



**Prise de position de Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi
à l'égard de la brochure publiée par le
« Nationale Streikkomitee »**

Le Ministre du Travail et de l'Emploi prend position vis-à-vis de la brochure publiée par le « Nationale Streikkomitee » au sujet du projet de loi 5611. Par cette prise de position il veut objectiver le débat.

« Le projet de loi 5611 contient un ensemble de mesures qui dégradent la situation des jeunes chômeurs. Avec un taux de chômage des jeunes actuellement à plus de 20 %, ces mesures constituent une menace pour chaque jeune, qu'il soit lycéen dans le classique ou le technique, qu'il soit étudiant ou jeune salarié. »

MTE : Au mois d'octobre 2006 il y avait 9.835 demandeurs d'emploi résidents inscrits dont 2.124 jeunes demandeurs d'emploi en dessous de 26 ans. Les jeunes représentent donc 21,59 % de tous les demandeurs d'emploi inscrits. Il est ainsi vrai qu'un demandeur d'emploi sur cinq est un jeune. Mais il est faux de prétendre que chaque cinquième jeune serait au chômage.

Le taux de chômage des jeunes, qui est le rapport entre les jeunes demandeurs d'emploi âgés entre 15 et 25 ans et le total de la population active jeune de la même catégorie d'âge (donc à l'exception des jeunes inactifs resp. en études), se situait en moyenne annuelle en 2005 à 13,7 % (donc largement en dessous de la moyenne communautaire UE 25 de 18,7% en 2005). En 2004 il était de 16.5 % par rapport à la moyenne de l'UE de 18.9 %.

Parmi les jeunes demandeurs d'emploi, seulement une infime partie sont des titulaires d'un diplôme de fin d'année technique ou classique (en février 2006 il s'agissait de 8.6 %) ou d'une formation BAC+ (pour le mois de février 2006 il s'agissait de 4.5 %). La menace du chômage au Luxembourg guette avant tout les jeunes sans diplôme.

Les nouvelles mesures ne constituent aucunement une menace mais visent exclusivement l'activation des jeunes demandeurs d'emploi en se focalisant surtout - sinon exclusivement - sur les non diplômés.

« Un premier succès pour la mobilisation massive des lycéens et étudiants lors de la journée d'action et de grève du 17 novembre est que Biltgen a introduit un petit nombre de changements, dont entre autres le retrait de la période de carence. Cependant la loi 5611 contient toujours des mesures négatives que Biltgen n'a pas encore retirées de son projet. C'est pourquoi il faut poursuivre la mobilisation jusqu'au retrait de toutes les mesures anti-jeunes du projet de loi 5611. Trois types de mesures de la loi 5611 constituent un danger grave et imminent pour la jeunesse. »



MTE : La Chambre des Députés a discuté et adopté des changements en question sur base entre autres de propositions que le Ministre du Travail et de l'Emploi avait déjà faites avant la grève des élèves et étudiants. Les mesures ne sont pas anti-jeunes, alors qu'elles visent à procurer soit directement un travail aux jeunes, soit une mesure d'activation qui leur permettra d'augmenter leur employabilité (CAE) ou d'avoir une perspective réelle d'embauche à la fin de la mesure d'activation (CIE). La philosophie du projet tendant à procurer au plus vite un emploi stable à un jeune est la seule à lui permettre de vivre de ses propres moyens. Ce n'est pas le droit à une indemnité de chômage (de 70% du SSM) qui lui permettra de ce faire, même si ce droit restera inchangé.

« 1) 80% de salaire pour 100% de travail ?

La loi 5611 considère les jeunes comme des salariés bon marché, utilisables et jetables, comme des Kleenex. Dorénavant, des jeunes au chômage employés dans des mesures pour l'emploi recevront seulement 80 % du salaire minimum non qualifié. »

MTE : Il s'agit de mesures de formation permettant de guider les jeunes au plus vite vers un emploi stable. Les mesures resteront réservées aux jeunes surtout non-diplômés qui n'arriveront pas à intégrer le marché du travail endéans un délai de trois mois. Comme le temps de travail effectif ne sera pas de 100%, il est logique que la rémunération ne soit de l'ordre de 100 % non plus.

