.605,48	4.976.420,69	87.634,32	37.877.660,50
2001	36.553.396,31	5.544.180,22	91.098,41	42.188.674,95
2002	52.374.399,63	7.750.399,63	118.979,29	60.243.778,55
2003	78.860.677,81	11.706.243,23	194.758,25	90.761.679,29
2004	94.826.706,13	14.027.837,78	259.336,72	109.110.880,63
2005*	104.671.382,77	15.737.164,81	291.291,08	120.699.838,66

\* estimation au 15 février 2006

## 2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2005

	Luxembourg	Esch-Alzette	Diekirch	Wiltz	Total/mois	Total/année
<b>Janvier</b>	423	372	185	59	<b>1039</b>	<b>1003</b>
<b>Février</b>	340	213	99	29	<b>681</b>	<b>1720</b>
<b>Mars</b>	395	235	96	26	<b>752</b>	<b>2472</b>
<b>Avril</b>	335	256	69	34	<b>694</b>	<b>3166</b>
<b>Mai</b>	280	212	57	45	<b>594</b>	<b>3760</b>
<b>Juin</b>	324	202	42	24	<b>592</b>	<b>4352</b>
<b>Juillet</b>	315	178	65	31	<b>589</b>	<b>4941</b>
<b>Août</b>	333	209	69	39	<b>650</b>	<b>5591</b>
<b>Septembre</b>	410	271	112	57	<b>850</b>	<b>6441</b>
<b>Octobre</b>	410	276	136	43	<b>865</b>	<b>7306</b>
<b>Novembre</b>	373	242	202	69	<b>886</b>	<b>8192</b>
<b>Décembre</b>	344	259	138	50	<b>791</b>	<b>8983</b>
	<b>4282</b>	<b>2925</b>	<b>1270</b>	<b>506</b>	<b>8983</b>	
<b>en %</b>	<b>47,67</b>	<b>32,56</b>	<b>14,14</b>	<b>5,63</b>	<b>100,00</b>	

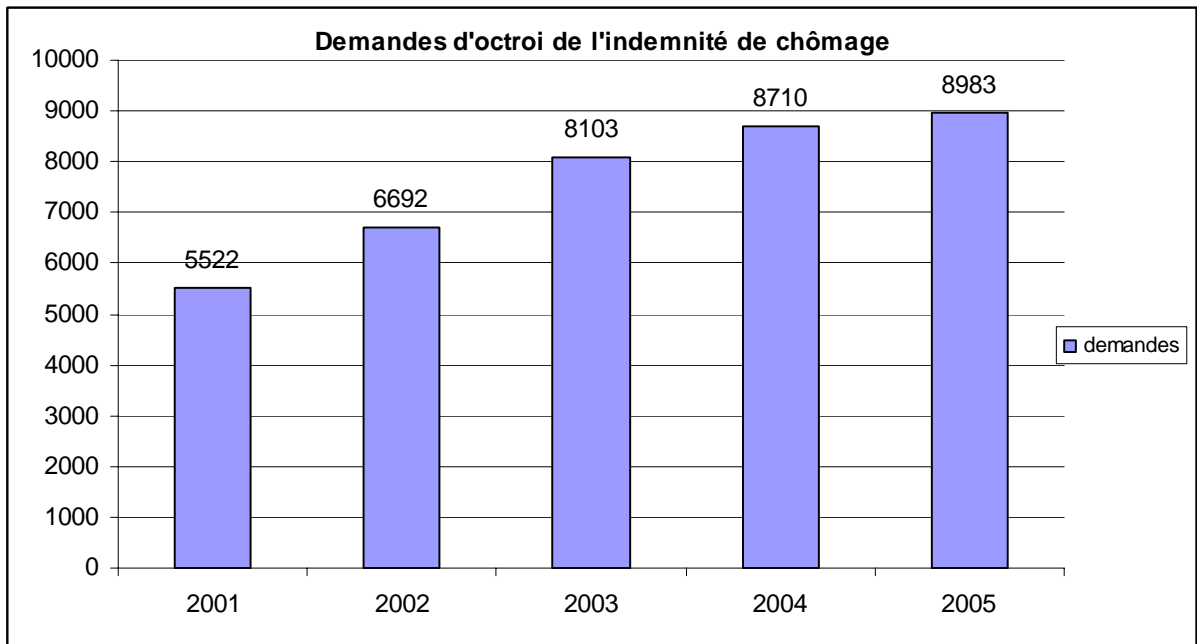
Au cours de l'année 2005, le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet a de nouveau augmenté par rapport à l'année précédente. En tout, 8.983 personnes (contre 8.710 personnes en 2004) soit une augmentation de 3,1 % par rapport à 2004, ont introduit une demande en obtention de l'indemnité de chômage complet.

Sur les 8.983 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet :

- 8.024 demandes ont été avisées favorablement ;
- 594 demandes ont été refusées ;
- 365 demandes ont été classées sans objet (demandes incomplètes ou retirées).

**Evolution des demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet depuis 2001:**

En 2001 : 5.522 demandes.  
En 2002 : 6.692 demandes.  
En 2003 : 8.103 demandes.  
En 2004 : 8.710 demandes.  
En 2005 : 8.983 demandes

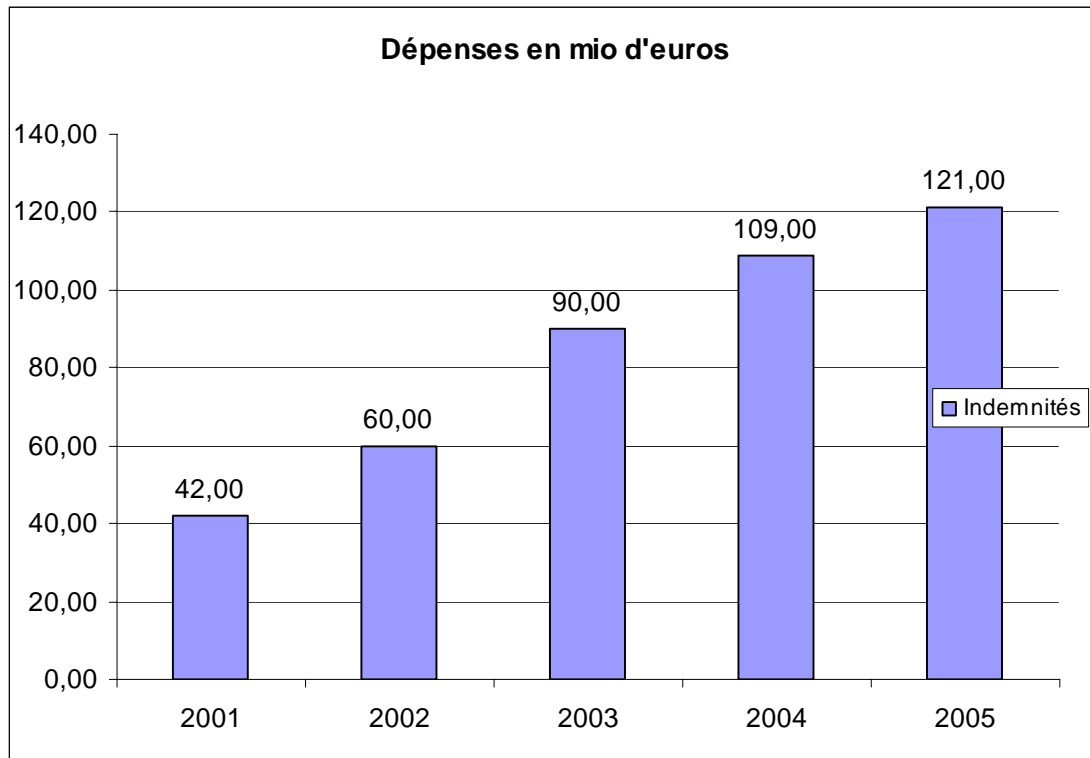


Au vu du tableau ci-dessus on constate en 2005 une augmentation de :

- 3,1% de demandes de chômage par rapport à 2005.
- 10,8 % de demandes de chômage par rapport à 2003.
- 34,2 % de demandes de chômage par rapport à 2002.
- 62,6 % de demandes de chômage par rapport à 2001.

**Evolution du coût des indemnités de chômage versées depuis 2001  
(en millions d'euros)**

En 2001 : 42 millions.  
En 2002 : 60 millions.  
En 2003 : 90 millions.  
En 2004 : 109 millions.  
En 2005 : 121 millions.



Au vu du tableau ci-dessus on constate en 2005 une augmentation du coût des indemnités de chômage complet de :

11,1 % par rapport à l'année 2004,  
34,4 % par rapport à l'année 2003,  
101,6 % par rapport à l'année 2002,  
188,1 % par rapport à l'année 2001.



### 3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet

Motif du retrait	Nombre de retraits
Refus de travail/ refus mise au travail / refus de participation à des stages ou cours/ rupture mesure/ abandon de cours ou stages de formation	232
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension d'invalidité	49
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension de vieillesse	33
Octroi d'une pension d'invalidité après la fin de droits au chômage	13
Octroi d'une pension de vieillesse après la fin de droits au chômage	11
Restitutions ( dont 45 pour invalidité, vieillesse et accidents)	106

#### ***Affaires pendantes devant la juridiction de travail :***

A noter qu'en 2005, le traitement des demandes d'octroi des indemnités de chômage complet a exigé du service de prestations de chômage complet 1.310 interventions (dont 388 nouvelles affaires) pendantes devant les juridictions de travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal de travail de Luxembourg :	237 employés et ouvriers
Tribunal de travail d'Esch-sur-Alzette :	116 employés et ouvriers
Tribunal de Diekirch :	35 employés et ouvriers

-----  
**388** nouvelles affaires

Ces interventions ont été effectuées conformément aux dispositions des paragraphes 5 et 6 de l'article 14 de la loi du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi ; 2. réglementation de l'octroi de l'indemnité de chômage complet, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel. Au courant de cette année, 91 recours d'appels et 4 mémoires en cassation ont été introduits en application des dispositions ci-dessus.

A noter que les indemnités de chômage complet ont été rendues cessibles et saisissables par la loi modifiée du 11 novembre 1970. Cette disposition a exigé le traitement de 2.452 cessions, saisies-arrêts, sommations et pensions alimentaires qui se répartissent comme suit :

Cessions :	651	dont 460 exécutées
Saisies-arrêts :	1.119	dont 994 exécutées
Sommations à tiers détenteurs :	60	dont 53 exécutées
Pensions alimentaires :	63	dont 58 exécutées
Requêtes :	559	

#### 4. **Règlement CEE no 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté**

##### **E 303 Partant**

**( travailleurs partant de Luxembourg dans un autre pays CEE à la recherche d'un emploi )**

<b>Pays</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Allemagne	6	5	3	13	10	9	10
Autriche	1	0	0	2	1	1	0
Belgique	5	11	10	13	23	21	22
Danemark	2	0	1	1	1	5	1
Espagne	3	3	7	11	8	11	9
Finlande	1	0	1	0	0	0	2
France	16	15	25	30	40	33	38
Grande-Bretagne	3	0	2	5	9	4	7
Grèce	3	4	5	2	1	1	3
Italie	6	6	4	11	4	12	10
Irlande	0	1	2	0	2	0	3
Islande	1	0	0	0	0	0	0
Norvège	0	0	0	0	0	0	0
Pays-Bas	2	1	1	1	0	3	5
Portugal	19	16	17	14	16	35	23
Suède	3	1	0	3	2	0	0
Suisse						1	0
<b>Total:</b>	<b>71</b>	<b>63</b>	<b>78</b>	<b>96</b>	<b>117</b>	<b>136</b>	<b>133</b>

- sur les 133 personnes parties à la recherche d'un emploi dans un autre pays, 70 personnes (52,6 %) sont parties chercher un emploi dans un des pays limitrophes.
- Il s'agit ici essentiellement de personnes possédant la nationalité de ces pays.

**5. Règlement CEE no 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté**

**E 303 Venant**

**( travailleurs venant d'un pays CEE chercher un emploi au Luxembourg)**

<i>Pays</i>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Allemagne	13	12	8	16	19	21	11
Autriche	1	1	2	4	1	3	0
Belgique	15	18	12	13	8	15	12
Danemark	10	8	9	10	6	7	9
Espagne	1	1	2	0	6	2	2
Finlande	0	0	0	3	0	1	0
France	9	10	8	16	21	14	21
Grande-Bretagne	1	1	0	1	0	0	1
Grèce	0	0	0	0	0	0	0
Italie	0	0	0	0	0	0	0
Irlande	0	1	0	0	0	0	0
Islande	0	0	0	0	1	0	0
Norvège	0	0	0	0	0	0	0
Pays-Bas	0	1	0	1	2	0	1
Portugal	0	0	1	3	4	5	11
Suède	6	1	4	1	1	6	1
Suisse						1	2
<b>Total:</b>	<b>56</b>	<b>54</b>	<b>46</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>75</b>	<b>71</b>

Remarques:

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg est resté très stable au cours des 3 dernières années,

sur les 71 personnes qui sont venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2005, 44 personnes (61,9 %) viennent des pays limitrophes.

## VI. *Le service de l'emploi des jeunes*

Actuellement les mesures en faveur de l'emploi des jeunes sont au nombre de trois : contrat d'auxiliaire temporaire (CAT) dans le secteur public, CAT dans le secteur privé ainsi que le stage d'insertion qui vise exclusivement le secteur privé. Ces mesures visent les jeunes demandeurs d'emploi âgés de moins de trente ans accomplis qui sont inscrits à l'ADEM.

Un projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés tendant entre autres à abroger ces trois mesures et à les remplacer par deux nouvelles mesures (une pour le secteur public, une pour le secteur privé) dans le but principal d'en augmenter l'efficacité en termes d'intégration respectivement de réintégration définitive des jeunes en question sur le marché du travail par un meilleur encadrement.

2309 CATs (contre 2083 en 2004) ont été conclus en 2005 (dont 1052 jeunes femmes, soit +207). 660 CATs (dont 287 jeunes femmes) ont été conclus dans le secteur privé et 1650 dans le secteur public (au sens large). Le chiffre concernant le secteur privé est resté constant (659 contre 651 en 2004).

