

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI



Rapport d'activité 2001

Avril 2002

Ministère du Travail et de l'Emploi

RAPPORT D'ACTIVITE 2001

Ministère du Travail et de l'Emploi

Administration de l'Emploi

Inspection du Travail et des Mines

Ecole Supérieure du Travail

Office National de Conciliation

Annexes :

Annexe 1 : Plan d'action national en faveur de l'emploi 2001

Annexe 2 : Relevé par entreprises des salariés en préretraite

Ministère du Travail et de l'Emploi

1. Politique du travail et de l'emploi

1.1. Textes adoptés en 2001

1.1.1. Loi du 30 mars 2001 portant attribution aux salariés du secteur privé d'un jour de repos rémunéré extraordinaire en date du 6 avril 2001 (doc. parl. 4749)

(pm) En vue de donner à une majorité de la population la possibilité de participer aux festivités organisées à l'occasion de la célébration publique de l'avènement du Grand-Duc Henri, la loi a pour objet de faire bénéficier les salariés d'une journée de repos extraordinaire le 6 avril 2001.

Ceux qui, pour des nécessités de service, ne pourront pas chômer à la date en question, auront droit, en guise de compensation, à un jour de repos à prendre dans les trois mois.

En même temps, la loi maintient, pour la journée du 6 avril 2001 respectivement pour le jour de repos compensatoire, l'aide fiscale dans l'intérêt des employeurs, initialement prévue pour accompagner l'octroi bénévole d'une journée de repos aux salariés le 28 septembre 2000.

Le projet de loi a été déposé en date du 17 janvier 2001 et adopté par la Chambre des Députés en date du 22 mars 2001.

1.1.2. Loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs (doc. parl. n° 4568)

(p.m.) Le projet de loi concernant la protection des jeunes travailleurs a été déposé à la Chambre des Députés en date du 30 avril 1999.

Il a pour objet de transposer en droit luxembourgeois la directive 94/33/CE du Conseil du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail et constitue une refonte totale de la loi du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs. Plusieurs dispositions de cette dernière loi ont en effet dû être adaptées au contenu de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action en faveur de l'emploi 1998.

Les éléments essentiels du projet sont les suivants:

1. Dans le cadre des dispositions sur l'interdiction du travail des enfants, la réglementation des autorisations individuelles pouvant être accordées pour la participation des enfants à des activités culturelles, artistiques, sportives, publicitaires ou dans le domaine de la mode a été fondamentalement revue.

Le nouveau texte, tout en prenant en compte l'évolution notamment sociétale, est conçu pour garantir son application effective et éviter qu'il ne reste, comme actuellement, lettre morte, par suite de sa teneur en partie irréaliste. Par ailleurs, tout en adaptant les cas d'ouverture pour une telle autorisation à la réalité constatée, le texte renforce concrètement la protection des enfants, tant au fond que pour la procédure. Il ouvre finalement des meilleurs moyens de contrôle (article 7 du projet).

2. Un ajout extrêmement important, par rapport au texte de 1969, résulte des articles 8 à 10 du projet.

L'employeur est désormais obligé, au cas où il veut occuper des jeunes (par définition des adolescents de 15 à 18 ans alors que l'occupation des moins de quinze ans est interdite), à procéder à une évaluation des risques. Lorsque cette évaluation révèle l'existence de risques, l'employeur a non seulement une obligation d'information à l'égard des jeunes et de leurs représentants légaux, mais aussi, et surtout, l'obligation de soumettre régulièrement les jeunes à des examens gratuits par le service de santé au travail. Ces examens viennent d'ailleurs s'ajouter aux examens « normaux » (à l'embauche et périodiques) imposés par la loi du 17 juin 1994 sur les services de santé au travail.

Par ailleurs, si l'évaluation des risques révèle des dangers spécifiques pour la santé, la sécurité et le développement des jeunes, notamment du fait du manque d'expérience, de l'absence de la conscience des risques ou du développement non encore achevé des jeunes, il est désormais interdit d'employer des adolescents à certains travaux.

3. Dans le cadre de la réglementation des conditions de travail des adolescents (articles 11 à 29), il y a surtout lieu de relever les liens qui ont dû être établis avec les modifications apportées à la législation sur la durée du travail par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du Plan d'action national en faveur de l'emploi. Il échet particulièrement de mentionner l'obligation d'introduire un chapitre « Travail des adolescents » au plan d'organisation du travail (POT).

En ce qui concerne la réglementation de la durée du travail, il faut rendre attentif à la disposition qui régit dorénavant la durée de travail des adolescents consacrée à des activités accessoires, sans rapport avec l'enseignement ou la formation, exercées en dehors et en plus de l'activité scolaire et de l'activité professionnelle à effectuer dans le cadre de la formation en alternance. L'article 17, paragraphe (2) limite et régit cette situation en vue de rendre notre système législatif conforme à la directive et de contrecarrer certains abus qui peuvent être constatés en la matière, tout en laissant aux adolescents la latitude et une certaine flexibilité en vue de l'organisation de leurs activités accessoires.

La règle a en plus le mérite de la simplicité: comme pour les activités sous le régime du travail étudiant, l'adolescent ne peut pas travailler plus de huit heures par jour, ni de quarante heures par semaine, activités de formation et activités accessoires comprises. Dans les limites précitées, l'adolescent est libre de s'organiser.

4. Toutes les décisions, dérogations, autorisations ou refus à prendre en application de la présente loi relèvent désormais de la compétence du ministre ayant le travail dans ses attributions, alors que dans le texte actuel un large pouvoir décisionnel était dévolu à l'Inspection du travail et des mines. L'attribution du pouvoir décisionnel au ministre correspond à la procédure qui est de manière générale retenue dans le cadre de la législation du travail, notamment des conditions de travail, dont la durée du travail. Il paraît plus opportun de laisser à l'ITM son rôle d'instance consultative et de contrôle. Par ailleurs, le ministre du travail demandera l'avis de diverses autres instances, dont les services de santé au travail ou les ministères de l'éducation nationale et/ou de la famille.

5. L'Annexe A, contenant la liste des travaux interdits aux adolescents en raison des dangers inhérents pour la santé des jeunes, se trouve sensiblement remaniée par suite de l'annexe à la directive. Elle se trouve par ailleurs ajustée à la nomenclature de la loi du 10 juillet 1975 concernant la classification, l'emballage et l'étiquetage des préparations dangereuses.

6. L'Annexe B est adaptée conformément à l'évolution de la société depuis 1972 et aux modifications juridiques intervenues depuis lors.

Le projet de loi a été voté par la Chambre des Députés en date du 13 février 2001.

1.1.3. Loi du 21 décembre 2001 portant approbation de l'instrument pour l'amendement de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, adopté par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-cinquième session à Genève, le 19 juin 1997 (doc. parl. n° 4516)

Ce projet qui a pour objet de ratifier l'instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, que la Conférence internationale du travail a adopté lors de sa quatre-vingt-cinquième session, a été déposé à la Chambre des Députés par le Ministre des Affaires Etrangères en date du 26 janvier 1999.

Le Conseil d'Etat a rendu son avis le 26 octobre 1999.

Le projet de loi a été voté à la Chambre des Députés en date du 21 novembre 2001.

1.2. Textes législatifs et réglementaires en cours

1.2.1. Projet de loi portant

1. approbation de la Convention Internationale du Travail n°172 concernant les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991

2. réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration (doc. parl. n° 4825)

Le projet de loi propose d'abord de transposer la Convention internationale du travail numéro 172 de 1991 en prenant en compte les dispositions de la Recommandation OIT 179 qui y est rattachée. Ainsi, l'article 1^{er} est applicable aux travailleurs ayant le statut d'ouvriers et ceux à statut d'employé privé, alors que le reste du texte s'applique uniquement aux travailleurs à statut ouvrier.

Ensuite le projet de loi propose de réglementer la durée du travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans les hôtels, restaurants, débits de boissons et établissements similaires. En ce qui concerne les apprentis et stagiaires, il s'agit de ceux effectuant des travaux principalement manuels qui les qualifieraient sous le statut d'ouvrier.

Le régime des employés privés occupés dans le secteur HORECA reste régi par le droit commun applicable aux employés et les apprentis et stagiaires effectuant des travaux qui les qualifieraient d'employés privés sont aussi couverts par ces textes.

De même, le projet essaye de rapprocher la réglementation de la durée de travail des ouvriers dans le secteur de l'hôtellerie-restauration le plus possible du droit commun, tout en tenant compte des particularités et contraintes spécifiques de ce secteur.

Les règles de base sont identiques à celles existant dans le droit commun actuel de la durée du travail.

La durée de travail maximale normale est de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine avec la possibilité de périodes de référence variables, étant entendu que dans le cas d'application d'une telle période de référence, la durée de travail ne peut excéder dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine. D'autre part, la durée de travail hebdomadaire moyenne, en cas de période de référence, ne peut dépasser quarante (40) heures ou la durée hebdomadaire moyenne fixée conventionnellement

Dans ce contexte est prévu la possibilité de :

- a) fixer des périodes de référence variables en fonction de la taille et/ou de la nature des entreprises du secteur.
- b) d'occuper les ouvriers au-delà de dix et quarante-huit heures pendant des périodes définies de l'année, ces périodes variant selon la taille et/ou la nature des entreprises, tout d'ailleurs comme varient les maxima en question.

Il est à noter cependant que les entreprises qui occupent régulièrement au moins cinquante (50) travailleurs relèveront désormais du droit commun.

Durant la période de référence, les limites de 8 heures par jour et quarante heures par semaine peuvent être dépassées, pour pouvoir atteindre, en règle générale 10 et 48 heures (droit commun), et, durant des périodes fixées de manière limitative, de 51 à 60 heures. Cependant, dans tous les cas, la durée de travail hebdomadaire moyenne doit rester, sur la durée de la période de référence, inférieure ou égale à 40 heures respectivement la durée de travail maximale normale fixée par voie conventionnelle .

Pour pouvoir, le cas échéant, adapter la période de référence conformément aux besoins des entreprises, le texte reprend le principe contenu dans le droit commun actuel : s'il n'y a pas de convention collective, ou si la convention collective ne contient pas de dispositions relatives à la période de référence, le ministre du travail peut accorder une période de référence ad hoc, conformément à une procédure minutieusement réglée, impliquant notamment la consultation des partenaires sociaux au niveau national. Le texte reprend ici, en anticipant, la formulation du projet de loi portant révision de la loi PAN du 12 février 1999.

Le temps de travail peut donc être adapté selon les besoins spécifiques du secteur, en prenant en compte que certaines entreprises ont besoin de plus de possibilités d'adaptation, sans que la moyenne de 40 heures (ou de la durée conventionnelle) par semaine ne puisse être dépassée.

Sont également fixés par le projet en question les règles régissant la computation des seuils qui déterminent le régime applicable à chaque entreprise.

Si la loi ne couvre que les travailleurs de statut ouvrier, la taille des entreprises et/ou établissements est calculée en additionnant tous les travailleurs, employés privés et ouvriers.

Le projet reprend aussi la notion d'unité économique et sociale, dégagée à juste titre par la jurisprudence en matière d'institutions représentatives du personnel, pour éviter des morcellements artificiels d'entreprises et/ou d'établissements.

Ensuite le texte rend applicable les dispositions concernant le plan d'organisation du travail (POT) avec un régime dérogatoire pour les entreprises hôtelières et de restauration qui occupent régulièrement moins de 15 travailleurs, y compris les entreprises saisonnières.

Enfin, les articles relatifs à certains autres aspects de l'aménagement du temps de travail réglementent les coupures de service non rémunérées, prévoient un repos journalier de 11 heures consécutives et maintiennent le repos hebdomadaire de 44 heures prévu par la législation actuelle.

Le travail de nuit est défini comme la période de travail située entre 1.00 heures et 6.00 heures.

Le Conseil d'Etat a été saisi pour avis en date du 6 juillet 2001 et le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par arrêté grand-ducal daté au 17 juillet 2001.

1.2.2. Projet de loi concernant l'incapacité du travail et la réinsertion professionnelle (doc. parl. n° 4872)

Vers la fin de l'année 2000, les responsables des ministères et administrations concernés ont repris le dossier de la réforme des critères d'attribution d'une pension-invalidité. En étroite concertation avec les partenaires sociaux, une nouvelle version du projet a été élaborée, qui avait pour souci principal, d'une part, de permettre de maintenir un maximum de salariés sur le marché du travail moyennant le reclassement sur un autre poste de travail ou dans une autre entreprise, et, d'autre part, de garantir une protection sociale adéquate des salariés concernés durant chaque étape de la procédure.

Le 12 février 2001, le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale et le Ministre du Travail et de l'Emploi ont pu saisir le Conseil de Gouvernement d'un avant-projet de loi.

Après discussion au sein du Comité de coordination tripartite, le projet a été finalisé pour être déposé à la Chambre des Députés en date du 23 novembre 2001.

Le projet de loi vise à améliorer le système de protection des travailleurs incapables de travailler pour des raisons de santé, d'infirmité ou d'usure en le complétant notamment par des mesures visant à réinsérer les travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail et à assurer le maintien à l'emploi. A l'effet de mieux coordonner les différents instruments juridiques entrant en ligne de compte, le projet entreprend la modification de différents textes en matière de sécurité sociale et en matière de législation du travail.

En ce qui concerne le droit du travail, le volet le plus important est le maintien à l'emploi.

Si par le médecin du travail constate l'incapacité du travailleur pour le dernier poste de travail, une procédure de reclassement est déclenchée.

Une Commission mixte, prévue dans le projet de loi, est compétente tant pour les reclassements internes que pour les reclassements externes. Etant composée de représentants des partenaires sociaux et des instances publiques concernées, elle a pour mission de décider le reclassement soit interne du travailleur à l'intérieur de l'entreprise, soit externe sur le marché de l'emploi. Le reclassement consiste dans l'affectation soit à un autre poste de travail soit à un autre régime de travail.

Pour le reclassement interne le projet prévoit:

- un reclassement obligatoire auquel sont soumises toutes les entreprises ayant plus de 25 salariés et qui n'ont pas encore suffi à leur obligation légale en matière d'embauche de travailleurs handicapés;
- un reclassement volontaire pour les autres entreprises.

En cas de reclassement interne le travailleur a droit à une indemnité compensatoire représentant la moins-value entre l'ancienne et la nouvelle rémunération. La prise en compte de l'ancienne rémunération est cependant plafonnée à un montant représentant cinq fois le salaire social minimum.

Dans le cadre du reclassement obligatoire, le salarié bénéficie encore d'une protection spéciale contre le licenciement pendant une année.

L'employeur qui opère le reclassement interne a droit aux aides prévues en matière d'embauche de travailleurs handicapés et d'une bonification d'impôt.

Des sanctions pécuniaires peuvent, par contre, être prises à l'égard de l'employeur qui refuserait de répondre à son obligation de reclasser le travailleur.

Si un reclassement interne ne peut être opéré pour des raisons dûment motivées, la commission mixte décide le reclassement externe. Le travailleur est inscrit d'office comme demandeur d'emploi et touche les indemnités de chômage.

A cette fin, il est créé une section spéciale intitulée „Service des travailleurs à capacité de travail réduite" auprès de l'Administration de l'Emploi. Le demandeur pourra être affecté à une mesure active d'emploi, tout en gardant son indemnité de chômage. Il reste sous-entendu qu'une attention particulière sera apportée pour fournir au travailleur un emploi approprié. Il ne sera donc pas assigné à toutes sortes d'emploi mais seulement à ceux correspondant à ses aptitudes et compétences.

Si le reclassement externe aboutit à un reclassement du travailleur sur le marché général de l'emploi, il a droit à l'indemnité compensatoire dans les mêmes conditions qu'en cas de reclassement interne et l'employeur a droit aux aides et bonifications fiscales. Dans ce cas l'indemnité sera calculée sur base de l'ancienne rémunération plafonnée du travailleur sans prise en compte du montant des indemnités de chômage touchées entre-temps.

Si le travailleur n'a pu être reclassé pendant la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage complet sur le marché général de l'emploi, il a droit à une indemnité d'attente dont le montant correspond à la pension d'invalidité. Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité d'attente, le travailleur doit rester disponible pour le marché de l'emploi et l'indemnité ne lui est

versée que pendant le temps où un emploi approprié n'a pu être trouvé à l'intéressé. L'indemnité d'attente est soumise aux mêmes conditions de retrait et aux mêmes dispositions anticumul que la pension d'invalidité.

En fin de compte il y a lieu de préciser que l'indemnité compensatoire est prise en charge par le Fonds pour l'emploi tandis que l'indemnité d'attente est prise en charge par l'assurance pension.

1.2.3. Projet de loi portant:

Abrogation de l'article IV de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle et complétant la transposition de la directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services; Réglementation du contrôle de l'application du droit du travail. (doc. parl. n° 4694)

(p.m.) La finalité de la transposition en droit interne de la directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services consiste dans la réalisation progressive d'un espace social communautaire unique.

Une telle uniformisation normative offre, d'une part, les garanties d'équité et de contrôle universelles du droit du travail au profit de tout travailleur individuel, indépendamment de son lieu d'affectation momentané dans le cadre de sa relation de travail ou d'une prestation de services, assurant partant la sauvegarde corrélative de son intégrité physique, respectivement de son bien-être au travail.

D'autre part, les effets néfastes de la concurrence déloyale au niveau social, entre les entreprises employeuses, sont susceptibles d'être évincés par la nouvelle législation, axée sur le mécanisme juridique de la mise en œuvre des lois de police prévues par la Convention de Rome.

Quant à l'application pratique des textes susvisés, la sporadicité des actions « coups de poing » d'antan cédera la place à la régularité des contrôles administratifs effectués par l'Inspection du travail et des mines, autorité nationale compétente, grâce au système d'information réalisé par l'entraide administrative intracommunautaire et avec l'assistance de l'Administration des douanes et accises et des autres administrations concernées.

Ces instances étatiques seront dotées d'un arsenal dissuasif et répressif s'étalant de l'amende pécuniaire simple à la mesure économiquement dramatique de la fermeture de chantier, voire d'entreprise, consécutive à une injonction d'arrêt immédiat du travail.

La problématique des établissements qualifiés de non-stables, établis et ayant leur siège social à l'extérieur du Grand-Duché du Luxembourg, est solutionnée par l'obligation légale (cautionnée par une jurisprudence communautaire toute récente) du dépôt instantanément identifiable, auprès d'un mandataire autochtone, de l'ensemble des documents relatifs à la relation de travail du travailleur détaché sur le territoire du for.

L'Inspection du travail et des mines a opté pour taxer les entreprises en infraction d'amendes d'ordre.

Le projet de loi en question a été déposé à la Chambre des Députés en date du 28 juillet 2000.

Le Conseil d'Etat a rendu son avis en date du 29 janvier 2002.

1.2.4. Projet de loi portant modification en vue de l'interprétation de la loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux (doc. parl. n° 4828)

(p.m.) Le plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 avait prévu de modifier la législation sur les jours fériés légaux dans le sens que les jours fériés légaux tombant sur un dimanche ne seraient à l'avenir plus à remplacer par un jour férié de rechange fixé par voie d'arrêté ministériel, mais que les salariés auraient droit à un jour de congé supplémentaire, à accorder endéans les trois mois suivant le jour férié.

Lors de la rédaction du projet de loi concernant la mise en œuvre du PAN, une erreur s'est glissée dans l'article en question de façon à ce que le texte voté parle de « jour férié de rechange à prendre individuellement par chaque salarié endéans les trois mois ».

Cette formulation, contradictoire en elle-même, a, par la suite, donné lieu à des interprétations divergentes notamment en ce qui concerne la rémunération des heures travaillées les jours en question.

Un communiqué du Ministère du Travail et de l'Emploi et de l'Inspection du Travail et des Mines plaidant en faveur du paiement cumulé des suppléments prévus par la législation sur les jours fériés, d'un côté, et celle sur le travail dominical, d'un autre côté, n'a été que partiellement suivi par les entreprises.

C'est pourquoi l'unique moyen d'action pour enlever toute ambiguïté au texte était le recours à une loi interprétative, telle que prévue par l'article 46 de la Constitution et qui comporte nécessairement quelques clarifications textuelles.

Le projet de loi portant modification en vue de l'interprétation de la loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux a ainsi pour objet

1. de corriger l'erreur matérielle contenue dans l'article 3 de la loi en remplaçant les termes de « jour férié de rechange » (à prendre individuellement par chaque salarié) par les termes de « jour de congé compensatoire » ;
2. de prévoir dans un nouveau paragraphe de l'article 7 que les salariés travaillant le jour férié tombant sur un dimanche voient augmenter leur salaire de base (100%) du cumul des suppléments prévus par la législation sur les jours fériés (100%) et celle sur le travail dominical (70%) de façon à ce que les personnes en question auront droit à une rémunération totale de 270% et à un jour de congé compensatoire.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi continuait cependant à plaider en faveur de l'inclusion de cette question dans les discussions plus globales en matière d'organisation du travail.

Au cours d'une entrevue en date du 24 décembre 1999, le Comité de liaison patronal a déclaré se rallier à cette position et s'est engagé à intervenir auprès des entreprises pour que celles-ci procèdent, pour 1999, au paiement cumulé des suppléments prévus par la législation sur les jours fériés, d'un côté, et celle sur le travail dominical, d'un autre côté.

Par conséquent, le besoin d'une loi interprétative a perdu son caractère urgent et, en vue de ne

pas préjudicier le contenu de négociations futures entre partenaires sociaux. le Ministre du Travail et de l'Emploi a prié les instances compétentes de ne pas poursuivre les discussions sur le projet de loi en question.

Le Conseil d'Etat a rendu son avis en date du 27 novembre 2001.

Le projet a été voté par la Chambre des Députés en date du 31 janvier 2002.

1.2.5. Projet de loi portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action nation en faveur de l'emploi 1998 (doc. parl n° 4763)

Lors de sa réunion du 4 mai 2000, le Comité de coordination tripartite a décidé de suspendre ses travaux et de mettre en place un groupe de travail restreint, chargé de discuter l'interprétation de diverses dispositions de l'Accord tripartite "Plan d'action national en faveur de l'emploi 1998" et de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN 1998 concernant, d'une part,

- l'organisation du temps de travail et, d'autre part
- la question des suppléments à payer pour le travail effectué les jours fériés légaux.

En date du 9 novembre 2000, les conclusions dudit groupe ont été soumises aux membres du Comité de coordination tripartite, qui les ont adoptées à l'unanimité.

La majorité de ces conclusions, ayant pour but de clarifier et de préciser le texte même de certaines dispositions légales, nécessitent, à cette fin, une modification de la législation en vigueur sur la durée de travail des ouvriers respectivement des employés privés.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 5 février 2001 et tend notamment à

- préciser le contenu du plan d'organisation du travail de droit commun
- introduire une définition de l'organisation mobile du travail et de ses modalités d'application
- définir la notion "d'événements imprévisibles" et mettre en place une procédure en cas de litige
- préciser la procédure d'obtention d'une autorisation ministérielle pour répartir la durée de travail sur une période de référence plus longue que celle de droit commun
- modifier les dispositions légales concernant la pause journalière obligatoire

Le Conseil d'Etat a émis son avis en date du 8 novembre 2001.

Le projet a été voté par la Chambre des Députés le 31 janvier 2002.

1.2.6. Projet de loi portant réglementation du maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement. (doc. parl. n° 4896)

Ce projet de loi tend à transposer en droit interne luxembourgeois la directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la directive 77/187/CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements.

Dans un souci de sécurité et de transparence juridiques, la définition de la notion de transfert contenue dans le projet prend en compte tant le texte de la directive que la définition qui s'est dégagée dans les nombreux arrêts de la Cour de Justice des Communautés européennes. Est considéré comme transfert au sens du présent projet de loi celui d'une entité économique qui maintient son identité et qui constitue un ensemble organisé de moyens, notamment personnels et matériels, permettant la poursuite d'une activité économique essentielle ou accessoire. Cette définition consacre la jurisprudence très large en la matière de la Cour de Justice des Communautés européennes.

Le principal objectif du projet étant de garantir le maintien des droits des travailleurs, il dispose, comme le texte actuel, entre autre que les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont transférés au cessionnaire et que le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou établissement ne peut pas constituer en lui même un motif de licenciement.

Pour ce qui est des obligations qui, à la suite d'un contrat ou d'une relation de travail, sont venues à échéance avant la date du transfert, le texte du projet prend l'option proposée par la directive pour élargir la garantie offerte aux travailleurs en instaurant une responsabilité solidaire entre le cédant et le cessionnaire.

De plus, le texte fait usage de la faculté proposée par la directive d'appliquer les dispositions relatives au maintien des droits des salariés et à la protection contre le licenciement au transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou établissement lorsque le cédant fait l'objet d'une procédure de faillite ou d'une procédure d'insolvabilité analogue ouverte en vue de la liquidation des biens du cédant et se trouvant sous le contrôle d'une autorité publique compétente.

Dans le but de favoriser le maintien de l'emploi dans un tel cas de figure, le projet prend l'option de prévoir que le cessionnaire, le cédant ou la ou les personnes exerçant les pouvoirs du cédant, peut, ensemble avec les représentants des travailleurs et les syndicats représentatifs sur le plan national, convenir de modifier les conditions de travail du travailleur pour préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement.

Mise à part la protection du statut et de la fonction des représentants des travailleurs, le présent projet de loi vise à garantir la mise en œuvre d'un procédure d'information et de consultation en cas de transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou établissement.

Ainsi, le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants de leurs travailleurs respectifs concernés, ou à défaut de délégation, les travailleurs concernés directement, en temps utile avant la réalisation du transfert, respectivement avant l'affectation directe des travailleurs dans leurs conditions de travail, sur la date fixée ou proposée pour le transfert, sur son motif, sur ses conséquences juridiques, économiques et sociales et sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

Le Conseil d'Etat a été saisi pour avis en date du 28 novembre 2001.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par arrêté grand-ducal du 7 décembre 2001.

1.2.7. Projet de loi portant abolition du travail de nuit dans les boulangeries

L'objet de ce projet de loi était d'abroger le paragraphe 15° de l'article 1^{er} de la loi du 5 mars 1928 portant approbation de la Convention (n°20) sur le travail de nuit dans les boulangeries.

Le Gouvernement avait soumis le projet de loi en question à l'avis du Conseil d'Etat en lui demandant d'analyser si une initiative législative était nécessaire, alors que la Convention Internationale du Travail a été dénoncée conformément à l'article 11 de celle-ci et selon les règles de procédure de l'Organisation Internationale du Travail.

Le Conseil d'Etat, dans son avis du 13 juillet 2001, fait remarquer que la Convention concernant le travail de nuit dans les boulangeries a été dénoncée conformément à son 11 et selon les règles de procédure de l'Organisation Internationale du Travail.

De plus il constate que la décision d'abroger l'interdiction du travail de nuit résulte du plan d'action national (PAN) adopté le 18 avril 1998 et s'inscrit dans le cadre des lignes directrices pour les politiques de l'Emploi en Europe.

Dès lors il ne "perçoit pas en quoi il serait encore nécessaire de révoquer la loi d'approbation" et propose en conséquence de faire abstraction du projet.

1.3. Textes législatifs et réglementaires en préparation

1.3.1. Réforme de la législation sur les conventions collectives et la procédure de conciliation

Le Gouvernement tiendra son engagement, annoncé dans le programme gouvernemental, de faire adopter une nouvelle loi sur les relations collectives du travail.

Après différents tours de négociations de l'ancien Gouvernement avec les partenaires sociaux, le ministre du travail actuel vient de rediscuter une première version écrite, cohérente et complète avec les partenaires sociaux fin janvier, début février 2002.

Les propositions actuelles du Gouvernement se basent sur l'accord de coalition, le programme gouvernemental en découplant, mais a aussi dû prendre en considération le contenu des arrêts de 2001 de la Cour administrative dans les affaires « ALEBA », de l'avis du Comité de la Liberté syndicale du Bureau international du Travail (BIT) datant de la même année et d'un premier avis juridique du service des Normes internationales du travail du BIT sur l'avant-projet de loi précité, avis qui date de 2002.

Le projet de loi sera finalisé à la lumière des avis des différents partenaires sociaux et sera soumis à l'avis du Gouvernement et déposé vraisemblablement début mai, alors d'une part que l'exposé des motifs et le commentaire des articles nécessitent des recherches en droit volumineuses et que les partenaires sociaux viennent encore récemment de délivrer des contributions écrites précises sur l'aspect de l'Office national de conciliation qui sera évidemment aussi réformé à l'occasion de cette loi.

*

Le projet se base entre autres sur les conséquences de la constatation du fait qu'une convention collective est un acte contractuel ad hoc en ce qu'il est « self-executing » et ne nécessite pas d'autre instrument juridique pour être applicable à un ensemble de travailleurs, d'entreprises ou de secteurs, et, d'autre part, qu'il ne devient applicable pas seulement aux membres des syndicats signataires, mais à tous les travailleurs des entreprises entrant dans son champ d'application.

Il en découle les suites suivantes :

* Pas tous les syndicats ne doivent avoir le droit de signer une convention engageant des personnes qui ne sont pas membres de ce syndicat. Le droit à la signature d'une convention collective n'est pas une liberté syndicale simple comme d'autres de ces libertés. D'ailleurs les instruments internationaux du travail et les organes compétents du BIT le reconnaissent en exigeant qu'un syndicat signataire doit être indépendant de l'employeur et doit être représentatif ; les mêmes instruments et organes admettant d'ailleurs une certaine gradation entre les formes de représentativité.

La Déclaration Gouvernementale a exclu la notion de représentativité au niveau de l'entreprise, pour éviter des syndicats « maison » ou des syndicats « patronaux ».

Le Gouvernement veut introduire la représentativité sectorielle, reconnue désormais par les juridictions administratives, même si c'est par un raisonnement biaisé qui conduit au résultat sectoriel voulu en utilisant les méandres et incohérences de la notion de représentativité nationale telle que prévue dans la loi et interprétée jusque là par les juges.

Le Gouvernement maintient fermement cependant que la représentativité sectorielle ne doit pas être mise qualitativement sur un pied d'égalité avec la représentativité nationale qui reste ancrée dans la loi et gardera de certains côtés une certaine prééminence.

La nouvelle loi n'entend pas fondamentalement mettre en jeu le système luxembourgeois de dialogue social, caractérisé tant par le pluralisme syndical que par la prééminence des syndicats dits nationalement représentatifs.

Le Luxembourg, dont les activités économiques ne cessent de se diversifier, a de plus en plus besoin de travailleurs étrangers qui importent aussi une culture de dialogue social distincte de celle que nous connaissons depuis des lustres.

La paix sociale ne peut être assurée que par des syndicats forts d'importance générale, nationale, qui ont le pouvoir organisationnel et financier nécessaires qui en font des partenaires forts et crédibles, aussi dans les segments à faibles salaires de l'économie. Une trop grande importance de la représentativité sectorielle ferait éclater la scène syndicale et pourrait mettre en cause l'existence de syndicats dits « généraux ». La présence régulatrice, dans l'intérêt de la paix sociale, de grands syndicats puissants, à portée et intérêt généraux, ne serait donc plus garantie dans certains secteurs.

Il n'en est pas moins clair que les droits du syndicat massivement présent dans les banques et les assurances, en tant que syndicat sectoriellement représentatif, droits reconnus par les juges et d'ailleurs par le ministre lui-même, dans le dossier des assurances, ne seront pas remis en question par le projet de loi.

* La nouvelle loi n'attachera plus automatiquement le droit de siéger dans les enceintes tripartites à telle ou telle catégorie de syndicats. Les diverses lois concernées régleront elles-mêmes la composition de l'organisme concerné.

* La loi s'appliquera seulement à des domaines où il y a négociation collective de conventions collectives au sens premier du terme.

Elle s'appliquera donc uniquement à des travailleurs ayant le statut de droit privé, c'est-à-dire qui sont engagés moyennant contrat de travail selon la loi de 1989. Elle n'aura pas de retombées sur les travailleurs ayant le statut de droit public, directement ou indirectement. L'accord salarial du régime statutaire n'est pas une convention collective au sens premier du terme, mais un accord « politique » qui doit être mis en œuvre par la loi.

* Même si le débat public se focalise autour de la notion de la représentativité syndicale, la nouvelle loi ne se limitera pas à cette question. Elle re-réglera toute une série de questions importantes dans le cadre des relations collectives du travail. Dans ce contexte elle se devra de préciser toute une série de procédures et de délais, ce qui en fera nécessairement une loi très formaliste, mais touchera aussi une série de nouveautés :

- le principe de l'unité du front syndical lors des négociations collectives devrait être remis dans le texte ; une convention collective devrait être signée par tous les syndicats concernés ;

- en cas d'absence d'unité syndicale, seul(s) un ou des syndicats regroupant derrière eux au moins 50 % des personnes couvertes par la convention devrai(en)t avoir le droit de signer, « au besoin seul », comme formulé par le BIT, la convention ;

- l'instrument de la convention collective « manteau » (convention collective cadre) devrait être étendu par rapport à ce qui se trouve actuellement dans la loi, permettant de régler des détails à des niveaux inférieurs ;
- l'instrument de négociation collective devrait aussi livrer le cadre, entouré par les éléments de droit constitutionnel nécessaires, pour transposer des accords interprofessionnels entre partenaires sociaux nationaux ou communautaires ;
- le ministre du travail veut aussi encadrer, sans légiférer dans tous les détails et créer ainsi un droit spécifique de la grève, les suites auxquelles peut donner lieu un litige collectif hors de ceux naissant des négociations collectives ; à cette fin, l'Office national de conciliation, qui sera plus professionnalisé, devra nécessairement rendre un procès-verbal de non-conciliation sur le litige collectif hors convention collective, afin de rendre possible des actions syndicales.

1.3.2. Réforme de l'Inspection du Travail et des Mines

La réforme de l'Inspection du Travail et des Mines se retrouve dans l'accord de coalition formant la base d'action du présent Gouvernement et dans la Déclaration Gouvernementale du Premier Ministre.

Les éléments-clé d'une réforme seront :

- la réforme du contentieux électoral et l'attribution du recours en première instance en matière d'élections sociales auprès d'une autorité différente du Directeur de l'ITM,
- l'installation d'un bureau d'information, mesure de vulgarisation des moyens de droit du travail, et
- selon la Déclaration gouvernementale du Premier Ministre, la réforme de l'ITM mettant l'accent sur son rôle préventif dans la prévention des litiges individuels ou collectifs du travail.

Après discussions avec la direction de l'ITM et le personnel concerné, ainsi qu'avec les partenaires sociaux, le ministre du travail et de l'emploi, tout en maintenant les trois axes forts précités, a opté pour une réforme globale qui jettera les bases d'une inspection du travail efficace pour les décennies à venir.

Un premier texte d'avant-projet a été poussé déjà très loin.

Or il s'est révélé qu'un certain nombre de questions de principe et d'organisation restent ouvertes, notamment après avis de la direction et de certains groupes de personnel. Ces difficultés sont exaspérées par la composition très composite du personnel de l'ITM et les statuts très divers en présence, sans parler des questions fondamentales du rôle que jouera à l'avenir le système d'inspection du travail au Luxembourg.

Il a donc été décidé, avant de procéder en cause, de triplement faire auditer l'ITM, d'abord par deux types différents de « peer reviews », c'est à dire par des études émanant des pairs de l'ITM, donc des institutions semblables à l'étranger et par le BIT d'autre part, qui a créé un service très spécialisé de sécurité au travail.

Le premier audit sera effectué par les « Senior Labour Inspectors » de l'Union européenne, qui viendront étudier sur place l'ITM et adresseront un rapport à la Commission et au Ministre. Il mettra entre autres l'ITM dans le contexte de la législation « santé-sécurité » de l'Union européenne, tout en comparant avec les autres systèmes d'inspection et en formulant des propositions. C'est ce qu'on peut appeler une application de la nouvelle méthode ouverte de coordination au sein de l'U.E..

Le deuxième audit sera effectué par une délégation de haut niveau tripartite du Bureau international du travail. Le BIT a d'ailleurs fait élaborer un cahier de charges type, très exhaustif et extrêmement utile, en vue de telles opérations d'examen des systèmes d'inspection sur le terrain. L'opération est d'ailleurs proche d'une certification « qualité ». La délégation du BIT sera conduite par le directeur et un haut fonctionnaire du service responsable et comprendra un ou deux directeurs d'inspections du travail et des partenaires sociaux.

Les deux audits auront lieu dans les prochaines semaines. Les partenaires sociaux nationaux seront évidemment consultés, tout comme le personnel, les autres administrations, etc. La mission du BIT sera préparée dès la semaine du premier mai, la délégation complète venant sur place en août.

Le troisième audit sera plus axé sur le fonctionnement de l'Inspection du Travail et des Mines en terme d'efficience et sera effectué par un consultant externe.

Les audits seront donc disponibles vers la fin de l'année de manière que le texte de réforme pourra être prêt pour dépôt avant le milieu de l'année 2003.

1.3.3. Mise en place d'un cadre pour l'économie sociale

Dans sa réunion du 3 avril 2001, le Comité permanent de l'emploi a décidé la mise en place d'un groupe de travail tripartite ayant pour mission de dresser un inventaire des projets, initiatives ou entreprises existantes et de réfléchir ensuite sur des règles à mettre en place quant à la forme et quant au contenu.

Le groupe de travail a décidé de commencer ses travaux par la définition d'un cadre général pour voir ensuite quels projets s'y intégreront. Les grandes lignes d'un modèle comprenant des propositions au niveau de la forme des structures, de l'identité des bénéficiaires, de la durée des mesures, de la rémunération des bénéficiaires, du statut juridique des bénéficiaires, de la nature des travaux exécutés respectivement du lien avec le marché, de la législation sur les marchés publics, du financement et des modalités d'accompagnement et de suivi des bénéficiaires ont été présentées au Comité permanent de l'emploi lors de sa réunion du 6 novembre 2001 et y seront rediscutés prochainement.

Il est prévu de d'organiser une rencontre de tous les acteurs du secteur concerné pour présenter et discuter les options prises par le Comité permanent de l'emploi.