« Les mesures CAT actuelles seront remplacées par des Contrats appui emploi (CAE) dans le secteur public et des Contrat initiation emploi (CIE) dans le secteur privé. »

MTE : Le CAE est une mesure active en faveur de l'emploi qui permet au jeune de recevoir une initiation et/ou formation pratique et théorique en vue d'augmenter ses compétences et de faciliter son intégration respectivement sa réintégration sur le marché du travail. Afin de souligner la prééminence du volet formation, un règlement grand-ducal précisera les contenus de formation. Dans le même souci, les sociétés commerciales sont exclues du champ d'application du CAE ; les asbl pourront avoir recours au CAE.

Le CIE remplace le SIE (stage d'insertion en entreprise) actuel. Comme celui-ci, il devra offrir une réelle perspective d'embauche par l'entreprise à la fin de la mesure. Le CIE mettra encore davantage d'accent sur la formation que le SIE. Pour les deux mesures, le promoteur devra désigner un tuteur qui sera en relation avec l'ADEM. Ainsi celle-ci pourra mieux suivre les mesures et les diriger à bonne fin.

« La rémunération du jeune de moins de 30 ans employé dans des mesures CAE et CIE est ramenée à 80 % du salaire social minimum non qualifié. Aujourd'hui, elle est de 100 % du salaire minimum non qualifié et 100 % du salaire minimum qualifié pour



les diplômés bac+4. Si le CAT actuel est accompagné d'une formation, la rémunération est de 80 % du salaire minimum non qualifié / qualifié. »

MTE : Déjà actuellement, le SIE (qui sera remplacé par le CIE) est rémunéré (à la base) à 80% du SSM.

Les CAT actuels tant dans le secteur privé que dans le secteur public (qui seront remplacés par le CAE) prévoient également une rémunération de base de 80%, si une formation est prévue. Ce n'est que si aucune formation n'est prévue que le travail et la rémunération sont portés à 100%.

Vu la philosophie prééminente de formation, l'ancienne disposition permettant au jeune de ne pas suivre de formation lors de sa mesure active en faveur de l'emploi a été abolie. La présence du jeune sur le lieu d'affectation de la mesure est de 32 heures (=80% d'une tâche normale) par semaine. Le jeune reçoit donc le salaire social minimum horaire pour chaque heure présente au lieu de la mesure.

Comme les CAE s'adresseront surtout aux non diplômés, cette mesure n'est donc pas ou plus destinée aux jeunes titulaires d'un diplôme sanctionnant un cycle complet d'au moins quatre années d'études supérieures. Voilà pourquoi la disposition visant à verser 80 % du salaire social minimum qualifié a été abolie en conséquence.

« La rémunération du CIE est de 80 % du salaire social minimum non qualifié. Au début, le projet initial prévoyait 100 % du salaire minimum, mais Biltgen a cédé aux pressions du patronat et l'a ramené à 80 %. Une bonne affaire pour les entreprises qui se voient en plus rembourser 50 % du salaire versé par l'Etat, c'est-à-dire par nous tous. Le projet prévoit aussi que les entreprises peuvent, si elles le veulent, verser une prime de mérite au jeune. Selon Biltgen, « la grande majorité des entreprises » verseraient aujourd'hui de telles primes. Mais alors pourquoi ne pas augmenter l'indemnisation à 100 % du salaire social minimum ? »

MTE : Il est vrai que lors de la tripartite des discussions ont eu lieu avec le patronat. Celui-ci avait demandé l'introduction d'un salaire social de formation applicable à tous les nouveaux recrutés dans les entreprises, salaire qui aurait été largement inférieur au SSM. Cette proposition a été repoussée par le Ministre du Travail et de l'Emploi et les syndicats, qui ensemble ont demandé en contrepartie aux entreprises de recourir davantage au SIE (qui sera remplacé par le CIE). Les entreprises offrent effectivement depuis lors davantage d'opportunités. Le Gouvernement entend dès lors respecter lui aussi ses engagements.

Le CIE – qui au contraire du SSM de formation proposé par les entreprises ne constitue pas de mesure générale concernant chaque jeune - est une opportunité, une chance réelle pour les jeunes, surtout non diplômés, à se retrouver à la fin de la mesure dans une situation de contrat de travail de droit



commun et à pouvoir assumer sa vie en toute indépendance. En plus, il est offert par l'ADEM et non pas imposé par l'entreprise.

Le taux de participation de l'Etat de 50% existe depuis 1983 déjà pour l'ancien stage de préparation en entreprise qui est devenu stage d'insertion en entreprise en 1999.