Les promoteurs se répartissent de la façon suivante :

	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Administrations	102	111
Communes	38	51
ASBL	54	60
Secteur privé	342	390

On note une évolution positive pour le secteur privé.

Le nombre de promoteurs dans le secteur privé a augmenté sensiblement sans que cela se traduise par une augmentation du nombre de jeunes en CAT dans le secteur privé.

492 jeunes (dont 88 femmes) ont profité en 2005 d'un stage d'insertion (dont 250 nouveaux stages).

Sur 294 sorties de stage, 207 jeunes ont été embauchés soit par l'entreprise du stage soit par une autre entreprise (taux de réussite de 70%).

11 nouvelles conventions-cadre régissant les modalités d'exécution du stage ont été conclues.

A noter par ailleurs que 34 jeunes se sont vus refuser la prolongation de leur CAT dans le secteur public alors qu'ils n'ont pas donné les suites souhaitées à des assignations et/ou convocations à l'ADEM.

## **VII. Le service de l'Orientation professionnelle**

L'information et l'orientation sont les activités essentielles du service de l'Orientation professionnelle. Elles se font soit de manière collective, soit de manière individuelle.

Entre l'orientation professionnelle et les jeunes un premier contact est établi soit par la visite des orienteurs dans les différentes classes sur demande des différents lycées secondaires, soit par une visite des élèves à ce service au sein de l'ADEM.

Par contre, le premier contact des adultes avec l'Orientation professionnelle se fait en général dans les locaux du service de l'Orientation professionnelle.

### **1. Les projets d'établissement avec les lycées techniques**

#### ***Les projets d'établissement « Avanti » et « Envol » avec les lycées techniques à Esch/Alzette***

Cette action, qui a pris son essor en 1999 vise à responsabiliser les élèves dès leur entrée dans l'enseignement secondaire technique, à promouvoir leur développement personnel et à faciliter l'orientation scolaire et professionnelle. Dans le cadre de cette collaboration entre les lycées techniques et l'ADEM, la démarche des orienteurs professionnels vise à instrumenter l'ensemble des élèves des classes de 7<sup>ième</sup>, 8<sup>ième</sup> et 9<sup>ième</sup> par rapport à l'orientation professionnelle et à l'établissement d'un projet professionnel.

Ces interventions régulières ont eu lieu en vue d'une amélioration de l'encadrement socio-pédagogique ainsi qu'une sensibilisation précoce relative à l'orientation professionnelle des élèves dès leur entrée en 7<sup>ième</sup> de l'enseignement secondaire technique.

Au cours de sept modules différents, les élèves ont été amenés à explorer les données du monde du travail, à structurer et à accumuler des connaissances y relatives en vue d'une prise de décision et la réalisation ultérieure de leurs projets professionnels.

Les principaux objectifs de ces séances d'orientation professionnelle se résument comme suit :

- familiariser les élèves concernés avec le marché de l'emploi
- développer la capacité d'analyser les professions et métiers dans le monde du travail
- concrétiser leurs intérêts professionnels et savoir formuler un projet professionnel.

Ce vaste projet s'étend sur 3 années scolaires et vise l'intégralité des classes de 7<sup>ième</sup>, 8<sup>ième</sup> et 9<sup>ième</sup>. Evaluée en heures d'intervention en classe, l'envergure des interventions des orienteurs se présente comme suit pour l'année scolaire 2004/2005.

### ***Le Projet « avanti » au LTE (Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette)***

50 interventions d'orientation professionnelle à 2 heures ont eu lieu au sein des classes de 7<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup>.

### ***Le projet « envol » au LTL (Lycée Technique de Lallange)***

24 interventions d'orientation professionnelle à 2 heures ont eu lieu au sein des classes de 7<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup>.

### ***Le projet LTA (Lycée Technique Agricole d'Ettelbruck)***

Pour l'année scolaire 2005/2006, un projet d'orientation professionnelle a été élaboré avec les responsables du Lycée Technique Agricole d'Ettelbruck. Différentes interventions sont effectuées au sein de 9 classes différentes du cycle inférieur (7<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup>). Dans ce contexte, les élèves des classes de 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> ont déjà profité de 6 séances d'orientation professionnelle (durée de séance = 2 heures)

### ***Le projet EPMC (Lycée technique Privé Marie-Consolatrice d'Esch/Alzette)***

Pour l'année scolaire 2004/2005 le service de l'Orientation professionnelle a continué le projet d'orientation avec le Lycée Technique Privé Marie-Consolatrice d'Esch-sur-Alzette (EPMC). Ce projet a été développé par analogie au projet « avanti ».

Les classes de 7eST, 7eAD, 7eMO, 8eTE, 8ePO, 8eMO, 9eMO, 9ePR, 9ePO et 9eTE y ont participé pendant cette année scolaire.

Ainsi 2 séances d'orientations de 2 heures par classe se sont déroulées dans le cadre de la réalisation de ce projet, c.-à-d. 36 séances respectivement 72 heures d'interventions.

## **2. Information et orientation individuelles**

Avant de fixer définitivement la voie qu'il veut suivre, il est important que le jeune ainsi que l'adulte puissent, au cours d'un entretien individuel avec l'orienteur, avoir les renseignements spécifiques concernant le parcours scolaire ainsi que la formation professionnelle. C'est donc au cours de cet entretien qu'a lieu l'orientation, suivi du conseil donné par l'orienteur.

### **2.1. Préparation à la vie active**

La préparation à la vie active ne se fait toutefois pas seulement par l'information. C'est ainsi que le service de l'orientation professionnelle a pris, en collaboration avec d'autres services, diverses initiatives en vue de faciliter le choix des jeunes et leur entrée dans la vie professionnelle.

### 1) Attestations CNFPC

Pour l'année scolaire 2004/2005, un dispositif a été mis en place, concernant les inscriptions au Centre National de Formation Continue (CNFPC).

Ce dispositif prévoyait la remise d'un avis de l'Orientation professionnelle pour les candidats désirant s'inscrire au CNFPC. Chaque candidat a été convoqué dans des séances d'informations qui se sont déroulées pendant huit matinées en août et septembre 2005. Dans ces mêmes ateliers les candidats ont reçu des adresses de patrons afin de pouvoir se présenter en vue d'un apprentissage. Ils ont également reçu des informations sur les entretiens d'embauche ainsi que sur les différents métiers pour lesquels existent des CATP, CIP et CCM. Pour chaque candidat motivé qui n'a pas réussi à être placé en apprentissage, un avis a été émis visant une inscription au CNFPC.

Séances d'orientation CIP et CCM 2005					
Nombre de classes: 8					
Date	Convocations	Présences	Absences	Avis	Placés
29/08/05	14	12	2	7	3
01/09/05	15	11	4	8	X
06/09/05	15	12	3	9	3
08/09/05	16	14	2	7	2
12/09/05	19	13	6	7	X
14/09/05	18	13	5	8	1
16/09/05	16	14	2	9	2
20/09/05	22	19	3	9	2
<b>Totaux</b>	<b>135</b>	<b>108</b>	<b>27</b>	<b>64</b>	<b>13</b>

### 2) Stages « Op der Sich no Aarbecht » (OSNA)

Une activité importante du service de l'Orientation professionnelle sont les stages « Op der Sich no Aarbecht » (OSNA).

Depuis l'année scolaire 1988/89, année de leur création, le service de l'orientation professionnelle participe, en collaboration avec l'ALJ, aux stages appelés «Op der Sich no Aarbëcht».

Les objectifs des stages sont:

- d'informer et de sensibiliser les jeunes concernant les différents aspects de la transition de l'école à la vie active;
- d'apprendre aux jeunes les techniques de la recherche d'un emploi;
- de faire connaître aux jeunes les différentes institutions qui les informent et les assistent lors du processus de transition;
- d'améliorer la situation des jeunes défavorisés sur le marché de l'emploi.

Les stages, qui sont organisés principalement pour les élèves de l'enseignement modulaire et des classes de 9<sup>e</sup> de l'enseignement secondaire technique, ont une durée d'une journée (exercices théoriques et pratiques).

Le tableau ci-dessous montre l'importante augmentation du nombre des stages et des élèves depuis leur création.

<b>Année scolaire</b>	<b>Classes</b>	<b>Elèves</b>
1988/1989	12	190
1989/1990	43	489
1990/1991	49	523
1991/1992	46	489
1992/1993	53	646
1993/1994	57	711
1994/1995	57	796
1995/1996	61	924
1996/1997	72	1.173
1997/1998	63	1.026
1998/1999	67	1.117
1999/2000	75	1.070
2000/2001	73	1.115
2001/2002	74	1.138
2002/2003	81	1.180
2003/2004	88	1.360
2004/2005	86	1.270

### **3) Stages d'orientation professionnelle (StOP)**

Un des moyens pour permettre aux élèves des classes terminales de s'informer sur les différentes professions, sont les stages d'orientation professionnelle (Schnupperlehre).

Le but de ces stages d'orientation professionnelle est d'offrir aux jeunes, pendant leur scolarité obligatoire, normalement en classe terminale, une meilleure connaissance du monde du travail et des professions dans lesquelles ils peuvent entrer en apprentissage.

Les stages d'orientation professionnelle sont organisés à travers tout le Grand-Duché de Luxembourg en collaboration étroite entre le service de l'orientation professionnelle, les enseignants, l'Action locale pour jeunes et naturellement les entreprises.

Pendant l'année scolaire 2004/2005, les établissements participants étaient les suivants :

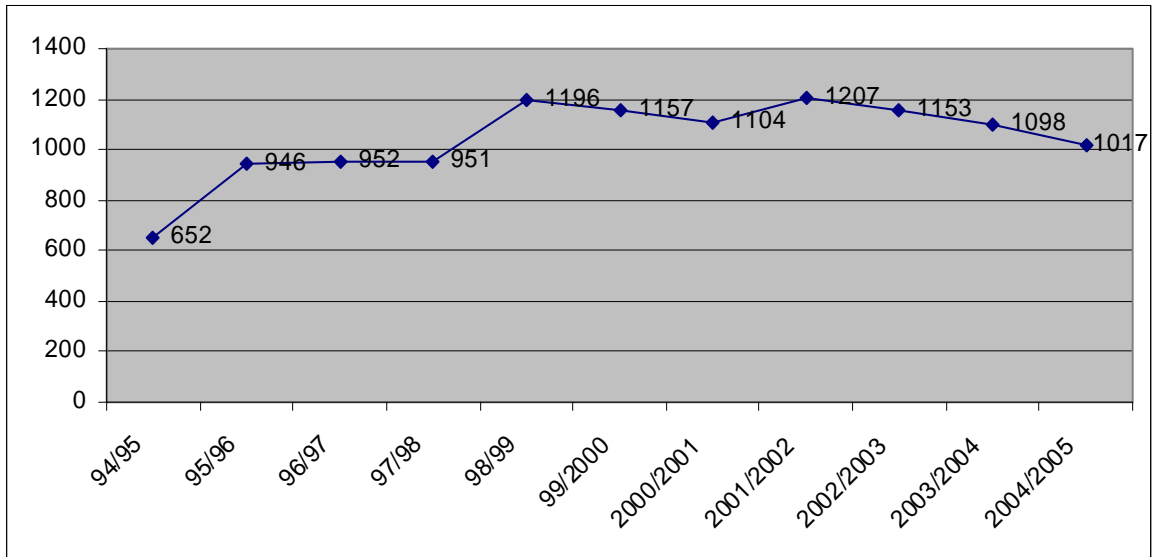
Lycée Technique Mathias Adam – Pétange et Differdange  
 Lycée Technique Lallange  
 Lycée Technique de Bonnevoie  
 Lycée Technique du Centre  
 CNFPC - Esch/Alzette  
 Ecole Privée Marie Consolatrice – Esch/Alzette



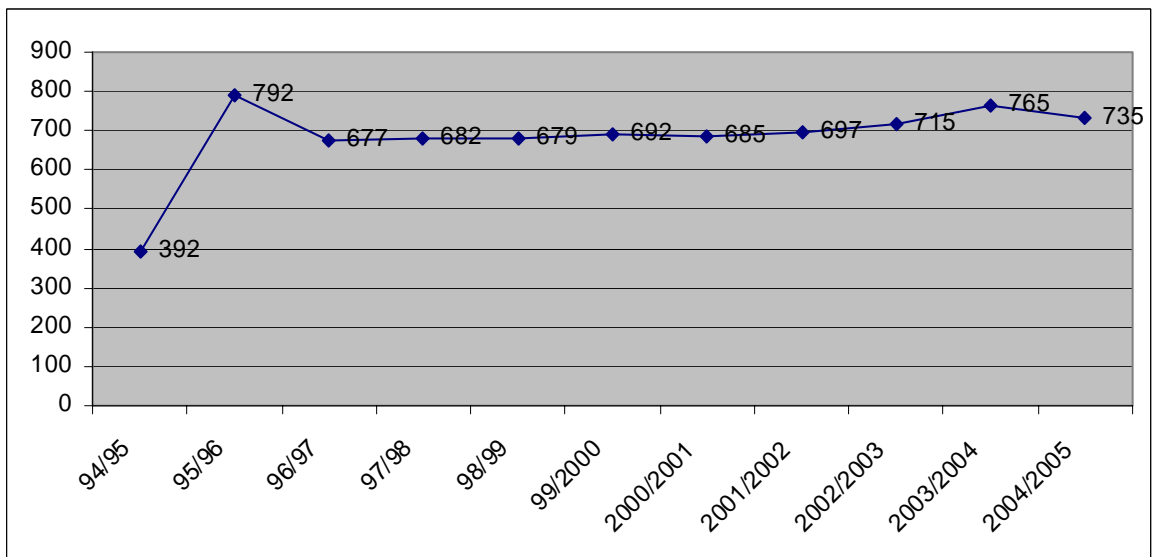
Les tableaux ci-dessous montrent l'évolution du nombre de classes, d'élèves et de patrons impliqués dans les stages organisés en collaboration avec l'orientation professionnelle.