Dans le même contexte, le Ministère du Travail et de l'Emploi a entamé des discussions avec le Ministère de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse en vue d'améliorer la

coordination entre les mesures de politique sociale et les mesures actives en faveur de l'emploi. Ainsi, il est notamment proposé d'intensifier la collaboration entre les services compétents de l'Administration de l'Emploi et le Service national d'action sociale et d'harmoniser les conditions des mesures d'insertion sur le marché du travail. Dans ce contexte, l'idée d'un Comité de pilotage regroupant des représentants de l'Administration de l'Emploi, du Service national d'action sociale et du Ministère du Travail et de l'Emploi sera creusée.

1.3.4. Réforme de la législation sur le fonds pour l'emploi

Dans le cadre de la révision du deuxième volet de 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, que l'Administration de l'Emploi est en train de préparer en étroite concertation avec les services du Ministère du Travail et de l'Emploi, des réflexions sont actuellement en cours sur les grandes orientations politiques à donner à l'avenir au fonds pour l'emploi.

Il s'agira de garantir à cet instrument la flexibilité nécessaire pour mettre en œuvre les politiques actives en faveur de l'emploi, définies notamment dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, tout en fixant une série de critères et règles pour l'attribution des fonds de manière à garantir à la fois une gestion transparente de l'outil et une égalité de traitement de tous les bénéficiaires.

1.3.5. Travail dominical

Le Ministère du Travail et de l'Emploi a élaboré un avant projet de règlement grand-ducal portant application de l'article 5 de la loi modifiée du 1^{er} août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers et un avant projet de règlement grand-ducal portant application de l'article 4, paragraphe (1) de la loi modifiée du 1^{er} août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers.

Les deux textes ont été soumis aux partenaires sociaux ainsi qu'à Monsieur le Ministre des Classes Moyennes, du Tourisme et du Logement pour avis.

Les partenaires sociaux ont été reçus au Ministère du Travail et de l'Emploi pour pouvoir soumettre leur commentaires et suggestions.

1.3.6. Transposition de directives européennes

1.3.6.1. Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

(pm) Le Ministère du Travail et de l'Emploi a communiqué à la Commission Européenne les mesures prises par le Luxembourg en vue de la transposition de la directive en question. A cet effet, a été établi un tableau de correspondance reprenant les articles de la directive et les dispositions légales voire réglementaires les transposant en droit national.

1.3.6.2. Directive 99/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée

En date du 17 juillet 2001, le Ministère du Travail et de l'Emploi a communiqué à la Commission Européenne, par l'intermédiaire du Ministère des Affaires Etrangères, un tableau de correspondance reprenant les articles de la directive et les dispositions légales voire réglementaires les transposant en droit national.

1.3.6.3. Directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la directive 77/187/CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements

Cette directive est en cours de transposition.

Le projet de loi portant réglementation du maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement qui a été déposé à la Chambre des Députés par arrêté grand-ducal daté au 7 décembre 2001.

1.3.7. Réforme de la législation sur les délégations du personnel

Par courrier daté au 18 décembre 2001, le Ministre du Travail et de l'Emploi a invité les partenaires sociaux à lui faire parvenir, dans le cadre du débat d'orientation organisé par la Chambre des Députés à la demande du groupe POSL et en vue de l'élaboration future de projets de textes, une prise de position écrite contenant leurs réflexions sur le sujet en cause.

1.3.8. Comptes épargne-temps

Les services du Ministre du Travail et de l'Emploi ont élaboré un questionnaire concernant l'introduction éventuelle d'un système de comptes épargne-temps.

Par courrier daté au 19 juillet 2001 et sur proposition du Ministre du Travail et de l'Emploi, le Ministre d'Etat a soumis ce questionnaire, accompagné des prises de position des départements ministériels concernés, au Conseil Economique et Social afin que ce dernier puisse donner son avis sur l'ensemble des questions soulevées.

1.4. Politique de l'emploi

La politique luxembourgeoise en faveur de l'emploi et de lutte contre la chômage a été et continue à être influencée dans une très large mesure par la stratégie européenne de l'emploi et plus particulièrement par le processus de Luxembourg, qui oblige les Etats membres à présenter annuellement un plan d'action national en faveur de l'emploi, dans lequel ils doivent rendre compte de leurs efforts entrepris en vue de transposer les lignes directrices pour l'emploi arrêtées par le Conseil européen.

Les modifications apportées aux lignes directrices pour 2001 ont essentiellement eu pour but de tenir compte tant des conclusions des Conseils européens de Lisbonne et de Feira, ayant fixé de nouvelles priorités (nouvel objectif stratégique de l'UE, modernisation de la protection sociale et promotion de l'intégration sociale, adaptation des systèmes d'éducation et de formation, rôle accru des partenaires sociaux) que des résultats de l'évaluation à mi-parcours.

La structure à quatre piliers (améliorer la capacité d'insertion professionnelle, développer l'esprit d'entreprise et la création d'emplois, adaptabilité des entreprises et de leurs salariés et égalité des chances entre les femmes et les hommes) est conservée, dans l'attente du résultat de l'évaluation complète de l'impact de la stratégie pour l'emploi à la fin du cycle quinquennal en 2002.

Les nouveaux objectifs à caractère horizontal introduits dans le texte des lignes directrices suite au Conseil européen de Lisbonne, concernent notamment:

- le relèvement du taux d'emploi à 70 % d'ici 2010 (et à plus de 60 % pour les femmes),
- l'engagement en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie,
- le renforcement du rôle des partenaires sociaux.

D'autres nouveautés concernent en particulier la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre, l'élimination de la pauvreté, l'éradication de l'illettrisme, l'accroissement de l'investissement dans les ressources humaines, la lutte contre les discriminations ainsi que l'élaboration de politiques d'égalité des chances.

Dans le cadre des Recommandations adressées aux Etats membres, le Luxembourg a été invité à

- Encourager les partenaires sociaux à stimuler un dialogue constructif indispensable à la réussite des politiques de l'emploi définies dans le plan d'action national;
- Poursuivre les efforts engagés et introduire des mesures visant à accroître la participation des travailleurs plus âgés et des femmes sur le marché de l'emploi, y compris une révision des régimes d'imposition et d'indemnisation; adopter des mesures pour promouvoir l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes;
- Poursuivre l'application de la loi-cadre sur la formation professionnelle continue et améliorer la définition et la mise en œuvre de ses politiques, en fixant notamment des objectifs, afin d'accroître les taux de participation aux actions d'éducation et de formation.

1.4.1. Réunions du Comité de coordination tripartite

Dans le cadre de la préparation du plan d'action en faveur de l'emploi 2001¹, le Comité de coordination tripartite s'est réuni le 11 avril 2001 pour discuter notamment du taux d'emploi en général, du taux d'activité féminin ainsi que du taux d'activité des travailleurs âgés, du rôle des partenaires sociaux et du dialogue social et de la réforme de la législation sur la pension-invalidité.

¹ Le plan d'action national en faveur de l'emploi est annexé au présent rapport d'activité.

Lors des réunions subséquentes du 23 mai 2001 et du 25 juin 2001, le Comité de coordination tripartite a approuvé dans ses grandes lignes l'avant-projet de loi concernant l'incapacité du travail et la réinsertion professionnelle tout en proposant différents amendements dans le cadre de son avis reproduit ci-après :

Avis du Comité de coordination tripartite relatif à l'avant-projet de loi concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle

Le Comité de coordination tripartite a repris ses discussions sur la situation des travailleurs incapables d'exercer leur dernier poste de travail en date du 11 avril 2001.

Dans les réunions du 23 mai 2001 respectivement 25 juin 2001, le Comité a approuvé dans ses grandes lignes l'avant-projet de loi concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle en annexe à la présente, sous réserve des amendements suivants :

1. Implication du médecin du travail

L'article 1^{er} est à modifier dans ce sens que le texte prévoit le remplacement des termes « constatée par le médecin du travail » par les termes « constatée par le contrôle médical de la sécurité sociale sur proposition du médecin du travail. »

2. Compétence de la Commission mixte

Il sera précisé dans les textes que toute décision de reclassement, soit interne ou externe est à prendre par la Commission mixte instaurée par l'article 8 de l'avant-projet de loi concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.

3. Principe de l'obligation de reclassement

Tout en soulignant l'intensité du principe de l'obligation de reclassement pour les entreprises ayant plus de 25 salariés et qui ne répondent pas aux obligations prévues à l'article 5 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, les procédures envisagées prévoient cependant la possibilité d'un renversement de la charge de la preuve permettant à l'employeur, en cas d'impossibilité pour l'entreprise d'opérer le reclassement interne, de faire valoir ses intérêts avant la décision de la Commission mixte.

4. Procédure d'instruction du dossier

La cellule administrative prévue à l'article 8, qui par ailleurs sera élargie d'un médecin expert et qui en outre pourra s'adjoindre des experts, instruit le dossier dans l'entreprise, y compris par voie de visite sur les lieux et rapporte à la Commission mixte qui prendra une décision susceptible de recours en conformité avec les dispositions de l'article 10 de l'avant-projet.

5. Lien avec la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail :

L'avant-projet de loi concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle ne dérogera pas au principe de l'article 22 alinéa 6 suivant lequel l'employeur occupant régulièrement au moins cinquante travailleurs est tenu d'affecter le travailleur pouvant faire valoir une ancienneté dans l'entreprise d'au moins dix ans à un autre poste pour lequel il est trouvé inapte, pour autant qu'il est déclaré inapte pour un poste de sécurité, un poste qui l'expose aux risques d'une maladie professionnelle ou à des radiations ionisantes.

Les procédures prévues par l'article 19 de la loi en question prévoient la saisine du médecin du travail après une absence ininterrompue de plus de six semaines pour cause de maladie ou d'accident du travailleur, tout comme l'obligation du médecin du travail d'informer l'employeur et le travailleur si le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité du travailleur. Ces procédures ne prévoient cependant aucune obligation stricte de reclassement interne en entreprise, mais exigent de l'employeur d'affecter, dans la mesure du possible, le travailleur inapte pour un poste à un autre poste de travail. Partant, et vu le principe d'obligation de reclassement prévu par l'avant-projet de loi, une uniformisation des procédures ne pourra être opérée. Il faudra donc que les deux textes coexistent.

6. Décision présidentielle au niveau de l'article 13 de l'avant-projet de loi se référant à l'article 55 du Code des assurances sociales :

L'avant-projet de loi retiendra une décision conjointe du président et du vice-président de la caisse de maladie compétente. En cas de désaccord entre le président et le vice-président, la comité directeur statuera endéans la huitaine.

7. Applicabilité de l'indemnité d'attente aux non résidents :

Il est entendu que l'indemnité d'attente est une prestation de la Sécurité sociale financée par les cotisations et en tant que telle elle est exportable.

8. Définition de sanctions à l'égard des employeurs qui ne se conforment pas à l'obligation de reclassement interne :

Les dispositions de l'article 2 paragraphe (2) de l'avant-projet de loi restent inchangées.

En cas de refus² d'un employeur d'opérer le reclassement interne sur base d'une décision coulée en force de chose jugée et sans préjudice des sanctions prévues par le droit du travail, une taxe de compensation équivalente à 50 % du salaire social minimum est à verser pendant 24 mois au Trésor public par ledit employeur.

² L'avant-projet de loi déterminera la procédure à mettre en place pour documenter le refus de l'employeur

Lorsque le travailleur voudrait suivre des mesures de réhabilitation ou de reconversion pendant la période de protection contre le licenciement suite au refus¹ de l'employeur d'opérer le reclassement interne sur base d'une décision coulée en force de chose jugée, le contrat de travail peut être résilié d'un commun accord. Dans ce cas l'employeur est tenu au versement du salaire du travailleur pendant la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir tout comme au versement d'une prime correspondant aux indemnités prévues par le droit du travail, à savoir l'indemnité de préavis et l'indemnité de départ. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité, les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion toutefois des rémunérations pour heures supplémentaires et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. La gratification et le treizième mois sont pris en compte à raison d'un douzième par mois. En outre l'employeur est tenu de verser une taxe de compensation équivalente à 50 % du salaire social minimum au Trésor public pendant la durée des mesures de réhabilitation ou de reconversion sans que cette période ne puisse dépasser 24 mois.

En cas de reprise par le travailleur d'un emploi auprès d'un nouvel employeur, suite au refus¹ de l'employeur d'opérer le reclassement interne sur base d'une décision coulée en force de chose jugée, l'employeur est tenu au versement unique d'une indemnité équivalente à 12 mois de salaire au travailleur ou le cas échéant à la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité, les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion toutefois des rémunérations pour heures supplémentaires et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. La gratification et le treizième mois sont pris en compte à raison d'un douzième par mois.

9. Dispositions anti-cumul prévues par la loi

En ce qui concerne le cumul des aides financières prévues, il importe de signaler que la loi modifiée du 24 décembre 1994 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs a expressément prévu une disposition de non-cumul avec les mesures prévues par la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

Le cumul sera rendu possible dans le chef de l'employeur étant donné que ce cumul de la bonification d'impôt avec toute autre mesure en faveur de l'emploi n'est pas expressément exclu par la loi de 1996. Le gouvernement va formuler le passage de texte de l'avant-projet de loi de manière à ne plus faire référence à la législation de 1991 mais de créer une base légale propre pour ces aides.

10. Mesures de réhabilitation ou de reconversion

L'ancien article 189 est maintenu c'est-à-dire que : « L'assuré doit suivre jusqu'à l'âge de cinquante ans, sous peine de suspension de la pension, les mesures de réhabilitation ou de reconversion qui peuvent être prescrites par la caisse de pension compétente sur proposition du contrôle médical de la sécurité sociale. »

Toutefois la décision s'y rapportant sera prise par la commission mixte en lieu et place du comité directeur compétent.

11. Dispositions de non-cumul en matière d'indemnité de chômage

La législation portant réglementation de l'octroi des indemnités de chômage sera modifiée dans le sens que les revenus du conjoint non séparé ou de la personne avec laquelle le chômeur vit en communauté domestique ne seront plus pris en compte dans le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

12. Application des dispositions de l'avant-projet de loi aux personnes inaptes travaillant sous un statut d'indépendant

Monsieur Carlo WAGNER, Ministre de Santé et Ministre de la Sécurité Sociale ainsi que Monsieur Fernand BODEN, Ministre de l'Agriculture, de la Viticulture et du Développement Rural et Ministre des Classes Moyennes, du Tourisme et du Logement vont recevoir une délégation de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) en vue de discuter de la mise en place d'une législation analogue pour les personnes inaptes travaillant sous un statut d'indépendant.

Les détails du projet de loi en question sont repris sous le point 1.2.2. du présent rapport respectivement dans le rapport d'activité du Ministère de la Sécurité sociale.

1.4.2. Réunions du Comité permanent de l'emploi

Le Comité permanent de l'emploi s'est réuni cinq fois au cours de l'année 2001 : le 31 janvier 2001, le 5 mars 2001, le 28 mars 2001, le 3 avril 2001 ainsi que le 6 novembre 2001.

Les 4 premières réunions avaient pour objet essentiel la préparation du plan d'action national en faveur de l'emploi 2001 et plus particulièrement les chapitres sur la politique de l'emploi, l'égalité des chances, le développement de l'esprit d'entreprise, la fiscalité et les systèmes de prestations sociales, l'adaptabilité des entreprises et de leurs salariés ainsi que le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social.

Dans ce contexte, les discussions ont notamment porté sur la révision de certaines mesures en faveur de l'emploi, sur une étude du STATEC sur l'évolution du taux d'emploi des travailleurs âgés, sur l'élaboration d'un cahier des charges pour l'évaluation des effets du congé parental.

Par ailleurs, il a été décidé de traiter le sujet de l'économie sociale dans le cadre d'un groupe de travail à composition tripartite comprenant quatre représentants syndicaux, quatre représentants patronaux, deux représentants du Ministère du Travail et de l'Emploi, un représentant de l'Administration de l'Emploi et un représentant du Ministère de la Famille.

Sur base d'une conjoncture économique se caractérisant à nouveau par une forte croissance en 2000, les options politiques prises par le Luxembourg pour traduire les lignes directrices pour l'emploi 2001 se caractérisent tout d'abord par une continuité certaine.

Le paquet substantiel de mesures décidées en 1998, dont une grande partie n'ont pu commencer à sortir leurs effets qu'en 1999 après l'entrée en vigueur de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN, continue à être mis en œuvre avec un succès certain.

Ainsi les indicateurs de performance pour les lignes directrices 1 et 2 montrent une nette amélioration: l'indicateur d'effort qui mesure la part des chômeurs qui ont bénéficié d'un plan d'action individuel dès les premiers mois de leur inscription et en tout cas avant respectivement le sixième mois (jeunes) ou le douzième mois (adultes) de chômage accompli, est passé de 31,4% à 40,7% pour les jeunes et de 17,7% à 27,3% pour les adultes. Parallèlement le taux de non-respect est en baisse notable.

Les divers instruments en place sont périodiquement remis en discussion par le gouvernement et les partenaires sociaux, mais, face aux bons résultats en matière d'augmentation du taux d'emploi et de lutte contre le chômage, ils ne font l'objet que de légères adaptations.

Les politiques de lutte contre le chômage resteront axées sur la prévention se basant sur une identification précoce des besoins et un encadrement et un suivi individualisés des demandeurs d'emploi. Un accent particulier sera mis sur l'activation, notamment grâce à une révision des mesures en faveur de l'emploi des jeunes et de nouvelles mesures destinées à augmenter la flexibilité des demandeurs d'emploi.

En matière d'emploi, face à une augmentation du taux d'emploi national de 2,7% en 2000 et face à une croissance constante du taux d'emploi féminin, les efforts se concentreront sur la participation des travailleurs les plus âgés au marché du travail.

La réforme de la législation sur les pensions d'invalidité poursuivra deux objectifs: une prolongation de la vie active par le maintien dans l'entreprise respectivement par le reclassement sur le marché de l'emploi de salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail pour des raisons de santé et la préservation de leurs compétences acquises et de leur savoir faire à l'intérieur des entreprises à un moment, où le marché du travail commence à manquer de main-d'œuvre qualifiée.

Dans ce contexte, sera mis en place une stratégie globale pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, décrite plus en détail ci-après.

Les politiques de promotion de l'esprit d'entreprise sont renforcées par de nouvelles mesures en matière d'amélioration de l'environnement des entreprises et notamment des PME/PMI (allègement supplémentaire des charges administratives, endiguement de la concurrence déloyale, lutte contre le travail non déclaré, maintien de l'environnement fiscal favorable, accompagnement des efforts en matière de formation).

Les interconnexions entre les quatre piliers deviennent de plus en plus visibles.

Ainsi l'approche du mainstreaming est maintenue: le principe de l'égalité des chances est appliqué dans toutes les politiques et garde une présence dans les quatre piliers du plan d'action.

Il en est de même pour la mise en place d'un environnement fiscal favorable à l'emploi en ne citant que la bonification d'impôt en cas d'embauche de chômeurs, la défiscalisation des bas revenus, la participation financière de l'Etat aux coûts d'investissement dans la formation professionnelle continue des entreprises, les allègements en faveur des créateurs d'entreprise et d'emploi et l'attrait fiscal des mesures tendant à concilier travail et vie familiale.

Finalement, une attention particulière sera portée aux nouvelles exigences des lignes directrices pour 2001 comme les goulets d'étranglement sur le marché du travail et la maîtrise des nouvelles technologies de l'information.

Au cours de la réunion du 6 novembre 2001, le Comité a eu un échange de vues sur la situation économique et sociale, sur le paquet emploi 2002, sur un premier modèle proposé par le groupe de travail tripartite sur l'économie solidaire et sur la révision du contrat d'auxiliaire temporaire pour le secteur public.

1.4.3. Réunions de l'Observatoire des Relations professionnelles et de l'emploi

Dans sa réunion constitutive du 15 février 2001, les membres de l'Observatoire des Relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) ont décidé de limiter, dans un premier temps, les activités de l'ORPE aux domaines de la formation professionnelle continue, d'une part, et au taux d'emploi en général respectivement au taux d'emploi des travailleurs âgés en particulier, d'autre part.

Ainsi l'ORPE a initié une étude sur l'évolution du taux d'emploi des travailleurs âgés : le volet quantitatif de l'étude a été réalisé par le STATEC et discuté au sein du Comité permanent de l'emploi. Le volet qualitatif de l'étude a été confié au CEPS et comportera notamment les points suivants :

- Analyse du succès des mesures en faveur de l'emploi des travailleurs âgés
- Propositions par les entreprises et par les salariés concernés d'éventuelles modifications des mesures existantes voire de nouvelles mesures à mettre en place
- Dans ce contexte, les membres du Comité ont prié le Ministre du Travail et de l'Emploi d'appliquer d'une manière très large la condition légale d'une relation causale entre un départ en préretraite-solidarité ou progressive et l'engagement à réaliser par l'entreprise.
- Obstacles au niveau des entreprises et au niveau des salariés à l'embauche voire au maintien de travailleurs âgés
- Analyse des dispositions relatives aux travailleurs âgés contenues dans les conventions collectives (p. ex. congé supplémentaire, modalités de résiliation du contrat, primes,...)

L'ORPE est par ailleurs impliqué dans le suivi d'une étude commandée par la Ministre de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse et Ministre de la Promotion Féminine et par les Ministre du Travail et de l'Emploi sur l'évaluation des effets du congé parental sur l'emploi, l'égalité des chances et la vie de famille.

1.4.4. Conventions de coopération signées par le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle

Au cours de l'année 2001, 9 formations complémentaires qualifiantes ont été mises au point pour les besoins spécifiques d'entreprises et en étroite collaboration avec elles en vue de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle de demandeurs d'emploi inscrits à l'Administration de l'Emploi.

95 candidats ont été retenus par les responsables pour participer aux formations visées.

78 candidats ont effectivement commencé les mesures qualifiantes et leur situation au 31 décembre 2001 se présente comme suit :

- 11 travaillent dans l'entreprise formatrice ;
- 13 poursuivent une mesure dans le cadre du stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice ;
- 9 poursuivent une mesure dans le cadre du stage de réinsertion professionnelle auprès de l'entreprise formatrice ;
- 3 poursuivent une mesure dans le cadre du C.A.T. auprès de l'entreprise formatrice ;

- 11 ont trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur ;
- 6 poursuivent une mesure dans le cadre du C.A.T. auprès d'un employeur du secteur public ;
- 1 poursuit une mesure dans le cadre du C.A.T. auprès d'un employeur du secteur privé ;
- 2 poursuivent une mesure de mise au travail dans le cadre du chômage ;
- 3 ont commencé une nouvelle formation ;

- 8 sont inscrits à l'Administration de l'Emploi ;
- 2 se trouvent dans une mesure spéciale ;
- 8 candidats ne sont enregistrés ni auprès de l'Administration de l'Emploi, ni auprès du Centre d'Affiliation de la Sécurité Sociale ;
- 1 a quitté le pays (E 303).

1.5. Préretraite

A) Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention avec le ministre du travail et de l'emploi	Code NACE	personnel concerné	durée de validité de la convention	date de la signature
1. BULL S.A.	71330	employés	01.04.01-31.12.02	26.03.2001
2. CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ	65121	employés	01.01.01-31.12.03	19.07.2000
3. DELPHI AUTOMOTIVE SYSTEMS .	73100	employés	01.06.00-31.12.02	11.05.2000
4. EUCOSIDER S.A.	51521	ouvriers + employés	01.01.01-31.12.03	18.12.2000
5. FIDUCIAIRE GENERALE DE LUXEMBOURG S.A.	74120	employés	01.01.01-31.12.03	31.07.2000
6. FOIRES INTERNATIONALES DE LUXEMBOURG S.A.	74841	ouvriers + employés	01.05.01-31.12.02	09.04.2001
7. HOTEL ROYAL S.A.	55110	employés	01.12.00-31.12.01	06.10.2000
8. IMPRIMERIE CENTRALE S.A.	22220	ouvriers + employés	01.01.01-31.12.03	04.12.2000
9. LCGB	91200	employés	01.01.01-30.11.02	21.11.2000
10. PHOENIX CONTACT S.à r.l.	51430	employés	01.06.01-31.12.01	02.05.2001
11. PriceWaterHouseCoopers S.à r.l.	74120	employés	01.08.01-31.12.01	19.07.2001
11. SAINT-PAUL LUXEMBOURG S.A.	22120	ouvriers	01.01.01-31.12.01	12.09.2000
12. SCHINDLER S.à r.l.	45310	ouvriers + employés	01.02.01-31.12.01	30.01.2001

B) Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité suivant avenant à la convention collective de travail	Code NACE	personnel concerné	Date de la signature
1. Administration communale Hespérange	75112	ouvriers	29 octobre 2001
2. AGEDOC/AGEDESSE a.s.b.l.	80210	employés	12 mars 2001
3. CIMENTS LUXEMBOURGEOIS S.A.	26510	ouvriers	14 février 2001
4. COURTHEOUX S.A.	51392	ouvriers + employés	16 juillet 2001
5. GOODYEAR S.A.	73100	ouvriers + employés	février 2001
GOODYEAR LUXEMBOURG TIRES	25110	employés	février 2001
6. GROUPE MATCH	52110	ouvriers + employés	11 janvier 2001
7. INTERMOSELLE S.à r.l.	26510	ouvriers	14 février 2001
8. LUXPORT S.A.	63110	ouvriers	1 ^{er} mars 2001
9. MORGANITE LUXEMBOURG S.A.	26820	ouvriers	3 juillet 2001
10. SAI AUTOMOTIVE SILUX S.A.	17510	ouvriers + employés	2 août 2001
11. SIEMENS S.A.	51650	ouvriers + employés	18 janvier 2001
12. SOLEM S.A.	17400	ouvriers	11 juin 2001
13. SUPERCONFEX LUXEMBOURG S.A.	52421	employés	3 avril 2001
14. Domaines de VINSMOSELLE	15931	ouvriers	28 mai 2001

Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-ajustement par convention avec le ministre du travail et de l'emploi	Code NACE	durée de validité de la convention	date de la signature
1. ATELIERS ELECTRIQUES WALFERDANGE SA	51650	01.01.01 - 31.12.01	9 janvier 2001
2. BALLONE S.à r.l., Dudelange	92720	01.02.01 - 31.12.01	2 février 2001
3. DUPONT DE NEMOURS SA	25210	01.01.01 - 31.12.01	14 novembre 2000
4. GETEC LUXEMBOURG SA	24520	01.05.01 - 31.12.01	29 juin 2001
5. GOODYEAR SA + GOODYEAR LUXEMBOURG TIRES SA	73100 25110	01.03.01 - 31.12.02	27 février 2001
6. ITALCAR SA	50103	01.05.01 - 31.12.01	29 juin 2001
7. PREBON YAMANE SA	67121	01.01.01 – 31.12.01	12 décembre 2000
8. SOTRALENZ LUXEMBOURG SA	28110	01.04.01 – 31.12.01	9 avril 2001
9. TYCO ELECTRONICS SA	31200	01.04.01 – 31.12.01	29 juin 2001
10. VILLEROY & BOCH S.à r.l.	26212	01.01.01 – 31.12.01	6 novembre 2000
11. W.S.A. S.à r.l.	63120	01.01.01 – 31.12.01	2 mai 2000
12. PAUL WURTH SA	74202	01.07.00 – 31.12.01	12 avril 2000
13. XEROX N.V. SA	71330	01.01.01 – 31.12.01	4 décembre 2000

1.6. Permis de travail

Il résulte du tableau ci-après que durant la période du 1er janvier au 31 décembre 2001, le Ministère du Travail et de l'Emploi a délivré 5.225 autorisations de travail individuelles [2000 : 4.809 - 1999 : 4.381]. Ces 5.225 autorisations se rapportaient à 4.501 salariés [2000 : 4.038 salariés - 1999 : 3.715]. La différence entre le nombre de permis de travail délivrés et le nombre de personnes concernées s'explique par le fait qu'un même salarié peut avoir obtenu plusieurs autorisations au cours de la période de référence soit en raison de relations de travail multiples, soit en raison d'un changement d'employeur.

Aux 5.225 autorisations individuelles, il y a lieu d'ajouter 747 autorisations délivrées pour les vendanges à des ressortissants polonais selon une procédure simplifiée [2000 : 505 - 1999 : 767].

Tableau I / 1
Permis de travail et refus d'autorisation de travail délivrés durant la période du 01.01.2001 au 31.12.2001
(Nombre de décisions et de travailleurs concernés par grandes régions)

	TYPES DE DECISION											TOTAL		
	PERMIS A I validité: I max. 1 an	PERMIS B I validité: I 4 ans	PERMIS C I validité: I illimitée	STAGIAIRES	AUT. TEMP. I validité: I max. 6 mois	REFUGIES	APPRENTIS	ARTISTES	REFUS					
INAT. INCONNUE	50	61	13	18	0	0	1	0	0	0	5	6	82	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	45	59	14	20	0	0	1	0	0	0	5	6	76	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	463	52	147	129	29	3	19	0	0	0	112	12	899	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	372	50	126	116	22	1	18	0	0	0	97	13	751	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	88	54	37	23	6	3	0	0	0	0	10	6	163	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	71	51	31	21	14	4	2	0	0	0	18	5	138	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	215	61	58	45	14	4	2	0	0	0	18	5	352	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	195	61	56	44	13	3	1	0	0	0	12	3	321	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	44	71	5	8	5	6	3	0	0	0	0	0	62	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	34	68	5	5	3	3	3	0	0	0	0	0	50	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	28	47	10	10	3	12	2	0	0	0	3	5	60	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	21	40	14	13	3	12	2	0	0	0	3	5	53	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	41	44	23	8	3	3	1	0	0	0	17	18	93	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	38	43	22	8	3	7	1	0	0	0	31	17	89	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	214	45	128	91	14	2	1	0	0	0	0	0	479	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	193	45	115	82	14	0	1	0	0	0	0	27	432	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	1.268	54	493	444	146	5	65	2	0	0	22	16	2.881	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	41	48	23	16	4	4	0	0	0	0	0	1	85	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	39	48	22	16	4	4	0	0	0	0	0	1	82	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	16	47	12	3	0	0	0	0	0	0	3	8	34	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	15	45	12	3	0	3	0	0	0	0	0	3	33	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	14	40	7	20	1	2	0	0	0	0	5	17	35	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	13	39	7	34	1	0	0	0	0	0	0	6	33	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	2.756	53	868	847	225	4	94	1	0	0	22	16	5.225	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	2.304	51	770	769	17	4	83	1	0	0	345	7	4.501	100
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I

Explications :	Nombre de décisions prises	Durant la période d'observation, une même personne a pu avoir obtenu plusieurs autorisations/refus soit en raison de changements successifs d'employeur, soit en raison de l'existence de multiples relations de travail à temps partiel
	Nombre de personnes concernées	Soit il s'agit de travailleurs sans nationalité, soit après la prise de décision, les informations sur la nationalité du travailleur ont été modifiées et la nationalité actuelle est inconnue
	NAT. INCONNUE	Après la prise de décision, le travailleur a obtenu la nationalité d'un des 18 Etats de l'Espace Economique Européen
	NAT. ACT. DISPENSEES	

Classification des pays par grandes régions	AFRIQUE	AFRIQUE DU SUD, ALGERIE, ANGOLA, BENIN, BOTSWANA, BURKINA FASO, BURUNDI, CAMEROUN, CAP VERT, COTE D'IVOIRE, CONGO (REP.), CONGO (REP. DEMOCRATIQUE), EGYPTE, ETHIOPIE, GABON, GAMBIE, GHANA, GUINEE, GUINEE-BISSAU, KENYA, LESOTHO, LIBERIA, LIBYE, MALI, MALIGASIE (MADAGASKAR), MAROC, MAURICE (ILE), MAURITANIE, MOZAMBIQUE, NIGER, NIGERIA, OUGANDA, REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE, RWANDA, SENEGAL, TANZANIE, TCHAD, TOGO, TUNESIE, SIERRA LEONE, SOMALIE, SUDAN, SWAZILAND, SEYCHELLES, ZAMBIE, ZIMBABWE
	AMERIQUE LATINE	ARGENTINE, BOLIVIE, BRESIL, CHILI, COLOMBIE, COSTA RICA, EQUATEUR, GUATEMALA, GUYANE, HONDURAS, MEXIQUE, NICARAGUA, PANAMA, PEROU, EL SALVADOR, URUGAY, VENEZUELA, EQUATEUR, PARAGUAY, SURINAM
	AMERIQUE DU NORD	ETATS-UNIS, Canada
	ANTILLES	BAHAMAS, JAMAIQUE, HAITI, TRINITE TOBAGO, REPUBLIQUE DOMINICAINE, CUBA, BARBADE, DOMINICA
	ASIE MERIDIIONALE	SRI LANKA, INDE, PAKISTAN, NEPAL, BANGLADESH
	ASIE OCCIDENTALE	AFGHANISTAN, ARMENIE, ARABIE SAOUDITE, AZERBAIDJAN, BAHREIN, IRAK, IRAN, ISRAEL, KOWEIT, LIBAN, KAZAKHSTAN, OUZBEKISTAN, OMAN, QATAR, TURQUIE, YEMEN, JORDANIE, SYRIE
	ASIE ORIENTALE	HONG KONG, JAPON, COREE DU SUD, PHILIPPINES, CAMBODGE, TAIWAN, INDONESIE, SINGAPUR, THAILANDE, CHINE, VIETNAM, MALAISIE
	EUROPE DE L'EST	ALBANIE, BULGARIE, BOSNIE-HERZEGOVINE, BELARUS, CROATIE, GEORGIE, REPUBLIQUE TCHÈQUE, LETTONIE, ESTONIE, LITUANIE, HONGRIE, MACEDONIE, MOLDAVA, POLOGNE, ROUMANIE, RUSSIE, SLOVAQUIE, SLOVENIE, TCHECOSLOVAQUIE,
	EUROPE AUTRES PAYS	UKRAINE, YOUGOSLAVIE
	OCEANIE	CHYPRE, MALTE, MONACO, SUISSE AUSTRALIE, NOUVELLE ZELANDE, ILES FIJI, TONGA

1.7. Cellule de régularisation des sans-papiers

Au cours des dernières années, plusieurs milliers de personnes, provenant essentiellement de la région des Balkans, ont demandé l'asile politique aux autorités luxembourgeoises. Le droit à l'asile étant considéré comme droit fondamental de toute personne persécutée, ces personnes requièrent, dès leur arrivée au Luxembourg, l'accueil et la protection prévus par la Convention de Genève. Toutefois, il convient d'éviter que la procédure d'asile devienne un moyen pour contourner les règles relatives à l'immigration.

Par ailleurs, il a été constaté que bon nombre de personnes provenant d'un Etat non membre de l'Union Européenne se trouvaient en situation illégale au Grand-Duché, dans certains cas depuis plusieurs années.

Face à cette situation, le Gouvernement a décidé de régulariser la situation de certaines catégories de personnes, cette régularisation devant se faire dans le cadre de la loi modifiée du 28 mars 1972 concernant 1. l'entrée et le séjour des étrangers ; 2. le contrôle médical des étrangers ; 3. l'emploi de la main d'œuvre étrangère. La régularisation était censé toucher

1. en ce qui concerne les demandeurs d'asile :
 - a) les personnes en cours de procédure ou déboutées entrées au Luxembourg avant le 1^{er} juillet 1998
 - b) les personnes en cours de procédure ou déboutées faisant partie d'une minorité ethnique, ayant résidé au Kosovo au moment du conflit armé de 1999 et entrées au Luxembourg avant le 1^{er} janvier 2000.
2. en ce qui concerne les « sans papiers » :
 - a) les personnes ayant résidé et travaillé de façon continue au Grand-Duché de Luxembourg depuis le 1^{er} janvier 2000 et affiliées depuis cette date à la sécurité sociale luxembourgeoise
 - b) les personnes ayant résidé et travaillé de façon continue au Grand-Duché de Luxembourg depuis le 1^{er} janvier 2000 sans être affiliées à la sécurité sociale luxembourgeoise
 - c) les personnes entrées au Grand-Duché avant le 1^{er} juillet 1998 et y ayant résidé sans interruption
 - d) les personnes ayant résidé depuis le 1^{er} janvier 2000 au Grand-Duché de Luxembourg, atteintes d'une maladie d'une gravité exceptionnelle ne leur permettant pas de retourner, endéans un an, dans leur pays d'origine ou dans un autre pays dans lequel elles seraient autorisées à séjourner
 - e) les personnes ayant résidé depuis le 1^{er} janvier 2000 au Grand-Duché de Luxembourg, père ou mère d'un enfant vivant au Luxembourg et détenteur d'une carte d'identité d'étranger
 - f) les personnes ayant résidé depuis le 1^{er} janvier 2000 au Grand-Duché de Luxembourg, enfant majeur d'une personne détentrice d'une carte d'identité d'étranger
 - g) les personnes ayant résidé depuis le 1^{er} janvier 2000 au Grand-Duché de Luxembourg, descendantes ou ascendantes directes d'un citoyen luxembourgeois,

sous condition de pouvoir justifier, dans un délai fixé, d'un revenu adéquat provenant d'un travail salarié exercé auprès d'un employeur légalement établi au Grand-Duché ainsi que d'un logement non subventionné par les autorités publiques.

La même décision gouvernementale prévoyait que les personnes ne remplissant pas les conditions requises ou susceptibles de compromettre l'ordre et la sécurité publics seraient obligés de quitter le territoire luxembourgeois dans un bref délai.

Pour se donner les moyens de procéder à la régularisation envisagée, le Gouvernement a décidé de créer le Service Commun du Ministère du Travail et de l'Emploi, du Ministère de la Justice et du Ministère de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse, devant faire fonction de « cellule de régularisation des sans-papiers ».

Ce service est composé de fonctionnaires et d'employés des trois ministères concernés, ainsi que de dix employés engagés à cet effet pour la durée d'un an. Il fonctionne en collaboration avec la Police Judiciaire.

Le Service Commun a commencé son travail le 2 mai 2001, les guichets étant ouverts depuis le 15 mai 2001, au 5, rue Guillaume Kroll, Luxembourg.

Le délai prévu pour le dépôt de la demande se situait entre le 15 mai et le 13 juillet 2001 (15 octobre pour les demandeurs d'asile concernés par la mesure).