S'agissant de la prime de mérite, les entreprises collaborant au SIE actuel, donc au futur CIE, ont tout intérêt à payer une prime de mérite aux jeunes en mesure chez elle, notamment pour les fidéliser à l'entreprise. A cet effet il y a lieu de rappeler les résultats de l'étude du CEPS qui démontre que plus de trois-quarts des jeunes en mesure CIE ont réellement trouvé un emploi soit dans l'entreprise elle-même soit dans une autre entreprise à la fin de la mesure. La pratique actuelle montre que la grande majorité des jeunes en stages d'insertion reçoivent une prime de mérite.

« Le CAE et CIE ne sont pas des contrats de travail, contrairement au CAT actuel, mais des conventions avec l'ADEM. »

MTE : Le CAT actuel est une mesure active en faveur de l'emploi et ne constitue donc nullement un contrat de travail de droit commun.

Le CAE sera un contrat qui lie le jeune à l'Administration de l'emploi. Le CIE sera conclu entre le promoteur, le jeune et l'Administration de l'emploi, alors qu'aujourd'hui l'ADEM envoyait le jeune en stage auprès de l'entreprise. Désormais le jeune sera partie prenante au contrat.

« Les conditions normales de licenciement ne s'appliquent donc pas: l'ADEM peut y mettre fin en cas de non respect par le jeune de ses obligations ou en cas de faute grave. »

MTE : Oui, c'est vrai. Il s'agit d'une mesure en faveur de l'emploi et non d'un contrat de travail.

« Le jeune doit accepter tout travail qui lui est proposé sous n'importe quelles conditions (travail de nuit, etc.). »

MTE : Il n'y a aucune différence dans la loi quant aux emplois qu'un demandeur d'emploi, qu'il soit jeune ou non, doit accepter. La notion de l'emploi approprié restera en vigueur telle quelle.

Il y a par ailleurs confusion entre les mesures et les contrats y relatifs et la convention d'activation qui peut, mais ne doit pas, contenir une des mesures en question.



Dans le contexte de la convention d'activation, la première phase qui sera mise en œuvre, sera guidée par les désirs personnels des jeunes à trouver l'emploi qui correspond effectivement à leur projet de vie. Cette phase implique nécessairement des efforts soutenus des jeunes avec l'assistance de l'ADEM.

En cas d'échec de cette première étape, la deuxième phase qui suivra devra nécessairement élargir les vœux personnels des jeunes et s'orienter aux possibilités réellement offertes par le marché de l'emploi luxembourgeois. Ca se fera effectivement sur base du règlement grand-ducal du 25 août 1983 définissant les critères de l'emploi approprié.

« Le CAE dure au maximum 9 mois :

Il ne peut plus être prolongé, alors qu'aujourd'hui il peut l'être de 6 mois pour les communes et les ASBL. »

MTE : Les expériences du passé, confirmées largement par les résultats de l'étude CEPS, confirment que l'outil CAE, qui vise à augmenter l'employabilité de certaines catégories de jeunes, ne devrait pas être excessivement long, en raison notamment du fait qu'il n'y a pas d'expectative d'emploi après la mesure. Le risque d'abus de l'instrument de la part de certaines entités désignées ci avant est évident et va contre les intérêts des jeunes. Voilà pourquoi la mesure a été limitée dans le temps.

« Le CIE dure au maximum 12 mois:

Le CIE peut être étendu à 12 mois supplémentaires ; à la fin de cette période, le patron aura l'obligation d'embaucher le jeune (soit en CDI, soit en CDD d'au moins 18 mois). »

MTE : Le CIE ne sera conclu qu'avec des promoteurs qui peuvent offrir une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat. Si une prolongation est accordée, la « perspective » change en obligation d'embauche du côté de l'employeur, qui devrait même rembourser les aides en cas de refus. Par ailleurs la prolongation sera uniquement accordée si elle débouche soit sur un diplôme officiellement reconnu par l'Etat ou une formation qualifiante prévue par une convention collective d'obligation générale.

« Le temps travaillé dans un CAE ou CIE n'est pas pris en compte pour l'ouverture des indemnités de chômage. Cette restriction équivaut de fait au maintien de la période de carence. »

MTE : Non. La pratique administrative de nos jours considère les périodes passées dans une mesure active en faveur de l'emploi dans le contexte du calcul de la période ouvrant le droit aux indemnités de chômage. Cette pratique administrative restera inchangée à l'avenir.