Statistiques concernant les stages

par élèves



par patrons



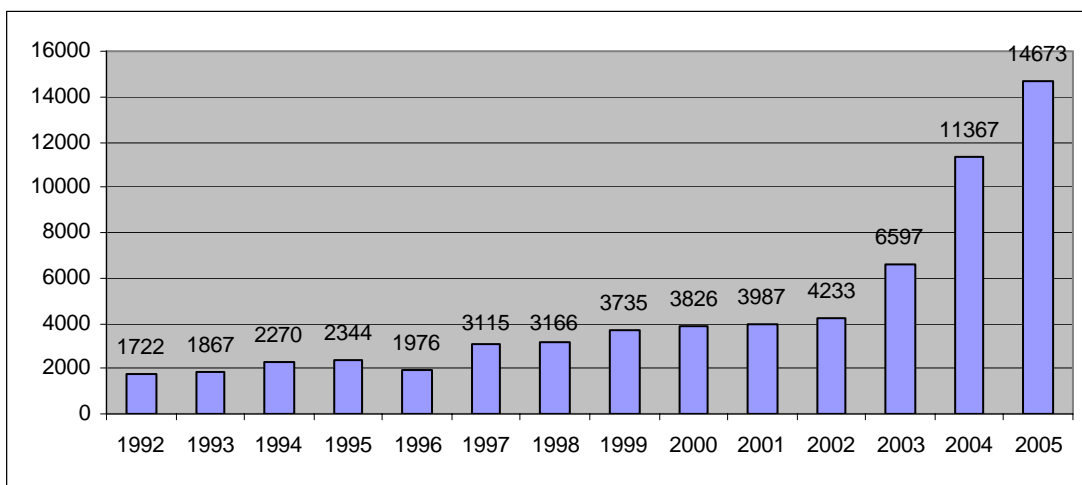
**Berufsinformationszentrum (BiZ)**

Depuis mars 1991, le service de l'orientation professionnelle dispose du «Berufsinformations Zentrum», où il accueille de plus en plus d'intéressés.

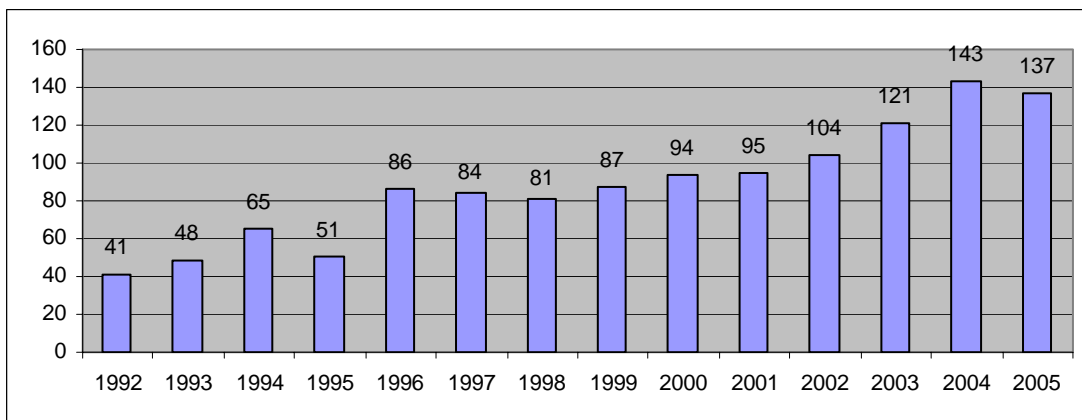
Les statistiques ci-dessous renseignent sur l'évolution des classes et des visiteurs individuels. Le nombre des visiteurs individuels a de nouveau augmenté en 2005. Ceci est dû à différents facteurs : depuis fin 2002 tous les demandeurs d'emploi en dessous de 21 ans sont transmis par le service placement et reçoivent systématiquement un entretien d'orientation. Par ailleurs le nombre de visiteurs adultes a également augmenté d'une manière significative à cause de l'intérêt croissant porté à l'apprentissage pour adultes.

Dans le cadre du PEC, le SAPDE transmet des demandeurs d'emploi au service de l'OP. Ainsi en 2005, 47 personnes ( 26 hommes et 21 femmes ) ont reçu un entretien d'orientation individuel.

### Visiteurs



### par classes



Un dossier, élaboré par les responsables du service, est remis à chaque élève lors de l'accueil des classes. Ce dossier a été complètement remis à jour afin de rester attractif pour les élèves et d'être adapté au matériel d'information de l'ADEM.

Il comporte des données sur les différentes professions (CATP, CCM, CIP), l'apprentissage, test d'intérêts, etc.

### 3. Apprentissage

#### 3.1. Situation de l'apprentissage initial en 2005

Comme chaque année, le service de l'orientation professionnelle a lancé au printemps 2005 une vaste campagne de prospection des postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

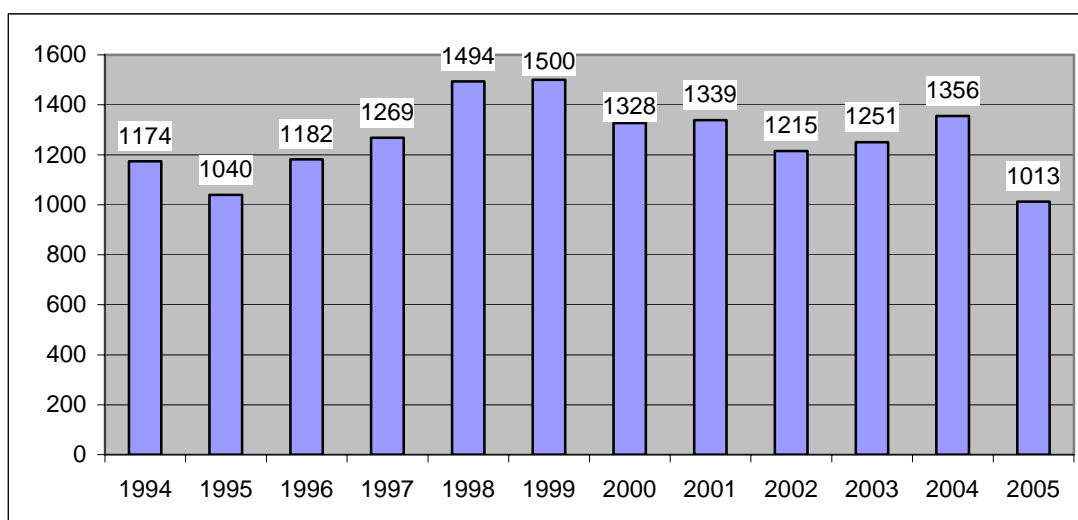
Plus de 15.000 entreprises ont été contactées. Ceci permet d'avoir une connaissance concrète des besoins du marché du travail à court terme. La comparaison des offres et des demandes de postes d'apprentissage, ainsi que le nombre d'offres et de demandes non satisfaites à la fin de l'année, permet d'en avoir une connaissance à moyen terme.

Le nombre des placements est de 1.013 (432 filles et 581 garçons), alors qu'il était de 1.356 l'année précédente. En date du 31.12.2005, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 46 (18 filles et 28 garçons).

Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est en diminution par rapport à l'année dernière (190 contre 269 en 2004) .

Il est à remarquer que si les chiffres de l'apprentissage initial sont en net recul par rapport à l'année dernière, ceux de l'apprentissage pour adultes continuent leur progression.

**Evolution des placements en apprentissage**



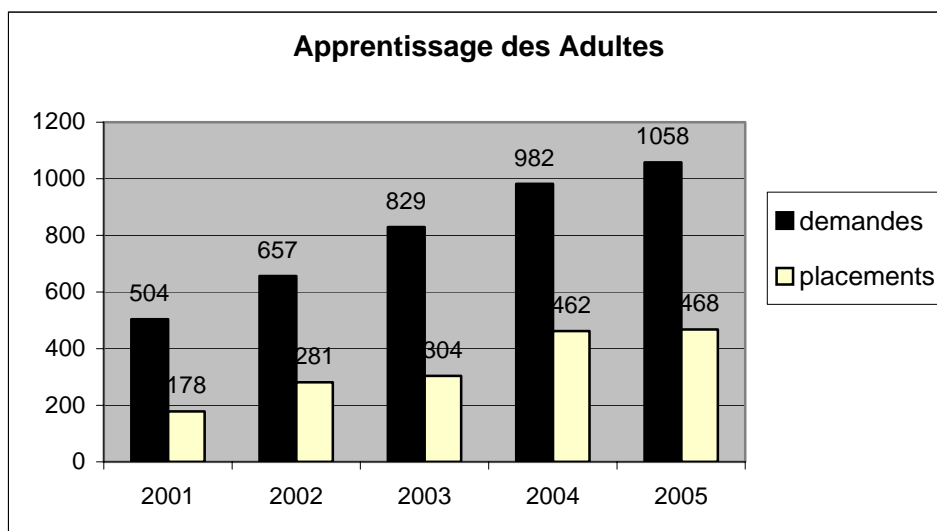
### 3.2. Situation de l'apprentissage pour adultes en 2004

Dans le cadre du règlement grand-ducal modifié du 17 juin 2000 portant organisation de l'apprentissage pour adultes, l'ADEM et plus précisément le service de l'Orientation professionnelle a pour missions :

- d'informer et d'orienter les adultes dans le cadre de l'apprentissage-adultes
- l'inscription des candidats à l'apprentissage-adultes et la gestion des dossiers
- la constitution de la demande d'admission à l'apprentissage-adultes
- la présentation des dossiers devant la commission consultative
- le placement en apprentissage
- l'assignation des candidats, remise des attestations d'inscription pour les lycées techniques, avis pour les chambres professionnelles compétentes
- la gestion des demandes de remboursement et remise de celles-ci respectivement au Ministère du Travail et de l'Emploi et au Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.

L'année 2005 a vu de nouveau une progression des demandes pour l'apprentissage pour adultes. En effet, 1058 dossiers (contre 982 en 2004) ont été établis et 468 personnes ont été placées (462 en 2004).

Progression :



Au total, le montant du remboursement aux employeurs du complément correspondant à la différence entre l'indemnité d'apprentissage et le salaire social minimum revenant aux travailleurs non qualifiés, complément à payer aux demandeurs d'emploi suivant une formation dans le cadre de l'apprentissage pour adultes, s'élève au total pour l'année 2005 à 3.383.354,93 € (ADEM : 1.494.543,56 € MENFP : 1.888.811,37 €)

#### 4. **Autres activités :**

- Pendant cette période, 74 candidats ont passé le **test psychotechnique** dont 51 candidats masculins et 23 candidats féminins. Tous les candidats ont passé ce test avec succès.

Le test psychotechnique se compose d'un test d'intelligence générale non verbal, d'un test de barrage, d'un test des temps de réaction, d'un examen de l'acuité visuelle et du sens chromatique.

- Elaboration de la brochure : « Les Jeunes : l'enseignement secondaire technique et la formation professionnelle » dans le contexte du CNROP.
- Elaboration de nouvelles fiches didactiques en vue des différents projets d'orientation professionnels.
- Participation à des réunions de travail avec les responsables des différents Services de Psychologie et d'Orientation Scolaires.
- Participation aux réunions de la commission spéciale CITP/CCM, présidée par le Service de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.
- Participation aux portes ouvertes des différents lycées secondaires techniques.

#### 5. **Coopération européenne**

- ***Projet Leonardo da Vinci – Fit for Europe Enlargement***

En partenariat avec 15 autres pays de l'Europe, le service Orientation Professionnelle participe au projet Internet « Fit for Europe » qui s'étend sur une durée de 3 ans.

Le site Internet [www.fitforeurope.info](http://www.fitforeurope.info) donne des informations sur le système scolaire, les études supérieures, les conditions de vie et le marché de l'emploi de 31 pays de l'Europe.

Ce site Internet peut être utile pour toutes les personnes ayant intérêt à s'informer sur les thèmes en question et peut être utilisé comme instrument de travail par les professionnels de l'enseignement, de l'orientation scolaire et professionnelle et d'autres services de conseil.

Au cours de l'année 2006, cette offre d'information d'environ 40 pages par pays sera disponible en 10 langues différentes.

- **Contacts transfrontaliers** : depuis plusieurs années le service de l'Orientation professionnelle participe régulièrement à des réunions d'information et d'orientation au-delà des frontières.
- Participation **au portail internet Européen « PLOTEUS »** du réseau international d'orientation professionnelle EUROGUIDANCE.

## 6. Le service d'Orientation professionnelle de l'agence d'Esch/Alzette

*Evolution des consultances de 2002 à 2005 :*

ANNEE	H	F	TOTAL
2002	2554	2182	4736
2003	2159	1906	4065
2004	2203	1871	4074
2005	2467	2548	5015

### *Visite de classes à l'agence d'Esch/Alzette*

Suite à une demande du Lycée Technique Mathias Adam (Annexe Jenker) et du Lycée Technique Esch (Annexe Wobrecken) une visite de l'agence de l'ADEM a été organisée pour des élèves de l'enseignement modulaire. Il s'agit le plus souvent d'élèves d'un niveau scolaire plutôt faible, ayant besoin d'une certaine guidance dans la recherche d'un emploi.

Ainsi en mai et juin 2005 au total 13 classes, dont 9 classes du Lycée Technique Mathias Adam (annexe Jenker) et 4 classes du Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette (annexe Wobrecken) ont été accueillies.

### *Classe préparatoire CITP 2005 – Esch/Alzette*

Le MENFP a maintenu le fonctionnement de la classe préparatoire CITP au Centre National de Formation Professionnelle Continu (CNFPC) d'Esch/Alzette pendant l'année scolaire 2004/05.

Les élèves ne remplissant pas les conditions d'accès aux métiers préparant un CITP (cuisinier, électricien, garçon/serveuse, installateur de chauffage, installateur sanitaire, mécanicien d'autos et de motos, vendeur) ont ainsi la possibilité de rattraper les modules manquants (mathématiques, français ou allemand). Sont admis dans cette classe les élèves auxquels ne manquent pas plus que 2 modules.

Les élèves fréquentent le groupe polyvalent au CNFPC. Ils suivent une orientation au sein de différents ateliers (mécanique, coiffure, cuisine etc.) et suivent parallèlement des cours théoriques en mathématiques, français ou allemand.