Au 20 février 2002, le bilan se présente comme suit :

TOTAL		
Dossiers présentés	1.566	
Personnes concernées	2.857	
REFUS :		
Dossiers :	124	(7,92%)
Personnes concernées	238	(8,33%)
PERMIS DE TRAVAIL ETABLIS :	:	
Dossiers	661	(42,21%)
Personnes concernées	1.124	(39,34%)
DOSSIERS TRANSMIS AU MINISTERE DE LA JUSTICE POUR DECISION :		
Dossiers :	78	(4,98%)
Personnes concernées	187	(6,55%)
DECISIONS PROVISOIRES		
Dossiers :	74	(4,73%)
Personnes concernées	91	(3,19%)
PERMIS DE TRAVAIL PROVISOIRES :		
Dossiers :	4	(0,26%)
Personnes concernées	4	(0,14%)
DOSSIERS CLOTURES :		
Dossiers :	863	(55,11%)
Personnes concernées	1.549	(54,22%)
En ajoutant décisions provisoires + permis de travail provisoires :		
Dossiers clôturés :	941	(60,09%)
Personnes concernées:	1.644	(57,54%)
Passeports remis	2.165	(75,78%)
Passeports inconnus	692	(24,22%)

EN COURS		
<i>Dossiers :</i>	625	(39,91%)
<i>Personnes concernées:</i>	1.213	(42,46%)

Nationalités représentées :

Pays	Personnes
Yougoslavie	2011
Cap Vert	177
Albanie	73
République Populaire de Chine	65
Bosnie-Herzégovine	64
Algérie	42
Pologne	41
Brésil	39
Macédoine	38
Maroc	19
Tunisie	18
Ecuador	14
Pérou	12
USA	11
Russie	11
Philippines	9
République tchèque	9
Suisse	8
Hongrie	8
Slovaquie	8
Roumanie	8
Croatie	6
Cameroun	6

Venezuela	5
Viet Nam	5
Thaïlande	5
Sénégal	4
Guinée-Bissau	4
Iran	4
Ukraine	4
Géorgie	4
Bulgarie	3
Ile Maurice	3
Argentine	3
Bangladesh	3
Turquie	3
République Dominicaine	3
République démocratique du Congo	3
Afrique du Sud	2
Rwanda	2
Estonie	2
Chili	2
Territoire britannique d'outre-mer	2
Belarus	2
Canada	2
Côte d'Ivoire	2
Ghana	2
Colombie	2
Guinée	2
Inde	2
Sao Tomé-et-Principe	1
Sierra Leone	1
Kenya	1

Angola	1
Australie	1
Cuba	1
Paraguay	1
Egypte	1
Jordanie	1
Mongolie	1
République congolaise	1
Pakistan	1
Chine (Taiwan)	1
Madagascar	1
Togo	1
Nouvelle-Zélande	1
<i>nationalité indéterminée</i>	64
Total :	2857

Les permis de travail établis dans le cadre de la régularisation se répartissent comme suit :

NACE	Secteur	Permis de travail
01	Agriculture, chasse, services annexes	27
02	Sylviculture, exploitation forestière, services annexes	2
15	Industries alimentaires	19
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	1
22	Edition, imprimerie, reproduction	1
24	Industrie chimique	1
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	1
28	Travail des métaux	8
29	Fabrication de machines et équipements	1
36	Fabrication de meubles, industries diverses	1
37	Récupération	2
45	Construction	160
50	Commerce et réparation automobile	13
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	23
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	41
55	Hôtels et restauration	170
60	Transports terrestres	14
62	Transports aériens	1
64	Postes et télécommunications	2
65	Intermédiation financière	5
66	Assurance	1
67	Auxiliaires financiers et d'assurance	1
70	Activités immobilières	6
72	Activités informatiques	1
74	Services fournis principalement aux entreprises	76
75	Administration publique	14
80	Education	2
85	Santé et action sociale	20
90	Assainissement, voirie et gestion de déchets	2
91	Activités associatives	1
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	5
93	Services personnels	6
95	Services domestiques	59
	Total :	687

La différence entre la rubrique « permis de travail établis » et la répartition ci-dessus s'explique par le fait que certains titulaires bénéficient de 2 ou plusieurs permis de travail (travail à temps partiel).

1.8. Fonds pour l'emploi

FONDS POUR L'EMPLOI 2001 Recettes perçues (en Euro) Date : 12 mars 2002	
	Montant
A. Alimentation courante	
Contribution sociale prélevée sur les carburants	58.963.131,16
Impôts de solidarité:	
a) collectivités:	42.844.207,89
b) personnes physiques:	35.120.192,11
TOTAL A :	136.927.531,16
B. Remboursements de dépenses	
Remboursements des comptes extraordinaires:	
- chômage complet :	436.986,56
- chômage partiel :	1.510,91
- chômage intempéries + chômage accidentel ou technique involontaire	157.631,87
- stages d'insertion	326.860,18
- stages de réinsertion professionnelle	13.143,93
- complément CAT + stages d'insertion	3.759,93
- complément apprentissage pour adultes	39.894,40
- préretraite	54.656,75
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées :	367.301,00
Aides CECA (Aides traditionnelles 1997 + Volet social 1995)	1.802.500,00
Remboursements solde faillites	233.464,09
Stages d'insertion - remboursements des employeurs	1.939.879,52
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs	466.278,92
Versements des Caisses de pension en application de l'art. 28bis de la loi sur la préretraite	24.320.833,71
Préretraite entreprises en liquidation - participation employeur	74.368,06
TOTAL B :	30.239.069,83
C. Avances de l'Etat	27.500.000,00
TOTAL GENERAL	194.666.600,99

FONDS POUR L'EMPLOI 2001	
DEPENSES	
(unité: euro)	
Situation fin février 2002	
I. DEPENSES GENERALES	Dépenses ordonnancées
A. Indemnités de chômage (paiements aux comptables extraordinaires)	
1. Chômage complet	42.340.214,04
2. Chômage partiel	247.893,52
3. Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire	2.231.041,72
Sous-total A:	44.819.149,28
B. Chômage des jeunes	
1. Stages d'insertion (paiements au comptable extraordinaire)	3.476.359,64
2. Complément à l'indemnité pour stagiaires (paiements au comptable extraordinaire)	74.368,06
3. Contrats de mise au travail temporaire:	
- Etat:	6.533.321,26
- Autres: (communes, établissements publics etc.)	2.252.619,59
- Secteur privé	1.477.505,93
4. Indemnités et primes d'apprentissage (art. 31(II) de la loi du 22 décembre 2000 concernant le budget de l'Etat pour 2001)	1.997,98
Sous-total B:	13.816.172,46
C. Actions en faveur de l'emploi	
C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire	
1. Stages de réinsertion professionnelle (paiements au comp.ext.)	1.016.363,44
2. Détachement de main-d'oeuvre à l'Adm. de l'emploi - sidérurgie	923.982,50
3. Détachement de main-d'oeuvre à l'Adm. de l'emploi - autres	929.638,78
4. Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	4.665.132,68
5. Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	64.510,53
6. Aides à la mobilité géographique	101.028,73
7. Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	1.102.610,09
8. Aides au réemploi (hors sidérurgie)	6.639.732,75
9. Service national d'action sociale: mise au travail	35.903,45
10. Mise au travail de chômeurs indemnisés - frais accessoires	1.322,46
11. Travaux extraordinaires d'intérêt général (W.S.A.)	2.645.578,74
12. Prêretraite (hors sidérurgie)	18.997.549,29
13. Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	25.629.500,74
14. Frais d'informatique	8.409,79
15. Mémoires d'honoraires (contentieux, art. 14. etc.)	169.305,89
16. Pool des chargés d'ass. à la direction dans le post-primaire	2.862.028,71
17. Objectif Plein Emploi	6.569.178,39
18. Forum pour l'emploi	1.735.254,67
19. Proactif	3.222.615,81
20. Pactes territoriaux pour l'emploi	189.435,92
Sous-total C.1.:	77.509.083,36

C.2. Dépenses avec cofinancement communautaire	Dépenses ordonnancées
1. Assistance à l'emploi des travailleurs handicapés	5.162,95
2. Assesment Center (Service national d'action sociale)	95.330,90
3. Assistance technique ADAPT (7/00-6/01)	4.992,20
4. Assistance technique objectif 3	147.623,92
5. Plateforme Innosertion CRP-HT	124.885,35
6. Parent CRP-HT	97.284,05
7. Check-up CRP-HT	173.279,64
8. Moien Ondine	170.999,43
9. Relais socioculturels Coopérations Wiltz	265.625,53
10. Formation à l'emploi adapté - Ligue HMC	698.599,15
11. Forward - Interactions	157.710,31
12. Formations - Fondation Kräizbiereg	717.027,05
13. Centre d'insertion prof. - femmes en détresse	614.138,71
14. Projets de coopération: Aide Cabinet médical	60.085,96
Sous-total C.2.:	3.332.745,15
Sous-total C.:	80.841.828,51
D. Section spéciale (Formation)	
1. Aides et primes de promotion d'apprentissage	7.342.131,45
2. Complément apprentissage pour adultes (paiements au comptable extraordinaire)	247.893,52
3. Frais des cours de formation (Art. 3 PAN)	6.277,82
4. Initiation polyvalente pour jeunes	892.832,40
5. Initiation polyvalente pour adultes	85.091,83
6. Suivi des programmes de formation	78.992,39
7. Formation en soudure	214.346,73
8. Formation location vélos	74.266,80
9. Formation agent de fabrication	68.739,21
10. Projets de coopération	
10.1. Employés de maison	330,59
10.2. bureautique	21.144,08
10.3 OPE + Proactif	2.666,81
10.4. Formation relais socio-culturels	2.320,30
10.5. COLABOR - de grénge Kuerf	8.639,89
10.6. métiers supermarché Match	24.753,64
10.7. Agent de sécurité	17.819,90
11. Initiation bureautique	423.346,12
12. Initiation restauration services	195.585,79
13. Initiation écologie	78.345,72
14. Initiation services aux personnes âgées	48.981,24
15. Initiation peinture	118.489,55
16. Initiation retouches couture	62.702,79
17. Initiation électricité	97.034,16
18. Initiation chauffage sanitaire	45.219,07
19. Formations Chapitre III/5 - tripartite:	
19.1. Panelux	17.036,25
19.2. Intertech	7.324,75
19.3. Informatique	90.928,42
19.4. IFBL	37.342,08

19.5. Génie civil	2.321,45
19.6. Arbed: agent de fabrication	61.270,51
19.7. Luxair	4.475,52
20. Remboursements frais d'inscription pour formations	996,54
21. Formation d'insertion étudiants/universitaires (Ch. Commerce)	16.360,97
22. Action de formation complémentaire - secteur commerce	122.361,82
23. Formations CRP Gabriel Lippmann (différence de prix pour DE)	1.378,79
24. Formation complémentaire sociétés du secteur BTP	29.427,91
25. Formation complémentaire Turn Page & Wise	25.347,11
Sous-total D:	10.574.523,92
Total I.:	150.051.674,17
II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE	
1. Travaux extraordinaires	420.926,80
2. Indemnités de réemploi	129.213,12
3. Préretraite	36.270.312,04
Total II.:	36.820.451,96
TOTAL GENERAL :	186.872.126,13

1.9. Fonds social européen : objectif 3 + Equal

Le Ministère du Travail et de l'Emploi gère le Document unique de programmation (DOCUP) au titre de l'objectif 3 qui consiste à soutenir l'adaptation et la modernisation des politiques et systèmes d'éducation, de formation et d'emploi ainsi que le Programme d'initiative communautaire (PIC) EQUAL visant à expérimenter de nouveaux moyens de lutter contre les discriminations et les inégalités sur le marché du travail.

1.9.1 DOCUP 2000-2006 au titre de l'objectif 3

Le FSE intervient avec 39,45 millions d'Euro dans le financement du programme.

(pm) Quatre axes prioritaires ont été retenus :

Axe 1 : Prévention du chômage et politiques actives de l'emploi

L'axe 1 concerne les politiques actives de l'emploi. A l'aide des mesures réalisées sous cet axe on s'adresse aux salariés âgés et aux salariés menacés d'entrer dans des régimes passifs, aux chômeurs ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu minimum garanti. Il s'agira de lutter contre le chômage avec des outils actifs comme la formation professionnelle et de prévenir le chômage et l'entrée dans un des régimes passifs.

28 % du budget sont prévus pour les réalisations de cet axe.

Axe 2 : Intégration sociale et égalité des chances pour tous

L'axe 2 concerne la lutte en faveur de l'inclusion sociale. Sont visées les personnes victimes d'un handicap (physique, psychique, mental, sensoriel, psychosocial) ou des personnes qui en raison de sérieux problèmes sont marginalisées sur le marché de l'emploi. Pour ces groupes-cible, des efforts supplémentaires doivent être faits, les parcours d'insertion doivent être conçus comme un processus dynamique de sauvetage de très longue durée. De nombreux usagers ne seront pas à même de réintégrer le secteur non protégé de sorte qu'il faudrait faire des efforts supplémentaires afin d'orienter un maximum de personnes handicapées vers les entreprises concurrentielles ou le secteur public.

35 % du budget sont prévus pour les réalisations de cet axe.

Axe 3 : Life-long learning, esprit d'entreprise et amélioration/adaptabilité d'un salariat qualifié

L'axe 3 s'adresse aux salariés individuels souhaitant à poursuivre leur scolarité/formation professionnelle ainsi qu'aux salariés d'entreprises toujours dans l'optique d'un maintien et d'une amélioration du personnel et en particulier, d'assurer leur compétence et adaptabilité aux conditions de la société de l'information.

30 % du budget sont prévus pour les réalisations de cet axe

Axe 4 : Egalité des chances pour femmes/hommes

- L'axe 4, « égalité des chances » concerne des actions spécifiques destinées aux femmes. Comme au Luxembourg des actions spécifiques sont toujours destinées au sexe sous représenté dans certains domaines on s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Rappelant qu'une des faiblesses du Luxembourg est celle de la participation des femmes au marché de l'emploi.

5 % du budget sont prévus pour les réalisations de cet axe.

L'axe 5 concerne l'assistance technique et les évaluations.

2 % du budget sont prévus pour les réalisations de cet axe.

En 2000, le comité de sélection à composition tripartite a retenu 49 projets qui couvrent la majorité des mesures prévues par le DOCUP.

Dans un souci de complémentarité, un appel à candidatures lancé au mois d'octobre 2001 dans la presse luxembourgeoise s'est adressé de manière prioritaire aux mesures du DOCUP 2000-2006 qui n'étaient pas encore couvertes, à savoir :

Axe 3 : Life long learning et promotion d'un salariat qualifié

Mesure 5 : Egalité des chances et

Axe 4 : Egalité des chances

Mesure 2 : Faciliter l'activité professionnelle des femmes par des structures de garde d'enfants

Suite à deux réunions au mois de décembre 2001, le comité de sélection tripartite a retenu cinq projets supplémentaires, à savoir

- Projet «BI-TRAIN» du CNFPC Ettelbruck
- Projet «Formation sectorielle Bâtiment et Travaux Publics» de la Fédération des Entreprises luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil et du Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et du Génie Civil
- Projet «MOIEN »de Madame Jacqueline Weber-Messerich agissant sous la dénomination de Melusina Conseil
- Projet «TETRAFORM »du SITEC, Service de formation du CRP Henri Tudor et
- Projet « Maison Etape » Maison d'accueil et de formation du Service de Placement Familial (EGCA asbl).

1.9.2. PIC EQUAL

Vu la dimension du pays et vu les fonds accordés au Luxembourg, le PIC EQUAL du Luxembourg se limite réalisation d'actions cofinancées pour seulement 2 priorités, à savoir

1. l'exclusion sociale touchant à la toxicomanie, à la délinquance, à l'absence de domicile fixe et à d'autres phénomènes qui concernent les chômeurs/demandeurs d'emploi extrêmement éloignés du marché de l'emploi
2. faciliter la conciliation entre vie professionnelle et familiale, toujours en vue d'une réintégration professionnelle destinées aux femmes et aux hommes

Vient s'y ajouter l'axe V obligatoirement présent dans l'ensemble des pays de l'Union européenne qui porte sur les aides à l'intégration des demandeurs d'asile. Le Luxembourg a choisi le thème d'augmenter l'employabilité des demandeurs d'asile dans une optique de retour et, le cas échéant, d'intégration définitive au Luxembourg.

Les principes-clé de l'initiative Equal sont

- le partenariat: réunir, sur base géographique ou sectorielle, des acteurs clés au sein de Partenariats de développement(PDD) autour d'activités stratégiques de lutte contre des discriminations et inégalités ;
- l'approche thématique: concentrer les actions sur base thématique en s'inscrivant dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi ;
- l'innovation: explorer et tester, dans les politiques de l'emploi et de la formation, des approches innovantes, en termes d'objectifs pour suivis, de méthodes utilisées ou de systèmes de mise en œuvre ;
- l'empowerment (participation active): renforcer de la capacité d'action de tous les acteurs concernés, y compris des bénéficiaires, en les associant sur un pied d'égalité ;
- la transnationalité: associer au-delà des frontières les PDD entre eux et les autorités nationales dans une volonté d'apprentissage mutuel et de coopération productive ;
- la diffusion et l'intégration dans les politiques: générer et valider des solutions nouvelles afin d'intégrer les meilleures pratiques dans les politiques de l'emploi et de l'inclusion sociale.

Le plan financier en millions € prévoit pour la période totale allant jusqu'à 2006 la mise à disposition de fonds de la part du Fonds Social Européen pour le PIC EQUAL au Luxembourg:

1. Pour l'axe prioritaire I, Capacité d'insertion professionnelle exclusion : 2,2 millions € (50 % de l'intervention globale)
2. Pour l'axe prioritaire IV : Egalité des chances : 1,408 millions € (32 % de l'intervention globale)
3. Pour l'axe prioritaire V : Demandeurs d'asile : 0,572 millions € (13% de l'intervention globale)
4. Pour l'assistance technique : 0,220 millions € (5% de l'intervention globale)

En fonction des critères d'éligibilité retenus, le comité de sélection à composition tripartite a retenu pour l'action 1 de Equal, qui se déroule du 15 novembre 2001 au 15 mai 2002, les partenariats de développement suivants :

3 pour l'axe prioritaire I :

- Projet 1 : Réinsertion économique et sociale par l'éducation et le travail de détenus des Centres Pénitentiaires du Luxembourg : EQUAL-RESET.
- Projet 2 : Plaque Tournante de DISKUS A.S.B.L pour le groupe-cible des sans-abri, toxicomanes, demandeurs d'asile et ex-détenus.
- Projet 3 : Action de préparation aux mesures de formation et de réinsertion professionnelle de personnes en situation d'exclusion et de marginalisation extrême de PRO-ACTIF A.S.B.L. pour le groupe-cible des toxicomanes et des sans-abri.

Les projets 2 et 3 ont été invités de présenter un PDD commun, faute de quoi le comité de sélection devra procéder à sélectionner un seul des deux projets pour l'action 2 de Equal.

1 pour l'axe prioritaire IV :

- Projet « Formation et qualification de gardiennes de jour & Modes de garde flexible et décentralisée FOGAFLEX » de la Confédération CARITAS et de l'AFP avec comme groupe-cible les gardiennes de jour et les femmes rentrantes.

1 pour l'axe prioritaire V :

- Projet « Franchir les obstacles de ASTI Asbl s'adressant aux demandeurs d'asile.

1.9.3. Règles de gestion communes

Sur proposition du Comité de sélection, l'Autorité de gestion des programmes, assurée par la Cellule emploi du Ministère du Travail et de l'Emploi, agréé un bénéficiaire final pour un projet spécifique auquel elle attribue un montant d'intervention FSE. Chaque projet nécessite un cofinancement public national obligatoire.

L'autorité de gestion subordonne l'attribution de l'aide à la conclusion d'une convention entre le bénéficiaire final et le Ministre du Travail et de l'Emploi.

Cette convention explicitant les droits et devoirs des bénéficiaires finals se base sur un guide de l'utilisateur reprenant une section administrative, une section financière et une section réservée à la base de données des indicateurs et la base de données financière, base de données créée par voie de règlement grand-ducal.

Le guide de l'utilisateur avec ses trois sections est basé sur la réglementation communautaire en vigueur.

Les bénéficiaires finals sont invités régulièrement d'assister à des réunions d'encadrement avec l'Autorité de Gestion et l'assistance technique. Ces réunions ont comme but la formation dans l'utilisation des bases de données et la guidance administrative et financière dans la gestion des projets retenus.

Toute question généralement quelconque pouvant surgir dans l'exécution des projets, nécessite impérativement la forme écrite. L'Autorité de gestion reçoit les questions et y répond par écrit. Si la question et la réponse y relative sont d'ordre général, elles sont « anonymisées » et mis dans le guide de l'utilisateur à la rubrique afférente.

Afin de garantir un traitement équitable de tous les bénéficiaires finals, et des promoteurs potentiels lors d'appels à candidature publics dans la presse luxembourgeoise, le guide de l'utilisateur, tout comme les documents ci-après ont été mis sur la page WEB du Ministère du Travail et de l'Emploi au site : www.mt.etat.lu :

- Le DOCUP objectif 3 du FSE
- Le complément de programmation FSE
- Le guide de l'utilisateur
- Le résumé du PIC EQUAL
- Le PIC EQUAL
- Une fiche de candidature pour les promoteurs potentiels de projets

Le suivi des projets se fait moyennant une base de données des indicateurs de suivi et une base de données financière, installées auprès des bénéficiaires finaux, qui récoltent les informations au fur et à mesure de la mise en œuvre de l'action.

2. Politique sociale européenne

En matière de politique sociale et d'emploi européennes, l'année 2001 a connu des développements qui s'inspiraient en grande partie des avancées extrêmement ambitieuses réalisées en 2000 – et qui figuraient notamment dans les conclusions du Sommet de Lisbonne (mars 2000) et à l'intérieur de l'Agenda social adopté par les Chefs d'Etat et de gouvernement en décembre à Nice.

Les deux Présidences qui se sont succédées au cours des 12 mois de cette année 2001 - à savoir la Présidence suédoise pendant le premier semestre et la Présidence belge au cours de la deuxième moitié de l'année - ont donc concentré l'essentiel de leurs travaux à la mise en œuvre des objectifs et des mandats politiques décidés quelques mois plus tôt sous Présidences portugaise et française.

Ainsi, la politique de l'emploi et des affaires sociales ne connut pas de « révolution majeure » en cette année 2001, ni de « tournant historique » dans le cheminement des affaires communautaires. Le Conseil Emploi & Affaires sociales prit soin de « mettre en musique » les réalisations politiques de l'année 2000.

Celles-ci étaient loin d'être négligeables. L'un des exemples les plus pertinents fut celui de l'avenir des régimes de pensions. Sur base des conclusions des Chefs d'Etat et de gouvernement à Lisbonne, les Ministres des Affaires sociales et leurs homologues de l'Economie et des Finances se penchèrent à de nombreuses reprises sur la question de savoir comment la problématique du financement et du maintien du rôle social des pensions pouvait être coordonnée au niveau communautaire.

Les travaux des deux différentes formations du Conseil débouchèrent en décembre sur un rapport détaillé soumis aux, puis entériné par les Chefs d'Etat et de gouvernement au Conseil européen de Laeken. Celui-ci appelle en particulier le recours à la méthode ouverte de coordination – telle qu'elle est connue depuis le Sommet de l'emploi de novembre 97 de Luxembourg – en matière de régimes de pension. Les Etats membres se sont ainsi engagés à coordonner, au niveau de la Communauté, leurs actions en vue de moderniser et de réformer les différentes dispositions en vigueur au niveau national.

2.1. Le Conseil européen de Stockholm (23 et 24 mars 2001)

Le Conseil européen de Stockholm en mars 2001 était le premier rendez-vous – 12 mois après le Sommet de Lisbonne - des Chefs d'Etat et de gouvernement réservé exclusivement à « l'Agenda économique et social ».

Dans la capitale suédoise, les Chefs d'Etat et de gouvernement ont fait le bilan de la situation économique et sociale de l'Union pour passer ensuite en revue les réalisations de la Communauté telles qu'elles furent entérinées par les différentes formations du Conseil depuis mars 2000.

En matière de politiques sociales et de politiques de l'emploi, les préoccupations majeures des Chefs d'Etat et de gouvernement se concentraient sur le thème des évolutions démographiques dans les Etats membres et les difficultés de financement des régimes de retraite à moyen terme. C'est ainsi que le Conseil européen de Stockholm mit un accent particulier sur le relèvement des taux d'emploi et la fixation d'objectifs intermédiaires de taux d'emploi, la mise en place de la « méthode ouverte de coordination en matière de pensions » et le sujet de la « qualité de l'emploi et du travail ».

Dans les conclusions du Conseil européen, les 15 Etats membres ont défini des orientations politiques sur ces 4 aspects de la manière suivante :

a) Les objectifs chiffrés (intermédiaires) en matière de taux d'emploi :

« Le Conseil européen :

- **est convenu de fixer des objectifs intermédiaires en matière de taux d'emploi que l'UE dans son ensemble devrait atteindre d'ici à janvier 2005, à savoir 67 % en général et 57 % pour les femmes; il invite en conséquence les États membres à envisager de définir, dans leur plan d'action national pour l'emploi, des objectifs intermédiaires de taux d'emploi, qui tiennent dûment compte de leur situation nationale et régionale respective;**
- **est convenu de se fixer pour l'horizon 2010 l'objectif de porter à 50 % le taux d'emploi moyen dans l'UE pour la catégorie d'âge, hommes et femmes confondus, de 55 à 64 ans;**
- *invite le Conseil et la Commission à lui présenter un rapport conjoint, pour sa réunion du printemps 2002, sur les moyens d'accroître le taux d'activité et de prolonger la vie active. Ils devraient, dans ce rapport, accorder une attention toute particulière aux moyens d'éliminer certains goulets d'étranglement sur le marché de l'emploi, de réduire l'économie informelle et de supprimer celles des dispositions des régimes fiscaux et de prévoyance qui découragent la recherche d'un emploi... ».*

b) *Le défi démographique*

« Le nombre de personnes retraitées va augmenter rapidement, tandis que la proportion de la population en âge de travailler commencera à diminuer d'ici à 2010. Il en résultera une pression importante sur les systèmes de prévoyance sociale, et plus particulièrement sur les régimes de retraite, de santé et de soins pour les personnes âgées. L'Union et les États membres agissent dès maintenant en définissant de

nouvelles orientations dans les secteurs ci-après. La prochaine décennie offre l'occasion de relever le défi démographique en rehaussant les taux d'emploi, en réduisant la dette publique et en adaptant les systèmes de protection sociale, y compris les régimes de retraite ».

c) Le recours à la méthode ouverte de coordination en matière de pensions

Le vieillissement de la population appelle des stratégies claires permettant d'assurer une couverture suffisante des systèmes de pension ainsi que des systèmes de soins de santé et de soins pour les personnes âgées tout en préservant la viabilité des finances publiques et la solidarité entre les générations. Il conviendrait, le cas échéant, d'exploiter pleinement les possibilités qu'offre la méthode ouverte de coordination, notamment en ce qui concerne les pensions, en tenant dûment compte du principe de subsidiarité. Ces stratégies seront facilitées par les efforts déployés parallèlement pour accroître la participation au marché du travail, la productivité et la mobilité.

Sur la base des travaux techniques entrepris au niveau des experts et compte tenu de tous les facteurs exposés ci-dessus, le Conseil européen :

- demande au Conseil de présenter, en temps utile pour le Conseil européen de Göteborg, les résultats de l'étude du Comité de la protection sociale qui tient compte des travaux actuellement réalisés par le Comité de politique économique sur la viabilité des systèmes de pensions*
- prend note de l'intention de la Commission de présenter une communication sur la qualité et la viabilité des pensions compte tenu de l'évolution démographique. Il charge le Comité de la protection sociale et le Comité de politique économique de préparer un rapport en vue du Conseil européen du printemps 2002. Un rapport sur l'état des travaux devrait être présenté d'ici à décembre 2001 ».*

d) La qualité de l'emploi

Rétablir le plein emploi signifie qu'il importe d'axer notre action sur une amélioration non seulement quantitative, mais également qualitative de l'emploi. Il convient de déployer des efforts accrus pour promouvoir un bon environnement de travail pour tous, y compris l'égalité des chances pour les personnes handicapées, l'égalité entre les hommes et les femmes, une organisation du travail satisfaisante et souple permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la santé et la sécurité sur le lieu de travail, la participation des travailleurs et la diversité dans la vie professionnelle.

A cette fin :

- les États membres et le Conseil, dans les limites de leurs compétences respectives, définiront des approches communes pour maintenir et améliorer la qualité de l'emploi qui devraient être inscrites parmi les objectifs généraux des lignes directrices pour l'emploi en 2002;*

- *le Conseil, en concertation avec la Commission, élaborera des indicateurs relatifs à la qualité de l'emploi, et précisera les indicateurs quantitatifs; il présentera les résultats de ces travaux en temps utile pour le Conseil européen de Laeken en 2001... ».*

2.2. Le Conseil européen de Göteborg (15 et 16 juin 2001)

Au Conseil européen de Göteborg, les Chefs d'Etat et de gouvernement réitérèrent leur volonté de réagir, au niveau communautaire, face aux problèmes posés par le vieillissement de la population sur la viabilité des régimes de retraite. De nouveau, la question du recours à la « méthode ouverte de coordination » se trouvait au cœur des débats.

Dans le même contexte, ils donnèrent en outre mandat aux Ministres compétents d'aborder les questions liées (au financement des) régimes de soins de santé et de préparer à cet effet un rapport pour le Sommet de printemps 2002.

2.3. Le Conseil européen de Laeken (14 et 15 décembre 2001)

En décembre – à la fin de la Présidence belge – les Chefs d'Etat et de gouvernement faisaient le bilan sur les travaux réalisés à l'intérieur des différentes formations ministérielles au cours de l'année 2001. En matière de politiques de l'emploi et de politiques sociales, ils approuvèrent les différents rapports sur le thème des pensions lié au problème du vieillissement des populations et demandèrent au Conseil d'adopter la « méthode ouverte de coordination » au domaine des soins de santé et des soins aux personnes âgées.

Parmi les dossiers directement rattachés à la politique sociale européenne, le Conseil entérina le « paquet emploi » (Rapport conjoint, lignes directrices et recommandations adressées aux Etats membres), prit note avec satisfaction de l'issue des négociations sur la directive « information/consultation des travailleurs au plan national » et donna son accord politique à l'extension des règles de coordination de sécurité sociale aux ressortissants de pays tiers.

2.4. Politiques de l'Emploi

2.4.1. Les Lignes directrices emploi 2002

Dans sa proposition sur les « lignes directrices emploi » soumise au Conseil en septembre, la Commission s'était limitée à ne proposer qu'un nombre restreint de modifications par rapport à celles qui étaient d'application en 2001.

Ces modifications touchaient néanmoins des sujets extrêmement sensibles puisque la Commission exigeait des Etats membres :

- d'aller au-delà des conclusions du Sommet de Stockholm (mars 2001) pour imposer aux autorités nationales des objectifs chiffrés en matière de taux d'emploi dans chaque Etat membre ;
- d'inclure une référence dans les lignes directrices sur la notion de « qualité de l'emploi/du travail) » ;

- d'amender la ligne directrice n°17 en prévoyant la faculté pour les Etats membres de fixer des objectifs nationaux de réduction d'écart de rémunération entre hommes et femmes (assortis d'un appel à une révision des systèmes de classification des emplois et des rémunérations) et, en fin de compte,
- de changer quelques formules pour introduire le thème de l'environnement, respectivement pour clarifier certaines lignes directrices (éducation et formation professionnelle en particulier).

Au niveau des instances du Conseil, les discussions les plus vives se concentraient principalement sur l'obligation de fixer des objectifs nationaux quantifiés en matière de taux d'emploi. La plupart des Etats membres émettaient, sans équivoque, des réserves substantielles sur le principe selon lequel les autorités nationales seraient obligés de respecter des chiffres précis en la matière. Cette position était largement partagée par le Comité de l'Emploi et le Comité de politique économique, instances de consultation et de conseil des Ministres.

Dans ce contexte, il faudrait signaler en outre qu'au fil des discussions, le climat entre les délégations et la Commission s'était considérablement dégradé. Plusieurs Etats membres avaient de plus en plus de mal à cacher leur irritation vis-à-vis d'une institution voulant leur imposer - contre vents et marées des obligations jugées trop contraignantes. Certains d'ailleurs ne cachaient pas leur désapprobation au vu de l'argumentaire de certains responsables des services de la Commission, lesquels développaient leurs exigences au seul motif de la pression exercée par le Parlement européen.

2.4.2. Le Rapport conjoint sur l'emploi 2001

Comme l'année précédente, les négociations entre le Conseil et la Commission sur la rédaction du « Rapport conjoint sur l'emploi » (2001) se déroulèrent dans une ambiance sereine. Les services de la Direction Générale Emploi avaient organisé au cours des mois de juin et de juillet toute une série de réunions bilatérales avec les autorités compétentes de tous les Etats membres au cours desquelles les deux parties prenantes avaient pris soin de résoudre les différentes divergences d'appréciation sur les politiques menées au niveau national.

Le texte fut entériné par le Conseil « Emploi & Affaires sociales » du 3 décembre et transmis aux Chefs d'Etat et de gouvernement au Sommet de Laeken (14 et 15 décembre 2001).

Le rapport relève avec satisfaction la croissance de l'emploi et la baisse du chômage dans l'Union européenne, avec un taux d'emploi qui est passé de 62,3 % en 1999 à 63,3 % en 2000 et s'est ainsi rapproché des 70 % fixés comme objectif pour 2010 à Lisbonne. Il souligne également la progression du taux d'emploi des femmes, porté de 52,8 % en 1999 à 54 % en 2000 (l'objectif étant d'atteindre 57 % en 2005 et 60 % en 2010). Il constate néanmoins le faible taux d'emploi des personnes les plus âgées (55-64 ans) avec une moyenne de 37,7 %, bien en-dessous des 50 % fixés à Stockholm pour 2010. Le rapport invite aussi les Etats membres à faire davantage d'efforts en matière de formation, d'amélioration de la qualité des emplois et d'égalité des chances, notamment en réduisant l'écart entre les salaires des hommes et des femmes.

Sont critiqués en outre chez certains Etats membres des systèmes de prestations de chômage trop élevés, décourageant ainsi les chômeurs à rechercher un emploi.

S'agissant de l'analyse de la situation au Luxembourg, le Rapport conjoint se lit de la manière suivante :

LUXEMBOURG

Appréciation globale - Une croissance économique forte (8.5%), une politique de l'emploi préventive et active revue périodiquement en concertation avec les partenaires sociaux, l'individualisation des services de l'administration de l'emploi, sont autant de facteurs expliquant une quasi-absence de chômage au Luxembourg (2.4%). Cette économie se caractérise par une grande ouverture sur l'extérieur pour ces apports de biens, de services et aussi de main-d'œuvre. Le manque de main-d'œuvre locale est traditionnellement comblé par l'immigration et le recours massif à la main-d'œuvre frontalière, cette disponibilité externe en main-d'œuvre a permis à l'économie de croître sans solliciter le réservoir de main-d'œuvre locale, limité en nombre, qui n'aurait pas pu suffire à combler en qualité et en quantité la croissance de ces dernières décennies. La situation qui en résulte est un emploi intérieur qui surpasse l'emploi national.

Dosage de politiques³ - La politique de lutte contre le chômage reste axée sur la prévention, basée sur l'identification précoce des besoins, l'encadrement et le suivi personnalisés des demandeurs d'emploi, et sur l'activation des chômeurs et autres sans emploi, à travers des mesures de mise à l'emploi ou de formation et l'introduction de nouveaux dispositifs destinés à augmenter la flexibilité des demandeurs d'emploi. La recherche d'une meilleure employabilité de la main-d'œuvre est un pilier majeur de la stratégie, bien développée précédemment et avec succès. Le pilier "entrepreneuriat" est le plus chargé dans ce PAN 2001 avec un grand nombre de mesures techniques, fiscales, financières ou portant sur l'accès des PME à la formation continue. L'économie sociale est à l'aube d'une réglementation nouvelle; il est intéressant d'observer ici le développement de cette articulation nouvelle entre l'économie et le social. La capacité d'adaptation des travailleurs est notamment accentuée sur les NTIC. L'égalité des chances selon le genre devient une constante incontournable de toute politique.

Réponses aux recommandations 2000 du Conseil - Les recommandations formulées à l'égard du Luxembourg ont été suivies à des degrés variés. Le dialogue social, constante de la vie économique et sociale dans ce pays, avait rencontré certaines difficultés lors de l'élaboration du PAN 2000. Il a été renoué depuis, notamment à l'occasion du PAN 2001. La formation continue est entrée dans les faits et participe à l'effort collectif d'ouverture vers une société de la connaissance; reste à préciser les cibles quantifiées de l'investissement dans les ressources humaines. Il reste enfin, celles en direction des plus âgés, dont la réponse est restée globalement insuffisante et devra devenir une des priorités futures de la stratégie en faveur de l'emploi.

Défis pour demain - Il faudra mettre en place des réformes politiques conduisant vers un vieillessement actif et recherchant un relèvement sérieux des taux d'activité des personnes âgées de 55 ans et plus.