« Exemple :

Monique n'a pas eu la chance de trouver un emploi à sa sortie du lycée technique. L'ADEM la place dans une mesure pour l'emploi dans une entreprise privée. Elle gagne 80 % du salaire minimum. Cela lui fait 1.233 euros par mois. Pas facile de payer un loyer (env. 650 euro/mois) ou de financer une voiture (env. 200 euro/mois) avec un salaire aussi bas ! Si elle percevait le RMG, elle obtiendrait 1.089 euros par mois. Dans ces conditions, elle a l'impression que son travail n'est pas valorisé. »

MTE : 1) Monique n'a pas eu la chance de trouver un emploi à sa sortie du lycée technique. Tout d'abord il faudrait clarifier sa situation individuelle. Est-elle détentrice d'un diplôme de fin d'études ou a-t-elle arrêté ses études sans diplôme qualifiant ? Les mesures qui lui seront proposées en dépendent largement. Néanmoins, elle s'inscrit à l'ADEM qui lui propose au plus tard à la fin de son troisième mois d'inscription une convention d'activation individualisée qui tient compte de ses propres vœux par rapport au marché du travail. Si l'ADEM ne parvenait pas à la placer dans un emploi stable, elle lui proposerait p.ex. un CIE où elle aura une réelle expectative d'un emploi à la fin de la mesure. Elle gagnera dans ce cas 80 % du SSM. Elle aura droit à une prime de mérite de la part de l'employeur. Elle peut subvenir à ses besoins et est intégrée dans le marché du travail, intégration qui lui permet de faire sa vie pendant et à la fin de la mesure.

2) Monique n'a pas eu la chance de trouver un emploi à sa sortie du lycée technique. Elle s'inscrit auprès de l'ADEM et reçoit après 26 semaines 70% du SSM en tant qu'indemnité de chômage. Cela lui fait 1.079 € pendant 12 mois au maximum. Pas facile de payer un loyer (env. 650 euro/mois) ou de financer une voiture (env. 200 euro/mois) avec une indemnité aussi basse et surtout limitée dans le temps. Et après ? Plus de revenu, alors que le RMG n'intervient qu'après l'âge de 25 ans. Serait-ce la perspective voulue par Monique ?

« 2) Biltgen veut faire des économies sur le dos des jeunes chômeurs !

Les jeunes qui ont la malchance de ne pas trouver de travail stable à l'issue de leurs études se verront réduire la durée de leur indemnisation chômage par la loi 5611. Le but : faire des économies sur le dos des jeunes chômeurs. Alors que l'Etat gaspille des millions d'euros dans des projets de prestige, il veut que les plus fragiles, les jeunes au chômage, se serrent la ceinture.

MTE : Le Gouvernement entend investir dans le travail et non dans le chômage. Le but est et restera d'offrir des réelles perspectives d'emploi rémunéré et non des perspectives d'aide sociale à l'attention des jeunes. L'indemnité de chômage n'est pas une fin en soi mais restera le filet de sauvetage ultime si toutes les autres mesures échouaient. L'idéal serait de ne plus devoir payer des indemnités de chômage alors que tout le monde aurait un travail.



Les mesures prévues par la loi auront par ailleurs un coût certain pour l'Etat tout comme les moyens supplémentaires offertes à l'ADEM. Il ne s'agit nullement d'économiser à tout va-va.

« La durée de l'indemnisation du chômage est modifiée avec l'introduction d'un principe de proportionnalité de la durée de cette indemnisation (indemnisation proportionnelle à la durée de la période de chômage, appelé aussi proratisation) :

Si l'on a travaillé pendant 6 mois, on a droit à 6 mois d'indemnités de chômage, si on a travaillé pendant 7 mois, à 7 mois d'indemnités, etc.

Aujourd'hui, on a droit à 12 mois d'indemnités de chômage dès qu'on a travaillé pendant 6 mois ou effectué un stage de 6 mois »

MTE : Oui, la proratisation, décidée par les partenaires sociaux au sein de la tripartite sera introduite. Elle est surtout de nature à éviter des abus manifestes constatés dans le passé et avant tout le « tourisme social » qui s'est instauré au fil des années. Il doit être permis de se poser la question si le contribuable, soit donc nous tous, devons indemniser quelqu'un plus longtemps qu'il n'a effectivement travaillé.

Ceci dit, cette règle ne jouera pas pour l'indemnisation des jeunes. Comme les jeunes en question n'ont jamais travaillé, le principe de la proportionnalité ne saurait être appliqué et la durée d'indemnisation des jeunes en question reste de 12 mois.