Pendant les vacances scolaires de Carnaval, de Pâques et de la Pentecôte des stages d'orientation professionnelle d'une durée de 1 à 2 semaines sont organisés en collaboration avec des entreprises des secteurs artisanat, commerce et restauration.

48 élèves (17 filles et 31 garçons) ont été inscrits dans cette classe durant l'année scolaire en question.

## **Le service d'Orientation professionnelle de l'agence Diekirch**

### **Consultances de 2005**

289 personnes ont obtenu des informations et/ou des conseils dont 138 personnes ont bénéficié d'un entretien personnalisé dans le cadre d'une orientation professionnelle en vue de l'apprentissage pour adultes.

### **Activités dans des classes de 7<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> e 9<sup>e</sup>:**

Des interventions régulières ont eu lieu en vue d'une amélioration de l'encadrement socio-pédagogique ainsi que d'une sensibilisation précoce relative à l'orientation professionnelle des élèves dès leur entrée en 7e de l'EST.

Au cours de différents modules, les élèves ont été amenés à explorer les réalités du monde du travail, à structurer et à accumuler des connaissances y relatives en vue d'une prise de décision et la réalisation ultérieure de leurs projets professionnels.

Les principaux objectifs de ces séances d'orientation professionnelle se résument comme suit :

- familiariser les élèves concernés avec le marché de l'emploi
- développer la capacité d'analyser les professions et métiers dans le monde du travail
- concrétiser leurs intérêts professionnels et savoir formuler un projet professionnel.

## **VIII. *Le service de l'emploi féminin***

Depuis des années le gouvernement luxembourgeois adhère à une politique d'égalité de chances entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, familiale, culturelle et politique. En ce qui concerne la vie professionnelle des femmes et des hommes, les chances sont inégalement réparties. Bien que l'activité professionnelle des femmes gagne en importance, en raison d'une meilleure formation scolaire et professionnelle des femmes ainsi que pour des raisons démographiques, les femmes restent cependant souvent désavantagées sur le marché du travail.

Dans tous les Etats-membres de l'Union Européenne, le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes, quelle que soit la tranche d'âge examinée. La différence la plus faible est entre 25 à 30 ans. A partir de cet âge, les femmes ont tendance à réduire leur activité professionnelle surtout pour des raisons familiales.

A l'heure actuelle, les femmes qui sont à la recherche d'un emploi au Luxembourg ont plus de difficultés que les hommes. Si elles trouvent un travail, leurs conditions de travail et de rémunération sont moins favorables. Les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois précaires, à savoir des emplois temporaires, des emplois à temps partiel et des postes moins bien rémunérés ou moins considérés. Cette précarité s'explique entre autres par la forte concentration des femmes dans peu de secteurs, comme les services, la restauration, la vente, la bureautique.

### **Mission et objectif de l'emploi féminin**

L'accent des travaux est mis sur les aspects suivants :

- soutien aux demandeurs d'emploi de sexe féminin et aux femmes rentrantes
- sensibilisation du personnel de l'ADEM en ce qui concerne l'égalité des chances entre femmes et hommes sur le marché du travail
- collaboration avec le Service de la Formation Professionnelle
- collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine
- collaboration avec les associations de femmes œuvrant dans le domaine de l'emploi féminin
- organisation d'ateliers et de formations spécifiques pour femmes.



### Ateliers d'information pour femmes

Afin de mieux informer et de mieux préparer les femmes aux exigences du monde du travail, l'ADEM organise des ateliers spécifiques pour femmes.

- **Ateliers « *Fraen op der Sich no Aarbecht* »**

Ces ateliers, organisés en collaboration avec les services de l'Orientation professionnelle et Placement, représentent un soutien très important pour les demandeurs d'emploi de sexe féminin. Ils offrent une aide quant à l'orientation professionnelle, accompagnée d'amorces de solutions, ainsi que pour la recherche précise d'un emploi.

Au cours de l'année 2005, 24 ateliers pour demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM ont eu lieu à Luxembourg. 443 femmes ont été convoquées aux ateliers en question. 261 femmes se sont présentées, ce qui correspond à un taux de présence de 59%.

- **Ateliers d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM**

Au cours de l'année 2005, 12 ateliers d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM ont été organisés dans ses locaux à Luxembourg. Les dates ont été publiées par avis officiel et s'adressent à toutes les femmes intéressées à (ré)intégrer le marché de l'emploi. 13 femmes ont participé à ces actions.

- **Entretiens individuels**

A part les ateliers d'information, les demandeurs d'emploi féminins ont l'occasion de s'informer davantage au sujet des offres de formations, des conditions d'accès aux formations, des possibilités de garde d'enfant, des débouchés sur le marché de l'emploi, des profils requis, des attentes patronales, de l'entretien d'embauche, etc. et ce par un entretien individuel auprès d'un agent de l'emploi féminin.

En 2005, 220 femmes ont profité de cette offre et ont eu un tel entretien.

### Actions spécifiques pour femmes

- **Formation « aide polyvalente en bureautique » (Femmes en Détresse asbl-NAXI)**

Femmes en Détresse asbl a organisé en collaboration avec l'ADEM et le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle (MENFP) ladite formation, subventionnée par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE). Cette formation s'adresse aux demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM à la recherche d'un emploi comme aide-bureau

La formation s'est déroulée du 28.02.2005 au 09.12.2005 :

52 femmes ont été convoquées à l'action de recrutement,  
40 femmes se sont présentées  
26 femmes ont été intéressées par la formation,  
15 femmes ont été retenues pour la formation visée  
13 femmes ont commencé la mesure, dont  
07 femmes ont abandonné la formation,  
dont 06 femmes ont trouvé un emploi  
06 femmes ont terminé avec succès.

Bilan en date du 31.12.2005 :

Etant donné que la formation ne s'est achevée qu'en décembre 2005, il serait prématuré de dresser un bilan sur les résultats de la formation.

• **Formation « assistance aux personnes »(Femmes en Détresse asbl-NAXI)**

La formation « assistance aux personnes », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFP et Femmes en Détresse asbl, s'adresse à des demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrites à l'ADEM à la recherche d'un emploi dans un des secteurs suivant : restauration de collectivité, garde-malade, garde-senior, garde- enfant, ménage privé etc. Au cours de l'année 2005, il y a eu deux formations qui se sont déroulées, une en langue luxembourgeoise et une en langue française. Les formations, cours théoriques et trois stages pratiques en entreprise, s'étaient sur la période du 28.02.2005 au 09.12.2005 :

Formation en langue luxembourgeoise

36 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,  
23 femmes se sont présentées  
16 femmes ont été intéressées par la formation,  
14 femmes ont été retenues pour ladite formation,  
14 femmes ont commencé la formation,  
dont 05 femmes ont abandonné en cours de formation  
09 femmes ont terminé avec succès.

Bilan en date du 31.12.2005 :

Etant donné que la formation ne s'est achevée qu'en décembre 2005, il serait prématuré de dresser un bilan final sur les résultats de la formation.

### Formation en langue française

- 36 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 32 femmes se sont présentées
- 23 femmes ont été intéressées par la formation,
- 13 femmes ont été retenues pour ladite formation,
- 13 femmes ont commencé la formation,  
dont 03 femmes ont abandonné en cours de formation  
10 femmes ont terminé avec succès.

### Bilan en date du 31.12.2005 :

Etant donné que la formation ne s'est achevée qu'en décembre 2005, il serait prématuré de dresser un bilan final sur les résultats de la formation.

#### • **Formation « aide au cabinet médical et médico-dentaire » (Initiativ Rëm Schaffen asbl)**

Le projet de formation, organisé conjointement par « l'Initiativ Rëm Schaffen », l'Association des Médecins et Médecins-Dentistes (AMMD), l'ADEM, le MTE et le MENFP, s'adresse à un groupe de 12 femmes à la recherche d'un emploi.

### 07.03.2005 au 15.08.2005

- 42 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 19 femmes ont été intéressées au projet,
- 12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
- 12 femmes ont commencé la formation en question
- 01 femme a abandonné pour raisons personnelles
- 11 femmes ont terminé les cours avec succès.

### Bilan en date du 31.12.2005 :

- 06 femmes ont trouvé un emploi

### 07.03.2005 au 15.08.2005

- 41 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 21 femmes ont été intéressées au projet,
- 13 femmes ont été retenues pour la formation visée,
- 13 femmes ont commencé la formation en question
- 02 femmes ont abandonné pour raisons personnelles
- 11 femmes poursuivent actuellement les cours.

• « *Bürokommunikation und Bürotechnik* » (Zarabina asbl)

Cette formation, subventionnée par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE), s'adresse aux femmes inscrites à l'ADEM. Un atelier d'information sur la formation « *Bürokommunikation und Bürotechnik* » a eu lieu dans les locaux de l'ADEM en date du 15.09.2004

- 24 femmes ont été convoquées et 08 femmes se sont présentées de leur propre initiative
- 24 femmes ont été présentes
- 12 femmes ont été intéressées par la mesure en question et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice.
- 12 femmes ont suivi la formation,
- 04 femmes ont abandonné la formation  
dont 03 abandons pour cause d'un emploi.  
08 femmes ont terminé avec succès la formation.

Bilan en date du 31.12.2005 :

- 04 femmes ont trouvé un emploi
- 01 femme suit un stage de réinsertion professionnelle
- 01 femme suit un apprentissage pour adultes.

Un atelier d'information sur la formation « *Bürokommunikation und Bürotechnik* » a eu lieu dans les locaux de l'ADEM en date du 23.09.2005 en vue du recrutement des candidates pour la prochaine formation.

- 31 femmes ont été convoquées et 01 femme s'est présentée de sa propre initiative
- 16 femmes ont été présentes
- 13 femmes ont été intéressées par la mesure en question et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice.
- 12 femmes ont été retenues pour la formation qui débutera en janvier 2006.

- **45 Pluspunkte- Erfahrungswerkstätte (Zarabina asbl)**

Ce séminaire s'adresse à un groupe de personnes âgées de plus de 45 ans inscrites à l'ADEM, donc à la recherche d'un emploi. L'objectif de ce séminaire est de motiver les personnes quant à leur recherche active et de les soutenir à faire leur futur choix professionnel tout en considérant leur propre biographie, leurs ressources personnelles, leurs intérêts personnels et les besoins du marché du travail. La réflexion sur l'âge, sur les vécus, les points forts et faibles etc constitue le point de départ pour une meilleure stratégie de recherche.

Au cours de l'année 2005, 1 séminaire a eu lieu pour lequel 2 séances d'information ont eu lieu dans les locaux de l'ADEM.

- 58 personnes ont été convoquées
- 47 personnes ont été présentes
- 29 personnes ont été intéressées par la mesure en question et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice.
- 08 personnes inscrites à l'ADEM ont suivi le séminaire
- 07 personnes ont terminé avec succès.

Bilan en date du 31.12.2005 :

- 02 personnes ont trouvé un emploi
- 02 personnes ont eu un contrat de travail à durée déterminée
- 02 personnes suivent une mesure spéciale
- 01 personne bénéficie de la retraite.

En date du 23 novembre et du 12 décembre 2005, deux ateliers d'information sur le séminaire «45PlusPunkte » ont eu lieu dans les locaux de l'ADEM en vue du recrutement des candidats pour la formation de l'année prochaine.

- 91 personnes ont été convoquées
- 57 personnes ont été présentes
- 34 personnes ont été intéressées par la mesure en question et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice.
- 12 personnes ont été retenues pour le séminaire.

- **Formation Dagesmamm/Dagespapp du Service à la condition féminine de la Commune de Bettembourg**

Cette formation s'adresse à des personnes désirant garder des enfants à leur domicile. 2 ateliers d'information sur la formation ont eu lieu dans les locaux de l'ADEM en vue du recrutement des candidats pour la formation de l'année prochaine.

- 40 personnes ont été convoquées
- 17 personnes ont été présentes
- 10 personnes ont été retenues pour la mesure en question par l'organisme formateur.
- 10 personnes ont commencé la mesure en question
- 01 personne a abandonné la mesure en commun accord
- 09 personnes ont terminé avec succès.

- **Formation Qualiflex- EQUAL**

Cette formation s'adresse à des demandeurs d'emploi désirant travailler dans le domaine de l'accueil de l'enfance. Le projet Qualiflex fait partie de l'initiative communautaire EQUAL, cofinancé par le Fonds social européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi.

2 ateliers d'information ont été organisés à l'ADEM en date du 08.09.2005.

La formation s'est déroulée du 26.09.2005 au 23.12.2005 :

- 68 personnes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 43 personnes se sont présentées
- 27 personnes ont été intéressées par la formation,
- 21 personnes ont été retenues pour ladite formation,
- 18 personnes ont commencé la formation,  
dont 01 personnes ont abandonné en cours de formation  
17 personnes ont terminé avec succès.

Bilan en date du 31.12.2005 :

Etant donné que la formation ne s'est achevée qu'en décembre 2005, il serait prématuré de dresser un bilan final sur les résultats de la formation.

## **IX. Le service des travailleurs handicapés**

### **1. Procédure administrative**

Le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi est chargé des mesures d'orientation, de formation, de placement, de rééducation, d'intégration et de réintégration professionnelles des accidentés du travail, des invalides de guerre ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial qui ont subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins.

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2004, date de l'entrée en vigueur de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi précitée, une Commission médicale instruit les demandes en reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et les demandes en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées. Elle décide de l'octroi ou du refus de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou elle prend une décision relative à la diminution de la capacité de travail et à l'état de santé de la personne ayant introduit une demande en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées.

Au cas où le droit à la qualité de travailleur handicapé est constaté, les impétrants sont tenus de se faire inscrire au Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi. La Commission médicale transmet son dossier à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel qui décide de guider la personne reconnue travailleur handicapé

vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés. La C.O.R. peut proposer au directeur de l'Administration de l'Emploi, selon l'âge du candidat le degré ou la nature de son handicap, et sur vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation au travail pour ce travailleur.

### **2. Composition de la Commission médicale**

La commission médicale se compose de 5 membres dont:

- trois médecins ayant une spécialisation dans les domaines de la rééducation et de réadaptation fonctionnelles ou de la psychiatrie;
- un médecin représentant l'Administration du contrôle médical de la sécurité sociale;
- un médecin représentant le ministre de la Santé.