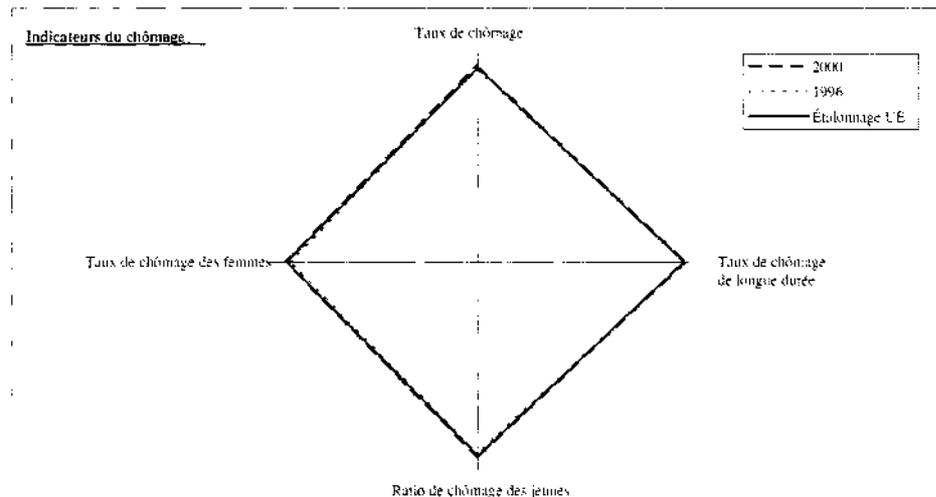
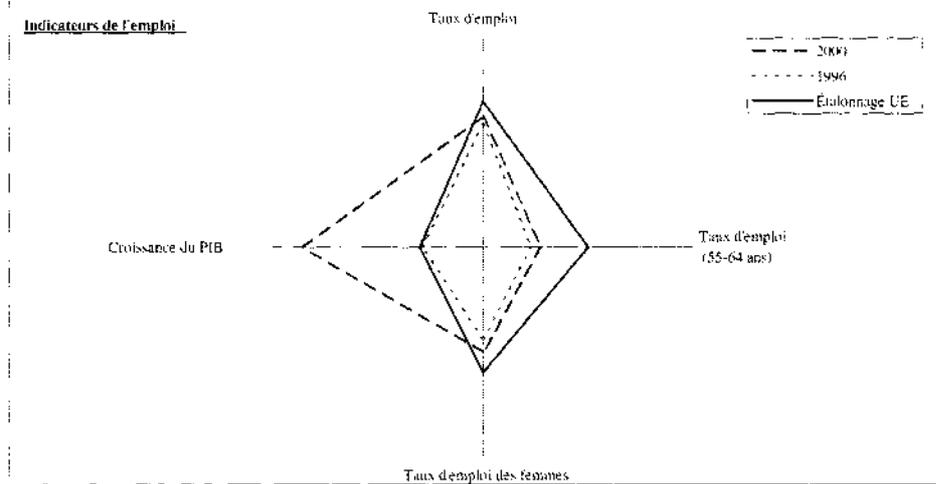
³ Dans le contexte de la mise en œuvre des lignes directrices, le terme "dosage de politiques" désigne l'équilibre entre les quatre piliers des lignes directrices

L'enseignement technique et professionnel visant à combattre la sortie de jeunes sans qualification professionnelle constitue une priorité de façon à réaliser une meilleure cohérence entre les secteurs différents de l'éducation et la formation tout au long de la vie, y compris l'apprentissage et la contribution de la société civile. La sensibilisation du monde économique et social à l'accès des femmes, aux écarts de salaires entre sexes et toutes autres mesures incitant un relèvement du taux d'activité doit être poursuivie. Compte tenu des caractéristiques particulières, une coopération régionale renforcée doit être recherchée au niveau de la Grande Région en vue d'élaborer une gestion davantage harmonisée de l'ensemble du bassin d'emploi de la métropole de Luxembourg.

LUXEMBOURG

Note: Plus la surface est large, meilleure est la performance. Des graphiques ont été élaborés de telle manière que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas plus éloignés du centre.

	2000	1996	Étalonnage UE	
Taux d'emploi	62,9	59,2	70	(objectif 2010, Sommet de Lisbonne)
Taux d'emploi (55-64 ans)	27,4	22,9	50	(objectif 2010, Sommet de Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	50,3	43,8	60	(objectif 2010, Sommet de Lisbonne)
Croissance du PIB	8,5	2,9	3	(scénario de base, Sommet de Lisbonne)



	2000	1996	Étalonnage UE	
Taux de chômage	2,4	3,0	2,9	(moyenne des 3 meilleurs résultats: L,NL,A)
Taux de chômage de longue durée	0,6	0,8	0,8	(moyenne des 3 meilleurs résultats: L,NL,DK)
Ratio de chômage des jeunes	2,5	3,4	2,9	(moyenne des 3 meilleurs résultats: L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	3,3	4,3	3,8	(moyenne des 3 meilleurs résultats: L,NL,IRL)

2.4.3. Les « Recommandations » en matière de politiques de l'emploi adressées aux Etats membres

Comme le Traité le prévoit dans son article 128§4, le Conseil peut adresser chaque année des « Recommandations » aux Etats membres sur la manière dont sont conduites les politiques de l'emploi. En 2001, l'exercice de rédaction de ces recommandations s'est déroulé de manière consensuelle, chaque Etat membre acceptant la pertinence de l'analyse nationale faite par les services de la Commission.

Les Ministres de l'emploi et des Affaires sociales donnèrent leur accord politique au texte des « Recommandations » lors de leur réunion du 3 décembre.

Pour le Grand-Duché, les « Recommandations » sont les suivantes :

LUXEMBOURG

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Au Luxembourg, le marché du travail bénéficie d'une situation favorable, soutenue par une forte croissance de l'économie (8,5%) et une hausse de l'emploi (5,5%). Le taux de chômage reste le plus faible de la Communauté européenne (2,4%). Cependant, certains problèmes structurels persistent:

- *le taux d'emploi reste, avec 62,9%, inférieur aux objectifs communs, en dépit d'une situation très favorable de l'emploi mais qui résulte en grande partie d'un apport important de travailleurs frontaliers. Les taux d'activité sont particulièrement faibles pour les travailleurs âgés (27,4 %) et pour les femmes (50,3 %), même si ces deux chiffres sont en augmentation depuis 1996;*
- *les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi – 24,8 points – restent parmi les plus élevés de la Communauté;*
- *les efforts engagés en matière de formation continue sont à poursuivre afin de couvrir les besoins d'une économie moderne et dynamique.*

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations concernant l'augmentation de la participation des travailleurs âgés et des femmes au marché du travail et la cohérence de la politique menée en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Le Luxembourg est donc invité à:

- *renforcer encore les mesures destinées à augmenter sensiblement les taux de participation au marché de l'emploi des travailleurs âgés de plus de 55 ans en revoyant les régimes de préretraite et de pension d'invalidité;*

- *intensifier les efforts visant à augmenter les taux de participation des femmes au marché du travail, en améliorant les services leur permettant de concilier plus facilement vie familiale et vie professionnelle, en encourageant leur retour au travail après de longues périodes d'inactivité professionnelle et en adoptant des mesures destinées à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment sur le plan des rémunérations;*
- *garantir une application efficace de la loi-cadre sur la formation continue, les partenaires sociaux jouant un rôle important à cet égard, lutter contre les abandons de la scolarité et entreprendre une révision du système d'apprentissage global en vue d'aboutir à une meilleure cohérence entre les différents secteurs de l'éducation et de la formation.*

2.4.4. Le thème de la « qualité de l'emploi »

Prenant appui sur les mandats qui ont été formulés aux Conseils européens de Lisbonne, Nice et Stockholm, la Présidence belge consentit beaucoup d'efforts, pendant le deuxième semestre 2001, pour faire aboutir le dossier de la définition d'indicateurs « qualité » au Conseil de Laeken. Il s'agissait en particulier d'aller au-delà de l'approche (essentiellement) quantitative des lignes directrices de Luxembourg pour y intégrer les aspects liés à la « qualité » de l'emploi et du travail.

Le sujet fut particulièrement difficile à maîtriser – notamment eu égard aux refus de certains Etats membres de traiter une notion extrêmement complexe et aux difficultés à trouver des critères ou des indicateurs de qualité de l'emploi et du travail partagés par l'ensemble des Etats membres.

Le travail des instances compétentes (Comité de l'Emploi en tout premier lieu) s'est appuyé sur une communication de la COM du 20 juin 2001 qui préconisait le recours à une série de 31 indicateurs répartis sous 10 grands thèmes (qualité intrinsèque de l'emploi, éducation/formation, égalité des chances, flexibilité et sécurité, dialogue social etc.)

Dès le début des discussions, des réticences très fortes sont apparues eu égard à l'utilisation de certains indicateurs sensibles comme les salaires et la répartition des revenus ou bien encore le champ d'application des conventions collectives.

Pour illustrer les difficultés auxquelles étaient confrontées les délégations, il suffisait de prendre comme exemple un indicateur du type « possibilités d'accueil des enfants – nombre de places en crèche par rapport à une population donnée ». Hors contexte général, cet indicateur était extrêmement défavorable pour les « performances » de certains Etats membres ne disposant pas de telles structures en nombre suffisant. Ceux-ci risquaient donc de se retrouver critiqués pour leur mauvaises politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Après analyse plus approfondie, il fallait néanmoins se rendre à l'évidence que ce critère ne pouvait être repris de manière isolée. Ainsi, dans le contexte de la politique de l'emploi aux Pays-Bas par exemple, il fallait admettre qu'un tel indicateur perd de sa pertinence en raison de la très grande proportion de ménages où les deux personnes travaillent à temps partiel et n'ont donc pas nécessairement besoin de recourir à des structures d'accueil pour garder leurs enfants.

Les Pays-Bas ne furent pas les seuls à rencontrer des problèmes sérieux avec la liste d'indicateurs proposée : d'autres Etats membres réfutaient les indicateurs dits « subjectifs » (proportion de travailleurs qui s'estiment satisfaits de leur travail). Certains d'entre eux se montraient farouchement opposés à un indicateur sur les salaires (compétence conventionnelle) alors que d'autres ne cessaient de montrer ses inquiétudes quant à l'usage des indicateurs et le calendrier envisagé de peur de n'être pas en mesure de « digérer », d'un point de vue politique comme d'un point de vue administratif le sujet de la « qualité » de l'emploi/du travail.

Néanmoins, le Comité de l'emploi finit par dégager, fin novembre, un accord sur une liste d'indicateurs qui se présente de la manière suivante :

- 8 indicateurs « clé » qui seront utilisés dans le contexte de la stratégie de l'emploi et plus particulièrement dans le prochain « Rapport conjoint » ;
- 23 indicateurs « de contexte » que les Etats membres pourront utiliser dans leurs Plans d'action nationaux comme justification de certaines situations, respectivement politiques.

Au Conseil Emploi & Affaires sociales du 3 décembre, la Présidence soumit aux Ministres un projet de conclusions pour entériner le rapport du CEMT. Le texte était le fruit d'un compromis difficile et la question de l'utilisation des indicateurs « qualité » fut reportée au début de l'année 2002.

2.5. Droit du travail

2.5.1. Directive « Information/consultation des travailleurs au plan national »

Le Parlement européen et le Conseil, réunis au sein du Comité de conciliation, sont parvenus le 17 décembre 2001 à un accord sur la proposition de directive établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. La directive fixe des exigences minimales en matière d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises et les établissements opérant dans un seul Etat membre.

Conformément aux règles de procédures applicables en matière de co-décision, l'accord dut encore être confirmé par les deux institutions: par un vote en séance plénière du Parlement européen (statuant à la majorité absolue des suffrages exprimés) et par une adoption formelle au sein du Conseil (requérant la majorité qualifiée).

Dans le texte approuvé lors de la conciliation, l'accent est mis notamment sur les mesures à prendre en cas de violation des obligations prévues par la directive, sur la promotion du dialogue social et sur les moyens d'assurer l'information des travailleurs. En outre – et par rapport au texte approuvé en juin au sein du Conseil des Ministres - la période de transition accordée aux Etats membres dépourvus d'un régime légal, général et permanent d'information et de consultation des travailleurs sur le lieu de travail a été réduite d'un an.

La directive « Information/consultation des travailleurs au plan national » s'appliquera, en fonction du choix de chaque État membre:

- aux entreprises employant au moins 50 travailleurs dans un État membre, ou
- aux établissements employant au moins 20 travailleurs dans un État membre.

Le droit à l'information et à la consultation recouvre:

- l'information sur l'évolution récente et probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique;
- l'information et la consultation sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur toute mesure d'anticipation envisagée, notamment en cas de menace sur l'emploi;
- l'information et la consultation sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail.

L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation.

La consultation s'effectue:

- à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés;
- au niveau pertinent de direction et de représentation;
- sur la base des informations fournies par l'employeur et de l'avis que les représentants des travailleurs ont le droit de formuler;
- de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre;
- en vue d'aboutir à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

Les modalités de l'information et de la consultation seront définies et mises en œuvre conformément à la législation et aux pratiques nationales. Les États membres peuvent, en outre, confier aux partenaires sociaux le soin de définir librement ces modalités par voie d'accord négocié.

Les États membres devront prévoir des mesures appropriées en cas de non-respect des dispositions de la directive par l'employeur ou les représentants des travailleurs, afin de garantir qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires appropriées pour faire respecter les obligations découlant de la directive. Ils

doivent également prévoir des sanctions adéquates applicables en cas de violation des dispositions de la directive. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

Cette directive vise également à compléter les deux directives existantes comportant des dispositions en matière d'information et de consultation dans des situations particulières comme les licenciements collectifs et les transferts d'entreprises, ainsi que la directive relative au comité d'entreprise européen qui s'applique aux entreprises de plus de 1000 travailleurs opérant dans plusieurs États membres.

A noter que les négociations sur cette directive – essentielle dans le contexte de l'élargissement de l'Union européenne - furent particulièrement difficiles puisque deux États membres faisaient état de leur opposition de principe à un texte communautaire dont le champ d'application touche des situations purement nationales, autrement dit sans effet transnational.

2.5.2. Directive « Protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'entreprise » (modification de la directive 80/987/CEE)

Lors de sa réunion du 3 décembre, le Conseil est parvenu à un accord politique en vue d'une position commune sur la proposition de directive relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur. Il s'agissait d'une proposition de modification de la directive 80/987/CEE de 1980 présentée par la Commission le 15 janvier 2001. Le texte est important puisqu'il fixe une série de protections des travailleurs confrontés aux restructurations – de plus en plus nombreuses – de leurs entreprises.

Conformément à la procédure de co-décision, la position commune de la directive entérinée par les Ministres est destinée à être renégociée avec le Parlement européen.

La directive 80/987/CEE vise à assurer aux travailleurs salariés un minimum de protection en cas d'insolvabilité de leur employeur. A cet effet, elle oblige les États membres à mettre en place un organisme qui garantisse aux travailleurs concernés le paiement des créances salariales impayées. Le nouveau texte approuvé par les Ministres adapte et améliore la directive existante et tient compte de la jurisprudence de la Cour de Justice, des changements du monde du travail et de l'évolution du droit de l'insolvabilité dans les États membres.

En vue d'assurer notamment la sécurité juridique des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité des entreprises ayant des activités dans plusieurs États membres, une disposition est introduite dans la directive qui détermine explicitement l'institution compétente pour le paiement des créances salariales, l'institution compétente étant celle de l'État membre sur le territoire duquel les travailleurs concernés exercent ou exerçaient habituellement leur travail.

En outre, il convient de citer parmi les modifications apportées :

- la précision du champ d'application grâce à une limitation stricte des possibilités de dérogation,
- la simplification des dispositions relatives aux institutions de garantie, et

- l'introduction de deux articles nouveaux qui ont trait aux situations transnationales et notamment l'identification de l'institution de garantie et la mise en place d'une coopération administrative entre Etats membres dans de tels cas.

2.5.3. Directive « aménagement du temps de travail dans le domaine des transports routiers »

Après une première réunion tenue le 22 novembre 2001, le Conseil et le Parlement européen sont parvenus le 17 décembre à un accord au sein du Comité de conciliation sur la proposition de directive relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant à titre professionnel des activités mobiles de transport routier. Cette directive fixe des prescriptions minimales en vue d'améliorer le niveau de protection de la santé et de la sécurité des routiers. Elle a également comme but d'améliorer la sécurité routière et à rapprocher les conditions de concurrence.

Les deux institutions qui interviennent directement dans la procédure de co-décision ont été appelés à entériner formellement cet accord, par un vote en séance plénière dans le cas du Parlement (à la majorité absolue des voix exprimées) et par une adoption formelle dans le cas du Conseil (à la majorité qualifiée).

La conciliation a principalement porté sur la question de l'inclusion des conducteurs indépendants dans le champ d'application de la directive. Il résulte de cette conciliation que la directive s'appliquera non seulement aux travailleurs mobiles employés par des entreprises établies dans un État membre, mais également aux conducteurs indépendants. L'inclusion de ces derniers dans le champ d'application de la directive interviendra quatre ans après la date de sa mise en œuvre (trois ans), pour autant que le rapport que doit élaborer la Commission deux ans avant la fin de cette période d'exclusion temporaire ne débouche pas sur la conclusion que la directive ne doit pas s'appliquer aux conducteurs indépendants.

Dans ce rapport, la Commission doit examiner les effets de l'exclusion des conducteurs indépendants du champ d'application de la directive sur la sécurité routière, les conditions de concurrence, la structure de la profession ainsi que les aspects sociaux. Elle devra également prendre en compte la situation particulière de chaque État membre en ce qui concerne l'organisation du secteur des transports et le milieu de travail dans la profession de transporteur routier. Si l'inclusion des conducteurs indépendants est confirmée par le rapport, la proposition qu'élaborera la Commission devra déterminer les modalités d'application de la directive à certaines catégories de conducteurs indépendants qui n'exercent pas leur activité dans d'autres États membres et qui sont soumis à des contraintes locales telles qu'une situation périphérique, de longues distances et des conditions de concurrence particulières.

Dans le cadre de la conciliation, les définitions des notions de "temps de travail" et de "conducteur indépendant" ont en outre été précisées. Le conducteur indépendant a notamment été défini comme étant une personne:

- dont l'activité principale consiste à transporter des voyageurs ou des marchandises par route pour le compte d'autrui;
- qui travaille sous couvert d'une licence communautaire ou de toute autre habilitation professionnelle;

- qui est habilitée à travailler à son propre compte et qui n'est ne pas liée à un employeur par un contrat de travail ou par toute autre relation de subordination;
- qui dispose de la liberté nécessaire pour organiser l'activité visée;
- dont les revenus dépendent directement des bénéfices réalisés;
- qui est libre d'entretenir, individuellement ou en coopération avec d'autres conducteurs indépendants, des relations commerciales avec différents clients.

2.5.4. Conclusions du Conseil sur la « Médiation sociale »

L'initiative « médiateur européen » fut lancée par la Présidente en exercice du Conseil Emploi & Affaires sociales, Madame Laurette ONKELINX en juillet, lors de la réunion informelle des Ministres à Liège. Elle s'inscrivait dans le contexte des suites politiques des restructurations opérées au sein de « Renault-Vilvoorde », « Mark's&Spencer » et de la « Sabena » et aboutissait en décembre avec l'adoption, par les Ministres de l'emploi, d'un texte de conclusions du Conseil.

Au sein des services de la COM, les réflexions étaient abouties sur la nécessité de mieux encadrer les restructurations industrielles. Néanmoins, les options sur le choix de l'instrument les plus approprié restaient ouvertes : d'aucuns préconisaient les recours à une nouvelle directive spécifique assortie préalablement d'une consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 139 du Traité (« Accords » des partenaires sociaux qui ont vocation à être entérinés par le Conseil) alors que d'autres privilégiaient la modification de certaines directives existantes (« Comités d'entreprise » et « licenciements collectifs » pour l'essentiel).

Les deux tendances se rejoignaient néanmoins sur les points suivants :

- il faut rendre obligatoire la transmission de toutes les informations pertinentes aux représentants des travailleurs, et ceci avant les prises de décision ;
- il faut permettre aux représentants des travailleurs de dialoguer constructivement avec les employeurs « en vue de la recherche d'un accord ».

Au sein du Conseil, l'attitude de certaines délégations sur le sujet des restructurations industrielles restait hétérogène : pour des raisons de politique interne, certains Etats membres – en particulier ceux qui étaient directement touchés par les fermetures d'entreprises qui ont défrayé les chroniques – recherchaient des engagements fermes, notamment sous forme de dispositions qui rendraient obligatoires le recours à des plans sociaux. D'autres se montraient plus préoccupés, craignant la mise en place de mécanismes bureaucratiques sans réelle valeur-ajoutée ni pour les entreprises, ni pour les travailleurs concernés.

Derrière le sujet se dessinait l'idée d'entamer une réflexion, ensemble avec les partenaires sociaux européens, sur un mécanisme volontaire de médiation au niveau communautaire. Il ne pourrait s'agir d'un mécanisme d'arbitrage, à force juridique contraignante, mais d'une simple instance de conseil (et de confiance) qui aurait comme rôle d'inciter les parties prenantes à se parler (et en visant le rapprochement de leurs positions).

Au sein des services de la COM, on évoquait ainsi un mini-secrétariat qui aurait à sa disposition une liste de personnes/personnalités compétentes qui – en cas de besoin (toujours transfrontaliers) et sur demande des deux parties concernées par un conflit – être appelées à jouer le rôle d'intermédiaire.

Lors de leur réunion du 3 décembre, les Ministres entérinèrent un projet de conclusions somme toute prudent puisqu'il s'agit, pour l'essentiel, de recueillir des informations sur le sujet et approfondir le débat avec les partenaires sociaux européens.

Le texte apporte néanmoins (un début de) réponse politique au sujet des restructurations tout en étant à considérer comme complémentaire aux travaux récemment initiés par la Fondation de Dublin suite au Rapport « Gylenhammar ».

2.5.5. Statut de la Société européenne (SE)

En date du 8 octobre, le Conseil a adopté définitivement les deux instruments législatifs nécessaires à la création de la Société européenne, le règlement relatif au statut de la Société européenne et la directive qui complète le statut en ce qui concerne l'implication des travailleurs dans la Société européenne, ces deux textes constituant un ensemble indissociable. L'adoption a été saluée comme un moment historique, plus de 31 ans après le début des négociations sur la création de la Société européenne.

Après examen des amendements du Parlement européen, le Conseil a confirmé les textes tels qu'ils avaient fait l'objet d'une orientation favorable à la session des Ministres de l'Emploi du 20 décembre 2000. Le Parlement avait été consulté une deuxième fois suite aux modifications qui avaient été introduites dans les textes. Le règlement et la directive entreront en vigueur ensemble, trois ans après leur adoption.

Les travaux parlementaires auront néanmoins engendré des incertitudes au-delà de la date d'adoption formelle du règlement et de la directive. En effet, certains députés européens au sein de l'une des deux commissions parlementaires compétentes exigeaient un recours devant la Cour de Justice des Communautés européennes contre le Conseil pour non-conformité de la base juridique retenue par les Etats membres.

Ce n'est que début février 2002 que le nouveau Président du Parlement européen annonça officiellement qu'en raison de l'importance politique du dossier, son institution renoncerait définitivement à contester devant la CJCE le choix de la base juridique, tel qu'il avait été opéré par le Conseil.

La Société européenne est considérée comme un élément clé pour l'achèvement du marché intérieur. Le statut de la Société européenne mettra à la disposition des entreprises un nouvel instrument optionnel, qui rendra la gestion d'entreprise transfrontalière plus souple et moins bureaucratique, ce qui devrait contribuer à l'amélioration de la compétitivité des entreprises communautaires. Il permettra à une société de se constituer sur le territoire de la Communauté sous forme d'une société anonyme, appelé avec le terme latin "Societas Europaea" (SE). La SE permettra d'opérer à l'échelle de la Communauté en étant soumise à la législation communautaire directement applicable dans tous les Etats membres. Plusieurs options sont mises à la disposition d'entreprises d'au moins deux Etats membres qui veulent se constituer en SE: la fusion, le "holding", la création d'une filiale ou la transformation en SE. Le statut permettra à une société

anonyme ayant son siège statutaire et son administration centrale dans la Communauté de se transformer en SE sans passer par une dissolution. La SE sera immatriculée dans un registre dans l'Etat membre de son siège statutaire. Toute SE immatriculée fera l'objet d'une publication dans le Journal Officiel des Communautés européennes. La SE devra avoir la forme d'une société de capitaux par actions. Pour assurer que ces sociétés aient une dimension raisonnable, un capital minimum d'au moins 120 000 Euros est fixé.

Les règles relatives à l'implication des travailleurs dans la SE font l'objet de la directive dont les dispositions visent à garantir que la création d'une SE n'entraîne pas la disparition ou l'affaiblissement du régime d'implication des travailleurs existant dans les sociétés participant à la création de la SE. Compte tenu de la diversité des règles et pratiques dans les Etats membres en ce qui concerne la manière dont les représentants des salariés sont impliqués dans le processus de décision des sociétés, un modèle européen unique n'est pas envisagé. Les procédures d'information et de consultation des travailleurs au niveau transnational seront néanmoins assurées. Lorsque des droits de participation existent à l'intérieur d'une ou plusieurs sociétés créant une SE, ces droits seront préservés par voie de transfert à la SE dès sa création, à moins que les partis impliqués n'en décident autrement dans le cadre du "Groupe spécial de négociation" réunissant les représentants des travailleurs de toutes les sociétés concernées.

2.6. Stratégie de lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté – suivi des conclusions du Sommet de Lisbonne

La stratégie européenne en matière de lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté remonte au Conseil européen de Lisbonne (mars 2000). Depuis lors, les Etats membres ont mis en place, au niveau européen, une méthode ouverte de coordination (MOC), à l'instar de ce qui a été fait dans le domaine de l'emploi. L'application de cette MOC a vu – pour la première fois au printemps 2001 – la soumission par les Etats membres de « Plans d'action nationaux de lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté ».

Au cours du deuxième semestre 2001, les tâches de la Présidence belge se sont concentrées sur la définition d'indicateurs (afin de mesurer les efforts accomplis par les Etats membres dans la mise en œuvre de leurs stratégies nationales) ainsi que sur la préparation d'un « rapport conjoint » sur les situations telles qu'elles se présentent dans les différents Etats membres. Les deux documents ont été entérinés par les Ministres lors du Conseil Affaires sociales du 3 décembre avant d'être soumis aux Chefs d'Etat et de gouvernement au Sommet de Laeken.

Eu égard au « rapport conjoint », il faudrait signaler que les travaux de préparation du texte se sont avérés très difficiles, la Commission européenne et les Etats membres exprimant des divergences de fond sur l'appréciation des politiques menées au niveau national.

Comme cela avait été le cas en 1998 avec le rapport conjoint « Emploi », les services de la Commission ont cru bon de dresser un « tableau des performances » des Etats membres l'un par rapport à l'autre en matière de lutte contre l'exclusion. Ces derniers se sont donc retrouvés hiérarchisés et mis en catalogue - souvent même sur base d'appréciations erronées des efforts accomplis.

Dans ce contexte, l'on pourrait indiquer que les services de la Commission ne se sont pas nécessairement intéressés à la situation de départ de chaque Etat membre, mais se sont limités à apprécier les efforts de

chacun en fonction (du nombre des seules) initiatives nouvelles prises par les autorités nationales au titre de la stratégie de lutte contre la pauvreté.

Le fait que la Commission ait décidé – sans en informer les Etats membres – de publier son projet de rapport conjoint sur son site Internet (ce qui a d'ailleurs engendré dans certains Etats membres des questions embarrassantes adressées au gouvernement), n'a naturellement pas arrangé les choses ; tout au long des derniers mois de l'année 2002, le climat au sein du Comité de la protection sociale, lequel avait reçu mandat de préparer le rapport conjoint, entre les Etats membres et la Commission restait tendu.

A décharge de la Commission, il faudrait relever que les services de la DG Emploi se sont montrés très coopératifs lors d'une série de réunions bilatérales organisées avec les différents Etats membres quant aux demandes de modifications rédactionnelles soumises notamment par les autorités nationales.

Ces quelques difficultés mises à part, l'exercice de la méthode ouverte de coordination appliquée aux politiques de lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté a rencontré un réel succès. En l'espace de 15 mois seulement, les Etats membres se sont engagés au niveau communautaire – dans un domaine qui ne relève pas des compétences de la Communauté - à mettre en place une approche globale et des politiques cohérentes dans un domaine caractérisé, trop souvent jusqu'ici dans la plupart des Etats membres, par le seul alignement de mesures individuelles et ponctuelles.

De par le fait de l'application de la méthode ouverte de coordination, les Etats membres se sont aussi engagés à ce que Bruxelles, vérifie la pertinence de leurs actions et les résultats de leurs politiques de lutte contre la pauvreté.

– *Indicateurs en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*

Le Conseil a retenu une série de 18 indicateurs statistiques pour mesurer les politiques nationales de lutte contre la pauvreté. 10 d'entre eux concernent des aspects clés de la pauvreté et de l'exclusion sociale - comme le revenu bas, le chômage de longue durée. 8 autres serviront à décrire et évaluer de manière précise et comparative l'exclusion sociale dans les différents Etats membres et à en suivre l'évolution. La liste d'indicateurs traduit ainsi le caractère multidimensionnel du phénomène de la pauvreté et représente la base d'action et d'analyse pour les politiques nationales et la coopération entre les Etats membres.

Rapport conjoint

Le rapport conjoint sur la lutte contre l'exclusion sociale analyse les plans d'actions que les Etats membres avaient soumis à la fin du printemps 2001. Il est structuré autour des 4 objectifs communs identifiés lors du Conseil européen de Nice en décembre 2000, à savoir:

- promouvoir la participation à l'emploi et l'accès de tous aux ressources, aux droits, aux biens et aux services;
- prévenir les risques d'exclusion;
- agir pour les plus vulnérables, et
- mobiliser l'ensemble des acteurs.

2.7. Sécurité sociale et protection sociale

2.7.1. La méthode ouverte de coordination appliquée au domaine des pensions – le suivi du Sommet de Lisbonne

Les conclusions du Sommet de Göteborg stipulaient, au point 43, que :

« Les problèmes posés par le vieillissement de la population doivent être traités globalement. Le Conseil européen approuve les trois grands principes à observer pour assurer la viabilité à long terme des régimes de retraite, tels qu'ils ont été définis par le Conseil: préserver la capacité des régimes de retraite d'atteindre leurs objectifs sociaux, maintenir leur viabilité financière et répondre aux besoins changeants de la société. Conformément aux conclusions de Lisbonne et de Stockholm, le Conseil devrait, selon la méthode ouverte de coordination et sur la base d'un rapport conjoint du Comité de la protection sociale et du Comité de politique économique:

- établir un rapport sur l'état d'avancement des travaux pour le Conseil européen de Laeken, sur la base d'une communication de la Commission fixant les objectifs et les méthodes de travail à retenir dans le domaine des retraites, en préparation du Conseil européen du printemps 2002; (...)*

Les résultats de ces travaux seront intégrés dans les grandes orientations des politiques économiques. »

Dès septembre, les travaux du Comité de politique économique (CPE) et du Comité de protection sociale (CPS) se concentraient sur la rédaction d'un texte qui devait définir les objectifs et préciser le contenu et les étapes de la méthode ouverte de coordination appliquées, au niveau communautaire, au domaine des pensions.

Comme point de départ figurait une communication de la Commission, qui, au moment de son adoption par le Collège des Commissaires début juillet, avait déjà causé beaucoup de remous au sein des différents services compétents sur la répartition des tâches entre la Direction générale ECFIN et la Direction générale Emploi.

Au sein des filières de préparation du Conseil, la situation ne semblait pas meilleure : au cours des derniers mois sous Présidence belge, les accrochages entre le Comité de politique économique et le Comité de protection sociale se succédaient, de même que les approches fortement divergentes des différents ministères au sein des Etats membres. L'exercice se compliquait dans la mesure où certains services de la Commission avaient – dès le début – adopté une approche bureaucratique du sujet, sans nécessairement se soucier de la sensibilité politique d'un sujet tel que l'avenir des pensions.

Néanmoins, le rapport qui fut soumis aux Ministres de l'Emploi le 3 décembre, puis aux Ministres de l'ECOFIN le 4 décembre avant d'être transmis au Sommet de Laeken réussissait à traduire un équilibre global sur les principes à appliquer en matière de modernisation des régimes de pension.

La structure du texte sur la méthode ouverte de coordination appliquée au domaine des pensions se présente de la manière suivante :

- le Conseil entérine 3 objectifs majeurs en matière de modernisation des pensions : pensions adéquates (d'un point de vue social), pensions viables (d'un point de vue financier) et pensions modernes (pour répondre à l'évolution de la société) ;
- les Etats membres s'engagent à soumettre – d'ici septembre 2002 – un premier rapport stratégique national sur les pensions (listing des défis, informations sur les réformes ... le tout assorti d'indicateurs) ;
- sur base de ces rapports nationaux, la Commission prépare une proposition de rapport conjoint Conseil/Commission qui est destinée à être entérinée par le Sommet de printemps en 2003 ;
- les rapports nationaux seront utilisés dans la préparation des Grandes orientations des politiques économiques, des Lignes directrices Emploi, des Recommandations adressées aux Etats membres et du Rapport de synthèse de la Commission pour les Sommets de printemps ;
- au-delà du rapport national de septembre 2002, chaque Etat membre est invité à transmettre régulièrement, si nécessaire, un rapport sur des changements significatifs opérés au niveau national dans le domaine des pensions.

2.7.2. Sécurité sociale des travailleurs migrants : simplification du règlement 1408/71

La réforme du règlement 1408/71 (« coordination des régimes de sécurité sociale ») a été lancée par une proposition de la Commission datant du 21 décembre 1998. Celle-ci visait à moderniser et à simplifier les procédures de coordination ainsi qu'à élargir le champ d'application matériel (nouvelles prestations) et personnel (nouvelles catégories de personnes).

Au cours des Présidences successives en 1999 et 2000, le Conseil avait l'opportunité d'analyser les différents chapitres, l'un après l'autre, du règlement de coordination des régimes de sécurité sociale sans pour autant être en mesure d'engendrer des résultats tangibles: chaque disposition proposée par la Commission se trouvait – souvent pour des raisons légitimes – opposée par une ou plusieurs délégations. A décharge des Etats membres, il faudrait signaler que les fonctionnaires de la Commission eux-même admettaient que leur projet initial, tel qu'il fut présenté aux Ministres, était beaucoup trop ambitieux sur de nombreux points et que les réserves des Etats membres étaient justifiées en raison de l'effet direct des dispositions proposées sur la nature et l'organisation des régimes nationaux de sécurité sociale.

En étant confrontée à des blocages sur de très nombreuses dispositions de la proposition de la Commission, la Présidence belge s'est résolue à changer de stratégie et de traiter un sujet technique – éminemment complexe – de la modernisation du règlement sur un plan plus politique. Elle proposa dès lors aux Ministres de rédiger un document à l'intérieur duquel figureraient, de la manière la plus précise possible, les grands principes qui devraient être intégrés dans la modification du règlement 1408.

Ces principes furent intégrés, sous la forme de 11 « paramètres », dans le texte qui prit la forme de « conclusions du Conseil », lesquelles furent adoptées par les Ministres lors de leur réunion du 3 décembre.

Le texte a vocation de servir de cadre contraignant aux Présidences suivantes, lesquelles auront été mandatées de traduire les décisions politiques en formulations juridiques à l'intérieur du dispositif du règlement « modernisé ».

Parmi les dernières difficultés à résoudre figurait la question de l'application des dispositions du règlement aux ressortissants des pays tiers. Pour des raisons juridiques – mises en avant par plusieurs Etats membres et confirmées par la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes - il s'est avéré impossible d'intégrer des « non-communautaires » dans le dispositif du règlement, alors que la logique aurait été d'accorder à ceux-ci les mêmes droits qu'aux citoyens de la Communauté.

Après de longues discussions, le Conseil s'est résolu à recourir à une solution partielle - en attendant une nouvelle proposition de la Commission – sous forme d'un règlement applicable dans 12 des 15 Etats membres.

En outre, l'une des dispositions les plus controversées avaient trait à l'exportation des prestations de chômage – en particulier pour les travailleurs frontaliers. Ce point, délicat pour le Luxembourg, n'était cependant pas abordé au niveau du Conseil, la Présidence belge n'ayant pas réussi à trouver un appui unanime à ses propositions au cours des débats préparatoires.

A la fin des discussions, une très large majorité de délégations s'est retrouvée autour du texte du Ministre belge, chacun sachant que la moindre modification rédactionnelle entraînerait le retrait de l'appui au compromis général soit d'une partie des Etats membres, soit de l'autre.

2.8. Egalité des chances entre hommes et femmes

2.8.1. Mise en œuvre de la Stratégie de Pékin

Suite à la Quatrième conférence mondiale sur les femmes (Pékin – septembre 1995) et à l'adoption d'un programme d'action, le Conseil Européen de Madrid de décembre 1995 avait donné mandat au Conseil de l'Union européenne de procéder annuellement au suivi de la mise en œuvre du programme d'action par les Etats membres de l'Union. En conséquence, le Conseil Emploi et Affaires sociales examinait, chaque année, la mise en œuvre de ces engagements.

En 1998, la Présidence autrichienne avait proposé une stratégie visant à développer chaque année des indicateurs et un étalonnage pour l'un des thèmes figurant dans le programme d'action de Pékin, en suggérant de retenir le thème « Femmes et prise de décision ».

En 1999, la Présidence finlandaise avait donc réalisé un rapport très complet sur ce thème. Le Conseil Travail et Affaires sociales du 22 octobre 1999 avait pris note de ce rapport et avait adopté des indicateurs permettant de mesurer régulièrement les progrès dans ce domaine. En outre, le Conseil a adopté une série de conclusions qui prévoient la poursuite du processus autour des thèmes de la « Violence contre les femmes » et des « Femmes dans l'économie » ainsi que l'élaboration conjointe par les prochaines

présidences des nouveaux indicateurs afin de répartir la charge de la collecte et de l'analyse des données entre plusieurs Etats membres.

C'est ainsi que les Présidences portugaise et française ont choisi d'élaborer des indicateurs sur l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle qui ont été adoptés lors du Conseil Travail et Affaires sociales des 27 et 28 novembre 2000.

A son tour, la Belgique proposait des indicateurs sur les inégalités salariales entre hommes et femmes.

Dans le cadre du Processus de Luxembourg, le Comité de l'Emploi et son Groupe Indicateurs continuaient à élaborer une série d'indicateurs pour assurer le suivi des lignes directrices pour l'emploi. Dans ce cadre, le Groupe Indicateurs se penchait dès septembre 2001 sur un document contenant une première proposition d'indicateurs en matière d'égalité des chances dont des indicateurs sur les inégalités salariales - sur base des travaux préparatoires du réseau *Gender and Employment*.