« 3) Biltgen veut introduire le travail forcé !

L'un des buts de la loi 5611 est de forcer les jeunes chômeurs à accepter n'importe quel travail, à n'importe quelles conditions et à n'importe quel salaire. Pour arriver à ce résultat, la loi prévoit des sanctions drastiques contre les chômeurs qui ne respectent pas à la lettre les obligations imposées par l'ADEM. »

MTE : Premièrement, les mesures seront des mesures tendant à mener les jeunes vers un emploi stable et rémunéré selon le droit commun. Deuxièmement les règles de 1983 quant à l'emploi approprié seront inchangées. Enfin, on ne peut raisonnablement limiter le rôle de l'ADEM à celui d'organe imposant des obligations aux demandeurs d'emploi. Cette vue très réductrice des auteurs du texte est loin de la réalité. Les droits et devoirs des jeunes demandeurs d'emploi seront explicités dans la convention d'activation.

« Une non-présentation à 3 rendez-vous avec l'ADEM provoque l'arrêt définitif du paiement des indemnités de chômage. »

MTE : Cette disposition n'est par ailleurs pas nouvelle non plus. En outre elle s'applique à tout chômeur indemnisé et non seulement aux jeunes chômeurs



indemnisés. Ne doit-on pas supposer que si un demandeur ne se pointe même plus à l'ADEM il n'a pas vraiment envie de travailler ? Rappelons aussi que le chômeur sanctionné a un droit de recours contre les décisions du Directeur de l'ADEM.

« Au plus tard avant la fin du troisième mois de chômage, le chômeur doit conclure une « convention d'activation » fixant les droits et devoirs respectifs du chômeur et de l'ADEM. Cette convention d'activation est complètement disproportionnée. C'est au chômeur d'apporter la preuve qu'il cherche un emploi, alors que l'ADEM n'a à fournir aucune preuve qu'elle remplit sérieusement ses obligations envers le chômeur et qu'elle fait effectivement tout ce qu'elle peut pour l'aider à trouver un emploi. »

MTE : La convention d'activation est établie dans le respect mutuel des parties signataires. Son but est d'aider le demandeur d'emploi à trouver un emploi stable. Il s'agit donc d'une aide donnée par l'ADEM, sans pour autant déresponsabiliser le jeune de rechercher activement son emploi, soit donc de prendre activement sa vie entre ses mains. L'obligation de l'ADEM consiste avant tout à l'assister et à concrétiser avec lui son projet de vie ainsi que de lui fournir toutes les aides qu'elle peut fournir par la loi.

Il est partant faux de vouloir donner l'impression que l'ADEM pourrait créer des emplois aux jeunes et aux autres demandeurs d'emploi en général. Elle peut aider, guider, augmenter l'employabilité, opérer le « matching » entre emplois offerts et compétences respectivement qualifications des demandeurs inscrits, elle ne génère pas d'emplois !

« Devoirs du chômeur.

Le chômeur doit prouver qu'il fait des « efforts propres » dans la recherche d'un emploi, c'est-à-dire qu'il est présumé coupable. Si le chômeur qui ne reçoit pas encore du chômage ne prouve pas ses « efforts propres », il peut voir son dossier suspendu pendant 6 mois ! L'ADEM ne s'occupera plus de lui pendant cette période. Si le chômeur touchant déjà des indemnités de chômage refuse une mesure proposée par l'ADEM, il risque de se voir retirer ces indemnités. »

MTE : La présomption d'innocence vaut aussi pour le demandeur d'emploi. Il serait faux de déresponsabiliser les jeunes et de les forcer dans une image fautive d'assisté. Nos jeunes ont beaucoup plus de ressources et de compétences que certains n'en veulent laisser croire le grand public. Sans l'aide active du jeune, toute mesure d'activation, si honorable soit-elle, est vouée à l'échec !

« Cela est une violation du principe de la liberté du travail, selon laquelle tout travailleur a le droit de refuser un travail qui ne lui convient pas »



MTE : Non. La liberté du travail n'a rien à faire avec la mise en œuvre des dispositions d'une convention établie d'un commun accord entre le jeune et l'administration qui lui offre son aide. Personne ne peut être forcé à travailler. Mais il ne peut toucher des indemnités de chômage, payées par la collectivité, que s'il se conforme à la loi.

« Le projet ne prévoit plus de sanctions à l'encontre de l'ADEM en cas de non-respect de ses obligations.