Il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires.

En cas de besoin, la commission peut s'adjoindre des personnes dans le concours lui paraît utile pour l'exécution de sa mission en raison de leur compétence ou de leur fonction.

Le secrétariat est assuré par un agent du Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.

### **3. Composition de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel**

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel se compose de 8 membres dont :

- deux représentants du ministre ayant dans ses attributions le Travail;
- un représentant de l'Administration de l'Emploi;
- un médecin du travail ;
- un psychologue spécialisé dans le domaine du handicap;
- un ergothérapeute spécialisé dans le domaine des aides techniques;
- un éducateur gradué;
- un assistant gradué.

Il est nommé un membre suppléant pour chaque membre titulaire.

En cas de besoin, la commission peut s'adjoindre des personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de sa mission.

Le secrétariat de la commission est assuré par un agent du Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.

### **4. Activités de la Commission médicale**

Pendant l'année 2005, la commission médicale a siégé à 20 reprises.

La qualité de travailleur handicapé a été accordée à 506 personnes ayant introduit une demande. Cette même qualité a été refusée à 264 requérants qui n'ont pas subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins.

De même 196 personnes ont sollicité le revenu pour personnes gravement handicapées personnes dont 195 demandes ont été avisées favorablement.

Au 31 décembre de l'année 2005, 4.006 personnes étaient reconnues comme travailleurs handicapés depuis l'entrée en vigueur de la loi modifiée du 12 novembre 1991.

Le taux d'incapacité professionnelle permanente (IPP) dans la loi ne s'apprécie pas in abstracto, mais par rapport à l'état individuel de l'impétrant en tenant compte :

:



- a) de l'existence d'une diminution du potentiel individuel de travail par rapport à l'activité professionnelle antérieure ;
- b) de l'importance de la capacité de travail résiduelle par rapport aux possibilités d'une remise au travail dans un délai rapproché ou de la rééducabilité de l'intéressé.

L'évaluation de l'invalidité professionnelle et de la capacité à travailler poursuit en principe l'objectif de s'assurer de la capacité de travail potentielle d'une personne handicapée sous l'angle de la réadaptation, eu égard aux possibilités de réintégration sociale et d'emploi.

Les 4.006 reconnaissances permettent de différencier le type de handicap reconnu comme suit :

handicaps physiques : 2.816  
handicaps mentaux : 735  
handicaps sensoriels : 285  
handicaps psychiques : 170

**Récapitulatif des décisions de la commission médicale en 2005**

Date de la commission	Reconnaissance du statut de travailleur handicapé		Revenu pour personnes gravement handicapées	
	accord	refus	accord	refus
05/01/05	30	10	2	0
19/01/05	25	18	4	0
09/02/05	30	13	2	0
23/02/05	20	9	7	0
02/03/05	28	14	1	0
23/03/05	30	11	8	0
13/04/05	28	9	3	1
13/05/05	28	16	3	0
25/05/05	19	20	7	0
16/06/05	33	9	0	0
29/06/05	27	15	6	0
13/07/05	30	14	3	0
10/08/05	22	18	4	0
17/08/05	3	3	57	0
07/09/05	23	19	3	0
05/10/05	32	15	4	0
26/10/05	27	17	10	0
09/11/05	21	8	63	0
30/11/05	13	20	8	0
14/12/05	37	6	0	0
<b>Totaux</b>	<b>506</b>	<b>264</b>	<b>195</b>	<b>1</b>

## 5. Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R .)

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.) a siégé à 16 reprises pour l'instruction de 1579 dossiers.

### *Récapitulatif des décisions de la COR 01-01-05 – 31-12-05*

Date de la commission	Reconnaissance du statut de travailleur handicapé	
	accord	refus
22/01/04	28	12
11/01/2005	8	0
01/02/2005	6	8
01/03/2005	27	11
14/03/2005	16	2
12/04/2005	39	5
10/05/2005	35	7
15/06/2005	24	11
12/07/2005	26	4
09/08/2005	27	2
01/09/2005	13	7
11/10/2005	30	3
08/11/2005	22	5
13/12/2005	24	4
<b>Totaux</b>	<b>297</b>	<b>69</b>

## 6. Avis d'orientation et de reclassement professionnel

Les activités du Service des travailleurs handicapés se définissent à travers les mesures de réhabilitation et de reconversion professionnelle prévues par la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et le règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi précitée.

En 2005, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel a proposé 756 mesures de rééducation et de reclassement professionnel en vue de la (ré)intégration professionnelle des personnes handicapées.

Les mesures de (ré)insertion professionnelle dont le Service des travailleurs handicapés est chargé de l'exécution, peuvent être regroupées en six catégories :

- les mesures d'orientation, de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles ;
- les mesures d'intégration et de réintégration professionnelles ;
- la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ainsi que des frais de transport ;
- les aides financières en faveur des travailleurs handicapés occupés dans les ateliers protégés ;
- la prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants handicapés ;
- la prise en charge du congé supplémentaire de six jours ouvrables.

## **7. Mesures prises en charge par le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi**

### ***Les mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles :***

En vertu des dispositions de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi peut assurer la prise en charge financière totale ou partielle des frais d'orientation, de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles.

Ces frais comprennent notamment les indemnités de réentraînement à l'effort, d'initiation, de remise au travail ainsi que d'autres frais en rapport avec ces frais comme notamment les frais d'inscription, les frais de transport, les frais de repas, le petit matériel didactique.

En 2005, le Service des travailleurs handicapés s'est vu adresser 13 demandes de formation professionnelle.

### ***Les mesures d'intégration et de réintégration professionnelles :***

Selon les dispositions de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le directeur de l'Administration de l'Emploi peut accorder aux employeurs des subsides sous forme d'une participation au salaire variant entre 40% et 100% du salaire brut y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

Pendant l'exercice 2005 et conformément à la loi du 12 septembre 2003, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel s'est vu adresser 222 demandes en vue d'une participation au salaire par les employeurs du marché ordinaire ainsi que 905 demandes en vue d'une participation au salaire par les ateliers protégés.

***La prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ainsi que des frais de transport :***

13 personnes handicapées ont sollicité au cours de l'année 2005 une aide relative aux frais d'aménagement de leur poste de travail.

***La prise en charge par l'Etat des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants handicapés :***

3 travailleurs handicapés indépendants, qui malgré leur handicap sont disposés à poursuivre leur activité professionnelle, étaient en 2005 bénéficiaires de l'exemption des charges de sécurité sociale.

***La prise en charge du congé supplémentaire de six jours ouvrables :***

D'après l'article 36 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux personnes handicapées auxquelles la qualité de travailleur handicapé a été reconnue.

En 2005, le Service des travailleurs handicapés a prévu la prise en charge financière de 959 demandes de congé supplémentaire.

## **8. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés**

### **Mesures d'insertion des demandeurs d'emploi handicapés en 2005**

Contrat d'auxiliaire temporaire du secteur privé	4
Contrat d'auxiliaire temporaire du secteur public	51
Stage de réinsertion professionnelle	14
Mesure de formation	42
Mesure spéciale	42
Mise au travail	36
Affectation temporaire indemnisée	42
<b>Totaux</b>	<b>231</b>

En collaboration avec les services Placement, Emploi des Jeunes et le Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi de l'Administration de l'Emploi ainsi que du Service national d'action sociale du Ministère de la Famille et de l'Intégration, des mesures d'insertion et de réinsertion sont offertes aux travailleurs handicapés inscrits comme demandeurs d'emploi en vue d'améliorer leurs chances d'intégration sur le marché du travail ordinaire.

**Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat**

Par référence à l'article 13.(3).f. de la loi du 21 décembre 2004 concernant le budget des recettes et des dépenses d'Etat pour l'exercice 2005, la Commission d'Economies et de Rationalisation du Ministère d'Etat, en collaboration avec le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi, a proposé au Conseil de Gouvernement 2000 hommes-heures/semaine pour la création de postes réservés à des travailleurs handicapés (avis CER/D/30/2005, avis CER/D/72/2005, avis CER/D/73/2005, avis CER/D/74/2005, avis CER/D/111/2005, avis CER/D/112/2005, avis CER/D/155/2005, avis CER/D/156/2005, avis CER/D/228/2005 et avis CER/D/258/2005).

<b>Affectation proposée :</b>	<b>Hommes-femmes/heures/semaine</b>
Administration Judiciaire	40
Administration des Douanes et Accises	160
Administration des Ponts et Chaussées	80
Administration des Services Techniques de l'Agriculture	20
Administration des Services de Secours	40
Administration du Personnel de l'Etat	80
Centre Informatique de l'Etat	80
Centre National de l'Audiovisuel	40
Centre National de Formation Professionnelle Continue	80
Centre Pénitentiaire Givenich	40
Centre de Communications du Gouvernement	40
Centre de Langues	50
Centre de Logopédie	80
Institut National d'Administration Publique	40
Lycée Aline Mayrisch	80
Lycée classique Diekirch	40
Lycée du Nord Wiltz	40
Lycée technique Josy Barthel	40
Lycée technique Joseph Bech	40
Lycée technique Nic. Biever	40
Lycée technique Ettelbruck	40
Lycée technque pour Professions de Santé	40
Ministère de l'Education Nationale / Département des Sports	40
Ministère de l'Education Nationale	40
Ministère d'Etat (SREL)	10
Ministère de l'Economie	40
Ministère des Travaux Publics	40
Ministère de la Famille	20
Ministère de la Fonction Publique	40
Ministère du Travail et de l'Emploi	20
Musée National d'Histoire et d'Art	40
Musée National d'Histoire Naturelle	20
Police Grand-Ducale	280
Service Central des Imprimés de l'Etat	20
Service National de la Jeunesse	160
<b>Total hommes-heures/semaine</b>	<b>2000</b>

## **9. Programme transnational de formation continuée pour l'accompagnement en formation professionnelle et à l'emploi**

Dans le cadre du programme Léonard de Vinci II, le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi participe avec des partenaires belge, allemand, néerlandais, espagnol et tchèque à l'élaboration d'un programme de formation professionnelle transnationale pour les formateurs et accompagnateurs de personnes handicapées en matière de formation professionnelle et d'emploi.

L'objectif de cette formation est de permettre aux formateurs et accompagnateurs d'acquérir ou d'amplifier des compétences leur permettant:

- d'éviter une interruption des formations professionnelles des personnes handicapées,
- d'accompagner l'intégration des travailleurs handicapés au sein des entreprises afin d'assurer leur ancrage dans l'emploi à long terme.

Le contenu de cette formation continuée transnationale est orienté vers le soutien des personnes ayant un handicap et se décline autour des trois axes suivants :

- les exigences du poste de travail et les compétences du travailleur,
- l'apprentissage des compétences requises en situation réelle de travail et les possibilités de soutien financier,
- des méthodes pour le maintien durable de l'emploi.

7 modules de formation ont été dispensés par des experts luxembourgeois, allemands, belges et néerlandais :

- Jobcoaching pour aveugles et malvoyants
- Jobcoaching pour personnes présentant des déficiences d'apprentissage et mentale
- Jobcoaching pour malentendants
- Recherche d'emploi
- Assessmentcenter – Méthode pour l'élaboration des profils de compétences de demandeurs d'emploi
- Communication et conseil
- Méthodologie – la résolution de problèmes

Vu que les modules de formation dispensés au Luxembourg et en Allemagne ont généré une forte demande nationale et internationale, une deuxième session non prévue dans le cadre du projet-pilote initiale a été organisée sous l'impulsion du partenaire luxembourgeois.

A côté de ce programme transnational de formation continuée pour l'accompagnement en formation professionnelle et à l'emploi, un recueil de compétences a été développé pour établir les profils de compétences individuelles qui reflètent les habiletés des personnes handicapées et qui permettent d'examiner l'adéquation avec les exigences de la formation professionnelle et les postes de travail des entreprises respectives.

Ainsi un profil de compétence individuel peut être réalisé en fonction du niveau de qualification et des expériences professionnelles concrètes des personnes ayant un handicap en vue d'être mis en relation avec les différents secteurs d'activité, les exigences professionnelles ainsi qu'avec la perception du travail au sein des entreprises.

L'ambition de ce recueil de compétences devra rencontrer l'individualisation des normes de qualification exigée depuis longtemps dans la pédagogie adaptée.

Le projet a été présenté officiellement lors de la septième conférence organisée par la *European Union of Supported employment* qui a eu lieu du 15 jusqu'au 17 juin 2005 à Barcelone.

Une conférence internationale avec comme thème « Changing perspective - from disability to competence » a clôturé le projet transnational au Centre Européen de Formation Professionnelle à Bitbourg le 16 et 17 février 2006.

## **X. Le service des travailleurs à capacité de travail réduite**

Le service des travailleurs à capacité de travail réduite a été créé par la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, modifiée par la loi du 1er juillet 2005.

Il a pour mission d'assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation, le reclassement externe des travailleurs concernés par cette loi. La modification de la loi a ajouté à ses missions le suivi du reclassement interne.

En outre, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite assure le secrétariat de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail.

Dans le cadre de l'instruction des dossiers pour la Commission mixte, les agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite mènent un entretien personnel avec chaque salarié concerné, afin de lui fournir des informations sur la procédure ainsi que les issues possibles et de lui permettre de compléter son dossier.

De même, l'employeur concerné est contacté afin de l'informer et d'obtenir sa prise de position par rapport à un reclassement interne. Pour autant que de besoin, les agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite fournissent aux employeurs toutes informations utiles concernant la procédure de reclassement et les mesures susceptibles de faciliter le reclassement interne de leurs salariés concernés. Si l'employeur le souhaite, des entretiens personnels ont lieu, soit dans l'entreprise, soit dans les locaux de l'Administration de l'Emploi.

A la demande de la Commission mixte, les agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite, en collaboration avec le médecin du travail de l'ADEM, effectuent des visites d'entreprises en vue de détecter les possibilités de reclassement interne.