Le Conseil a retenu que les écarts salariaux entre hommes et femmes ne se sont pas réduits significativement en Europe au cours des vingt dernières années et que l'évolution des professions et la dynamique de l'activité et de l'emploi féminin reste très contrastée selon les pays. Dans ce contexte, il a estimé que les durées du travail différentes entre hommes et femmes, leurs évolutions parfois divergentes, les différences professionnelles et sectorielles, rendent toute comparaison unidimensionnelle fort insatisfaisante et souvent trompeuse. Pour pallier à ces inconvénients et essayer de résorber cet écart salarial, il a opéré un choix d'indicateurs en fonction des facteurs suivants :

- Ratio pour tous les salariés
- Ratio pour la masse salariale
- Ratio pour le temps partiel
- Ratio par âge et par niveau d'éducation
- Désavantage salarial dans les professions où les femmes sont concentrées
- Décomposition de l'écart salarial horaire entre hommes et femmes
- Indicateur sur les lois, réglementations et dispositifs de lutte contre les discriminations et les inégalités professionnelles
- Indicateur sur l'influence des autorités publiques en matière de négociation salariale
- Indicateur concernant le temps partiel et les suspensions temporaires de la carrière professionnelle

Les Ministres ont approuvé cette liste d'indicateurs – intégrée dans un projet de conclusions du Conseil – lors de leur réunion du 3 décembre.

2.8.2. Directive « Egalité de traitement » modifiant la directive 76/207/CEE

Le 11 juin 2001, le Conseil est parvenu à un accord politique à l'unanimité au sujet d'une position commune sur la proposition de directive prévoyant l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail. Ce projet de directive vise à modifier une directive qui date d'il y a 25 ans (directive 76/207/CEE). Le Conseil s'est félicité de cet accord qu'il considère être un pas en avant important pour promouvoir la mise en œuvre du principe, énoncé dans le traité, de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce projet de directive a pour objectif de moderniser les dispositions du texte existant, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes ainsi que des deux directives relatives à la non-discrimination qui ont été adoptées l'année dernière sur la base de l'article 13 du traité (directives 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail).

Après la mise au point du texte par les juristes-linguistes, la position commune a été formellement par le Conseil, avant d'être transmise au Parlement européen pour une deuxième lecture, conformément à la procédure de codécision.

Cette nouvelle directive permettra d'ajouter plusieurs dispositions importantes à la directive existante:

- elle impose aux États membres l'obligation de tenir compte de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des textes législatifs et des politiques afin de garantir que le principe de l'intégration de l'égalité entre les sexes puisse être appliqué à tous les niveaux de l'élaboration des politiques;
- elle comporte la double définition de la discrimination directe et indirecte par souci de cohérence, pour ce qui est des discriminations fondées sur le sexe, avec les directives de 2000 relatives à la non-discrimination, qui traitent d'autres formes de discrimination;
- reconnaissant pour la première fois, le harcèlement, y compris sexuel, comme une forme de discrimination, elle aligne ainsi les dispositions se rapportant à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur les dispositions relatives à la non-discrimination énoncées dans les directives de 2000 fondées sur l'article 13;
- elle qualifie en outre de discrimination tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe.

En outre, ce projet de directive:

- précise le droit d'accorder des dérogations, en obligeant les États membres à justifier toute mesure visant à interdire à des femmes d'exercer certaines activités particulières;
- renforce la protection des femmes qui, après un congé de maternité, reprennent leur travail: elle prévoit notamment que les femmes ont le droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables;

- introduit la protection des hommes lors d'un congé de paternité, lorsque ce droit est déjà reconnu dans un État membre donné;
- prévoit l'adoption de mesures d'action positive pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, y compris en ce qui concerne les organisations de personnes du même sexe.

Enfin, le projet de directive prévoit que les États membres désignent les organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement et que les partenaires sociaux jouent un rôle actif dans la promotion de l'égalité de traitement; il prévoit en outre la promotion du dialogue entre les partenaires sociaux et du dialogue avec les ONG, afin d'assurer la participation des acteurs clés au processus.

2.9. Santé/sécurité

Tout au long de l'année, le Conseil a continué ses travaux sur les directives « santé/sécurité » en se concentrant en particulier sur les textes qui définissent des prescriptions minimales de protection des travailleurs exposés aux risques liés :

- à l'amiante ;
- aux vibrations ;
- au bruit.

A titre d'exemple, les États membres concentraient leurs efforts au cours du 2^e semestre sur l'analyse d'une proposition de la Commission de juillet 2001 visant à protéger les travailleurs contre l'exposition à l'amiante. Au centre de cette proposition – qui modernise un texte législatif datant déjà de 1983 – se trouvent les dispositions suivantes qui ont vocation de:

- recentrer les mesures de protection sur les personnes qui sont désormais les plus exposées;
- insister sur le fait que la prévention ou la minimisation de l'exposition peuvent être assurées par une série de mesures;
- réviser les limites d'exposition et à réexaminer la méthode de l'évaluation de la teneur de l'air en fibres d'amiante.

Suite à l'accord politique conclu sous Présidence française à la fin 2002, le Conseil des ministres a adopté en juin 2001 une position commune sur la proposition de directive pour la protection des travailleurs contre les risques dus aux vibrations mécaniques. Il s'agit de la première directive particulière élaborée depuis le fractionnement en 1999 de la proposition initiale de la Commission de 1993 qui couvrait tous les types d'agents physiques (vibrations mécaniques, bruit, rayonnements optiques, champs et ondes électromagnétiques).

Le même Conseil Affaires sociales sous Présidence suédoise, en juin 2001, est parvenu à un accord politique sur une position commune concernant un projet de directive fixant des prescriptions minimales en matière de protection des travailleurs contre les risques résultant d'une exposition au bruit, notamment le

risque pour l'ouïe. Cette nouvelle directive sera une directive particulière de la directive-cadre et remplacera la directive 86/188/CEE en vigueur.

Le projet de texte fixe des valeurs limites d'exposition et des valeurs d'exposition déclenchant l'action. Les valeurs d'exposition de 80 dB(A) et de 85 dB(A) sont basées sur les niveaux sonores ambiants qui appellent différentes mesures de protection. Ainsi à partir de la valeur inférieure, l'employeur met des protecteurs individuels à la disposition des travailleurs et fournit une information ainsi qu'une formation sur les risques (aux travailleurs et/ou à leurs représentants). A partir de la valeur supérieure, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un programme de mesures pour réduire l'exposition, les lieux de travail doivent être signalés et les travailleurs doivent utiliser les protecteurs. C'est également à partir de cette valeur que les travailleurs bénéficient du contrôle de l'ouïe. Cette surveillance - lorsqu'elle montre des altérations de l'ouïe - déclenche un processus d'information du travailleur et de révision, par l'employeur, de l'évaluation des risques. Il est également prévu que l'employeur tient compte de l'avis du médecin ou de l'autorité pour supprimer ou réduire les risques.

Le projet de directive fixe une valeur limite supérieure d'exposition de 87 dB(A) et une valeur de pression acoustique de crête (P_{peak}) de 200 Pa qui ne peuvent être dépassées. L'évaluation du niveau d'exposition tient néanmoins compte du niveau d'atténuation mesuré des protecteurs auditifs personnels dont le port est prévu lorsque la valeur dépasse 85 dB(A).

2.10. Décision du Conseil « Année européenne des personnes handicapées – 2003 »

Début juin 2001, la Commission soumit au Conseil une proposition pour déclarer l'année 2003 « Année européenne des personnes handicapées ». Le texte – qui avait fait l'objet d'une note d'information au Conseil Affaires sociales du 8 octobre - reprend une série de dispositions qui permettront l'organisation de différentes manifestations telles que des rencontres, des campagnes d'information, des mesures de coopération avec les médias, des enquêtes, des rapports ou bien encore la mise en place d'une instance de coordination au niveau national.

Les négociations en vue de la finalisation du texte se sont révélées comme délicates puisque le PE avait adopté pas moins que 52 amendements, dont 27 furent repris par la Commission. Les amendements « majeurs » du PE concernaient un renforcement du rôle des ONG dans la mise en oeuvre de l'Année « Personnes handicapées », un relèvement du budget à de 12 à 15 Meuros et un taux de subvention maximal des actions de portée communautaire rehaussé de 80 à 90% (et de 50 à 60% pour le soutien d'actions nationales).

Au niveau de la filière de préparation du Conseil, les délégations ont réservé un accueil largement positif à la proposition modifiée de la Commission, cette dernière ayant pris soin de ne pas reprendre dans son texte les amendements jugés trop sensibles.

Les Ministres ont pour leur part adopté formellement le texte de la décision « Année européenne des personnes handicapées – 2003 » lors du Conseil Emploi & Affaires sociales du 3 décembre.

2.11. Questions institutionnelles et autres

En dehors des sujets formellement abordés dans les différentes instances communautaires tout au long de l'année 2001, il ne faudrait pas passer sous silence que le Conseil fut confronté à quelques changements méthodologiques dans le travail effectué par les Etats membres au sein des instances de la Communauté.

Si ces évolutions n'étaient pas nécessairement perceptibles de l'extérieur, ils méritent néanmoins que l'on s'y attarde quelque peu puisqu'ils constituent des changements non négligeables de la façon de travailler – et au-delà du rôle des Etats membres – à l'intérieur de l'Union.

2.11.1. Le changement du rôle institutionnel de la COM

L'année 2001 aura connu certains moments où les la nature des négociations communautaires s'est révélé assez difficile. Ici et là sont apparues certaines « crispations » dans les relations entre les acteurs institutionnels, crispations que l'on ne connaissait pas auparavant.

D'un côté, la collaboration entre les délégations était souvent au beau fixe : les Etats membres semblaient tous partager – avec des nuances il est vrai et en fonction de certaines difficultés particulières qui apparaissaient ci et là – les mêmes conceptions d'une Europe avec une réelle composante sociale.

Aucun reproche non plus à adresser à la plupart des services de la Commission qui – au cours des dernières années – ont tout fait pour compléter, par l'intermédiaire de propositions législatives – le socle de dispositions sociales minimales (directives « non-discrimination », « égalité de traitement », « information/consultation », « protection des travailleurs en cas d'insolvabilité » pour ne citer que des textes qui font partie du domaine du droit du travail.).

Quant aux Présidences successives en charge de la gestion de l'agenda – et dès lors des priorités politiques - il faut souligner que chacune d'entre elles a développé des efforts importants pour faire avancer les dossiers (même si certains ont parfois regretté le recours occasionnel à des initiatives de caractère « politique interne » parfois trop marqué).

D'un autre côté, il était impossible de se montrer entièrement satisfait du travail de la Commission, respectivement de l'attitude développée par certains services vis-à-vis du Conseil.

Plus concrètement, la Commission en tant qu'institution (d'arbitre et de juge impartial, de garant de l'intérêt communautaire ...) donnait à quelques occasions l'impression de ne plus être en mesure d'assurer pleinement son rôle. Quelques cas de figure se sont apparus au cours de la deuxième moitié de l'année 2002 où les représentants de la Commission sont venus défendre – avec bec et ongles – au Conseil les dispositions d'une proposition de directive pour les réfuter, respectivement les amender aussitôt lors de la réunion suivante.

La raison d'une telle attitude trouvait son origine dans la montée en puissance du Parlement européen qui, depuis la crise institutionnelle au moment du départ involontaire de l'équipe autour du Président Santer

n'hésitait plus à brandir la menace d'un vote de méfiance envers le pouvoir exécutif menée par le Président Prodi. L'impression se dégageait que la Commission faisait dépendre le contenu de ses propositions non pas de l'intérêt communautaire, mais des prises de position de certaines commissions parlementaires.

Au fil du temps, l'on assista ainsi à une redistribution des cartes – notamment en faveur du pouvoir des députés européens dans le cadre des procédures de co-décision en matière de textes législatifs.

L'irritation parfois bien perceptible au sein du Conseil trouvait aussi son origine dans le fait que les arguments développés par la Commission pour défendre ses positions au Conseil étaient devenus plus politiques. La Commission n'expliquait plus en s'appuyant sur une liste d'éléments factuels qui démontrent la valeur ajoutée communautaire, mais essayait (parfois fort maladroitement) d'imposer ses points de vue en se référant uniquement aux exigences du Parlement européen.

Ainsi, certains observateurs de la scène institutionnelle n'ont pas hésité de caractériser le rôle du pouvoir exécutif de la manière suivante : « la Commission se limite aujourd'hui à être le scribe du Parlement ».

Cette appréciation était naturellement beaucoup trop schématique et considérablement excessive. Nombreux étaient encore les exemples dans le domaine des affaires sociales où les fonctionnaires de la DG Emploi méritaient un respect inconditionnel au vu du travail qu'ils accomplissaient dans l'intérêt des Etats membres et de la Communauté.

Il n'empêche, la tendance au rééquilibrage des pouvoirs au sein de l'équilibre institutionnel entre la Commission, le Parlement et le Conseil était perceptible lors de la préparation de quelques dossiers et ce « rééquilibrage » était à l'origine de certaines tensions entre les acteurs impliqués.

2.11.2 Les méthodes de travail

Les différents acteurs communautaires ont généralement constaté qu'au sein du Conseil, les méthodes de travail ont considérablement évolué au cours des dernières années.

a) la procédure de co-décision

Le recours de plus en plus régulier à la procédure de co-décision avec le Parlement européen a entraîné une multiplication des réunions de travail des différents groupes du Conseil par rapport au nombre de celles qui étaient nécessaires en procédure de coopération pour faire aboutir un dossier.

Les « négociations » (en conciliation avec le Parlement européen ou entre les Etats membres et la Commission sur les amendements votés par les députés et repris dans les propositions modifiées soumises au Conseil) ont nécessairement renforcé le caractère démocratique de la prise de décision au niveau communautaire. Néanmoins, elles susciteront aussi – à moyenne échéance – des implications juridiques dont les effets sont difficiles à préjuger. Plus aucune directive n'est adoptée aujourd'hui sans qu'elle ne contienne des dispositions à caractère politique (issues des amendements, très souvent politiques, votés par le Parlement européen).

Ce « mélange des genres » est un prolongement logique de l'application de la procédure de co-décision. Par contre, que personne n'est aujourd'hui en mesure de prévoir les réactions de la Cour de Justice des Communautés européennes au moment où il s'agit d'interpréter le (nouveau) « Droit ».

b) les ambitions (à la hausse) des Présidences qui se succèdent

Il était encourageant de constater que les autorités politiques nationales s'intéressent de plus en plus à l'actualité communautaire. Cet intérêt entraînait des effets en premier lieu sur les Présidences qui ne pouvaient plus se contenter de « gérer » les 6 mois qui leur sont accordés, mais qui se trouvaient obligées à présenter des succès sur chacun des dossiers (susceptibles d'être) abordés au niveau de la Communauté.

A titre d'exemple, l'agenda du Conseil Affaires sociales du 3 décembre ne comportait pas moins que 20 points différents: eu égard au poids et au volume des différents dossiers (paquet emploi, stratégie exclusion, méthode ouverte de coordination en matière de pensions, directive « information/consultation » ...), il eut été sage d'en retirer une partie.

La Présidence en exercice imposait néanmoins aux Etats membres un traitement de tous les dossiers. Le Comité des Représentants permanents adjoints se réunissait au moins 2 fois par semaine 20 heures d'affilée (à côté des réunions du Conseil et des conciliations avec le PE).

Au niveau des différents groupes de travail, la situation n'est pas meilleure: les convocations se multipliaient en même temps que les discussions s'éternisent du fait que les délégations n'avaient plus de temps de se préparer. Pour faire face à une telle charge de travail, la Présidence était obligée de nommer 3 Présidents différents du (seul) Groupe Affaires sociales (au lieu des deux fonctionnaires qui président habituellement le groupe).

Dans le passé, aucun dossier n'aurait pu être discuté au sein d'un Conseil des Ministres s'il n'avait pas été préparé de manière appropriée au Comité des Représentants permanents adjoints au moins deux semaines à l'avance. Tout au long de l'année 2001, le règlement intérieur du Conseil – qui fixe les procédures et les délais (essentiellement dans le but de laisser aux Etats membres la possibilité de préparer les dossiers de manière consciencieuse) - fut de moins en moins respecté.

Ainsi, l'on a pu observer quelques « irritations » de plusieurs autorités politiques nationales, mécontentes de « découvrir » leur dossier 10 minutes avant le début de la réunion du Conseil.

c) la tendance à recourir de plus en plus souvent à la « Méthode ouverte de coordination »

Depuis Lisbonne, la « Méthode ouverte de coordination » est de plus en plus utilisée, respectivement préconisée (avenir des pensions, lutte contre la pauvreté et demain éducation, jeunesse, financement des régimes de santé, voire quelques domaines Justice et Affaires Intérieures...).

Si cette méthode est justifiée pour différentes raisons, il ne faut pas oublier qu'elle entraîne des obligations administratives importantes pour la grande majorité des Etats membres. La rédaction des Plans d'action nationaux demande beaucoup d'efforts tandis que le contrôle multilatéral semblait encore gérable. Néanmoins, certains Etats membres touchaient clairement à leurs limites dans le domaine des indicateurs

statistiques. Encore faut-il savoir que les indicateurs constituent la clé de voûte de toute la procédure de la méthode ouverte de coordination puisqu'ils constituent le seul moyen fiable de contrôler et de vérifier les « performances » des Etats membres, la pertinence des mesures prises et l'évolution de la situation.

La situation était d'ailleurs la même pour chacun des instruments qui étaient discutés dans les instances communautaires. Le fait est que la « gestion manageriale » de la politique était en train de s'imposer. On n'exigeait plus des Etats membres de transposer simplement une directive ou de mettre en place des actions nationales au titre d'un programme communautaire, mais on requiert dorénavant de la part des Etats membres qu'ils agissent en prévoyant, à l'avance, pour chaque projet abordé des objectifs de résultat et des procédures et moyens de contrôle.

Administration de l'Emploi

LES ACTIVITÉS DE L'ADMINISTRATION DE L'EMPLOI EN 2001

I. LE MARCHÉ DE L'EMPLOI AU LUXEMBOURG 75

<u>I.1.</u>	<u>Evolution de l'emploi salarié</u>	75
<u>I.2.</u>	<u>Evolution du chômage en 2001</u>	77
<u>I.3.</u>	<u>Evolution des mesures pour l'emploi</u>	84
<u>I.4.</u>	<u>Evolution du chômage indemnisé</u>	87
<u>I.5.</u>	<u>Structure du chômage</u>	89

II. Le S.A.P.D.E 105

Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi 105

<u>II.1.</u>	<u>Un objectif : soutenir le pouvoir d'agir du demandeur d'emploi..</u> 105 <u>(empowerment).</u>	105
<u>II.2.</u>	<u>Une structure d'intervention : le PEC</u>	105
<u>II.3.</u>	<u>Les actions du SAPDE pour lutter contre le chômage</u>	109

III. LES SERVICES DE L'ADEM 112

<u>III.1.</u>	<u>Le service placement</u>	112
<u>III.2.</u>	<u>Le service de la main-d'œuvre</u>	141
<u>III.3.</u>	<u>Le service de maintien de l'emploi</u>	143
<u>III.4.</u>	<u>Le service des prestations de chômage complet</u>	150
<u>III.5.</u>	<u>Emploi des jeunes 2001</u>	154
<u>III.6.</u>	<u>Le service de l'Orientation professionnelle</u>	156
<u>III.7.</u>	<u>L'emploi féminin</u>	169
<u>III.8.</u>	<u>Service des travailleurs handicapés</u>	175

IV. Participation de l'ADEM au réseau EURES 182

(EUROpean Employment Services) 182

<u>IV.1.</u>	<u>Structure et objectifs</u>	182
<u>IV.2.</u>	<u>Missions et moyens</u>	183
<u>IV.3.</u>	<u>EURES au Luxembourg</u>	184
<u>IV.4.</u>	<u>Evaluation par la Commission</u>	191

I. LE MARCHE DE L'EMPLOI AU LUXEMBOURG

I.1. Evolution de l'emploi salarié

L'économie luxembourgeoise très ouverte a amplement profité de la remarquable situation conjoncturelle mondiale prévalant au cours de la deuxième moitié des années '90.

Dans le sillage de la forte croissance moyenne du PIB de l'ordre de 6.4% entre 1995 et 2000, le marché du travail national connaît un dynamisme extraordinaire.

En 1999, l'augmentation de l'emploi salarié est très forte. On note un taux de croissance record de 5,3%.

L'année 2000 se caractérise par un dépassement de ces performances déjà exceptionnelles. Le taux de variation, en glissement annuel, atteint 5,6%.

Taux de progression de l'emploi salarié intérieur (ouvriers, employés, fonctionnaires)		
de 1990 à 1991	+3,5%	+6173 emplois
de 1991 à 1992	+2,8%	+5070 emplois
de 1992 à 1993	+1,8%	+3360 emplois
de 1993 à 1994	+2,5%	+4704 emplois
de 1994 à 1995	+2,8%	+5386 emplois
de 1995 à 1996	+3,1%	+6152 emplois
de 1996 à 1997	+3,9%	+7974 emplois
de 1997 à 1998	+4,8%	+10242 emplois
de 1998 à 1999	+5,4%	+12081 emplois
de 1999 à 2000	+6,4%	+15394 emplois
de 2000 à 2001	+5,4%	+13610 emplois

Source : fichiers de la Sécurité Sociale – situation au 31 octobre

Du 31 octobre 2000 au 31 octobre 2001, l'emploi salarié intérieur est passé de 251.480 à 265.840 unités. Il s'agit d'une progression de 5,4 % qui est l'équivalent de plus de 13.600 emplois.

L'année 2001 semble marquer un tournant. La plupart des indicateurs conjoncturels mensuels de Luxembourg, tout en se situant encore à un haut niveau au début de l'année, annoncent un ralentissement de l'activité économique.

Si la décélération de l'économie n'a pas arrêté le processus de la création nette d'emplois, elle a, en revanche, affecté, avec un certain retard, l'évolution expansive de l'emploi.

Le rythme de croissance de l'emploi salarié intérieur passe de 6,8% au début à environ 5% en fin d'année. Le taux de variation annuel pourrait atteindre 5,5%.

Travailleurs étrangers

Le travail frontalier constitue une composante très spécifique du marché du travail national.

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

Depuis de longues années, le recours aux réservoirs importants de main-d'œuvre dans la Grande-Région a permis de répondre à la demande supplémentaire de travail et de prévenir l'apparition de tensions excessives sur le marché du travail. Il faut rappeler que dans les régions de l'espace frontalier Sarre, Rhénanie-Palatinat, Lorraine et Wallonie, les taux de chômage de décembre 2001 vont de 7,1% en Rhénanie-Palatinat à 15,4% en Wallonie. La population des chômeurs est de l'ordre d'un demi-million de personnes et la population totale peut être chiffrée à environ 11 millions.

Nonobstant une croissance plus faible de l'emploi salarié intérieur, l'accroissement de l'effectif des travailleurs salariés frontaliers reste très important : au cours de la période d'octobre 2000 à octobre 2001, la population des salariés frontaliers a augmenté de plus de 9.100 personnes, soit 10% (12,5% pour la période correspondante 1999/2000).

Ainsi, en cette fin d'année 2001, l'effectif des salariés résidant dans les régions limitrophes et ayant un emploi au Grand-Duché dépasse le nombre impressionnant de 100.000 unités. Le taux de participation des non-résidents à l'emploi salarié intérieur atteint 38% contre 36% il y a un an, dépassant ainsi, pour la première fois, la proportion des salariés de nationalité luxembourgeoise (36%).

Il faut souligner qu'environ 75% des nouveaux postes créés ont été occupés par les travailleurs frontaliers.

53% des frontaliers viennent de France, 28% de Belgique et 19% d'Allemagne.

Actuellement, les travailleurs non-luxembourgeois constituent environ 64% de la main-d'œuvre occupée sur le territoire national.

I.2. Evolution du chômage en 2001

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.

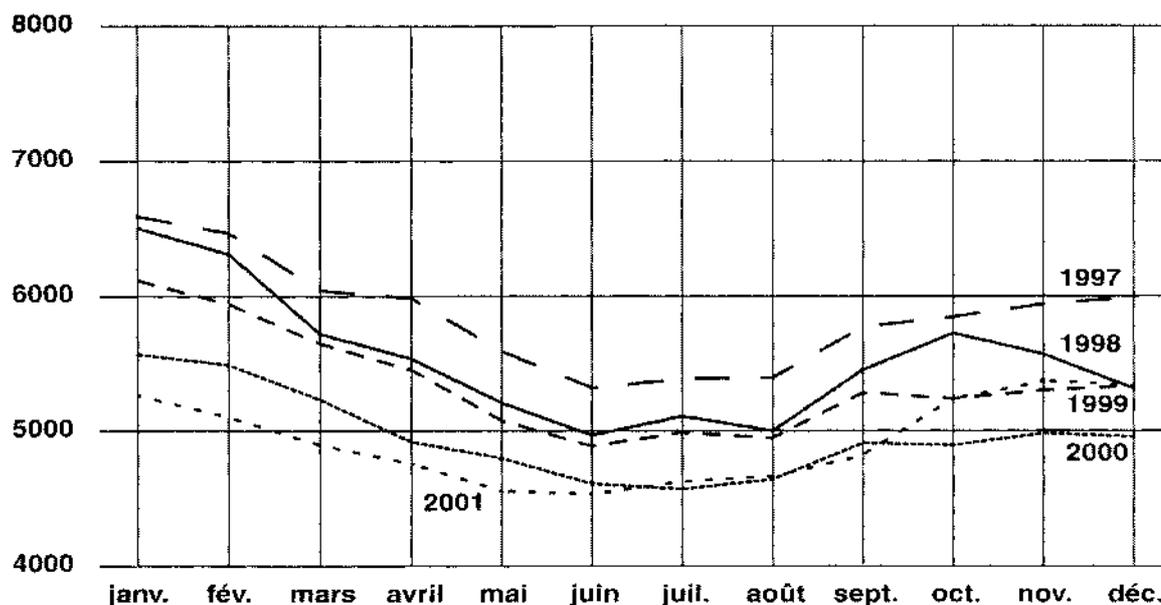
Mois	Demandeurs d'emploi (1)			Evolution mensuelle en %
	Hommes	Femmes	TOTAL	
janvier-01	2828	2424	5252	6.0
février-01	2704	2392	5096	-3.0
mars-01	2587	2312	4899	-3.9
avril-01	2553	2213	4766	-2.7
mai-01	2434	2123	4557	-4.4
juin-01	2405	2124	4529	-0.6
juillet-01	2450	2158	4608	1.7
août-01	2409	2242	4651	0.9
septembre-01	2543	2289	4832	3.9
octobre-01	2730	2507	5237	8.4
novembre-01	2853	2515	5368	2.5
décembre-01	2884	2439	5323	-0.8
<i>Moyenne 01</i>	2615	2312	4927	<i>Taux de chômage</i> 2,6*
<i>Moyenne 00</i>	2631	2333	4964	-37 (-0.7 %)

(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

*: données STATEC

La diminution du nombre de demandeurs d'emploi relevée depuis plusieurs années est insignifiante entre 2000 et 2001. En effet, la baisse du nombre des personnes inscrites à l'ADEM n'est que de -0.7% et reste donc peu importante comparée aux années précédentes. D'ailleurs le taux de chômage annuel moyen n'a pas évolué entre les deux périodes de référence et reste stabilisé à 2.6% pour les deux dernières années. On notera des augmentations de l'effectif des demandeurs d'emploi assez nettes pour les mois de septembre à novembre 2001.

Evolution du chômage depuis 1997



Il y a eu une diminution constante du nombre de personnes inscrites dans les services de l'ADEM entre 1997 et 2000. Ce recul du nombre de demandeurs d'emploi était surtout marqué entre 1999 et 2000 et a dépassé largement celui observé entre 1998 et 1999. En revanche, la baisse notée entre 2000 et 2001 est très inférieure à celles des périodes antérieures (elle était en moyenne de -5.6% entre 1997 et 1998, de -3.3% entre 1998 et 1999, de -7.2% entre 1999 et 2000, elle n'est plus que de -0.7% entre 2000 et 2001). La variation annuelle du nombre de demandeurs d'emploi est, pour la première fois pour cette période de référence, positive de $+1.4\%$ entre janvier et décembre 2001.

Les fluctuations saisonnières étaient très proches pour les quatre premières années d'analyse avec une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en début et en fin d'année, alors que pour les saisons de printemps et d'été le nombre de personnes inscrites à l'ADEM est plus faible. Pour 2001, le premier semestre de l'année est assez conforme à ceux des années précédentes, même si le recul de l'effectif des inscrits est de moindre envergure. Par contre, le second semestre est assez atypique puisque les mois de juillet à septembre retrouvent un nombre de demandeurs d'emploi équivalent à celui de 2000 et les mois d'octobre à décembre sont identiques aux effectifs de 1999. Bien que la courbe de 2001 respecte la forme générale observée chaque année, il y a une rapide augmentation en fin d'année qui diffère totalement des évolutions précédentes. Cette différence de courbe et cette augmentation du chômage en fin d'année reflète, avec un certain retard il est vrai, la décélération de la conjoncture économique.

On observe peu de variations pour la proportion hommes/femmes en 2001. On notera que cette proportion est légèrement plus importante entre août et septembre en faveur des femmes. Cette répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe est très proche de celle des années précédentes. Ceci dénote que l'augmentation du nombre des demandeurs d'emploi n'est pas différente selon le sexe de ceux-ci. La conjoncture économique affecte donc de manière identique les hommes et les femmes. En 2001, en moyenne 53% des demandeurs d'emploi étaient des hommes et 47% des femmes.

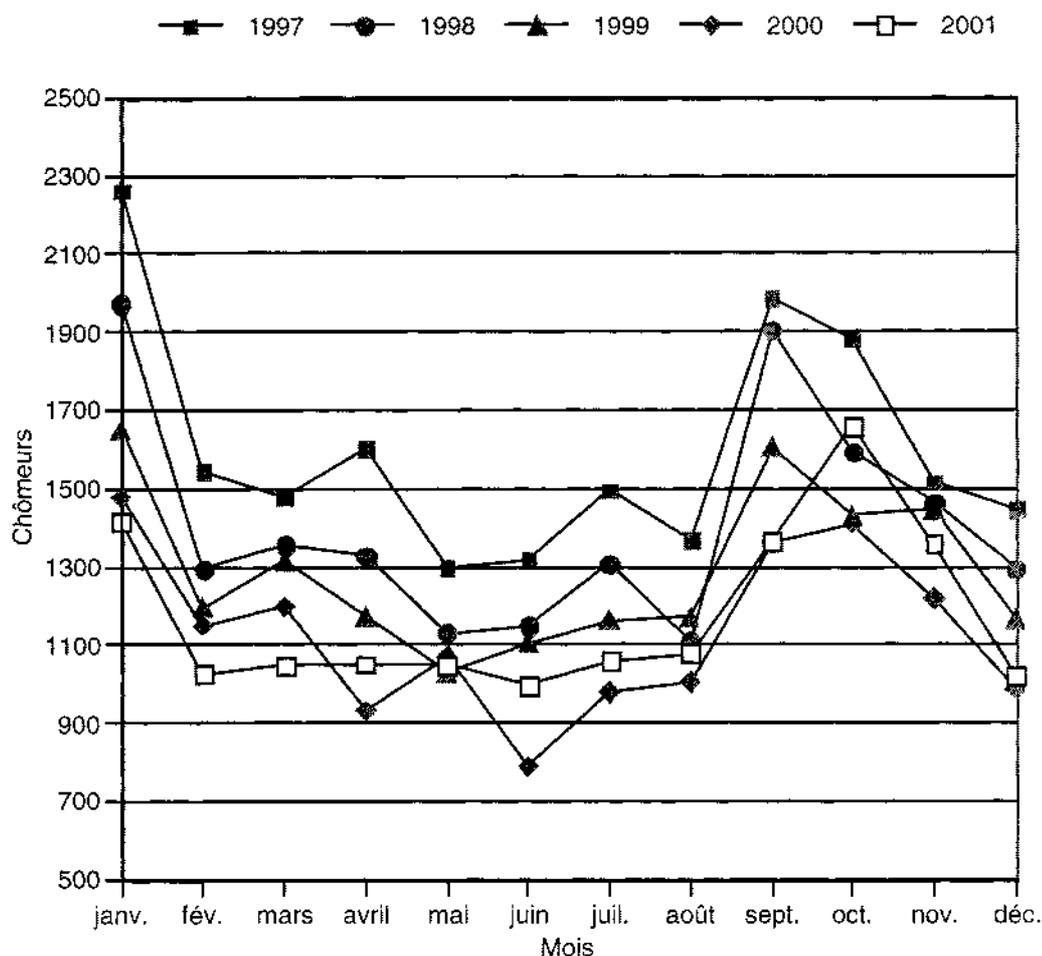
Pour les flux de demandeurs d'emploi au cours de la même période, on retient une baisse constante des inscriptions des personnes à la recherche d'un emploi dans les services de l'ADEM entre 1997 et 2000. En moyenne et pour cette période, on note une diminution de 470 inscriptions mensuelles. Pour 2001, par contre, une légère augmentation des inscriptions peut être observée. Elle est de 46 inscriptions supplémentaires en moyenne entre 2000 et 2001. Comme on pouvait s'y attendre, cette augmentation est surtout observable pour la fin de l'année, c'est-à-dire à partir du mois d'octobre. A remarquer que cette tendance à la hausse se manifeste dès le mois d'avril 2001.

Mois	Inscriptions (1)				
	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>
<i>janvier</i>	2263	1973	1653	1478	1416
<i>février</i>	1545	1296	1196	1150	1025
<i>mars</i>	1479	1356	1315	1198	1049
<i>avril</i>	1602	1327	1171	932	1050
<i>mai</i>	1296	1130	1029	1072	1048
<i>juin</i>	1319	1148	1104	788	995
<i>juillet</i>	1496	1308	1162	979	1059
<i>août</i>	1367	1108	1172	1005	1079
<i>septembre</i>	1987	1903	1605	1361	1366
<i>octobre</i>	1883	1594	1431	1409	1660
<i>novembre</i>	1515	1463	1447	1219	1356
<i>décembre</i>	1445	1294	1167	984	1020
<i>Moyenne</i>	1600	1408	1288	1131	1177

(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.

Cette diminution mensuelle était en moyenne de 200 personnes (-12%) entre 1997 et 1998 et de 120 demandes (-8.5%) entre 1998 et 1999. Elle est de 150 inscriptions en moyenne entre 1999 et 2000. Pendant ces quatre années, le nombre moyen d'inscriptions mensuelles a été en baisse de près de 30%. Pour l'année passée, l'augmentation est de 4% comparée à 2000.

Evolution des inscriptions depuis 1997



Quelle que soit l'année de référence, on observe des fluctuations saisonnières très similaires. D'une manière générale, les inscriptions sont plus nombreuses pendant les mois de janvier, de septembre, d'octobre et de novembre. Le volume demeure relativement stable le reste de l'année.

Contrairement à ce qui avait été observé entre 1997 et 1998, en 1999 le nombre des assignations (mises en contact d'un demandeur d'emploi et d'un employeur) avait légèrement baissé comparé à l'année précédente (-2,8% d'assignations mensuelles en moyenne). Ceci s'expliquait par une modification du comptage de ces activités (élimination dans les totaux des convocations de demandeurs d'emploi pour les opérations de recrutements indirects, telles que les séminaires d'insertion professionnelle, les ateliers « stratégie de recherche d'emploi »...).

En 2000, alors même que le nombre des demandeurs d'emploi et le nombre des inscriptions diminuaient (respectivement -7,2% et -12%), le nombre des assignations était stable comparé à celui de 1999. La conclusion donnée à cet état de fait était que le nombre moyen d'assignations par demandeur était en progression entre 1999 et 2000.

Pour 2001, on note également une large diminution du nombre moyen des assignations (-10,1%) comparé à 2000. L'interprétation de cette baisse doit être trouvée, une fois encore, dans les différences de conjoncture économique qui marquent cette année d'une teinte différente des autres périodes. Les offres d'emploi provenant des entreprises étant moins nombreuses, il y a une répercussion automatique sur le nombre des assignations possibles. Cette diminution du nombre des assignations a été constante tous les mois de 2001,

comparés à ceux de 2000, mis à part le mois de juin qui est quasiment identique pour les deux années. Les différences les plus marquées sont à trouver pour les mois de février et de juillet avec des variations de plus de 25% en un an.

(1)

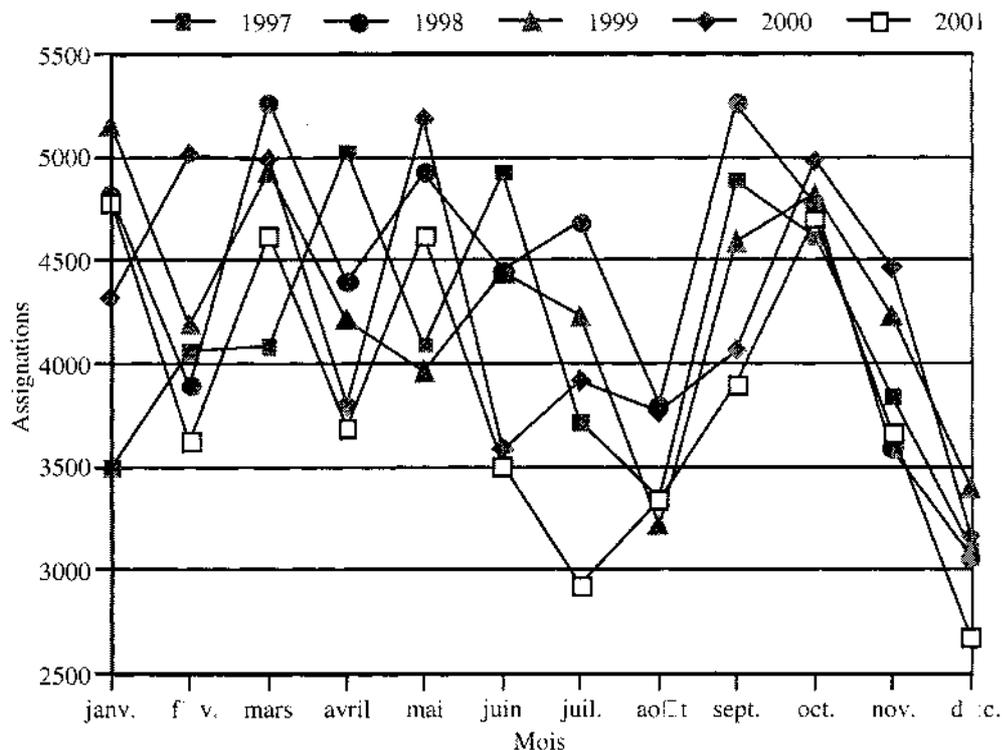
On retiendra également que le nombre des convocations de recrutements indirects se chiffre à près de 14.500 opérations pour l'année 2001.