Le principe d'une convention ou d'un contrat devrait précisément être que les deux parties ont des droits et obligations. Si le chômeur peut être sanctionné s'il ne respecte pas ses obligations, l'ADEM doit aussi pouvoir l'être. »

MTE : La « sanction » à l'encontre de l'ADEM résidait justement dans le fait de la non application de la période de carence après la mesure. Or, cette disposition vient de tomber. En raison notamment du fait que l'ADEM n'est pas générateur de nouveaux emplois, son engagement est avant tout une obligation de moyens qui pourrait même, comme le Conseil d'Etat vient de le souligner dans son avis, le cas échéant, générer des dommages intérêts.

« Pour percevoir des indemnités de chômage, il faut être domicilié sur le territoire luxembourgeois au moment de la notification du licenciement (dans le cas d'un CDI) ou 6 mois avant la fin du contrat (dans le cas d'un CDD).

Cet amendement pénalise les frontaliers.

Il pénalisera aussi les Luxembourgeois qui habitent de l'autre côté de la frontière. Cela est le cas de beaucoup de jeunes, surtout pour des raisons financières »

MTE : Selon le droit européen, les frontaliers sont indemnisés dans leur pays de résidence. En France, en Allemagne et en Belgique, les indemnités sont beaucoup moins élevées qu'au Luxembourg où elles sont à hauteur de 80% du dernier salaire. N'est-il pas juste de prendre les mesures nécessaires pour éviter ici encore un certain « tourisme social » ?

« Exemples :

Max revient au Luxembourg après avoir suivi des études universitaires. Il ne trouve pas de travail et s'inscrit à l'ADEM. Après trois mois au plus tard, Max doit signer une convention avec l'ADEM qui le force à accepter tout travail (travail de nuit, jours fériés, les dimanches, etc.) S'il refuse, l'ADEM peut lui refuser le paiement de l'indemnité chômage. Une entreprise peut engager ce jeune pour une durée de 1 à 2 ans pour 80 % du salaire minimum d'un travailleur non qualifié. En plus l'Etat paie 50 % de ce salaire, donc l'entreprise ne lui paie qu'environ 600 euros ! Du travail qualifié bon marché!



MTE : Max, avec son diplôme universitaire ne se verra pas offrir n'importe quelle mesure et n'importe quel emploi dans le respect de l'emploi approprié. L'emploi approprié qui s'applique par ailleurs à tout demandeur d'emploi, porte sur le niveau de rémunération, l'aptitude professionnelle, l'aptitude physique et psychique, le trajet journalier, la situation familiale et le régime de travail. Les mesures sont et resteront avant tout réservées aux jeunes demandeurs d'emploi non diplômés. En outre, l'entreprise ne décide pas de l'engagement de Max dans une mesure, mais l'ADEM.

Si Max, avec son diplôme universitaire devait passer par une mesure active en faveur de l'emploi (ce qui en principe n'est pas le cas), l'ADEM, qui est partie prenante au contrat, veillera à lui procurer une prime de mérite conforme à son niveau de qualification. Par exemple l'association des banques et banquiers du Luxembourg (ABBL) vient de convenir avec le Ministre du Travail et de l'Emploi qu'une personne ayant terminé avec succès un cycle d'études complet d'au moins quatre années universitaires aura droit à une indemnité d'environ 2.800 € par mois.

« Sandra sort de l'école sans diplôme. Elle aussi est forcée à signer cette convention avec l'ADEM. Elle doit accepter tout travail proposé par l'ADEM. A chaque entretien d'embauche, elle va se retrouver face à un jeune diplômé que l'entreprise peut employer au même salaire ! Conclusion logique : cette jeune non diplômée n'aura pas d'emploi ! »

MTE : Sandra, sans diplôme, si elle n'était pas convaincue de vouloir retourner à l'école afin de faire son diplôme, s'inscrira à l'ADEM. Elle aura son contrat d'activation qui peut prévoir notamment un CAE, qui lui permettra d'augmenter son employabilité moyennant des formations individualisées axées sur sa personne. Elle pourra aussi bénéficier d'un CIE, si son profil correspondait à la place vacante déclarée par le promoteur....

Autant d'exemples, autant de solutions individuelles. La philosophie du projet de loi tend justement à prendre en compte de façon plus individuelle et plus ciblée la situation et les perspectives d'un chacun.

François BILTGEN
Ministre du Travail et de l'Emploi