C'est ainsi que les agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite ont effectué des visites auprès des 39 employeurs suivants :

Electricité Jim Godart sàrl, Pirson Contractors S.A., Steffen S.A Entreprise de couverture charpentier, Forum pour l'Emploi asbl, Ilco sàrl, Rollinger S.A. Walferdange, Produits naturels R.Geimer-Wiltzius sàrl, La Provencale sàrl & Cie Secs, Glaesener-Betz S.A., Mosaic Line S.A., Hoffmann Schwall S.A., MPK, Messageries Paul Kraus sàrl, Peinture Philipps sàrl, Transport Hoyer Luxembourg sàrl, Fondation J. P. Pescatore, Jean Lamesch Exploitation S.A., Cinello & Sertic Constructions S.A., Ludec Luxembourg-Décolletage sàrl, Weis Transports S.A., Administration Communale Mompach, Ateliers Origer sàrl (Grevenmacher), Transport Fernandes Julia, Feltgen Constructions S.A., Stëftung Hellef Doheem, Ewald Giebel & Luxemburg GmbH, Procap Wiltz S.A., Tempco Services S.A., A.Dicato sàrl, Entreprise de Constructions Constatini S.A., Entreprise de Constructions de voiries et de pavages d'art Delli Zotti S.A., Pedinotti & Cie sàrl, Curver (Rubbermaid Luxembourg sàrl), Constructions Lux-Parachini S.A., Hornbach Baumarkt Luxembourg sàrl, Magasin et Entreprise Poullig sàrl, Pedus/Lavador sàrl, Caterman S.A., Marbrerie Schiffer Wiltz S.A., Guardian Automotive-E S.A.



Le Service des travailleurs à capacité de travail réduite participe activement à la réalisation de bon nombre de reclassements internes, souvent en collaboration avec le médecin du travail compétent.

Le suivi des travailleurs bénéficiaires d'un reclassement externe est assuré conjointement par le Service Placement et le Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'Administration de l'Emploi. L'équipe du Service des travailleurs à capacité de travail réduite dispense aux personnes intéressées des informations concernant des formations, stages, mesures de réinsertion professionnelle ainsi que des mesures de réhabilitation ou de reconversion. Elle contribue également à la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi par le biais d'assignments à des postes vacants et l'assistance dans leur démarche de recherche de travail.

Le Service des travailleurs à capacité de travail réduite assure la constitution et le suivi des dossiers introduits concernant l'indemnité compensatoire et les mesures prévues par la législation des personnes handicapées applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement interne ou externe.

Il reçoit les demandes en obtention de l'indemnité d'attente et transmet les dossiers complétés aux caisses de pension compétentes.

En outre, des agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite sont chargés par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi de défendre les décisions de la commission mixte devant le Conseil Arbitral des Assurances Sociales et le Conseil Supérieur des Assurances Sociales.

## **1. La Commission mixte**

La commission mixte se compose :

- de deux délégués représentant les assurés,
- de deux délégués des employeurs,
- d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale,
- d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail,
- d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi,
- d'un délégué de l'Administration de l'Emploi.

Les membres de la commission mixte sont nommés pour une durée de quatre ans par le Ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable. La législation en vigueur prévoit pour chaque membre effectif un membre suppléant.

En cas de besoin, la commission mixte peut s'adjoindre toutes les personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de ses missions.

L'activité de la commission mixte se base, au cours de l'année 2005, sur deux procédures différentes : l'une découlant de la loi du 25 juillet 2002, telle qu'elle se présentait à l'origine et l'autre, de la loi telle qu'elle fut modifiée par la loi du 1er juillet 2005 :

1. Avant la modification de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, la commission mixte des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail, saisie par le médecin du travail compétent, décidait du reclassement interne ou externe des travailleurs salariés, affiliés au titre de l'article 171, alinéa 1, sous 1), 5), 8), 11) et 12) du Code des assurances sociales et remplissant les conditions de stage prévues à l'article 186 du même code, qui n'avaient pas été reconnus invalides au sens de l'article 187 du même code mais qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure présentaient une incapacité pour exercer leur dernier poste de travail.
2. A partir de la modification de la loi, tombent sous le champ d'application les travailleurs sous contrat de travail qui ne sont pas à considérer comme invalides, mais qui présentent une incapacité pour exercer leur dernier poste de travail, les personnes auxquelles la pension d'invalidité est retirée en vertu de l'article 193 du Code des assurances sociales au motif qu'elles ne remplissent plus les conditions prévues à l'article 187 du même code, ainsi que les bénéficiaires de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident dont le contrat de travail a été résilié après la période légale de protection contre le licenciement ou pour une autre cause indépendante de leur volonté.

La commission mixte est désormais saisie par le Contrôle médical de la sécurité sociale, lorsque celui-ci estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exercer son dernier poste de travail. Il incombe à la commission mixte de vérifier si les conditions prévues pour un reclassement interne ou externe sont remplies. Si tel est le cas, elle saisit le médecin du travail compétent, qui convoque et examine l'intéressé. S'il estime que l'intéressé est incapable d'exercer son dernier poste de travail, il retourne le dossier à la commission mixte qui décide le reclassement interne ou externe.

Reste à noter que, sur base des dispositions de la loi du 1er juillet 2005, les personnes auxquelles une pension d'invalidité a été retirée après le 1er octobre 2002, peuvent introduire une demande auprès de la commission mixte en vue du bénéfice d'un reclassement externe.

## 1.1. Les dossiers dont la commission mixte a été saisie sur base de la loi du 25 juillet 2002 avant sa modification

### a. Report de l'année 2004

A la date du 31 décembre 2004, 232 dossiers étaient restés en suspens. Pour ces dossiers, la commission mixte a décidé, au cours de l'année 2005,

	Femmes	Hommes	Total	%
Reclassements internes	11	24	35	15,09%
Reclassements externes	30	67	97	41,81%
Dossiers irrecevables	22	76	98	42,24%
Dossiers sans objet	0	2	2	0,86%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>169</b>	<b>232</b>	100,00%

### b. Nouveaux dossiers

Au cours de l'année 2005, la Commission mixte a été saisie de 792 dossiers.

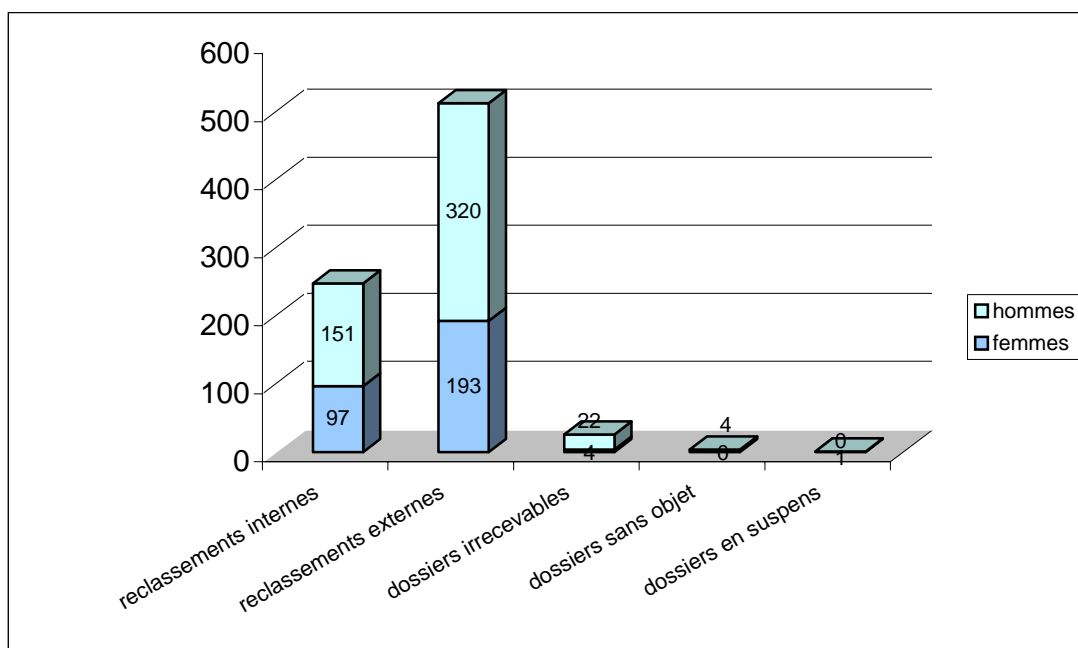
Pour ces dossiers, la commission mixte a pris

- 248 décisions de reclassement interne et
- 513 décisions de reclassement externe.

Elle a déclaré

- 26 dossiers irrecevables et
- 4 dossiers sans objet.

	Femmes	Hommes	Total	%
Reclassements internes	97	151	248	31,31%
Reclassements externes	193	320	513	64,77%
Dossiers irrecevables	4	22	26	3,28%
Dossiers sans objet	0	4	4	0,51%
Dossiers en suspens	1	0	1	0,13%
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>497</b>	<b>792</b>	100,00%



## 1.2. Les dossiers dont la commission mixte a été saisie sur base de la loi modifiée du 25 juillet 2002.

Au cours de l'année 2005, la commission mixte a pris, lors de 25 séances,

- 682 dossiers par le Contrôle médical de la sécurité sociale
- 30 demandes de reclassement externe par des personnes se basant sur les dispositions transitoires de la loi du 1er juillet 2005.

Suite à ces 712 saisines,

- 595 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
- 29 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
- 1 dossier a été déclaré sans objet ;
- 87 dossiers étaient en suspens au 31 décembre 2005.

En ce qui concerne les 595 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

- 440 dossiers ont été retournés à la commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe
- 20 personnes ont été déclarées aptes à exercer leur dernier poste de travail
- 135 sont restés en suspens à la date du 31 décembre 2005.

La commission mixte a pris

- 97 décisions de reclassement interne et
- 199 décisions de reclassement externe.

Elle a déclaré

- 1 dossier sans objet et
- 143 dossiers sont restés en suspens à la date du 31 décembre 2005.

	Femmes	Hommes	Total	%
Reclassements internes	46	51	97	22,04%
Reclassements externes	76	123	199	45,23%
Dossiers sans objet	0	1	1	0,23%
Dossiers en suspens	43	100	143	32,50%
<b>Total</b>	165	275	440	100%

### 1.3. Total des dossiers dont la commission mixte a été saisie par le médecin du travail compétent au cours de l'année 2005.

Au total, la Commission mixte a été saisie de 1.232 dossiers par le médecin du travail compétent pendant l'année 2005.

#### a Répartition des dossiers par secteur d'activité

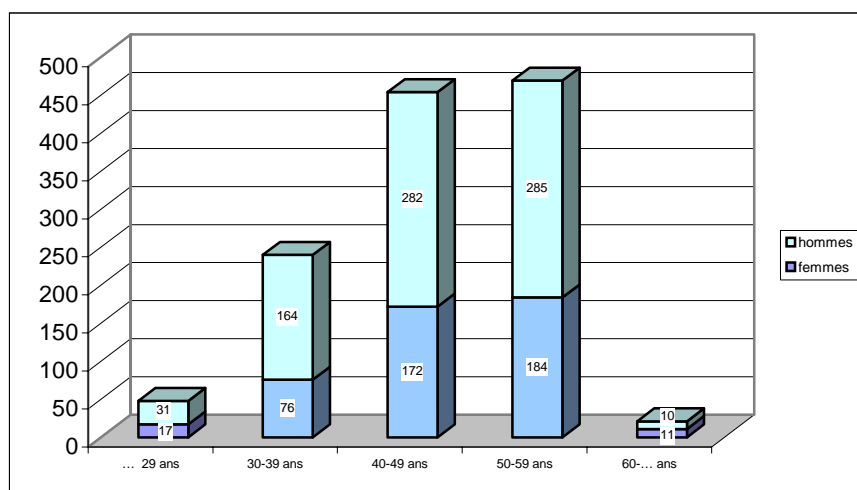
NACE	Secteur d'activité	Fem.	Hom.	Total	%
0	Sans code NACE	56	33	89	7,22%
01	Agriculture et chasse		3	3	0,24%
02	Sylviculture et exploitation forestière		2	2	0,16%
05	Pêche / Aquaculture			0	0,00%
10	Extraction de houille / lignité / tourbe			0	0,00%
11	Extraction d'hydrocarbures			0	0,00%
12	Extraction de minerais d'uranium			0	0,00%
14	Autres industries extractives		1	1	0,08%
15	Industries alimentaires	8	26	34	2,76%
16	Industrie du tabac	2		2	0,16%
17	Industrie textile			0	0,00%
18	Industrie de l'habillement et des fourrures			0	0,00%
19	Industrie du cuir et de la chaussure			0	0,00%
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois		1	1	0,08%
21	Industrie du papier et du carton			0	0,00%
22	Edition, imprimerie, reproduction	2	9	11	0,89%

23	Cokéfaction / raffinage / industries nucléaires			0	0,00%
24	Industrie chimique	3	6	9	0,73%
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	6	25	31	2,52%
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	5	14	19	1,54%
27	Métallurgie	2	45	47	3,81%
28	Travail des métaux		30	30	2,44%
29	Fabrication de machines et équipements	3	8	11	0,89%
30	Fabrication d'équipements électriques et électroniques			0	0,00%
31	Fabrication de machines et appareils électriques		1	1	0,08%
32	Fabrication équipements de radio, télévision et communication			0	0,00%
33	Fabrication d'instrum. médic., de précis., d'optique et d'horlogerie	8	4	12	0,97%
34	Industrie automobile			0	0,00%
35	Fabrication d'autres matériels de transport			0	0,00%
36	Fabrication de meubles / industries diverses			0	0,00%
37	Récupération		2	2	0,16%
40	Production et distribution d'électricité, gaz, chaleur		1	1	0,08%
41	Captage, traitement, distribution d'eau			0	0,00%
45	Construction	10	254	264	21,43 %
50	Commerce et réparation automobile	7	14	21	1,70%
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	12	42	54	4,38%
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	48	25	73	5,93%
55	Hôtels et restaurants	40	15	55	4,46%
60	Transports terrestres	6	43	49	3,98%
61	Transports par eau		2	2	0,16%
62	Transports aériens	1	6	7	0,57%
63	Services auxiliaires des transports	1	10	11	0,89%
64	Postes et télécommunications	6	6	12	0,97%
65	Intermédiation financière	26	19	45	3,65%
66	Assurance	1	1	2	0,16%
67	Auxiliaires financiers et d'assurance	3	5	8	0,65%
70	Activités immobilières	2	4	6	0,49%
71	Location sans opérateur	2	1	3	0,24%
72	Activités informatiques	2	3	5	0,41%
73	Recherche et développement	1	11	12	0,97%
74	Services fournis principalement aux entreprises	54	47	101	8,20%
75	Administration publique	35	20	55	4,46%