Mois	Assignations (1)				
	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>
<i>janvier</i>	3494	4816	5153	4322	4787
<i>février</i>	4060	3895	4190	5015	3621
<i>mars</i>	4085	5262	4934	4987	4623
<i>avril</i>	5028	4398	4215	3801	3693
<i>mai</i>	4092	4925	3965	5184	4624
<i>juin</i>	4929	4451	4439	3587	3507
<i>juillet</i>	3715	4684	4232	3914	2930
<i>août</i>	3353	3802	3218	3764	3339
<i>septembre</i>	4891	5258	4592	4067	3897
<i>octobre</i>	4610	4777	4821	4980	4702
<i>novembre</i>	3844	3585	4230	4463	3664
<i>décembre</i>	3098	3061	3399	3159	2678
<i>Moyenne</i>	4100	4409	4283	4270	3839

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

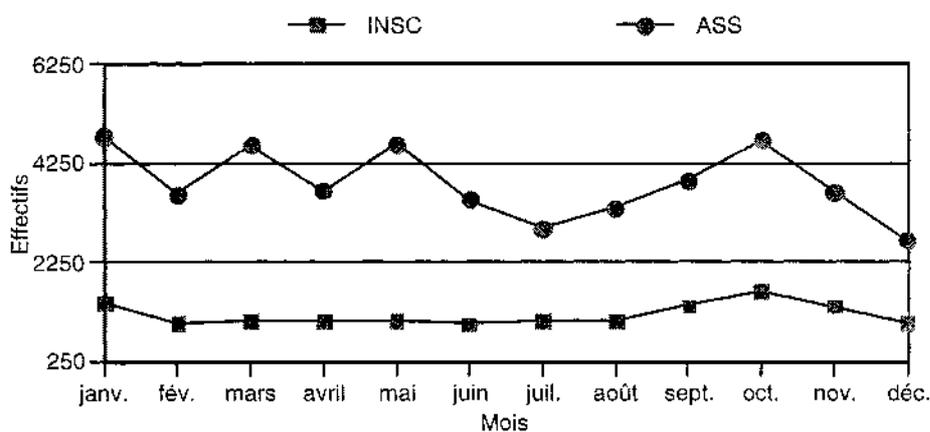
Indépendamment de l'année, on constate des variations saisonnières quasiment identiques entre 1997 et 2001. Les mises en relation directe demandeurs d'emploi-employeurs sont moins importantes pendant la période de vacances estivales et en fin d'année. Ceci a été particulièrement vrai cette année 2001, puisque ce nombre était inférieur à 3.500 entre juin et août et inférieur à 2.700 en décembre. La raison en est que les offres d'emploi sont moins nombreuses pendant ces périodes comme le montre le tableau « Offres d'emploi déclarées à l'ADEM » à la page 11.

Evolution des assignations depuis 1997



Les opérations d'assignations et d'inscriptions réalisées chaque mois sont assez liées. Néanmoins, il faut retenir que le volume des assignations est très largement supérieur aux inscriptions de demandeurs d'emploi. On retiendra, également cette année comparée aux années précédentes, une variation mensuelle assez prononcée des assignations. Les assignations sont bien moins nombreuses pendant les mois d'été et principalement en juillet. On notera encore la très grande stabilité et le nombre peu élevé des inscriptions à l'ADEM entre les mois de février et août, puis la nette augmentation à partir de la rentrée.

Inscriptions et assignations en 2001



Mois	Offres d'emploi déclarées à l'ADEM									
	1997		1998		1999		2000		2001	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	1232	541	1742	696	1813	760	1687	738	1599	726

<i>février</i>	1333	641	1440	661	1542	710	1972	869	1538	649
<i>mars</i>	1371	666	1871	822	1922	890	2081	899	2027	788
<i>avril</i>	1524	707	1721	730	1793	777	1462	687	1091	529
<i>mai</i>	1280	632	1518	769	1423	709	1962	852	2304	734
<i>juin</i>	1467	720	1551	722	1733	791	1190	583	1283	557
<i>juillet</i>	1268	629	1528	691	1711	737	1721	674	1294	552
<i>août</i>	1117	490	1229	546	1145	578	1554	668	1089	493
<i>septembre</i>	1514	741	1958	774	1981	835	1726	673	986	492
<i>octobre</i>	1463	695	1548	749	1557	789	1824	723	1026	553
<i>novembre</i>	1094	616	1168	570	1431	623	1252	606	924	505
<i>décembre</i>	955	467	1235	525	1450	561	1007	487	794	404
<i>Moyenne</i>	1302	629	1542	687	1625	730	1620	705	1330	582

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

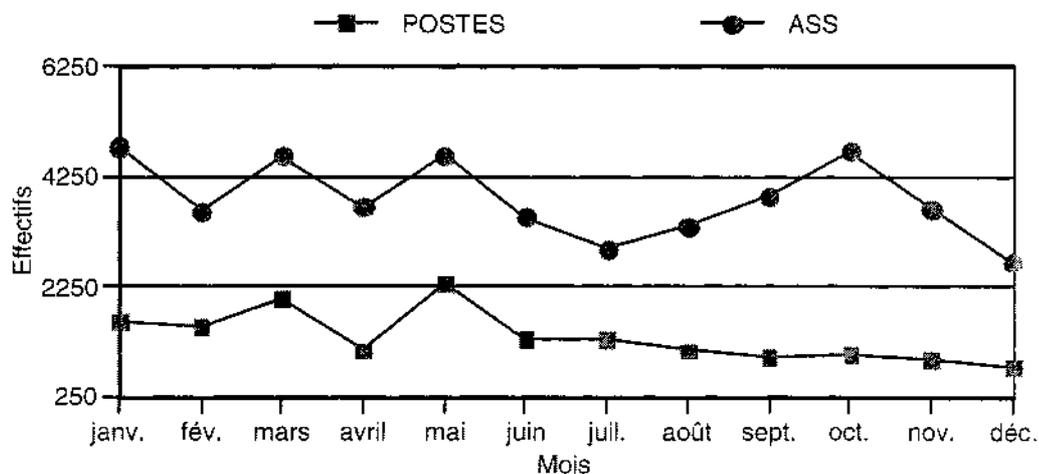
(2) **Entreprises** : entreprises différentes ayant déclaré une ou plusieurs offres d'emploi à l'ADEM au cours du mois

En moyenne, le nombre de postes offerts par les entreprises n'avait pratiquement pas varié entre 1999 et 2000 (-0,3%). En revanche, bien que ce nombre ait été constant, les offres d'emploi avaient été proposées par moins d'entreprises comparé à 1999 (-3,4%).

Pour 2001, on doit noter une forte diminution du nombre de postes proposés à l'ADEM (-17,9%) comparée à 2000. Ce recul du volume des vacances d'emploi déclarées est également lié à 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.

On observe cependant une relation directe et immédiate entre les offres d'emploi déclarées et les assignations réalisées par les services de l'ADEM. Les services de placements assignent les demandeurs d'emploi dès que des offres leur sont soumises par les entreprises. Alors même que les offres sont en baisse constante entre juillet et décembre, il faut relever un maintien du nombre des assignations et même une augmentation importante de celle-ci en octobre.

Postes et assignations en 2001



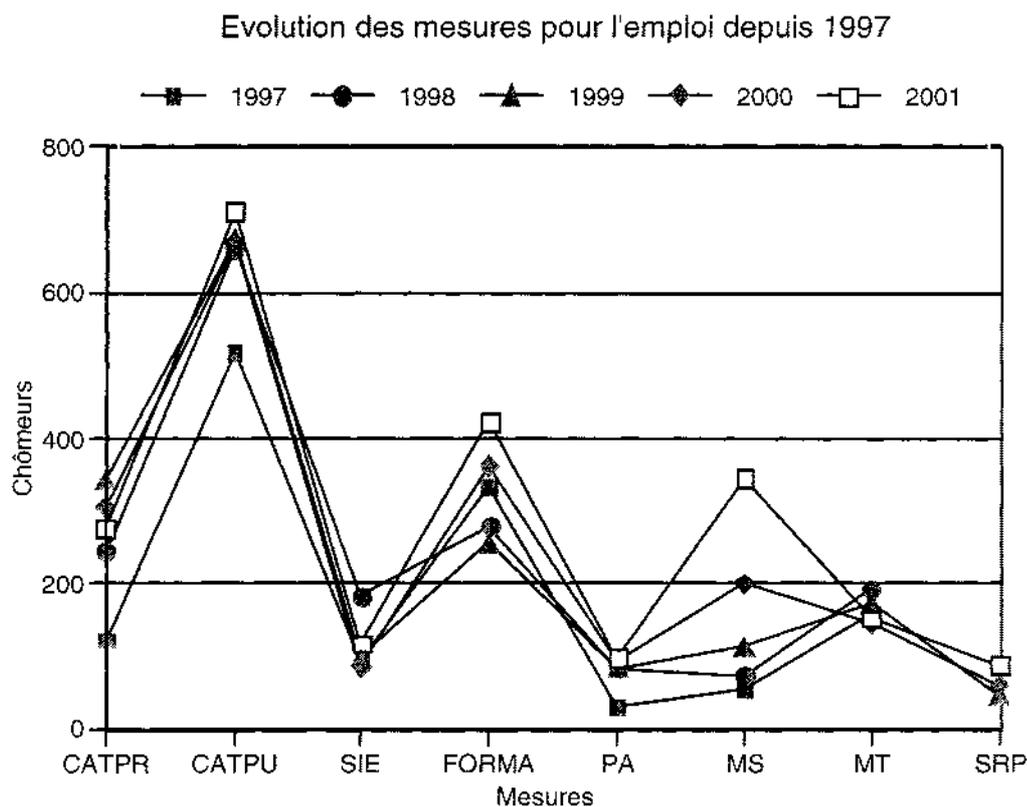
I.3. Evolution des mesures pour l'emploi

Mois	Mesures pour l'emploi								
	CAT PR	CAT PU	SIE	SRP	FORMA	PA	MS	MT	TOTAL
jan-01	245	696	112	70	481	93	259	142	2098
fév-01	255	688	103	64	443	91	295	146	2085
mars-01	272	697	108	63	452	86	308	136	2122
avr-01	286	702	117	77	445	88	333	135	2183
mai-01	314	729	112	85	401	92	354	127	2214
juin-01	314	722	116	89	404	97	358	135	2235
juil-01	303	683	117	84	277	99	367	147	2077
août-01	279	653	122	92	287	95	376	159	2063
sep-01	276	657	123	93	318	102	361	177	2107
oc-01	272	717	130	98	480	109	371	176	2353
nov-01	262	785	120	105	587	109	377	180	2525
déc-01	249	790	135	119	499	111	386	171	2460
Moyenne 2001	277	710	118	87	423	98	345	153	2210
Moyenne 2000	306	668	87	60	362	94	200	145	1922
Moyenne 1999	343	672	99	46	256	85	114	174	1751
Moyenne 1998	245	660	183	-	279	85	74	193	1718

- **CAT PR** (Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur privé) : pour demandeurs d'emploi âgés de moins 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 (inclus Contrat de Stage-Initiation (SI))
- **CAT PU** (Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur public) : pour demandeurs d'emploi âgés de moins 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 (inclus la Division d'Auxiliaire temporaire (DAT))
- **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 (inclus Stage de Préparation en entreprise (SP)).
- **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
- **PA** (Pool des Assistants) : pool de personnes rémunérées, chargées d'assister les directeurs des établissements postprimaires 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.

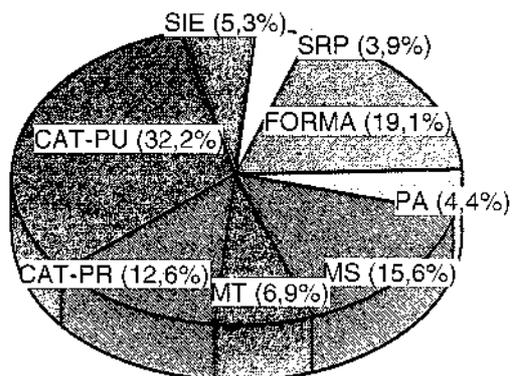
La sommation des différentes mesures pour l'emploi ne peut révéler que les effectifs mensuels totaux de personnes affectées à des mesures pour l'emploi par les services de l'ADEM. En effet, les mesures, très diverses par leurs objectifs, leurs durées et leurs contenus, ne se prêtent pas à une simple addition.

Néanmoins, si l'on considère cette somme comme un indicateur global, on observe une augmentation, entre 2000 et 2001, du nombre mensuel moyen de personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi (respectivement 1.922 et 2.210, soit une augmentation de 15% environ). L'évolution du nombre des mesures pour l'emploi est constante entre 1997 et 2001, mais il faut remarquer que cette évolution est plus marquée pour l'année dernière comparée aux périodes de référence antérieures.



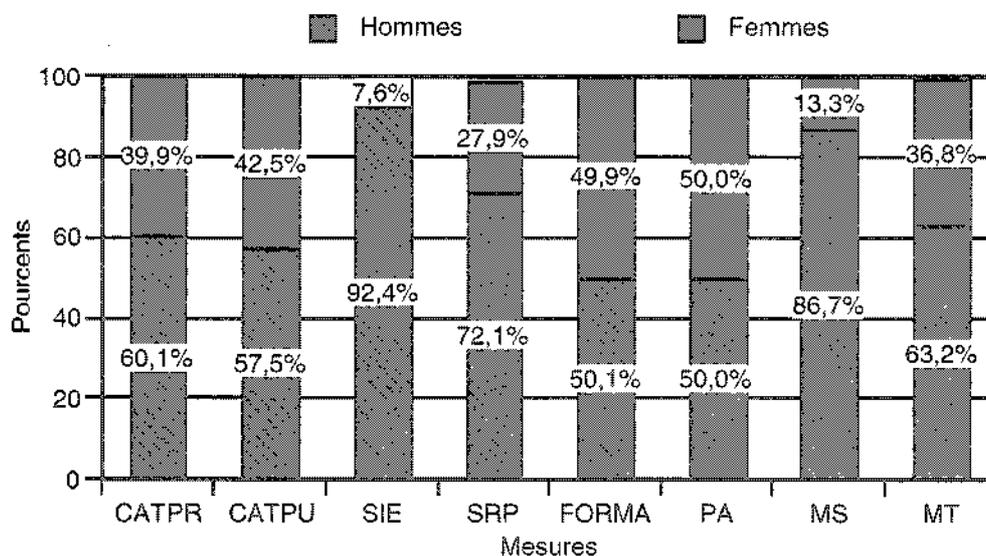
Le graphique précédent présente l'évolution depuis 1997 des différentes mesures pour l'emploi. Il est à noter que les différentes catégories, bien que comparées pour les quatre dernières années, ne recouvrent pas exactement les mêmes définitions. D'ailleurs, on remarquera que les Stages de Réinsertion Professionnelle (SRP) n'existent que depuis 1999. Malgré cela, la répartition des mesures pour l'emploi selon leurs types n'a pas beaucoup varié entre 1999 et 2001. La stabilité des Contrats d'Auxiliaires Temporaires du secteur privé et du secteur public (CAT PR et CAT PU) depuis quelques années a été légèrement bouleversée cette année (-9,5% pour CAT PR et +6.3% pour les CAT PU). Les Stages d'Insertion en Entreprises (SIE) sont en augmentation comparés à 2000 (+35.6%), de même que les Formations ADEM (+16,9%). Les Mesures Spéciales qui avaient déjà beaucoup augmenté entre 1999 et 2000 (+43%) ont encore bénéficié à un nombre plus important de personnes en 2001 (+72.5% en un an). Le nombre des mesures spéciales a été multiplié par 6 entre 1997 et 2001.

Répartition des mesures en 2001



D'une manière générale, la proportion d'hommes suivant une mesure pour l'emploi est supérieure à celle observée dans la répartition des sexes sur l'ensemble des chômeurs. La répartition selon le sexe des personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi met en évidence une sur-représentation des hommes pour les stages d'insertion en entreprises, les stages de réinsertion professionnelle, les mesures spéciales et les mises au travail. A l'inverse, les formations ADEM et le pool des assistants sont fréquentés à parts quasiment équivalentes par les hommes et les femmes.

Mesures pour l'emploi en fonction du sexe



I.4. Evolution du chômage indemnisé

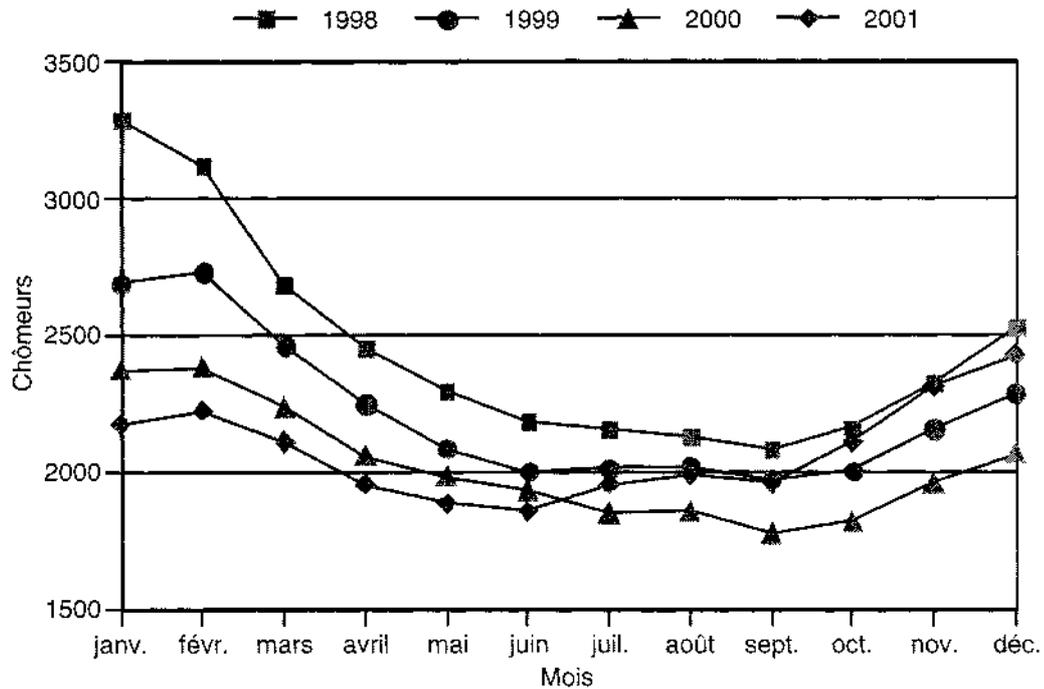
Les chômeurs indemnisés sont les chômeurs admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet prévue par la loi modifiée du 30 juin 1976 portant : 1. Création d'un fonds pour l'emploi; 2. Réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

<i>Mois</i>	Chômeurs indemnisés				dont personnes en mesure
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	TOTAL	<i>Evolution mensuelle</i>	
jan-01	1121	1054	2175	5,2	263
fév-01	1124	1100	2224	2,3	258
mars-01	1077	1033	2110	-5,1	254
avr-01	1017	938	1955	-7,3	274
mai-01	978	908	1886	-3,5	238
juin-01	957	900	1857	-1,5	249
juil-01	1009	947	1956	5,3	217
août-01	1018	969	1987	1,6	236
sep-01	1033	929	1962	-1,3	259
oct-01	1117	990	2107	7,4	281
nov-01	1233	1080	2313	9,8	317
déc-01	1315	1111	2426	4,9	300
<i>Moyenne 01</i>	<i>1083</i>	<i>997</i>	<i>2080</i>	<i>2,7</i>	<i>262</i>
<i>Moyenne 00</i>	<i>1014</i>	<i>1011</i>	<i>2025</i>	<i>-8,9</i>	<i>231</i>

Contrairement au nombre total de demandeurs d'emploi qui reste en légère baisse malgré les augmentations de fin d'année des effectifs, le chômage indemnisé est en très légère hausse entre 2000 et 2001. Le nombre mensuel moyen de personnes indemnisées en plus est de 55 chômeurs en moyenne annuelle (2,7%). Cette croissance est surtout le fait des premiers et des derniers mois de l'année 2001, en particulier des mois d'octobre, novembre et décembre. Les mois de mars à juin avaient été beaucoup plus favorables et des baisses avaient été enregistrées.

On retiendra que la proportion de femmes bénéficiant de l'indemnité chômage qui était en hausse régulière entre 1998 et 2000 (+3,2%) diminuée en 2001 (-1,4%). Ceci se réalise au détriment du nombre d'hommes indemnisés qui augmente (+6,8%). La proportion de femmes indemnisées (47,9%) reste légèrement supérieure (+1%) à celle observée pour l'ensemble des demandeurs d'emploi enregistrés (46,9%).

Evolution du chômage indemnisé depuis 1998



Entre 1998 et 2000, une baisse du nombre des personnes bénéficiant de l'indemnité de chômage complet (en moyenne -17,3%) pouvait être observée. Celle-ci s'est poursuivie pendant le premier semestre 2001, mais à partir de juillet une augmentation constante a été enregistrée. De telle sorte que les chiffres du troisième trimestre 2001 étaient proches de ceux de l'année 1999 et que ceux du quatrième trimestre équivalaient pratiquement à ceux de 1998. Pour tout le second semestre 2001, le nombre de personnes indemnisées était donc largement supérieur à celui de la même période en 2000. Néanmoins, les fluctuations saisonnières du nombre de chômeurs indemnisés restent totalement superposables pour les années 1998 à 2001.

I.5. Structure du chômage

Bien que certaines variations puissent être observées au cours de l'année 2001, il faut remarquer que la structure du chômage varie peu mensuellement.

Les observations suivantes sont datées du 31 décembre 2001.

I.5.1. Lieu de résidence

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

				31 décembre 2001	
<i>Agence de Luxembourg</i>			2320		43,6%
cantons	Luxembourg	1527	28,7%		
	Capellen	286	5,4%		
	Remich	147	2,8%		
	Mersch	212	4,0%		
	Grevenmacher	148	2,8%		
<i>Agence de Esch/Alzette</i>			1934		36,3%
canton	Esch/Alzette	1934	36,3%		
<i>Agence de Diekirch</i>			704		13,2%
cantons	Diekirch	336	6,3%		
	Vianden	57	1,1%		
	Rédange	80	1,5%		
	Echternach	231	4,3%		
<i>Agence de Wiltz</i>			365		6,9%
cantons	Wiltz	202	3,8%		
	Clervaux	163	3,1%		
TOTAL		5323	100%	5323	100%

La diminution de la proportion d'inscrits à l'agence de Luxembourg engagée depuis 1999 et poursuivie jusqu'en 2000, n'est plus visible en 2001. Au contraire, il faut noter une augmentation de près de 4% pour cette agence entre 2000 et 2001. Cette augmentation est surtout le fait du canton de Luxembourg et de celui de Capellen qui subissent respectivement une hausse de 2% et 1% en un an. L'agence de Diekirch qui était en hausse en 2000 subit une très légère baisse cette année, alors que celle de Wiltz, dans la même situation en 2000, poursuit cette hausse en 2001 (+0,9%). La proportion de l'agence d'Esch/Alzette dont le taux d'inscription était en hausse en décembre 1999 (+5,5%) et avait diminué en 2000 (-0,6%) poursuit cette baisse en 2001 (-4,4%). De ce fait, et contrairement à 2000, l'agence de Luxembourg reprend la tête du nombre des inscrits pour l'ensemble des agences de l'ADEM.

Si l'on compare maintenant, non plus les proportions d'inscrits par agence, mais les effectifs, on doit constater, qu'en un an, le nombre d'inscrits à l'agence de Luxembourg a fortement augmenté entre 2000 et 2001 (+17,7%). Il en est de même pour l'agence de Wiltz (+22,1%). A Diekirch, le nombre d'inscrits est également en augmentation mais de manière moins importante (+5,1%). Enfin, seule l'agence d'Esch/Alzette constate un recul du nombre des inscrits pour la même période (-4,1%).

1.5.2. Nationalité

				31 décembre 2001	
<i>UNION EUROPEENNE</i>				4698	88,3%
	Luxembourg	2095	39,4%		
	Portugal	1104	20,7%		
	France	516	9,7%		
	Italie	316	5,9%		
	Belgique	287	5,4%		
	Allemagne	143	2,7%		
	Pays Bas	58	1,1%		
	Autres (1)	179	3,4%		
<i>EUROPE HORS UE</i>				320	6,0%
	Yougoslavie	260	4,9%		
	Autres	60	1,1%		
<i>NON EUROPE</i>				305	5,7%
TOTAL		5323	100%	5323	100%

⁽¹⁾: Autriche, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Royaume Uni, Suède

La ventilation des demandeurs d'emploi en fonction de leur origine avait donné des résultats très similaires en 1999 et 2000. La structure a évolué en 2001. La proportion des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et provenant de l'Union Européenne est en baisse de 2,5% entre 2000 et 2001. Cette diminution est surtout due à la baisse de proportion des inscrits luxembourgeois (-3%) et portugais (-2,5%). Par contre dans cette même catégorie, les parts d'inscrits belges et français sont en légère augmentation (environ +1%). On retiendra encore que, si la proportion des inscrits européens, hors Union Européenne, est en hausse de 1% entre 2000 et 2001, cette tendance est également marquée pour les ressortissants originaires d'un pays non-européen (+1,5%).

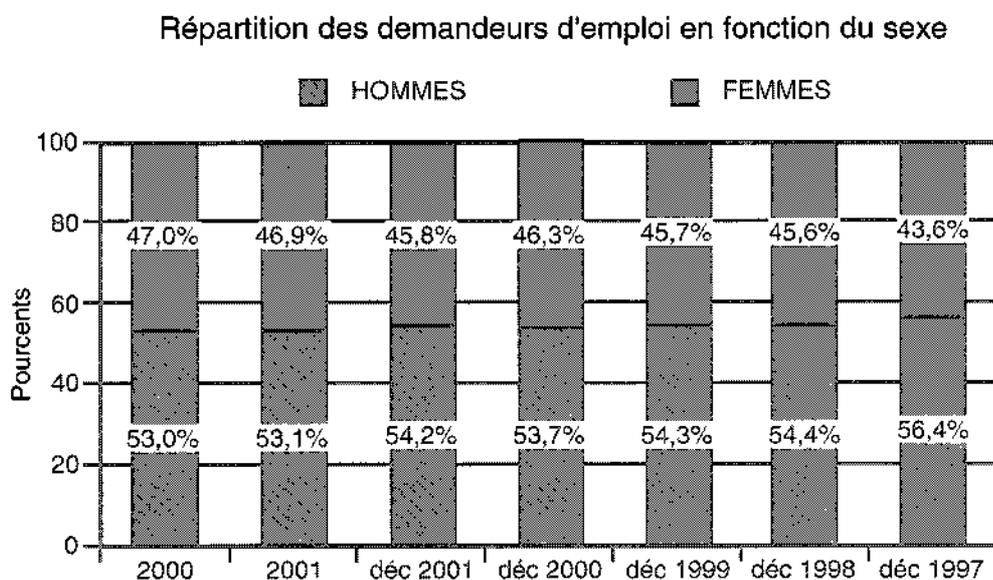
En tenant compte maintenant des effectifs des inscrits et non plus des proportions par origines géographiques, on retiendra que le nombre d'inscrits de l'Europe communautaire est en légère hausse de +4,4% entre 2000 et 2001. Cette évolution est principalement le fait d'une augmentation des inscrits belges (+31,7%) et français (+16,7%) pour cette période. Inversement, le nombre de Luxembourgeois inscrits est en très légère baisse (-0,3%), mais ce sont surtout les Portugais qui sont moins nombreux à s'inscrire à l'ADEM cette année puisque leur nombre est en baisse de -3,8% depuis 2000. Une augmentation importante de 30,6% est visible pour les inscrits de l'Europe non communautaire, et de 45,2% pour les personnes non-européennes inscrites à l'ADEM.

Il est à noter qu'environ quatre-vingt-dix nationalités différentes peuvent être dénombrées dans la population des chômeurs.

1.5.3. Sexe

La répartition des chômeurs selon le sexe pour le mois de décembre 2001 est très proche de celle observée, en moyenne, pour l'année entière et présentée précédemment.

Le nombre de femmes est de 2.439 (45,8%) et celui des hommes de 2.884 (54,2%). Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 1997 à 2001, et les moyennes des années 2000 et 2001. Peu de variations sont visibles dans la répartition des sexes.



I.5.4. Age

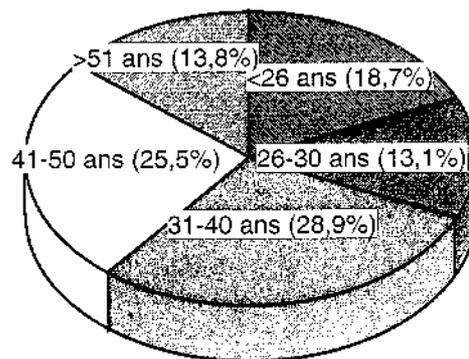
	31 décembre 2001					
	<i>Hommes</i>	%	<i>Femmes</i>	%	<i>Total</i>	%
<26 ans	493	17,1	504	20,7	997	18,7
26-30 ans	332	11,5	367	15,0	699	13,1
31-40 ans	849	29,5	688	28,2	1537	28,9
41-50 ans	752	26,1	602	24,7	1354	25,5
51-60 ans	434	15,0	263	10,8	697	13,1
>60 ans	24	0,8	15	0,6	39	0,7
Total	2884	100	2439	100	5323	100

Le taux de demandeurs d'emploi de moins de 26 ans est stable entre 2000 et 2001. Cette tendance est identique pour les hommes et les femmes de cette catégorie d'âge.

La proportion de demandeurs d'emploi âgés de 26 à 30 ans est en légère augmentation par rapport à 2000 (+1,2%). L'inverse s'observe pour les demandeurs d'emploi de 41 à 40 ans.

Pour plus de lisibilité, ces informations sont reprises sous une forme graphique.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge

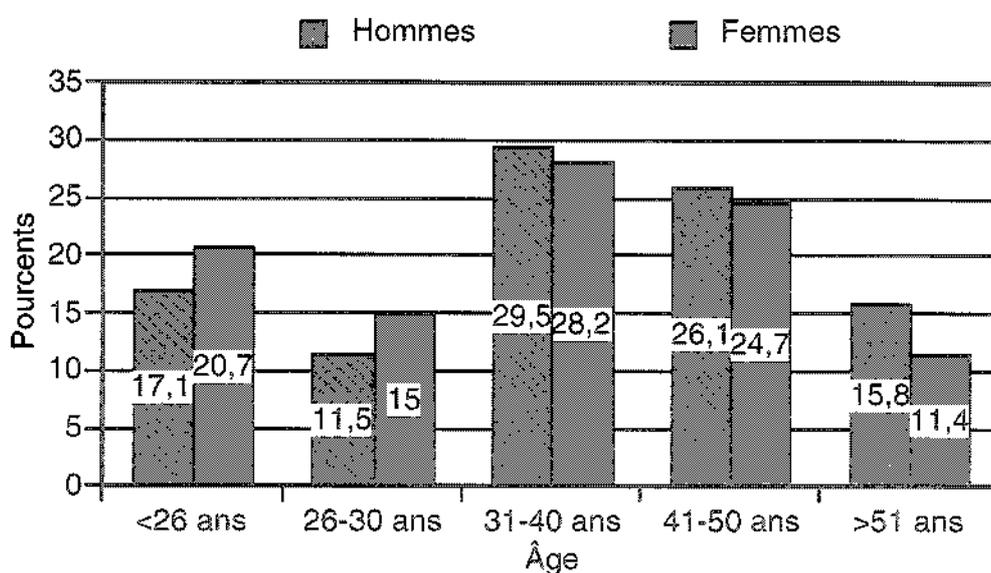


Comme pour les années précédentes, on remarque que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un âge inférieur à 31 ans comparées aux hommes (respectivement 35,7% et 28,6%). L'écart entre ces deux proportions reste constant par rapport aux années précédentes (environ 7%).

Inversement, pour les classes d'âge plus élevées (31 ans et plus), les proportions d'hommes sont plus importantes (71% des chômeurs et 64% des chômeuses). L'écart est chaque fois de 1,4% pour les deux catégories d'âge 31 à 40 et 41 à 50 ans. Pour les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus, l'écart entre les hommes et les femmes est plus net (4,4%).

La distribution des hommes et des femmes demandeurs d'emploi en fonction de l'âge est comparable à celle de l'année 2000.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'âge

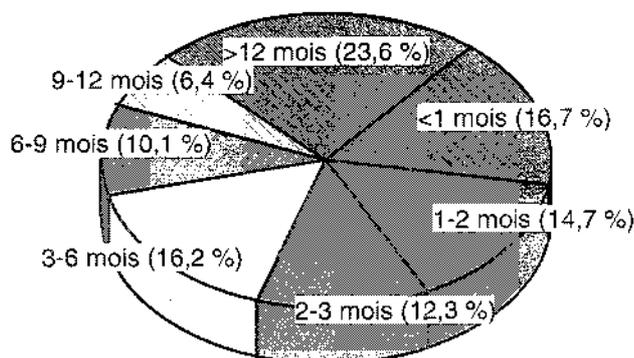


1.5.5. Durée d'inscription

					31 décembre 2001		
	Hommes	%	Femmes	%	Total	%	Σ %
<1 mois	494	17,2	394	16,2	888	16,7	16,7
1-2 mois	408	14,1	378	15,5	786	14,7	31,4
2-3 mois	327	11,3	329	13,5	656	12,3	43,7
3-6 mois	457	15,8	404	16,6	861	16,2	59,9
6-9 mois	266	9,2	270	11,1	536	10,1	70,0
9-12 mois	186	6,4	154	6,3	340	6,4	76,4
>12 mois	746	26,0	510	20,8	1256	23,6	100,0
Total	2884	100	2439	100	5323	100	

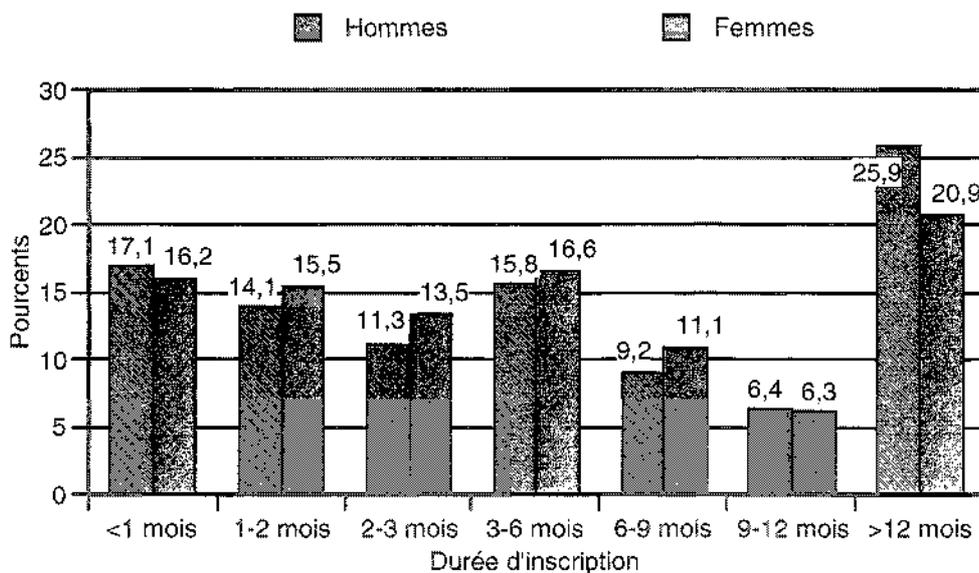
Près de 17 % des demandeurs d'emploi sont inscrits dans les services de l'ADEM depuis moins d'un mois. Cette proportion est quasiment la même pour 2001 et ceci aussi bien pour les hommes que les femmes. La durée d'inscription dans les services de l'ADEM est relativement courte, puisque près de 44% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à un trimestre. Environ 60% des chômeurs sont sans activité depuis moins de 6 mois. Ainsi, un nombre élevé de chômeurs réintègre le marché du travail après une période de chômage relativement courte. Ces variations dans les proportions sont pratiquement les mêmes que celles observées en 2000. Les demandeurs d'emploi de longue durée restent la catégorie de chômeurs la plus importante (23,6%) mais ils sont moins en nombre qu'en décembre 2000 (-3%). Il y a lieu de rappeler que la part des chômeurs de longue durée était de 22,2% (1.182 personnes) en 1999 et de 26,6% (1.317 personnes) en 2000.

Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription



Les durées d'inactivité des demandeurs d'emploi diffèrent assez peu en fonction du sexe. On retiendra qu'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 (1% de différence) et surtout à être chômeur de longue durée (différence de 5%). Cette différence est nulle pour les durées d'inscription de 9 à 12 mois.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et la durée d'inscription



Les écarts entre les hommes et les femmes, qui avaient diminué entre 1999 et 2000, sont quasiment les mêmes en 2001.

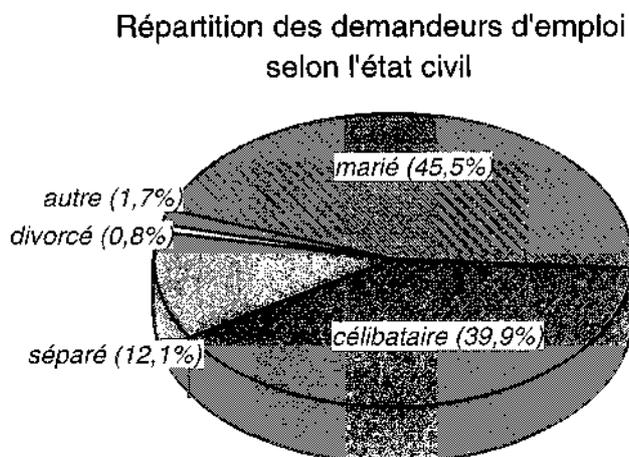
1.5.6. Etat-civil

					31 décembre 2001	
	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
marié	1248	43,3	1174	48,1	2422	45,5
célibataire	1288	44,7	837	34,3	2125	39,9
divorcé	302	10,5	343	14,1	645	12,1
séparé	14	0,5	26	1,1	40	0,8
autre	32	1,0	59	2,4	91	1,7
Total	2884	100	2439	100	5323	100

Près de 46% des demandeurs d'emploi sont mariés et environ 40% sont célibataires, faisant qu'au total, près de 86% de l'ensemble des personnes inscrites à l'ADEM font partie de ces deux catégories d'état-civil. Les autres catégories représentent environ 14% des effectifs.