80	Education	2	1	3	0,24%
85	Santé et action sociale	86	17	103	8,36%
90	Services collectifs, sociaux et personnels	1	6	7	0,57%
91	Activités associatives	7	4	11	0,89%
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	1	1	2	0,16%
93	Services personnels	9	3	12	0,97%
95	Services domestiques	1	1	2	0,16%
99	Activités extraterritoriales	1		1	0,08%
	<b>Total</b>	<b>460</b>	<b>772</b>		<b>100,00 %</b>
<b>Grand total</b>		<b>1232</b>			

### **b. Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés**

	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
... 29 ans	17	31	48	3,90%
30-39 ans	76	164	240	19,48%
40-49 ans	172	282	454	36,85%
50-59 ans	184	285	469	38,07%
60-... ans	11	10	21	1,70%
<b>total</b>	<b>460</b>	<b>772</b>	<b>1232</b>	<b>100,00%</b>

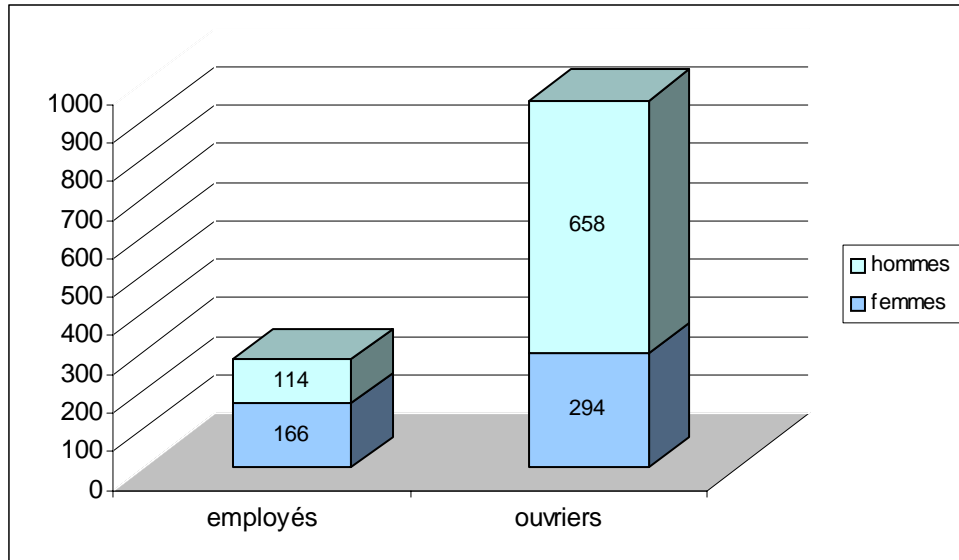


### **c. Répartition des dossiers par sexe :**

hommes : 772 (62,66%)  
femmes : 460 (37,34%)

#### d. Répartition des dossiers par statut :

ouvriers : 952 (77,27%)  
employés : 280 (22,73 %)



#### e. Les décisions de la commission mixte

Pour ces dossiers, la commission mixte a pris

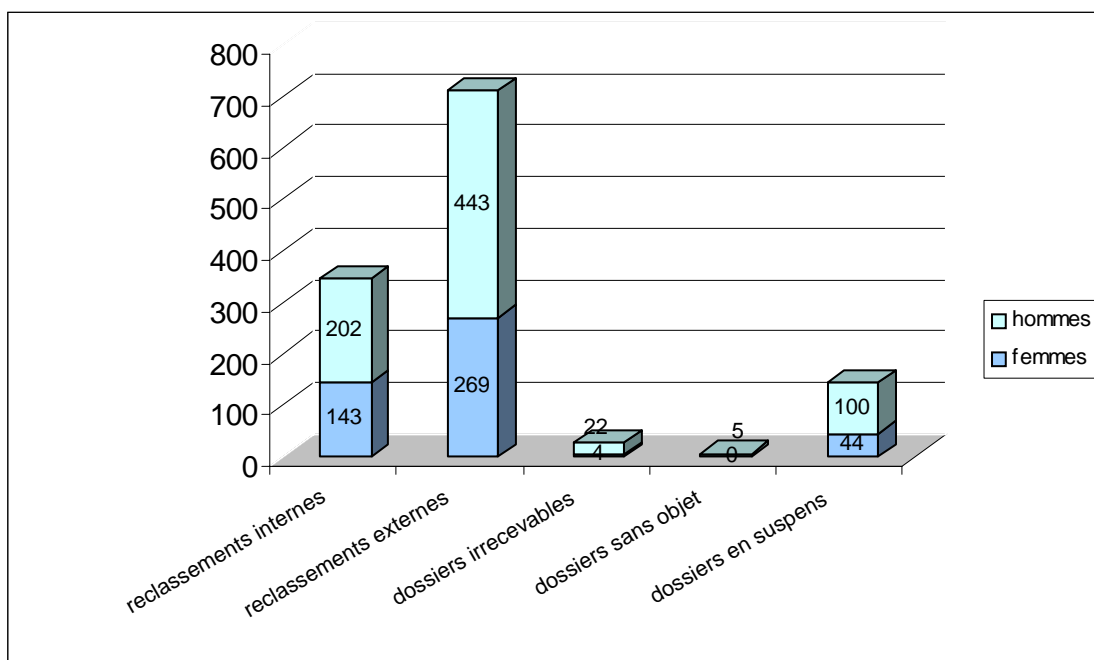
- 345 décisions de reclassement interne et
- 712 décisions de reclassement externe.

Elle a déclaré

- 26 dossiers irrecevables et
- 5 dossiers sans objet et
- 144 dossier sont restés en suspens au 31 décembre 2005.

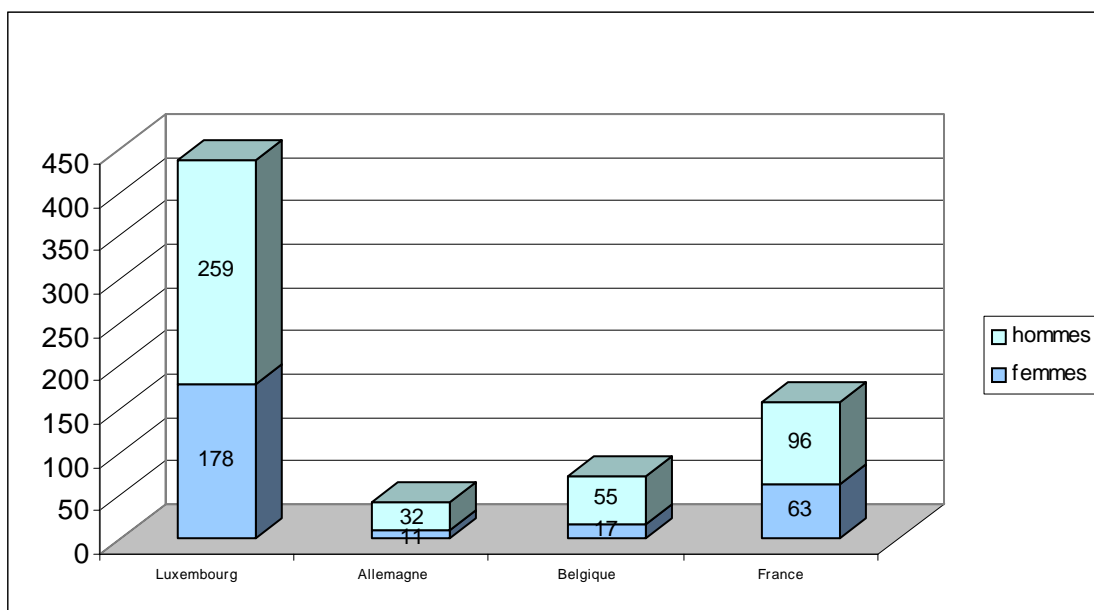
	Femmes	Hommes	Total	%
Reclassements internes	143	202	345	28,00%
Reclassements externes	269	443	712	57,79%
Dossiers irrecevables	4	22	26	2,11%
Dossiers sans objet	0	5	5	0,41%
Dossiers en suspens	44	100	144	11,69%
<b>total</b>	<b>460</b>	<b>772</b>	<b>1232</b>	<b>100,00%</b>





La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante :

	Femmes	Hommes	Total	%
Luxembourg	178	259	437	61,38%
Allemagne	11	32	43	6,04%
Belgique	17	55	72	10,11%
France	63	96	159	22,33%
Pays-Bas	0	1	1	0,14%
<b>total</b>	<b>269</b>	<b>443</b>	<b>712</b>	<b>100,00%</b>



## 2. L'indemnité compensatoire

Au 31 décembre 2005, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'ADEM a été saisi de 322 demandes en vue du paiement de l'indemnité compensatoire :

292 demandes de bénéficiaires d'un reclassement interne  
30 demandes de bénéficiaires d'un reclassement externe.

## 3. Les mesures prévues par la loi du 29 septembre 2003 applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement interne ou externe :

En 2005, 18 demandes en obtention d'une participation au salaire ou d'une autre aide sur base de l'article 7 de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle ont été introduites.

## 4. Mesures de reconversion

Au cours de l'année 2005, la commission mixte a prescrit 10 mesures de reconversion a des personnes bénéficiaires de reclassement interne ou externe.

## **5. L'indemnité d'attente**

Au cours de l'année 2005, 54 dossiers ont été transmis à la Caisse de Pension des Employés Privés et 275 dossiers à l'Etablissement d'Assurance contre la vieillesse et l'invalidité en vue de l'attribution de l'indemnité d'attente.

## **6. Recours**

Au cours de l'année 2005, soixante-neuf recours contre des décisions de la Commission mixte ont été introduits devant le Conseil Arbitral des Assurances Sociales.

## **XI. Service de la médecine du travail**

Le poste de travail de médecin du travail à l'ADEM répond à des demandes émanant de différents services, qui sont par ordre d'importance de demande croissante :

- le service placement
- le service des travailleurs handicapés
- le service des travailleurs à capacité de travail réduite.

### **1. Examens médicaux réalisés pour le service placement.**

A ce niveau les demandes d'examens viennent directement des placeurs. Il s'agit donc de demandeurs d'emploi qui sont supposés présenter une altération de leur état de santé qui va conditionner leur recherche d'un travail adapté. La finalité de ces examens est d'établir un avis médical concernant l'évaluation des capacités physiques résiduelles. Cette évaluation est ensuite transmise au placeur concerné.

### **2. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs handicapés.**

Les demandes d'examens médicaux peuvent provenir du Secrétariat de la Commission médicale ou bien du Secrétariat de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

La finalité des examens médicaux réalisés à la demande du Secrétariat de la Commission médicale et en référence à la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est d'établir un bilan médical chez des personnes faisant la demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé (fixation d'un taux d'IPP, détermination de la diminution de la capacité de travail du requérant, avis sur l'aptitude au travail ou proposition éventuelle pour l'octroi du revenu pour personnes gravement handicapées). Ce bilan est ensuite transmis à la Commission médicale.

Le but des examens médicaux réalisés à la demande du Secrétariat de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel est d'établir un bilan médical chez des personnes possédant le statut de travailleur handicapé (détermination de la diminution de la capacité de travail du requérant, avis sur l'aptitude au travail ou proposition éventuelle pour l'octroi du revenu pour personnes gravement handicapées).

Ce bilan est ensuite transmis à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

### **3. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs à capacité de travail réduite**

Il s'agit à ce niveau et en référence à la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle d'établir un rapport concernant les capacités de travail résiduelles des candidats. Ce rapport est ensuite adressé à la Commission mixte.

### **4. Description de l'activité médicale du 1/01/01 au 31/12/05 :**

#### **4.1. Personnes convoquées aux examens médicaux :**

- nombre total des personnes convoquées  
aux examens médicaux : 1954
- nombre des personnes présentes : 1792 (92% du total),

#### **4.2. Description de l'activité médicale service concerné :**

##### ***Service placement :***

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 183
- Nombre des personnes présentes : 157 (86% du total convoqué)
- Parmi les 157 personnes présentes :
  - 28 étaient de sexe féminin (18 %)
  - 129 étaient de sexe masculin (82%)

##### ***Service des travailleurs handicapés :***

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 726
- Nombre des personnes présentes : 643 (89% du total convoqué)
- Parmi les 643 personnes présentes :
  - 269 étaient de sexe féminin (42%)
  - 374 étaient de sexe masculin (58%)

##### ***Service des travailleurs à capacité de travail réduite :***

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1045
- Nombre des personnes présentes : 992 (95% du total)
- Parmi les 992 présentes :
  - 322 étaient de sexe féminin (32%)
  - 670 étaient de sexe masculin (68%)

#### **4.3. Autres activités**

A la demande de la commission mixte, quatorze visites d'entreprises et/ou études de postes de travail ont été effectuées afin d'étudier des éventuelles possibilités de reclassement professionnel.

## **XII. Participation de l'ADEM au réseau EURES**

(EUROpean Employment Services)

### **1. Structure et objectifs**

EURES est un réseau européen des services publics de l'emploi dont le but est de faciliter la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne (UE) et dans l'Espace Economique Européen (EEE), contribuant ainsi au développement d'un véritable marché de l'emploi européen. La base juridique est le règlement modifié (CEE) N°1612/68 du Conseil relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté.

Le réseau EURES a été mis officiellement en place le 17 novembre 1994 dans le cadre de la Semaine de l'Emploi organisée à Bruxelles.

EURES offre trois types de services :

- information,
- conseil,
- placement.

EURES fonctionne sur la base d'un partenariat entre la Commission via son Bureau Européen de Coordination, les Services Publics pour l'Emploi des 25 Etats membres ainsi que de la Norvège et de l'Islande. D'autres organismes concernés par la mobilité de la main-d'œuvre participent aussi au réseau EURES. Par ailleurs, dans les régions transfrontalières, les partenaires sociaux et les collectivités territoriales prennent également part aux projets EURES mis en place dans ces zones.

Son objectif est d'informer, d'orienter et de conseiller les personnes qui souhaitent suivre une formation ou trouver un emploi en Europe. EURES fournit également des informations aux employeurs à la recherche de personnel et désireux d'élargir le champ de recrutement au-delà de leur territoire national.

Il sert à la fois d'agence pour l'emploi à l'échelle européenne et de forum pour l'examen, au niveau opérationnel, des questions liées à l'emploi en Europe. Il a également pour vocation de faciliter les liens entre les autres initiatives de l'Union européenne (actions de formations, initiatives communautaires du Fonds Social Européen) et le monde du travail et de devenir un cadre transnational d'échange d'expériences.

Cet objectif figure parmi les priorités de la Commission dans son Programme d'action sociale à moyen terme 1995-1997. Il est renforcé par le protocole d'accord signé en 1998 entre les SPE, qui intègre pleinement EURES dans toutes les actions relevant de la politique européenne de l'emploi. Ainsi, dans leur déclaration commune de mission de 1998, les Directeurs des SPE de l'UE/EEE ont convenu de renforcer leur coopération au niveau européen, notamment en ce qui concerne l'exploitation de la pleine capacité du réseau

EURES en tant qu'instrument commun des SPE pour soutenir la libre circulation des travailleurs et réaliser le marché du travail européen.

La Charte EURES adoptée par le Bureau de Coordination EURES en 2003 (JO 2003/C 106/03) fixe les règles actuelles auxquelles les membres d'EURES (les services spécialisés désignés par les États membres) et les partenaires du réseau EURES (toutes les autres organisations participantes, y compris les organisations de partenaires sociaux) adhèrent, conformément à l'article 3 de la décision, lorsqu'ils entreprennent des activités dans le cadre de la coopération EURES.

Les structures EURES se caractérisent aussi par une action focalisée sur des régions déterminées qui connaissent des flux transfrontaliers importants et forment des bassins d'emploi transnationaux ou qui connaissent une interpénétration des économies régionales. Ces structures transfrontalières, appelées EURES Transfrontaliers, s'appuient sur un partenariat volontaire implanté localement. Leurs missions consistent à diffuser des offres à vocation communautaire et des demandes d'emploi, à informer sur les conditions de travail, à échanger des informations sur la formation professionnelle et à favoriser la concertation sur la problématique du marché de l'emploi, grâce aux liens qui se nouent entre les différents partenaires de part et d'autre de la frontière.

## **2. Missions et moyens**

EURES :

- facilite l'accès à l'information relative aux offres et demandes d'emploi dans les pays de l'Espace Economique Européen;
- fournit les renseignements généraux sur les conditions de vie et de travail, d'emploi et sur les marchés du travail;
- fournit des informations utiles à l'exercice d'une profession dans un autre Etat de l'Espace Economique Européen: conditions de séjour, facilités offertes aux travailleurs transfrontaliers, législation sociale, etc.;
- aide les entreprises à recruter au niveau européen;
- permet à chaque membre du réseau d'accéder aux deux bases de données diffusées par le Bureau Européen de Coordination;
- permet aux conseillers EURES de communiquer entre eux et avec le Bureau de Coordination grâce à un système de messagerie électronique.

EURES est animé par une équipe de 600 conseillers EURES chargés de dispenser l'information auprès du public et des entreprises. Spécialistes du marché de l'emploi, les conseillers EURES sont nommés par les services de l'emploi et les autres partenaires du réseau. Leur rôle est de faciliter les contacts entre les candidats à la mobilité internationale et les employeurs désireux d'élargir leur champ de recrutement au-delà de leur territoire national.

### **3. EURES au Luxembourg**

#### **3.1. Structure**

L'ADEM participe au réseau EURES en partenariat avec le CEPS/INSTEAD.

Les activités sont

- transnationales : collaboration entre les 27 SPE de l'UE/EEE,
- transfrontalières : participation aux EURES transfrontaliers PED et SLLR.

L'EURES Transfrontalier PED (Pôle Européen de développement) a été mis en place en 1993 et s'étend sur trois régions : la Lorraine, le Grand-Duché de Luxembourg et la Province de Luxembourg.

Son cadre géographique dépasse donc de loin celui du PED stricto sensu puisqu'il couvre une superficie totale de 30.573 km<sup>2</sup>, soit pratiquement l'équivalent de la Belgique ! Il concerne également une population de près de trois millions d'habitants.

Son origine remonte à l'euroguichet social du PED, créé à l'initiative des organisations syndicales du PED.

Comme toute structure transfrontalière, il constitue un partenariat local et volontaire s'appuyant sur la collaboration entre divers partenaires :

1. les 3 services publics de l'emploi (ADEM, ANPE, FOREM) ;
2. les organisations patronales (FEDIL pour le Luxembourg) ;
3. les organisations syndicales (LCGB et OGB-L pour le Luxembourg).

L'EURES Transfrontalier SLLR étend ses activités sur la Lorraine, la Sarre, la Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg (depuis 1997).

Pour les deux EURES, le partenariat est similaire et les organismes luxembourgeois sont les mêmes.



## **3.2. Réalisations et actions au Luxembourg**

### ***Les échanges d'offres d'emploi et la collaboration entre SPE des zones frontalières***

L'ADEM met à la disposition du réseau certaines offres d'emploi à caractère international émises par les entreprises qui ne trouvent pas certaines qualifications sur le marché du travail local ou régional.

Les représentants des SPE se rencontrent plusieurs fois par an dans le but d'harmoniser leurs approches, en échangeant de bonnes pratiques.

Les SPE concernés réalisent aussi diverses activités en commun. Il s'agit par exemple d'actions communes lors de recrutements ou de licenciements collectifs. Ces collaborations sont considérées comme un exemple de bonnes pratique par la Commission européenne.

### ***Les conseillers EURES***

Une trentaine de conseillers EURES sont actifs dans les zones susmentionnées. Six (cinq à partir du mois d'août suite au départ du conseiller de Diekirch) sont mis à la disposition du réseau par l'ADEM : trois à Luxembourg, un à Diekirch, un à Wiltz, un à Esch-sur-Alzette. Ils assistent les entreprises dans leurs recherches de qualifications non disponibles sur le marché national. En complémentarité des conseillers syndicaux et patronaux, ils aident les travailleurs frontaliers ou résidents étrangers à résoudre les problèmes liés à la circulation des travailleurs migrants de l'UE.

Outre ces missions, il y a lieu de relever diverses activités auxquelles des collaborateurs de l'ADEM ont participé :

#### ***Février***

Séminaire EURES " Free movement of workers after Enlargement, with focus on the Baltic Sea Area" à Helsinki-Talin (9 au 14).

#### ***Mars***

Forum pour l'Emploi à Perpignan (16 au 19).

#### ***Mai***

Europatag à Trêves (6).  
Séance d'information sur le marché du travail au Luxembourg à l'Université de Trêves (12).

## **Juin**

Séance d'information sur le marché du travail au Luxembourg à l'Arbeitsamt à Trêves (16).  
Séminaire des chefs des Services Publics de l'Emploi et des Managers EURES à Dublin (17 au 19).

## **Juillet**

Séminaire des Services Publics de l'Emploi de la Grande Région à Rochehaut (1 et 2).

## **Septembre**

Réunion transfrontalière "Eifel-Ardenne" des SPE organisée par Eures /ADEM Wiltz (17).  
Participation au stand EURES à la foire DEULUX à Trêves (24 au 26).

## **Octobre**

Participation "Aktionstag für Angestellte" à Sarrebruck (7).  
Participation au "Forum de l'Initiative et de l'Innovation" à Gérardmer (22).

## **Novembre**

Stand EURES à la Foire des étudiants à Luxembourg (9 et 10).  
Groupe de travail des Managers EURES à la Haye (17 au 19).  
Formation continue "allocations de chômage" à Metz (18 et 19).  
Informations à des conseillers EURES lituaniens suite à une rencontre à l'Agentur für Arbeit à Saarebruck (30).

## **Décembre**

Participation à la foire "Incontro Aziende-Studenti" à Vicenza (1 au 3).

## **Réduction du chômage et des tensions sur le marché du travail**

Afin de déterminer les besoins en personnel qualifié dans l'industrie, le bâtiment et les travaux publics, une enquête auprès des affiliés de la FEDIL a été menée en 2004.

Outre les organismes précités et l'ADEM, ont participé à cette étude la Chambre de Commerce ainsi que le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

Les résultats font l'objet d'une plaquette qui sera rendue publique lors de la Conférence de Presse organisée par la FEDIL le 10 mars 2005.

## ***La cellule EURES et l'observation du marché de l'emploi transfrontalier.***

L'ADEM, avec sa cellule EURES, fait partie du réseau des instituts et organismes qui étudient le marché régional du travail.

En particulier, l'ADEM a participé aux activités du groupe de travail du Comité Economique et Social de la Grande Région (CESGR) dont les travaux portent sur la création d'un Observatoire interrégional du marché de l'emploi.

On peut rappeler que la création de cet observatoire a été décidée, sur proposition du Comité Economique et Social de la Grande Région lors du 4e Sommet des Exécutifs de la Grande Région le 19 novembre 1998. Cette décision a été concrétisée à l'occasion du 6e Sommet de la Grande Région le 12 novembre 2001 à Mondorf.

L'Observatoire interrégional du marché de l'emploi a pour objectif de réunir les informations relatives au marché du travail dans la Grande Région, de les comparer et de les interpréter, afin d'en déduire des conclusions structurelles et de politique d'emploi pour la Grande Région.

D'un point de vue du contenu, les missions de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi se divisent en deux volets conjoints : les statistiques du marché du travail et l'analyse du marché du travail.

La définition exacte des travaux confiés à l'Observatoire est laissée aux responsables politiques de la Grande Région, la présidence du Sommet assurant de son côté une fonction de coordination au travers d'un groupe de travail spécifique assurant la fonction de Comité de Pilotage de l'Observatoire.

Concernant l'analyse du marché du travail, un réseau d'instituts spécialisés de la Grande Région a été mis en place permettant d'assurer dès le départ l'aspect interrégional du travail. Ce réseau se compose des acteurs suivants :

Sarre et Rhénanie-Palatinat	INFO-Institut
Lorraine	CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine OREFQ
Luxembourg	ADEM/EURES
Wallonie	Observatoire wallon pour l'emploi
Communauté germanophone de Belgique	Abeo Ostbelgien

L'INFO-Institut de Saarbrücken a été chargé de la coordination de l'analyse du marché du travail.

Le projet a pour objectif de permettre d'établir des données comparatives, différenciées et actuelles sur la situation du marché du travail dans la Grande Région.

Les activités de l'année 2004 ont consisté à mettre à jour le matériel statistique existant et à réaliser une analyse structurelle du marché du travail, notamment en fonction des secteurs économiques. Les conséquences de l'évolution démographique ont retenu plus particulièrement l'attention des analystes.

Le 3e rapport de l'OIE intitulé « Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région est téléchargeable sur le site [www.granderegion.net](http://www.granderegion.net) rubrique Coopération politique interrégionale / Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE).

### ***Le Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg***

Avec le soutien de la Commission, l'ADEM a mis en place en 1994, en partenariat avec la Division Entreprise du CEPS/INSTEAD, un Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg dans les locaux du CEPS/INSTEAD à Differdange. Depuis avril 2000, une antenne du Centre de Ressources fonctionne dans les locaux du siège central de l'ADEM, à Luxembourg.

Les travaux, demandés par la Commission Européenne, ont pour objectif l'information des citoyens européens sur les conditions de vie et de travail au G.-D. de Luxembourg.

Les services sont offerts à l'ensemble des conseillers EURESs des EURES Transfrontaliers et accessibles, à certaines conditions, au public.

Des moyens d'informations et d'analyses sont mis à la disposition de tous les acteurs.

- a) ***Les Cahiers transfrontaliers d'EURES, publiés tout les deux mois, téléchargeables sur le site <http://www.eureslux.org>.***
- b) Des ***bases de données*** sur les paramètres sociaux en vigueur dans la Grande Région et une bibliographie relative à la mobilité transfrontalière complètent le travail d'information.

Ces bases, de même que des informations sur le réseau EURES, sont accessibles via le site INTERNET: <http://www.eureslux.org>

Ce site fournit aussi les informations les plus récentes sur l'évolution de l'emploi et du chômage dans toutes les entités de la Grande Région.

- c) On relève enfin des **publications spécifiques** telles que :

Les aspects transfrontaliers du travail intérimaire au Luxembourg, Entreprises magazine, n°3, janvier-février 2004.

Handicap, maladie et travail. Vers une conciliation possible, Entreprises magazine, n°3, janvier-février 2004.

Le travail intérimaire au Luxembourg 1999-2003, Differdange, mars 2004.

Etudier dans la Grande Région... et en Europe, Differdange, mars 2004.

La qualité de l'emploi au Luxembourg, Entreprises magazine, n°4, mars-avril 2004.

Le travail intérimaire au Luxembourg : aspects transfrontaliers, les cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°2/2004, mai-juin 2004.

Les travailleurs âgés au Luxembourg, Entreprises Magazine, n°5, mai-juin 2004.

Etudier dans la Grande Région... et en Europe, nouvelle édition, Differdange, juillet 2004.

155 000 frontaliers entrants dans la Grande Région, les cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°3/2004, juillet-août 2004.

Le travail au noir au Luxembourg, Entreprises magazine, n°7, septembre-octobre 2004.

Une croissance stabilisée à 2%, mais toujours plus de frontaliers, Entreprises magazine, n° 7, septembre-octobre 2004.

Le dialogue social au Luxembourg. Les libertés d'association et d'action des organisations professionnelles, Differdange, novembre 2004.

La coopération institutionnelle dans la Grande Région, les cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°4, novembre-décembre 2004.

Emploi et travail. Le programme du nouveau gouvernement luxembourgeois pour 2004-2009, Entreprises magazine, n°8, novembre-décembre 2004.