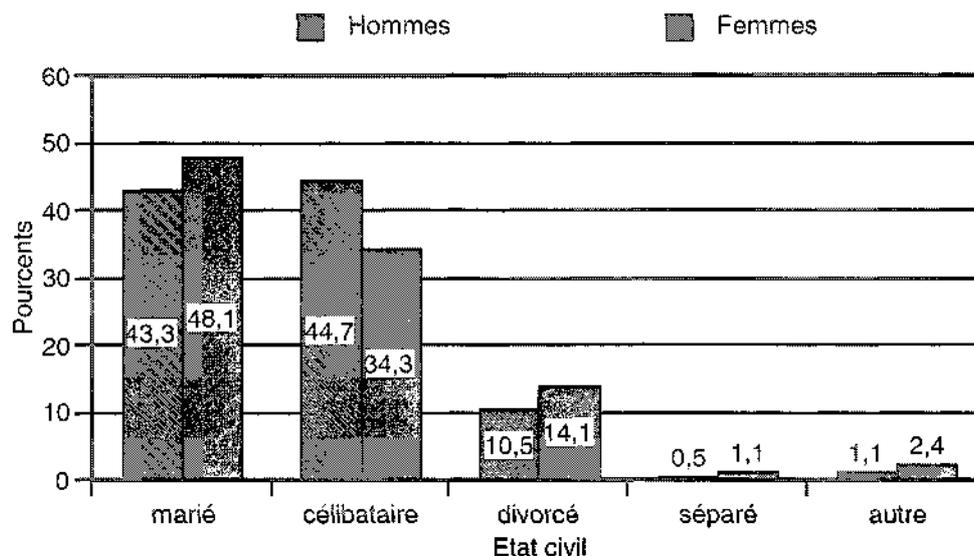
Cette distribution des demandeurs d'emploi en fonction de leur état-civil est très stable dans le temps; elle est pratiquement la même depuis 1998.

Ces informations sont reprises par le graphique suivant.



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 dépasse les 10%, alors que pour les deux autres catégories d'état-civil, il est inférieur à 4%.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'état-civil



1.5.7. Niveau de formation scolaire

					31 décembre 2001	
	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
1. Niv.inf.	1345	46,6	1188	48,7	2533	47,6
2. Niv.moy.	1095	38,0	892	36,6	1987	37,3
3. Niv.sup.	436	15,1	355	14,6	791	14,9
4. Non préc.	8	0,3	4	0,1	12	0,2
Total	2884	100	2439	100	5323	100

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 diplômes éventuellement acquis

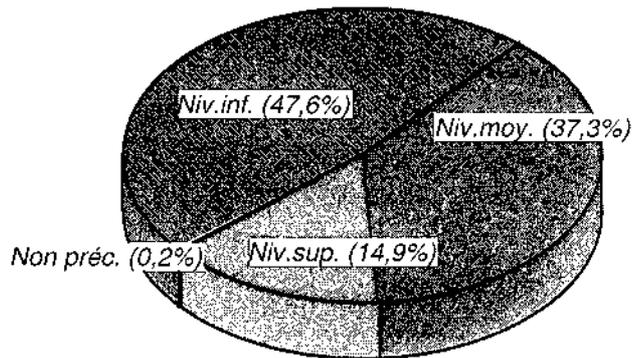
La grande majorité des chômeurs inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible. Quelque 48% des inscrits n'ont suivi que la scolarité obligatoire. Néanmoins, il est important de retenir, qu'en contrepartie, près de 15% des chômeurs ont atteint un niveau supérieur de formation. Ces observations sont différentes de celles faites les années précédentes. En effet, on relève une diminution de la proportion des personnes les moins scolarisées (-6%) et une augmentation de la proportion des personnes ayant atteint un niveau scolaire plus élevé (+2% pour le niveau moyen et +4% pour le niveau supérieur).

Cette tendance n'est pas seulement observable pour les proportions de catégories de scolarisation mais également au niveau des effectifs de personnes. Le nombre d'inscrits de niveau scolaire inférieur est en baisse de -4,6% (-121 personnes) entre 2000 et 2001. Pour cette même période, l'effectif de demandeurs d'emploi de niveau scolaire moyen est en hausse de 13% (+228 personnes), et de 49,8% (+263 personnes)

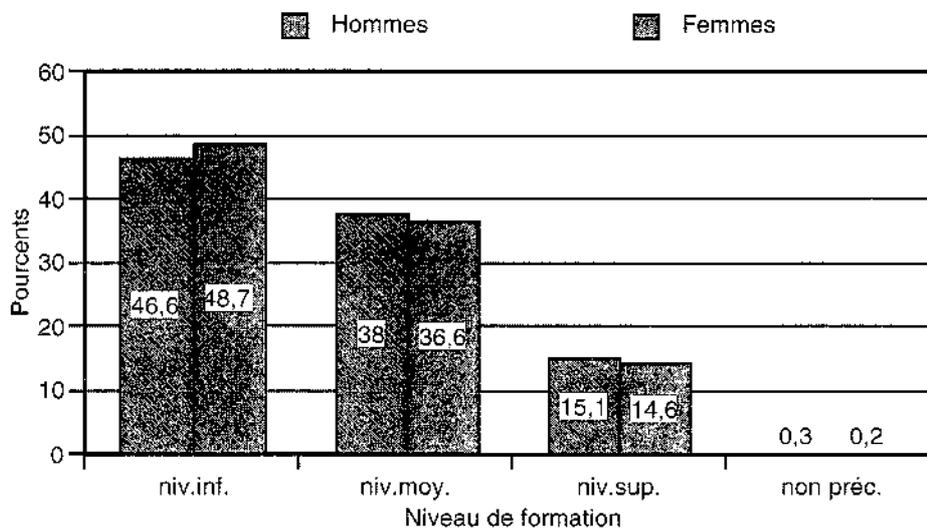
pour le niveau supérieur. L'augmentation du nombre des personnes inscrites à l'ADEM est essentiellement due à une inscription plus importante de personnes ayant une formation initiale plus élevée.

Il n'existe pratiquement pas de différence de formation initiale entre les hommes et les femmes demandeurs d'emploi. Ceci est le cas depuis 1998.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et le niveau de formation



I.5.8. 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 important de regarder si celle-ci n'est pas 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 2001	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
marié	13,5	25,6	17,6	11,8	7,3	24,2	100 (2422)	
célibataire	21,6	30,7	14,9	7,7	5,4	19,7	100 (2125)	
divorcé	11,0	21,1	16,0	11,8	5,6	34,6	100 (645)	
autre	22,1	25,2	11,4	9,2	9,2	22,9	100 (131)	

La distribution des demandeurs d'emploi selon leur situation familiale et leur durée d'inscription est quasiment la même qu'en 1999 et 2000, à l'exception toutefois de la catégorie d'état-civil « autre ». Pour cette catégorie, qui ne regroupe d'ailleurs que 131 personnes, on observe une augmentation importante de la proportion des demandeurs inscrits depuis moins d'un mois et une diminution de ce taux pour les inscriptions supérieures à 3 mois.

Près de 53% 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 39% et 32%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée (20%). Cette proportion est de 35% pour les chômeurs divorcés.

b. Durée d'inscription et âge

							31 décembre 2001	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
<26 ans	30,7	37,5	11,8	5,5	2,9	11,5	100 (997)	
26-30 ans	21,0	32,3	19,0	8,7	6,3	12,6	100 (699)	
31-40 ans	15,4	29,1	18,4	11,2	6,6	19,2	100 (1537)	
41-50 ans	10,3	22,1	17,0	11,1	6,9	32,6	100 (1354)	
>51 ans	7,9	12,9	13,2	13,3	9,8	42,9	100 (736)	

Il existe une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur durée d'inscription dans les services de l'ADEM. Le taux de personnes inscrites depuis moins d'un mois passe de 31% à 8% en fonction de l'âge de celles-ci. Il en est de même pour les inscriptions de 1 à 3 mois (de 38% à 13%). L'inverse exactement s'observe exactement pour les durées d'inscription supérieures à 1 an. Les proportions sont près de 12% pour les plus jeunes et de 43% pour les plus âgés. Il faut relever que, comparée à 2000, la baisse générale de la part de demandeurs d'emploi de longue durée touche toutes les catégories d'âge.

La durée d'inscription à l'ADEM est plus longue pour les personnes de plus de 40 ans. Par contre, apparemment, les jeunes ont plus de facilité à réussir leur insertion ou réinsertion dans la vie active dans des délais plus rapprochés.

c. Durée d'inscription et emploi recherché

							31 décembre 2001	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
A	16,6	27,9	22,3	10,9	6,0	16,2	100 (548)	
B	17,5	26,6	17,5	16,8	8,4	13,3	100 (143)	
C	17,4	33,0	15,0	11,2	7,0	16,3	100 (952)	
D	14,7	24,7	18,7	12,4	8,3	21,2	100 (627)	
E	20,5	19,2	15,1	8,2	2,7	34,2	100 (73)	
F	11,7	22,1	17,4	8,9	7,5	32,4	100 (213)	
G	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100 (2)	
H	17,7	26,9	15,1	10,5	5,3	24,5	100 (717)	
I	13,8	19,6	14,6	6,8	6,1	39,1	100 (821)	
J	18,4	33,9	13,2	8,9	4,0	21,6	100 (425)	
K	11,5	30,2	16,0	8,9	7,6	25,8	100 (655)	
L	55,1	17,0	11,6	10,2	2,0	4,1	100 (147)	

- 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

Les observations de 2000 restent valables de manière quasiment équivalente pour 2001. Les chômeurs cherchant des places d'ouvriers mécaniciens et assimilés ou dans l'hôtellerie et la restauration ont une insertion professionnelle plus aisée. En effet, ces demandes de métiers sont proportionnellement plus nombreuses à être enregistrées depuis moins d'un mois. A l'inverse, les travailleurs des transports, de l'agriculture et les ouvriers de production risquent plus que les autres de devenir des chômeurs de longue durée (inscription supérieure à 12 mois).

1.5.9. 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 durée d'inscription des chômeurs. Parfois, il est difficile d'établir une relation de cause à effet entre les différents facteurs mais l'analyse de ces relations permet néanmoins de mieux comprendre certains aspects de la sélectivité du chômage.

a. Formation initiale et durée d'inscription

%	31 décembre 2001						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
1. Niv.inf.	13,5	24,9	15,1	9,2	6,4	30,9	100 (2533)
2. Niv.moy.	19,5	29,3	15,3	10,5	6,6	18,7	100 (1987)
3. Niv.sup.	19,1	28,6	22,0	11,9	5,9	12,5	100 (791)
4. Non préc.	50,0	25,0	0,0	8,3	0,0	16,7	100 (12)

La relation entre formation initiale et durée d'inscription est assez linéaire. En effet, on observe que les personnes avec un niveau de formation élevé sont proportionnellement plus nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (+5,5%). Exactement l'inverse s'observe avec le chômage de longue durée (-18%). Celui-ci est proportionnellement plus fréquent pour les personnes de plus faible formation.

b. Formation et âge des chômeurs

%	31 décembre 2001					
	<26 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	>51 ans	TOTAL
1. Niv.inf.	16,5	10,9	28,7	28,3	15,7	100 (2533)
2. Niv.moy.	25,4	13,3	26,0	22,9	12,4	100 (1987)
3. Niv.sup.	9,5	20,0	36,8	22,6	11,1	100 (791)
4. Non préc.	8,3	8,3	25,0	25,0	33,3	100 (12)

Des régularités entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur niveau de formation sont difficiles à dégager. 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 (57%). Pour les formations de niveau moyen, on remarquera que le quart est composé de chômeurs très jeunes de moins de 26 ans.

Enfin, les personnes ayant un niveau de formation supérieure sont assez nombreuses parmi les demandeurs d'emploi les plus âgés. Ces observations confirment pratiquement en tous points celles des années précédentes et en particulier celles de 2000.

%	31 décembre 2001				
	<26 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	>51 ans
1. Niv.inf.	41,8	39,5	47,2	53,0	53,9
2. Niv.moy.	50,6	37,8	33,6	33,6	33,6
3. Niv.sup.	7,5	22,6	18,9	13,2	12,0
4. Non préc.	0,1	0,1	0,2	0,2	0,5
Total	100	100	100	100	100
	(997)	(699)	(1537)	(1354)	(736)

A l'exception de la catégorie des « moins de 26 ans », on constate pour chaque classe d'âge, que les personnes ayant un niveau de formation inférieur représentent le groupe de demandeurs d'emploi le plus important. Leur proportion augmente avec l'âge des personnes (+14,4% entre les chômeurs âgés d'au moins 26 ans et les plus âgés). Ceci n'empêche pas que pour chaque catégorie d'âge, les parts de demandeurs d'emploi de faible niveau scolaire ont diminué par rapport au mois de décembre de l'année dernière (-7% en moyenne pour les moins de 40 ans et -4% pour les plus âgés).

Cette baisse est notamment compensée par une augmentation des proportions de demandeurs d'emploi ayant suivi des études supérieures ainsi que par un accroissement de 5% de la catégorie des jeunes ayant un niveau de formation moyen.

A noter encore que les proportions de personnes ayant une formation supérieure sont plus importantes parmi les demandeurs d'emploi âgés de 26 à 40 ans.

c. Formation et nationalité

%	31 décembre 2001							
	Lux.	Port.	Franc.	Ital.	Belg.	All.	autre CEE	non CEE
1. Niv.inf.	46,8	80,4	17,2	54,4	19,2	22,4	17,2	43,6

2. Niv.moy.	45,0	17,0	53,1	34,2	37,3	51,7	40,5	31,7
3. Niv.sup.	8,2	1,8	29,5	11,1	43,6	25,9	42,3	24,4
4. Non préc.	0,0	0,7	0,2	0,3	0,0	0,0	0,0	0,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
	(2095)	(1104)	(516)	(316)	(287)	(143)	(227)	(635)

La formation initiale des chômeurs n'est pas la même en fonction de la nationalité. Les chômeurs portugais sont proportionnellement plus nombreux à avoir une formation de niveau inférieur (80%). Inversement, la part des chômeurs d'origine belge à avoir suivi une formation post-secondaire est importante (44%) et cette tendance est en large augmentation entre 2000 et 2001 (+10%). Cette proportion et cette augmentation sont également visibles pour les demandeurs d'emploi originaires d'un autre état membre de l'UE. 42% d'entre eux ont suivi une formation supérieure.

Les demandeurs d'emploi allemands et français ont un profil de formation similaire tout en précisant que la majorité d'entre eux ont suivi des études secondaires.

Enfin, les Luxembourgeois se partagent à parts égales entre les deux premières catégories de formation initiale ; à préciser que le groupe des moins qualifiés a diminué de 6 points par rapport à décembre 2000.

d. Formation et emploi recherché

Il existe, évidemment, une relation forte entre formation initiale et emploi recherché. Tout en sachant que la demande d'emploi exprimée par le chômeur reflète généralement la fonction ou l'activité exercée avant son inscription à l'ADEM, on retiendra que certains chômeurs n'ont pas de demande d'emploi réaliste. Par exemple, on peut noter que 3% des personnes désirant un poste de cadre administratif supérieur et 7% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 14% des demandeurs d'emploi voulant un poste d'employé de bureau n'ont pas commencé leurs études secondaires. Inversement, et dans des proportions moindres, on retiendra que plus de 1% des chômeurs désirant un emploi d'ouvrier ont réalisé des études supérieures. Ces inadéquations entre demandes et formations s'observent chaque année tout en précisant qu'elles sont moins importantes cette année.

					31 décembre 2001	
%	1. Niv.inf.	2. Niv.moy.	3. Niv.sup.	4. Non préc.	TOTAL	
A	7,5	31,9	60,6	0,0	100 (548)	
B	3,5	30,8	65,7	0,0	100 (143)	
C	13,9	62,1	24,1	0,0	100 (952)	
D	25,9	34,2	5,7	0,0	100 (627)	
E	58,9	39,7	1,4	0,0	100 (73)	
F	65,3	28,2	6,6	0,0	100 (213)	
G	100,0	0,0	0,0	0,0	100 (2)	
H	62,6	36,0	1,3	0,1	100 (717)	
I	76,4	22,2	1,2	0,2	100 (821)	
J	63,1	33,9	3,1	0,0	100 (425)	
K	81,2	16,3	2,0	0,5	100 (655)	
L	32,7	48,3	15,0	4,1	100 (147)	

- 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

II. LE S.A.P.D.E

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Si le travail favorise l'autonomie personnelle et professionnelle et constitue un moyen privilégié d'insertion sociale, force est de constater que l'accès à l'emploi est de plus en plus difficile. Les voies d'accès au marché du travail qui, jadis, constituaient des filières sûres, apparaissent aujourd'hui incertaines.

Une décision importante d'initiative d'insertion par l'ADEM fut en 2001 la création du SAPDE. L'approche de ce nouveau service est centrée sur des objectifs du pouvoir d'agir (empowerment) du demandeur d'emploi.

Afin de pouvoir atteindre ces buts, le SAPDE dispose d'une structure bien précise pour formaliser ses interventions auprès des demandeurs d'emploi, cette architecture est le PEC (plan d'encadrement psychosocial individualisé des demandeurs d'emploi). D'autre part, le SAPDE expérimente, adopte et développe régulièrement de nouvelles méthodes et outils destinés à soutenir le pouvoir d'agir du demandeur.

- **Un objectif** : soutenir le pouvoir d'agir du demandeur d'emploi
- **Une structure** d'intervention: le PEC
- **Des actions** pour lutter contre le chômage

II.1. Un objectif : soutenir le pouvoir d'agir du demandeur d'emploi (empowerment).

Cette notion illustre plus particulièrement la possibilité pour les personnes de mieux «contrôler leur vie » ou de devenir « les agents de leur propre destinée ». On peut également définir l'empowerment comme un processus caractérisé par l'exercice d'une plus grande maîtrise sur l'atteinte d'objectifs importants pour une personne.

II.2. Une structure d'intervention : le PEC

II.2.1. Population PEC :

tous les jeunes demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans,
tous les demandeurs d'emploi adultes âgés de 26 ans et plus.

II.2.2. Objectif PEC : Elaboration d'un projet d'action personnalisé

L'élaboration du projet d'action se fait après un entretien sur convocation PEC. L'entretien avec un conseiller du PEC permet d'analyser la situation et d'identifier les atouts et compétences du demandeur d'emploi. En fonction de son profil et des données du marché du travail, le demandeur d'emploi définit ensemble avec le conseiller un projet professionnel et les actions à mettre en œuvre pour le faire aboutir.

II.2.3. Bilan PEC 2001

Dans la période de janvier jusqu'à décembre 2001, les conseillers du PEC ont systématiquement mené des entretiens avec tous les demandeurs d'emploi visés par le PAN.

2001	Hommes vus	Femmes vues
A<26	261	327
26 - 35	267	313
36 - 45	321	300
46 - 55	244	175
A>56	71	45
Total	1164	1160

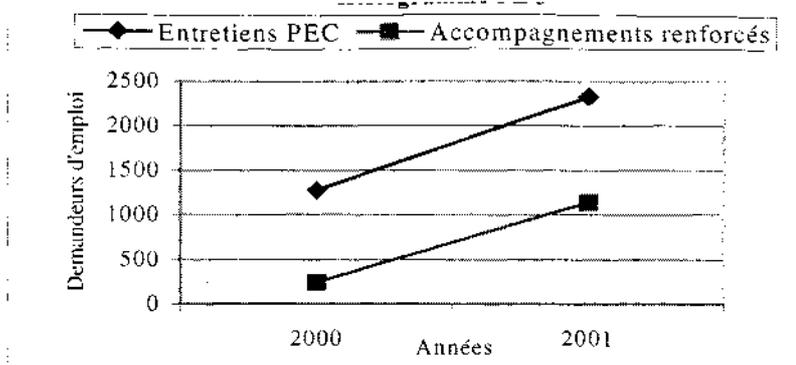
Remarque : Qualification, santé physique et hygiène sociale des demandeurs d'emploi PEC

Parmi la population vue en 2001 nous avons pu constater qu'entre 40% et 50% des demandeurs d'emploi ne disposent **pas de formation** concrète et/ou qualifiante.

D'autre part, environ 30% des demandeurs d'emploi rencontrés ont manifesté des **problèmes de santé et / ou sociaux** importants ne leur permettant pas de reprendre le travail au premier marché de l'emploi.

II.2.3.1. Historique PEC

	<u>Année 2000</u>	Année 2001
Entretiens PEC	1270	2324
Accompagnements renforcés	239	1135
TOTAUX	1509	3459



II.2.3.2. Mesures proposées

(à un même demandeur d'emploi une ou plusieurs mesures ont pu être proposées)

α Mesures Actives

Sous cette rubrique sont reprises les mesures qui procurent dans l'immédiat du travail au demandeur, comme c'est notamment le cas pour les mesures jeunes, mesures spéciales, stages de réinsertion professionnelle, et les mises au travail.

Mesures actives	Propositions
Mise au travail	27
Contrat de réinsertion professionnelle	14
Mesures jeunes : CAT PU, CAT PR	116
Mesures spéciales	13
Total	170

α Formations proposées

Pour toutes les formations proposées par le PEC, le SAPDE garantit un déroulement optimal du déroulement de la formation à partir du moment de l'inscription des candidats (présence sur place d'un conseiller PEC) jusqu'au déroulement des cours eux-mêmes (contrôle des présences).

Formations	Propositions
Centre de langue	288

CNFPC / informatiques	69
Apprentissage des adultes	93
<i>TOTAL</i>	450

α Ateliers

Ce sont des ateliers qui sont organisés par l'ADEM et qui constituent un appui important dans la recherche d'emploi. Ainsi, il y a les ateliers de recrutement qui peuvent avoir comme effet une relance de l'offre d'emploi pour le demandeur. Les ateliers FOSNA ou Stratégies de Recherche d'Emploi consistent à appuyer davantage les chômeurs dans leurs démarches en enrichissant leurs méthodes de recherche d'emploi.

Ateliers	Propositions
FOSNA	42
Stratégies de recherche d'emploi	121
<i>TOTAL</i>	163

α Appui emploi

L'appui emploi est destiné à relancer l'offre d'emploi pour le demandeur. Diverses stratégies peuvent y être utilisées, comme par exemple établir le contact entre le demandeur et un consultant de l'ADEM, faire des rectifications au niveau de l'inscription du demandeur, donner des conseils ponctuels, améliorer la mobilité... etc. .

Nombre d'interventions : 822

α Accompagnement personnalisé

L'accompagnement personnalisé consiste à suivre personnellement le demandeur dans ses démarches qui le mènent vers un emploi. Il s'agit surtout à lui fournir des renseignements et des conseils quant à sa méthode ou à son orientation professionnelle (conseils de rédaction CV, projets professionnels, planification de démarches intensives...). Cette rubrique contient également les séminaires d'insertion professionnelle où nous appliquons des programmes de petit groupe. Ce choix s'appuie sur les nombreuses études qui confirment l'efficacité des approches groupales en matière d'insertion professionnelle.

Accompagnement personnalisé	Nombre
Suivi intensif par le psychologue	69
Suivi intensif par l'éducateur gradué	27
Suivi intensif par l'assistant social	19
Recherche intensive de patrons	73
Conseil de rédaction CV, lettre de candidature	373
Elaboration d'un projet professionnel	104
Séminaires d'insertion professionnelle	144
<i>TOTAL</i>	809

II.3. Les actions du SAPDE pour lutter contre le chômage

1. Conceptualisation d'un **bilan d'insertion** pour jeunes (contacts et concertations du SAPDE avec l'ANPE et des scientifiques chargés du développement du PARE français (plan d'action de retour à l'emploi) et qui sont spécialisés dans l'insertion professionnelle de jeunes demandeurs d'emploi.
2. Développement d'un **bilan de compétences** pour demandeurs d'emploi à basses qualifications (participation du SAPDE à 2 projets européens)
3. Elaboration d'un « **Club Emploi** » (une analyse approfondie des jobs clubs anglais et du Forem avait précédé ce projet d'innovation).
4. Expérimentation de **nouvelles méthodes** d'insertion professionnelle (contacts et concertations du SAPDE avec l'université de Sherbrooke au Canada).

Bilan d'insertion pour jeunes

Contrairement au bilan de compétences classique qui permet à des travailleurs confirmés à faire le point sur leurs compétences acquises, le bilan d'insertion s'adresse à un public jeune qui n'a pas encore pu développer de telles compétences. Il est primordial, pour les jeunes gens, pour pouvoir réussir leur insertion professionnelle, de s'équiper de représentations opérationnelles du monde du travail et de la vie en entreprise mais aussi à développer de leur pouvoir personnel à déployer sur le lieu de travail.

Le bilan d'insertion constitue tout d'abord un outil d'auto-évaluation et de validation de son projet professionnel par le jeune lui-même au regard des possibilités d'évolution qu'offrent le marché et les entreprises. En outre, l'établissement du bilan d'insertion prend place dans un contexte interactif de groupe, nourri par des exercices pratiques concernant aussi bien le pouvoir personnel du jeune demandeur d'emploi que l'organisation du travail et la vie en entreprise. Il s'ensuit une plus-value au niveau de ses capacités d'insertion professionnelle. Le conseiller de bilan pourra, après évaluation des résultats, établir facilement un projet d'action personnalisé avec le jeune demandeur d'emploi.

Nouvelles méthodes d'insertion professionnelle

De nombreuses études confirment l'efficacité des approches groupales – de deux à trois fois supérieure lorsqu'elles sont bien encadrées – en matière d'insertion professionnelle. Aujourd'hui, une vraie et sérieuse recherche d'emploi signifie, entre autre, une démarche à temps plein. Il existe des programmes d'insertion professionnelle qui s'appuient sur des cadres théoriques cohérents, scientifiques et éprouvés soumis à une dizaine d'années de mise à jour. C'est l'exemple du programme « option travail », dont le SAPDE s'est assuré les droits d'application, qui fut développé par l'université de Sherbrooke (Canada).

Bilan de compétences pour demandeurs d'emploi à basses qualifications

Ce type de bilan s'adresse à des publics qui ont pu développer certaines compétences durant leurs activités de travail sans toutefois que ces compétences puissent être évaluées par un bilan de compétences classique. Il s'agit plutôt ici de « faire le point sur les compétences du candidat ». Par exemple, identifier les compétences en fonction de l'emploi recherché par le demandeur à partir des fiches métiers du ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) ou à partir d'un répertoire équivalent ajusté aux besoins du marché de l'emploi luxembourgeois. Actuellement le SAPDE participe à 2 projets européens qui visent l'élaboration d'un tel outil.

Club emploi

Il s'agit d'une approche innovante dans la recherche d'emploi à l'ADEM. En effet, le chercheur d'emploi pourra organiser ses activités dans un lieu ouvert et de convivialité (mise en relation des demandeurs d'emploi entre eux, accueil humanisé dans la simplicité). Il pourra bénéficier d'une mise à disposition de divers outils de recherche (journaux, téléphone, Fax, Internet, ordinateurs et imprimantes, etc.) et du conseil des experts du SAPDE, ainsi que d'une vaste documentation sur les formations disponibles et les stratégies existantes de recherche d'emploi. L'ouverture du Club emploi est prévue pour l'année 2002.

III. LES SERVICES DE L'ADEM

III.1. 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.

L'encadrement personnalisé des demandeurs d'emploi, notamment au niveau de l'accueil, de la collecte des informations et du traitement de leur dossier, le suivi régulier et la volonté permanente de donner un maximum de conseils pratiques aux demandeurs d'emploi d'une part; et 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 d'autre part, représentent les charges principales et prioritaires des agents du service.

52 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 les 21 placeurs qui assument une grande partie de ces charges. Un autre groupe également très sollicité sont les 7 consultants, spécialistes des ressources humaines, détachés à l'ADEM des différents secteurs d'activités (industrie, commerce, bâtiment, artisanat, finances, intérim) 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, le service offre un service d'assistance sociale, en effet les 2 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.).

L'organisation d'ateliers de motivation, de responsabilisation, d'informations et de sélection (en guise de préparation des actions de recrutement) est de la responsabilité d'un agent spécialisé. Finalement une équipe de 15 agents (dont 10 jeunes, détenteurs d'un contrat auxiliaire temporaire (CAT PU) assument entre autres la mise en œuvre du stage de réinsertion, le traitement des demandes d'emploi des « frontaliers » ainsi que les divers travaux d'encadrement, tels que l'envoi du courrier, le classement ou encore la gestion des rendez-vous des nouveaux inscrits.

III.1.1. La mission principale

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

En 2001, le service a enregistré plus de 15.960 (contre 19.440 en 2000) offres d'emploi [moyenne mensuelle: 1.330 offres (1620 en 2000) avec des pointes en mars et mai (respectivement 2.017 et 2.304 offres enregistrées)]. Contrairement aux années précédentes, le nombre des offres déclarées est en constante baisse pour atteindre un minimum absolu de seulement 794 offres en décembre 2001.

Les 46.068 tentatives de placement (une baisse de 5.200 par rapport à 2000), dénommées « assignations » (moyenne mensuelle: 3.839 assignations) sont un corollaire logique de ces chiffres.

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 2001 près de 161.000 contacts enregistrés ont été effectués, ce qui correspond à 13.417 contacts par mois ou 7.667 contacts par placeur et par an ou 32 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, 6.209 sanctions ont été prononcées par l'ADEM en 2001, dont 622 radiations définitives.

La population inscrite à l'ADEM change constamment, ainsi le service placement a enregistré, en 2001, en moyenne 1.177 nouvelles inscriptions par mois (inscriptions prises en compte par les statistiques de fin de mois); par contre, une analyse plus générale retient 16.289 créations de nouveaux dossiers contre 15.659 clôtures de dossiers.

III.1.2. Aperçu général sur les mesures d'activation organisées par le service

Un certain nombre d'actions spécifiques sont organisées par le service placement, dans le but d'assister et d'aider les demandeurs d'emploi inscrits, dans leur recherche d'emploi. Améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi, fournir un complément d'informations relatives aux offres d'emploi, assister les demandeurs d'emploi dans leurs efforts pour trouver un emploi, combler les éventuelles déficiences professionnelles, ceci sont les objectifs principaux de toutes ces mesures d'encadrement, de recrutement, d'information et de formation.

III.1.2.1. Actions de recrutement

Au cours de l'année 2001, le service placement a organisé 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 sur l'initiative du service placement. Le but des 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 patronal. 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.

Ci-après un échantillon d'actions de recrutement organisées en 2001.

	<u>Convocati ons</u>	Présences à l'atelier	Engagements
Cora / Match , Foetz (11/09/2001)	80	50 (62,5%)	21 (en formation)
Guardian Automotive, Grevenmacher (07/12/2001)	46	20 (43,5%)	3
Luxguard I, Bascharage (12/10/2001)	38	28 (73,7%)	0
Kronospan, Sanem (07/06/2001)	35	16 (45,7%)	0
Luxair, Luxembourg (13+14/03/2001)	88	61 (69,3%)	15
Villeroy & Boch, Luxembourg (07+16/03/2001)	44	35 (79,5%)	14
Polygone, Luxembourg (plusieurs dates)	172	91 (52,9%)	29
Groupe Cactus, Windhof (plusieurs dates)	349	246 (70,5%)	44
Randstad, Luxembourg (plusieurs dates)	144	89 (61,8%)	9

Ces actions ne prennent pas en compte les assignations faites en cours de l'année suite aux diverses déclarations de places vacantes des entreprises mentionnées en dehors des actions de recrutement énumérées.

III.1.2.2. 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 disposition à chaque participant.

Ainsi l'ADEM a organisé au cours de l'année 2001, 20 « ateliers » en invitant 521 demandeurs à ces séances de formation. Seulement 281 personnes (dont 108 femmes) ont effectivement participé à ces ateliers ce qui correspond à un taux de participation faible de 54% seulement.

III.1.2.3. Formations complémentaires

Rapport d'activité de l'année 2000 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 la Formation Professionnelle et des Sports (MÉN-FP-S) a procédé ensemble avec 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 chômeurs. (cf. accords tripartites chapitre III.5)

Il s'agit de formations qualifiantes exclusivement mises au point pour les besoins spécifiques des entreprises et conjointement avec elles, ayant pour but l'insertion ou la réinsertion professionnelles des chômeurs.

I. Suivi des formations complémentaires organisées en 2001

Au cours de l'année 2001, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé neuf mesures de formation complémentaire, à savoir :

- ABBL

Les partenaires ABBL et ADEM organisent ensemble un stage d'insertion en milieu bancaire, comportant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique.

Après un stage d'une durée d'un an le stagiaire devrait être intégré - sauf imprévu - dans les effectifs de la banque formatrice.

Bilan final du « stage d'insertion en milieu bancaire » au 31.12.2001:

18 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.

15 personnes se sont intéressées au poste proposé.

13 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.

13 candidats ont commencé la formation en question

10 candidats ont terminé avec succès ;

02 candidats ont abandonné de leur propre gré ;

01 candidat a dû arrêter la formation ;

09 candidats sont actuellement engagés auprès de l'entreprise formatrice ;

02 candidats ont trouvé un autre emploi ;

02 candidats sont inscrits auprès de l'ADEM .

- ARBED

Les partenaires ADEM, MTE, MEN-FP-S et la société ARBED S.A. ont organisé ensemble une formation pour « agent de fabrication ». La formation s'est adressée à un groupe de quinze demandeurs d'emploi sans qualification préalable. Elle a eu une durée totale de deux mois et s'est étendue du 02.04.2001 au 31.05.2001.

Bilan final de la formation au 31.12.2001 :

71 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.

45 personnes se sont intéressées au poste proposé.

19 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.

13 candidats ont commencé la formation en question dont :

12 candidats ont terminé avec succès dont

06 se trouvent en stage d'insertion,

04 en stage de réinsertion

02 en CAT PU.

01 candidats a arrêté la formation

- FEDIL IV

La quatrième formation « agent de fabrication » organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la FEDIL s'est adressée à un groupe de douze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a eu une durée totale de quatre mois et s'est étendue du 26.03.2001 au 26.07.2001.

Bilan final de la formation au 31.12.2001 :

32 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.

26 personnes se sont intéressées au poste proposé.

11 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.

11 candidats ont commencé la formation en question dont

09 candidats ont terminé avec succès et

02 candidats ont abandonné de leur propre gré.

01 candidat est actuellement engagé auprès de l'entreprise formatrice.

02 candidats ont trouvé un autre emploi.

05 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM dont

02 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du CAT auprès de l'entreprise formatrice

01 candidat poursuit une mesure dans le cadre du stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice ;

02 candidats ont commencé une autre formation.

01 candidat n'est plus enregistré ni auprès du CCSS ni auprès de l'ADEM.

- FEDIL V

La quatrième formation « agent de fabrication », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la FEDIL s'est adressée à un groupe de onze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a eu une durée totale de deux mois et s'est étendue du 20.09.2001 au 22.11.2001.

Bilan final de la formation II au 31.12.2001 :

27 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.

17 personnes se sont intéressées au poste proposé.

11 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.

10 candidats ont commencé la formation en question dont

09 candidats ont terminé avec succès et

01 candidat a abandonné de son propre gré.

01 candidat est actuellement engagé auprès d'une des entreprises formatrices ;

03 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice ;

01 candidat poursuit une mesure dans le cadre du CAT PR

03 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du CAT PU

01 candidat n'est enregistré ni auprès du CCSS ni auprès de l'ADEM.

- LUXAIR

La formation « cariste », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et LUXAIR s'adresse à un groupe de dix demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale d'une semaine et s'étend du 26.03.2001 au 03.04.2001.

Bilan final de la formation «cariste» au 31.12.2001 :

88 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.

37 personnes se sont intéressées au poste proposé.

19 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.

09 candidats ont commencé la formation en question dont :

09 candidats ont terminé la formation dont

03 se trouvent dans un stage d'insertion

02 se trouvent dans un stage d'insertion/réinsertion en entreprise auprès de LUXAIR ;

01 candidat se trouve dans une mesure de type CAT PU ;

02 candidats ne poursuivent aucune activité professionnelle ;

01 candidat est inscrit à l'ADEM.

- COMMERCIAL INTERTECH IV

Les partenaires MEN-FP, MTE et Commercial Intertech S.A. ont organisé ensemble une quatrième formation pour soudeurs.

La formation IV s'est adressée suivant le besoin de l'entreprise à un groupe de vingt chômeurs sans qualification préalable qui ont intégré la formation au fur et à mesure de leur sélection.

La durée de la convention s'est étendue du 02.01.2001 au 31.12.2001.

Les contenus de la formation ont été conformes aux exigences des formations certifiées au niveau européen par le DVS (Deutscher Verband für Schweisstechnik).

La formation a été planifiée et assurée par le CNFPC Ettelbruck. La formation a commencé le 10.01.2001.

Les soudeurs ayant réussi la formation ont dû passer en outre un test de soudure interne à l'entreprise prescrit par la certification ISO 9001 (EN287).

Bilan final de la formation IV « soudeurs » au 31.12.2001 :

21 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM
18 personnes se sont intéressées au poste proposé.
14 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.

14 candidats ont commencé la formation en question dont
06 candidats ont terminé avec succès ;
05 candidats ont terminé la formation sans succès ;
03 candidats ont abandonné de leur propre gré.

00 candidats sont actuellement engagés auprès de l'entreprise formatrice.
05 candidats ont trouvé un autre emploi.
06 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM dont
01 candidat poursuit une mesure dans le cadre d'une mise au travail ;
01 candidat poursuit une mesure dans le cadre d'une mesure spéciale.
01 candidat n'est enregistré ni auprès du CCSS ni auprès de l'ADEM. ;
01 candidat a recommencé une formation en soudure ;
01 candidat a quitté le pays (E303).

- FORMATION : machiniste

Les partenaires MEN-FP-S, MTE, ADEM et la « TUV-Akademie Rheinland » ont organisé ensemble une seconde formation pour « conducteurs d'engins génie civil ». La formation s'est adressée à un groupe de six demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.
La formation a eu une durée totale de trois mois et s'est étendue du 05.02.2001 au 18.05.2001.

Bilan final de la formation au 31.12.2001 :

22 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
19 personnes se sont intéressées au poste proposé.
08 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.

08 candidats ont commencé la formation en question dont
04 candidats ont terminé la formation avec succès ;
02 candidats ont terminé la formation sans succès ;
02 candidats ont abandonné la formation de leur propre gré.

04 candidats sont actuellement dans une mesure de stage de réinsertion
03 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du CAT PR ;
01 candidat travaille dans l'entreprise formatrice.

02 candidats ont trouvé un autre emploi ;
01 candidat est inscrit comme demandeur d'emploi à l'ADEM ;
01 candidat est actuellement dans une mise au travail.

Bilan quantitatif des mesures complémentaires terminées au 31.12.2001 :

279 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM en vue d'une mesure complémentaire.

177 demandeurs d'emploi se sont intéressés au poste proposé.

095 candidats ont été retenus par les responsables à participer aux formations visées.

* * *

078 candidats ont effectivement commencé les mesures qualifiantes, dont

11 travaillent dans l'entreprise formatrice

13 poursuivent une mesure dans le cadre du stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice ;

09 poursuivent une mesure dans le cadre du stage de réinsertion professionnelle auprès de l'entreprise formatrice ;

03 poursuivent une mesure dans le cadre du CAT PR auprès de l'entreprise formatrice ;

11 ont trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur.

06 poursuivent une mesure dans le cadre du CAT PU auprès d'un employeur du secteur public ;

01 poursuit une mesure dans le cadre du CAT PR auprès d'un employeur du secteur privé ;

02 poursuivent une mesure de mise au travail dans le cadre du chômage et

03 ont commencé une nouvelle formation.

08 sont inscrits à l'ADEM.

02 se trouvent dans une mesure spéciale

08 candidats ne sont enregistrés ni auprès de l'Administration de l'Emploi ni auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS).

01 a quitté le pays.

II. Suivi des formations complémentaires en cours

Au mois de janvier 2001, les dossiers suivants sont en traitement :

- MATCH/CORA

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et MATCH/CORA s'adresse à un groupe d'une vingtaine de demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale de 4 mois et s'étend du 10.10.2001 au 08.02.2002.

Bilan intermédiaire de la formation au 31.12.2001 :

- 80 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
- 46 personnes ont eu un entretien avec les responsables de MATCH/CORA ;
- 24 personnes ont été retenues.

- 21 candidats ont commencé la formation en question dont
 - 02 candidats ont arrêté la formation ;
 - 19 candidats poursuivent la formation dont 12 se trouvent en SI/SR.

- AGENT DE SECURITE

La formation « agent de sécurité », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et différentes sociétés de sécurité s'adresse à un groupe de 17 demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation s'étend du 25.11.2001 au 06.12.2002.

Bilan intermédiaire de la formation au 31.12.2001 :

- 18 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
- 17 personnes se sont intéressées au poste proposé.
- 17 personnes ont été retenues pour la formation visée.

- 17 candidats ont commencé la formation en question.

17 candidats ont terminé la formation.

- 16 candidats se trouvent dans une mesure (stage d'insertion) ;
- 01 candidat a abandonné la formation/mesure.

REMARQUE :

Il est à noter qu'à l'heure actuelle 35 demandeurs d'emploi poursuivent une mesure de formation complémentaire.

III.1.2.4 . Diverses formations proposées aux demandeurs d'emploi

La possibilité de suivre des cours d'initiation ou de perfectionnement (p.ex.: cours de langue ou cours de bureautique) pendant la période de chômage soit à titre gratuit ou à un taux réduit, permet aux participants d'améliorer leur chance d'insertion professionnelle.

Ainsi, **993** demandeurs d'emploi (dont 677 femmes) ont suivi un ou plusieurs cours de langue auprès du Centre de Langues Luxembourgeois. **84** demandeurs d'emploi (dont 51 femmes) ont suivi un cours organisé par la Chambre des Employés Privés.

Les formations « agents de fabrication », « agent de sécurité » et « Pool Commerce » [voir rapports secteur de l'industrie (III.1.4.1.) et secteur du commerce (III.1.4.5.)] ont permis aux participants de trouver plus facilement un nouvel emploi (plus de 85% de réussite).

827 demandeurs d'emploi (dont 437 femmes) ont suivi une formation aux CNFPCs d'Esch-Alzette ou d'Ettelbrück.

(2)

D'autres formations, organisées par différents promoteurs, ont été suivies par des demandeurs d'emploi:

« Multimédia Stuff »:	79 demandeurs d'emploi (dont 53 femmes)
« Aide au Cabinet Médical »:	27 demandeurs d'emploi (dont 27 femmes)
« Naxi Ateliers » :	100 demandeurs d'emploi (dont 100 femmes)
« Projet Vélo »:	9 demandeurs d'emploi (dont 1 femme)

III.1.3. Mesures de (ré)insertion dans la vie active

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 2001, **206** personnes (dont 107 femmes), ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2001, seulement 111 des 121 places disponibles étaient effectivement pourvues par des demandeurs d'emploi inscrits. Il est à noter qu'après la fin de la mesure seulement 9 personnes restent encore inscrites (au 31 décembre 2001), tous les autres assistants pédagogiques ayant trouvé un emploi définitif pendant cette activité.

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 2001, **703** personnes (dont 86 femmes) ont participé à cette mesure.

Au 31 décembre 2001, 386 personnes (dont 59 femmes), sont encore inscrites dans cette mesure. 76 demandeurs d'emploi n'ont pas pu trouver un emploi suite à cette mesure et restent encore inscrits comme demandeurs d'emploi.

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 2001, **237** personnes (dont 70 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle. Au 31 décembre 2001, 119 personnes se trouvent en stage de réinsertion professionnelle (36 demandeurs d'emploi indemnisés et 83 demandeurs d'emploi non indemnisés). Pour 25 demandeurs d'emploi, le stage de réinsertion n'a malheureusement pas abouti en un emploi définitif, ils restent toujours inscrits comme demandeurs d'emploi à la fin du stage.

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.

Depuis le début de l'année 2001, **564** personnes (dont 187 femmes) ont bénéficié de cette mesure. 277 personnes n'étaient plus inscrites à l'ADEM au 31 décembre 2001, alors que 171 demandeurs d'emploi poursuivaient encore cette mesure à cette même date.

Projet « FORWARD » :

(3)

a) La définition du groupe cible et son encadrement

En vue de promouvoir l'insertion professionnelle de jeunes de sexe féminin et masculin, Inter-Actions a mis en œuvre le projet « FORWARD ». Il s'agit de jeunes adultes entre 18 et 29 ans sans emploi et qui ne bénéficient pas d'autres mesures d'insertion. Ce projet se voue spécialement aux jeunes qui manquent de compétences sociales et de maturité, qui sont marqués par l'échec scolaire, des diplômes médiocres ou la

rupture d'un apprentissage, des jeunes qui sont quasiment sans perspective d'avenir. Il prend également en considération les jeunes mères qui sont encadrées en cherchant des solutions au problème de la garde d'enfant(s). Tous (tes) les candidat(e)s bénéficient d'un encadrement par une équipe socio-éducative. Les candidats sont présélectionnés par les agents du service placement et recrutés par les responsables d'Inter-Actions par la voie d'ateliers d'information réalisés au sein de l'Administration de l'Emploi.

b) Objectifs du projet

L'objectif principal est l'insertion des participant(e)s au marché de la formation et de l'emploi. Aider les participant(e)s à se développer et à se stabiliser fait partie intégrante du projet. Ceci en leur permettant de développer la volonté à la performance et à l'initiative personnelle, en promouvant leur capacité de supporter les conflits et frustrations, en les aidant à développer l'esprit critique et la fiabilité. Les candidats auront l'occasion de performer leurs connaissances linguistiques et intellectuelles. En promouvant ces critères et en leur permettant de se familiariser aux nouvelles technologies de l'information respectivement en les encourageant à prendre un emploi dans le domaine de la production industrielle, leur « flexibilité » et leur « employabilité » sont améliorées. Le problème de la « mobilité » est résolu par le fait que la possibilité d'acquisition d'un permis de conduire leur est permise pendant la formation. Pour mener à bien la finalité de la mesure, Inter-Actions a entamé ensemble avec l'ADEM et avec des partenaires externes, des démarches pour effectuer du « personal-placement ». Il s'agit là de l'offre de stages pratiques qui sont des points de contact entre la qualification et l'embauche. Des réunions et 'workshops' réguliers avec les firmes partenaires sont garants de la qualité.

c) Durée de la formation et forme d'occupation

Les candidat(e)s bénéficient d'un contrat d'auxiliaire temporaire et sont rémunérés d'après les dispositions de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (PAN). La formation est prévue pour une durée de 6 mois et peut être prolongée au maximum pour une même durée de 6 mois.

d) Résultats

En 2001, 4 ateliers de sélection (avril, mai, juin et octobre) auxquels ont participé quelques 49 candidat(e)s eurent lieu. Ont été retenu(e)s pour la formation 31 candidat(e)s en fonction de la disponibilité maximale de postes de formation, dont :

- 3 ont conclu un contrat à durée indéterminée;
- 4 personnes ont conclu un contrat à durée déterminée et sont toujours sous contrat fin 2001;
- 4 personnes ont été placées auprès d'une entreprise privée par le biais d'un contrat d'auxiliaire temporaire;
- 2 personnes suivent actuellement un apprentissage pour adultes;
- 1 personne est en congé de maternité;
- 1 personne a déménagé à l'étranger;
- 2 personnes ont quitté la mesure sans indication de motifs et sont toujours sans emploi;
- 1 personne a terminé la mesure de formation sans aboutir à un résultat et s'est réinscrite en tant que demandeur d'emploi;
- 13 personnes sont toujours en train de suivre la formation.

III.1.4. Actions de prospection

Pendant l'année 2001, le service de placement de l'ADEM de même que les consultants ont entrepris bon nombre d'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 les 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 sollicité 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.

III.1.4.1. Le secteur de l'industrie

Pendant l'année 2001, l'objectif des consultants industrie était de satisfaire leurs deux clients, qui sont d'un côté les industries avec leur besoin en personnel qualifié et de l'autre côté les demandeurs d'emploi à la recherche d'un nouvel employeur.

Les différentes activités des consultants peuvent être résumées comme suit:

Même si la progression de l'activité dans l'industrie s'est ralentie par rapport à 2000, diverses activités se sont déroulées pendant l'exercice 2001.

Participation à des **séminaires d'embauche** auprès des responsables de « L'Objectif Plein Emploi ». Pendant plusieurs séances des simulations d'entretiens d'embauche filmés ont eu lieu pour préparer les demandeurs d'emploi d'aujourd'hui dans les métiers de demain.

Suite à des séminaires de rencontre les consultants ont participé à l'élaboration du **projet « Speed »**, qui va créer une première étape vers une coopération harmonieuse entre l'ADEM, l'ANPE et le Forem.

Participation à un projet par rapport au Plan d'action National pour l'emploi intitulé « **Projet R&D : Innosertion** », ayant pour thème : « Développer la formation continue pour favoriser l'évolution des compétences vers les besoins de la société de l'information et de la NetEconomie ». Les partenaires de ce projet souhaitent dans les années à venir de trouver des instruments de sensibilisation et d'information auprès des entreprises pour la formation continue tant pour l'individu que pour les entreprises.

Les consultants en collaboration avec le Ministère du Travail et le l'Emploi et le Ministère de l'Education nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports, et la Fedil ont organisé dans les années 2000 et 2001, **cinq cycles de formation** pour la profession **d'agent de fabrication**. Cette formation a permis à **48** demandeurs d'emploi résidents d'acquérir une formation complémentaire permettant leur insertion, voire réinsertion dans la vie active.

De même une **formation « agent de sécurité »** a été mise en place, en collaboration avec 2 entreprises du secteur du gardiennage, pour permettre à des demandeurs d'emploi résidents de travailler en tant qu'agent de sécurité. Un premier cycle de cette formation s'est terminé en décembre 2001 et 17 demandeurs d'emploi ont été engagés auprès des deux sociétés.

Participation active auprès de la Fedil à une **enquête sur les qualifications de demain** afin de mieux cerner les besoins des entreprises. Les résultats de cette enquête ont été publiés et serviront à tous les acteurs d'adapter davantage la politique de formation professionnelle à la réalité économique.

Pendant l'exercice 2001, **31 actions de prospection** ont eu lieu dans les entreprises, membres de la Fedil. Les sujets suivants ont été discutés: les différentes mesures du PAN, l'organisation et le fonctionnement de l'ADEM, les formations complémentaires, la formation pour agent de fabrication, l'embauche de personnel féminin, 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 ou encore la bonification d'impôt.

De nouveaux liens ont été noués avec une dizaine d'entreprises dont le groupe Elco qui occupe aujourd'hui près de 450 collaborateurs et le service de gardiennage Securitas et Securior qui regroupent une population de 1.500 personnes. Les rencontres avec les responsables de ces unités ont permis au service « emploi des jeunes » d'augmenter considérablement leur taux en stages d'insertion.

En plus de ces actions de prospection **20 visites d'entreprises** ont été organisées pour les jeunes demandeurs d'emplois inscrits au CNFPC. Ces visites ont eu des répercussions positives puisqu'un bon nombre de ces jeunes ont reçu des contrats d'embauche.

Industries visitées : Dupont de Nemours, Duscholux, Cargolux, Cérametal, Chaux de Contern, Elth, Eurofoil, Ewald Giebel, Galvalange, Eurocomposites, Goodyear, Heintz Van Landewyck, Luxair, Luxlait, Tdk, Technicolor et Textilcord.

Au cours de l'année 2001 les consultants en étroite collaboration avec le service du placement ont organisé plusieurs **ateliers de recrutement**. Ces ateliers ont eu lieu soit dans les locaux de l'ADEM soit directement sur les sites d'entreprises. Comme par exemple : Dupont, Goodyear, Guardian, Tdk etc.

Intervention régulière au Centre de formation continue pour donner certains cours de formation. (ex. : préparation d'embauche, droit du travail, etc.).

Encadrement personnalisé et accompagnement individuel des salariés ayant travaillé pour une société déclarée en état de faillite ou pour motifs économiques (Getec et Bay State). Des solutions de transfert ont été discutées, certaines personnes ont été embauchées par d'autres entreprises.

III.1.4.2. Le secteur bancaire

Le secteur financier connaît une pénurie d'employés qualifiés et un taux élevé de "turn-over", le besoin en personnes expérimentées restant important.

Vu le manque de qualification professionnelle et de formation des demandeurs inscrits, l'ADEM n'avait pu donner une suite favorable à la plupart des déclarations de postes vacants.

Les produits bancaires étant de plus en plus complexes, les établissements bancaires ont tendance à mandater des cabinets de recrutement à rechercher et débaucher des cadres supérieurs dans les métiers de la finance et de l'IT.

Après des années record de forte croissance de l'emploi, l'année 2001 a été marquée par *un marché de travail en mutation*.

Des signes clairs d'un ralentissement ont pu être remarqués dès le 2^e trimestre de l'année.

Le nombre des offres déclarées vacantes par les instituts financiers aux services de l'ADEM connaissait un net recul.

	1999	2000	2001
1 ^{er} trimestre	437	760	519
2 ^e trimestre	476	628	221
3 ^e trimestre	517	580	207
4 ^e trimestre	572	448	193
	2.002	2.416	1.140

Suivant les chiffres communiqués par la CSSF l'augmentation des effectifs en banque stagne depuis le 2^e trimestre 2001. Le nombre des demandeurs d'emploi s'inscrivant à l'ADEM a augmenté sensiblement depuis le mois de septembre 2001.

(4)

	Nbre. d'employés	Nbre. de banques	Nbre. de demandeurs Secteur financier
Dec.98	19.834	208	282
Dec.99	21.192	210	262
Dec.00	23.023	202	270
Juin.01	23.724	197	304
Sept.01	23.814	196	380
Oct.01	*	196	427
Nov.01	*	194	462
Dec.01	*	190	480

Dans un environnement qui se caractérise par de nombreuses fusions, acquisitions, absorptions, cessations d'activité, réorganisations et rationalisations, les perspectives sont aujourd'hui moins favorables à retrouver rapidement un emploi.

Les turbulences survenues sur les marchés financiers à la suite des attentats terroristes aux Etats-Unis ont également laissé leurs traces. Les établissements financiers ont mis à jour une certaine prudence dans leurs recrutements, de nombreux projets ont été gelés.

Les licenciements pour raisons économiques sont de plus en plus nombreux et ont un impact non négligeable sur le nombre des inscriptions à l'ADEM.

A titre d'exemples :

Le Crédit Suisse a licencié 90 personnes au mois de mai 2001, suite à l'annonce de l'arrêt de sa plate-forme européenne de courtage en direct.

Parmi les licenciés figurent également les 22 demandeurs d'emploi placés par les services de l'ADEM au courant de l'année 2000.

Fermetures et liquidations : Sakura Bank, Bank Handlowy, Bank2C, Banque Pyme.

Fusions : SEB Private Bank et BfG Bank, Helaba et Bayerische Landesbank, HSBC Republic Bank et Crédit Commercial de France, Ottoman Bank et Garanti Bank.

Restructuration chez Citibank, Credem, Lampebank International etc.

III.1.4.3. Le secteur artisanat

Les activités de cette année se ciblaient en grande partie aux placements difficiles et aux motivations des patrons formateurs concernant l'apprentissage-adulte. Motiver les demandeurs d'emploi à se diriger vers des métiers de l'artisanat était inclus dans cette campagne.

Pour ces raisons les visites en entreprises se limitaient au nombre de 18, par contre le nombre des demandeurs d'un emploi venant chercher conseil et aide logistique s'élevait à **468** personnes.

Des 79 offres d'emploi d'entreprises artisanales signalisées 48 ont pu être satisfaites moyennant placement de candidats parfois très difficiles à placer.

III.1.4.4. 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 2001

Malgré un ralentissement de l'activité en fin d'année, la collaboration avec les sociétés de travail temporaire a encore progressé et plus de 1750 demandeurs d'emploi ont été assignés auprès de sociétés d'intérim.

L'année 2001 a été marquée par un ralentissement du marché du travail sur le deuxième semestre. Ceci a non seulement eu des conséquences sur le nombre de demandes provenant du secteur du travail temporaire, mais s'est aussi traduit par une diminution des chances d'embauche des personnes sous contrat intérimaire. En effet, de nombreuses entreprises ont diminué, voire, arrêté leurs programmes de recrutement, ce qui s'est traduit d'une part par une diminution des embauches en fin de contrat d'intérim et d'autre part par une multiplication des prolongations des missions temporaires et des contrats d'intérim ne débouchant pas sur une situation stable.

Malgré cela, le passage par un emploi intérimaire reste encore un très bon moyen pour trouver un emploi stable ou, tout simplement, ajouter une nouvelle expérience à son parcours professionnel.

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.

Conclusion

L'année 2001 a été une année plus 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. Ce marché est amené à se développer davantage et la venue de nouvelles sociétés en 2002 sur un secteur pourtant déjà bien fourni, et malgré une baisse d'activité du marché de l'emploi, en est la preuve.

III.1.4.5. Le secteur commerce

Le consultant du secteur 'commerce' a commencé ses activités en février 2001. Comme ce secteur a connu une période prolongée de non-activité, il s'est avéré impossible de produire dans ce rapport des résultats comparatifs par rapport aux années précédentes.

Selon les fichiers de la Chambre de Commerce du Luxembourg, le secteur « commerce » comprend quelques 14.000 entreprises (commerce en gros, commerce détail, distribution, transports).

1) Missions de prospection:

Les différentes actions dans ce domaine peuvent être définies par la familiarisation des preneurs de décision du secteur « commerce » avec les différentes mesures prévues dans le cadre du PAN et, évidemment, comme objectif principal, l'incitation des responsables à déclarer aux services de l'ADEM les postes vacants dans leurs entreprises.

De nombreuses interventions se sont traduites dans l'immédiat par des déclarations de postes à pourvoir et des engagements de candidats proposés par les services de l'ADEM. La bonne collaboration avec le service placement a certainement contribué à atteindre ces résultats positifs et mérite d'être soulignée.

Des visites auprès de 40 entreprises différentes ont été effectuées pendant la période avril à décembre 2001. Les entreprises ont, pour la plus grande majorité, réagi de façon très positive : 89 % des responsables des entreprises en question ont déclaré au total 87 nouveaux postes suite aux visites (chiffre hors Cactus et Match/Cora).

2) Missions spécifiques:

Le secteur « commerce » a connu une forte demande de main d'œuvre (qualifiée ou non – qualifiée) au courant de l'année 2001. Cette évolution fût en partie marquée par l'ouverture de deux nouveaux hypermarchés (groupe Cactus - ouverture en octobre 2001 et groupe Cora /Match – ouverture prévue en avril 2002) ainsi que par l'ouverture de filiales au Luxembourg de grands groupes européens.

De nombreuses actions communes ADEM / Cactus (ateliers de présélection, ateliers de recrutement) et ADEM / Cora (ateliers de présélection, formation en collaboration avec les responsables du CNFPC) ont connu un succès certain.

Soulignons que, rien que dans le cadre des actions Cactus, 8 ateliers 'Information Cactus' ont été organisés pour lesquels 349 candidats potentiels ont été assignés. 81 candidats ont été sélectionnés pour des entretiens individuels avec les responsables du groupe Cactus.

Toutes les actions ont été menées en collaboration étroite avec les agents du service placement des différentes agences de l'ADEM.

3) Formations:

Treize sessions de la formation « Pool Commerce » ont été organisées en 2001. De nombreuses actions (ateliers de présélection, ateliers d'information dans les agences de Luxembourg et d'Esch-Alzette, entretiens personnels) en collaboration avec différents placeurs ont contribué à assurer le succès de cette formation. En effet, une analyse plus approfondie récente a montré que, sur l'ensemble des formations organisées, 86,25 % des dossiers auprès de l'ADEM ont été clôturés pour les candidats ayant suivi la formation « Pool Commerce ». 271 entretiens personnels ont été menés dans le cadre de cette formation.

Une action mailing en collaboration avec la Confédération Luxembourgeoise du Commerce auprès de 4000 entreprises a contribué à populariser la formation « Pool Commerce » et ainsi à augmenter l'acceptation de celle-ci auprès des preneurs de décisions du secteur.

Un troisième formateur a été contacté afin d'assurer la continuation des cours pendant les mois d'été. Onze sessions de formation ont été planifiées pour l'année 2002 dans les locaux de la Chambre de Commerce. Le nombre maximal théorique de participants par formation a été porté de 10 à 12, ceci afin qu'un nombre maximal de candidats puisse bénéficier de la formation « Pool Commerce ».

Bilan de la formation « Pool Commerce »

- 271 entretiens personnels
- **149** candidats ont suivi la formation (dont 121 femmes)
- 86,25 % des dossiers ont été classés.

III.1.4.6. Le secteur bâtiment

Contacts entreprises :

47 entreprises du secteur de la construction ont été contactées pendant l'exercice 2001, dont 36 ont embauché des demandeurs d'emploi .

Offres d'emploi:

Suite aux activités de consultance prestées, 258 offres d'emploi ont pu être dégagées.

Entretiens individuels :

210 personnes ont été convoquées à des entretiens individuels en vue de déterminer leurs opportunités d'emploi dans le secteur de la construction.

Embauchages:

Sur ces 258 déclarations de postes vacants, 353 personnes ont été assignées, dont 136 ont signé un contrat de travail, ce qui représente un pourcentage de réussite de 38,52 %. En comparant ce taux de réussite par rapport au nombre effectif de postes déclarés vacants, il faut cependant constater que ceci représente un taux de réussite de 52,71 %.

Situation du marché de l'emploi dans le secteur du bâtiment:

Il y a lieu de constater que la pénurie de personnel qualifié ne cesse de s'accroître dans le secteur de la construction. En effet, le nombre de personnes non qualifiées excède de plus en plus celui de titulaires d'un certificat de formation, tandis que les offres d'emploi patronales ciblent avant tout du personnel formé. De ce fait, il existe une inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

III.1.5. Autres actions du service

Pendant l'année 2001, une trentaine d'entretiens ou réunions de travail ont eu lieu avec des représentants d'entreprises, dont le but principal a été l'établissement ou l'amélioration des relations avec ces entreprises, l'information sur les possibilités de collaboration avec les services de l'ADEM.

Outre ces réunions de travail, les 7 consultants ont organisé des visites de prospection (> 250) ou réunions d'information (mesures nouvelles, PAN, ...), de même 40 réunions internes ont eu lieu pour garantir l'échange des informations.

Le service placement était également représenté sur différentes foires, à savoir:

- la semaine de l'emploi à Dudelange (janvier 2001),
- les journées d'informations de l'Armée à Diekirch (mai 2001),
- la Foire des Etudes et des Formations au Kirchberg (novembre 2001).

Une partie non négligeable du temps de travail des responsables du service est consacrée à l'organisation, à l'échange des informations, à la communication, à la préparation des actions prédécrites et à la modernisation permanente du service.

Ainsi 13 réunions « inter-services » ont eu lieu avec les membres de la direction et les responsables des autres services pour définir les politiques générales dans le cadre des missions de l'ADEM et pour favoriser un échange d'informations entre les différents services et la direction.

Afin d'éviter une multitude de « réunions de service » avec l'ensemble de l'effectif, ont eu lieu 10 réunions avec les préposés des agences, qui se portent donc porte-parole au double sens (vers la direction et vers la base). L'organisation et la coordination du calendrier des activités du service, l'harmonisation des procédures et l'échange des informations en général sont les thèmes traités.

Plusieurs groupes de travail, de pilotage et de suivi ont été mis en place pour assurer le bon déroulement du service en particulier et de l'ADEM en général:

- le système informatique du service (EMAC) nécessite un suivi permanent, des modifications et adaptations régulières sont indispensables, ainsi 17 réunions en 2001 avec les spécialistes du système ont été nécessaires ;
- l'organisation et le suivi des formations complémentaires ont été les sujets des 11 réunions du groupe informel SFP/ADEM ;
- réunions de suivi (34) avec l'équipe du PEC pour la validation des mesures proposées.

Un représentant du service a participé à 11 réunions de la Commission Spéciale de la loi-cadre de développement et de diversification économiques.

III.1.6. Les agences

a) Esch-sur-Alzette

Du point de vue du Placement, le rayon d'action de l'agence d'Esch-sur-Alzette s'étend sur un territoire qui comprend toutes les communes situées dans le canton d'Esch.

- *Nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'agence d'Esch-sur-Alzette au cours de l'année 2001 s'élevait en moyenne à personnes.*

Le tableau suivant renseigne le nombre de personnes à la recherche d'un emploi inscrites à l'agence d'Esch-sur-Alzette au cours de l'année passée:

MOIS	<u>Nombre demandeurs d'emploi</u>
1/2001	3043
2/2001	2967
3/2001	2898
4/2001	2916
5/2001	2870
6/2001	2800
7/2001	2965
8/2001	2785
9/2001	2825
10/2001	2901
11/2001	2953
12/2001	3000
MOYENNE	2910

• Mesures ADEM

En moyenne 31% des demandeurs d'emploi inscrits à l'agence se trouvent - respectivement se trouvaient - dans une des mesures offertes par l'ADEM. Le tableau ci-après retrace l'évolution des différentes mesures :

Mesure Mois	AP	CF	FA	FC	IE	MS	MT	PA	PR	PU	SR	TOTAL
Janv-01	16	151	11	1	26	164	18	24	76	308	17	812
Dont femmes	12	79	8	1	2	24	6	1	25	137	4	299
Juin-01	14	145	27	0	28	203	25	31	90	322	24	909
Dont femmes	10	76	18	0	1	32	9	14	29	150	4	343
Déc-01	33	158	25	7	40	209	37	33	75	304	30	951
Dont femmes	18	67	21	6	3	36	18	16	23	141	4	353
Moyenne	21	151	26	3	31	192	27	29	80	311	24	891

<u>AP =</u> apprentissage adultes	<u>SR =</u> stage de réinsertion
<u>FA =</u> formation ADEM	<u>CF =</u> CNFPC centre de formation
<u>IE =</u> stage d'insertion entreprise	<u>FC =</u> formation complémentaire
<u>MT =</u> mise au travail	<u>MS =</u> Mesure Spéciale
<u>PR =</u> CAT secteur public	<u>PA =</u> Pool Assistant
<u>SR =</u> stage de réinsertion secteur privé	<u>PU =</u> CAT secteur public

- *Actions de prospection*

Comme les années précédentes, l'agence garde toujours un lien privilégié avec les divers employeurs situés dans le secteur. Il y a lieu de noter, que depuis l'entrée en service des consultants externes, les placeurs de l'agence ont réduit leurs actions de prospection à un minimum. Cependant, en ce qui concerne la présélection des candidats, les agents de placement ont contribué - en étroite collaboration avec les consultants - à la réussite de bon nombre de placements (cf. rapports des consultants des différents secteurs).

1. 27.02.2001 KRONOSPAN
2. 09.03.2001 TMP.WORLDWIDE
3. 27.04.2001 ADEM/CACTUS (PROJET BASCHARAGE)
4. 21.08.2001 UNICUM RUMELANGE(MESURES)
5. 06.09.2001 FIDUCIAIRE PLETSCHETTE
6. 09.10.2001 SN CONSTRUCTIONS ESCH

- *Contacts administrations communales*

Comme dans le passé, les agents de l'agence favorisent la prise de contact avec les responsables des administrations communales, afin d'obtenir une bonne collaboration entre leur administration et ces centres de décisions locaux. A titre d'exemple, la bonne collaboration avec les services des villes de Dudelange et d'Esch-sur-Alzette.

- *Séances d'information / faillites / licenciements collectifs*

Afin de faciliter les procédures administratives auxquelles sont confrontées les salariés dont l'employeur est déclaré en état de faillite et qui doit procéder à des licenciements collectifs, l'agence a organisé des séances d'information pour les salariés de ces sociétés.

- | | | | |
|----|------------|------------------------------------|--------------|
| 1. | 20.02.2001 | FAILLITE SOCOPRIM | 9 PERSONNES |
| 2. | 21.09.2001 | FAILLITE RAPIDO-STUDIO/NEUROPLANET | 87 PERSONNES |
| 3. | 30.11.2001 | FAILLITE DAHLIA CONSTRUCT | 18 PERSONNES |
| 4. | 19.12.2001 | HUSKY | 30 PERSONNES |

- *Réunions d'information, présélections, présentations, etc.*

(5)

Au cours de l'année 2001, les agents de placement de l'agence d'Esch-sur-Alzette ont organisé 35 séances d'information et/ou ateliers de présélection auxquelles ont participé 451 demandeurs d'emploi.

Notons également, que dans le cadre des activités de l'ADEM les agents de placement de l'agence se sont déplacés en tout 103 fois.

b) Diekirch

Outre ses activités normales l'agence de Diekirch a eu plus de 80 rencontres soit avec des patrons, associations ou syndicats, a participé à diverses manifestations promouvant les mesures offertes par l'ADEM et à des journées d'information et à des formations pour leurs clients.

1. Ateliers de recrutement, de préparation et d'information

- Au cours de l'année 2001, l'ADEM Diekirch a organisé des ateliers de recrutement sur demande de plusieurs employeurs.

2. Atelier de motivation - Atelier de stratégie et de recherche d'emploi

L'ADEM Diekirch a procédé à deux ateliers de motivation et de stratégie de recherche d'emploi pour bénéficiaires du RMG en étroite collaboration avec le SNAS.

Après les ateliers de recrutement, un suivi hebdomadaire et une recherche active d'emploi a été assuré par les placeurs de l'ADEM Diekirch en collaboration avec les assistants sociaux du SNAS.

Il reste à signaler que la majorité des candidats (12 personnes) ont trouvé un emploi suite à cette action.

Un atelier similaire a aussi été organisé le 14.09.2001 pour des demandeurs d'emploi et chômeurs indemnisés.

c) Wiltz

(6)

Le rayon d'action de l'agence de Wiltz en matière de placement s'étend sur les cantons de Clervaux et de Wiltz.

Les services de l'agence comprennent tous les services offerts par l'administration de l'emploi à l'exception du service de l'orientation professionnelle et du service des travailleurs handicapés.

Pour la région du Nord, ces deux services sont offerts à l'agence de Diekirch. Cependant une fois par semaine, à savoir le mardi, une permanence du service des travailleurs handicapés est assurée à l'agence.

Nombre de personnes inscrites à l'Agence de Wiltz en 2001.

En 2001, en moyenne 502 demandeurs dont 253 hommes et 249 femmes étaient à la recherche d'un emploi auprès de l'agence.

153 de ces demandeurs dont 70 hommes et 83 femmes étaient des chômeurs indemnisés.

34.36 % des demandeurs inscrits se trouvent dans une mesure ou une formation offerte par l'ADEM.

Par exemple, au mois de décembre, parmi les 553 demandeurs, 190 étaient affectés à une telle mesure ou formation.

Actions de prospection, de placement et de promotion :

- Contacts et visites avec et dans les entreprises
- Actions de placement et de formation
- Information, promotion et presse
- International – service EURES

a) contacts et visites employeurs

Comme les années précédentes, l'agence a fait des efforts pour garder un contact étroit avec ses principaux partenaires.

Les demandeurs, les employeurs, les centres de formation, le Fonds National de Solidarité (SNAS), le Forum pour l'Emploi, l'Objectif Plein Emploi, les lycées, les associations du domaine social et toutes les autres organisations engagées dans la lutte contre le chômage.

b) actions de placement et de formation

➤ Un **atelier de recrutement** a été organisé avec la firme suivante :

Tarkett Sommer, Wiltz / Lentzweiler

➤ Nombreux étaient les **placements directs** via assignation réalisés par l'Agence Wiltz .

Placements directs de l'année 2001

Moyenne par mois:	Total	Hommes	Femmes
	24	14	10

c) Information, promotion et presse

LNW 102.2 Mhz.

Dans ce cadre, une vingtaine d'émissions autour du marché de l'emploi ont été diffusées.

Depuis le 10 décembre 2001, la radio locale du LNW a changé de statut et de nom et s'appelle désormais radio local CORALY.

d) International – service EURES

Dans le cadre des activités EURES, le conseiller EURES a reçu et traité 94 dossiers de demandeurs d'emploi de l'EU, dont 55 hommes et 39 femmes.

En plus, le conseiller EURES de l'agence a participé aux manifestations suivantes :

- 13.02.2001= FORUM POUR L'EMPLOI à Arlon
- 15.02.2001-17.02.2001= Conférence EURES à Saarbrücken.
Thème « Die wechselnde Rolle des EURES-Beraters »
- 02.05.2001-05.05.2001 à Malmö en Suède.
Thème « Modernizing Eures to support mobility in the New European Labour Markets »
- 21.09.2001 : Exposé au "Zentrum für Europäische Integrationsformation" à Bonn.
Thème « Umgang mit Mitarbeitern und Sozialpartnern aus den Nachbarländern »
- 23.10.2001 : Jahrestagung EURES-T Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz au Novotel à Luxembourg.
Thème « Le rôle changeant du conseiller EURES »
- 11.2001= participation à la Foire de l'Etudiant au Kirchberg.

III.1.7. Bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs

Bonification d'impôt pour 2001:

- 271 nouvelles demandes acceptées (à ce jour) pour l'exercice 2001 ;
- 687 demandes des années précédentes seront prolongées.

Certains employeurs n'ayant pas encore introduit les demandes en obtention de la bonification d'impôt (un délai de recevabilité n'est pas prévu), le nombre total des dossiers avisés favorablement dépassera de nouveau les mille unités pour 2001.

III.1.8. Bilan des 2 contrôleurs affectés à l'ADEM

Faillites	733
Cessations de commerces	57
Enquêtes chômage/commission de réexamen/conseil arbitral	62
Attestations patronales&E301	418
Interventions/enquêtes pour permis de travail	243
Contrôles nationalités suivant relevés de la Sécurité Sociale	84
Contrôle général/enquêtes travail intérimaire et prêt temporaire de main d'œuvre	29
Enquêtes chômeurs indemnisés travaillant clandestinement	7
Enquêtes chômage intempéries/accidentel/conjoncturel	8
Enquêtes et réunions en rapport avec des licenciements collectifs	19
Enquêtes diverses/contrôles chantiers	16
Réunions/visites d'entreprises/réunions de service	47
Enquêtes placement	91
Enquêtes emploi des jeunes	18

III.2. Le service de la main-d'œuvre

III.2.1. Le permis de travail

Le règlement grand-ducal révisé du 12 mai 1972 prévoit qu'aucun employeur ne peut engager un travailleur étranger (à l'exception d'un travailleur ressortissant de l'Union Européenne et de l'Espace Economique Européen) non muni d'un permis de travail valable.

Une demande en obtention d'un permis de travail est introduite par l'employeur à l'Administration de l'Emploi.

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

Après l'instruction, la demande en obtention du permis de travail est transmise à la commission d'avis spéciale qui décide si un permis de travail sera délivré.

III.2.2. Heures supplémentaires

L'employeur qui a l'intention de faire prester des heures supplémentaires introduit auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) une requête motivée assortie, sous peine d'irrecevabilité, de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et sur les raisons susceptibles d'exclure le recours à l'embauche de travailleurs complémentaires ; la requête doit être accompagnée de l'avis de la délégation d'établissement, s'il en existe.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi qui statue sur la base de rapports établis par l'ITM et par l'ADEM peut déterminer un contingent, mensuel ou annuel, d'heures supplémentaires par travailleur occupé dans l'établissement.

Il faut remarquer toutefois que la procédure d'octroi des heures supplémentaires a été assouplie dans les dernières années et que l'avis de l'ADEM n'est demandé que dans de quelques rares exceptions.

III.2.3. Emploi des bénéficiaires de pensions de vieillesse

Les personnes bénéficiant d'une pension de vieillesse d'un régime de pension contributif ou non contributif, luxembourgeois ou non, dépassant le salaire minimum revenant à un travailleur non qualifié âgé de plus de 18 ans au moins, ne peuvent accéder à un emploi salarié ou continuer un tel emploi, sur demande expresse de leur part que si elles ont été autorisées par le Ministre du Travail et de l'Emploi sur avis de l'ADEM.

III.2.4. Placement « au pair »

Le placement « au pair » consiste en l'accueil temporaire, au sein de familles, en contrepartie de certaines prestations, de jeunes étrangers venus dans le but de perfectionner leurs connaissances linguistiques et, éventuellement, professionnelles et d'accroître leur culture générale par une meilleure connaissance du pays de séjour.

Les accords de placement établis entre parties sont transmis à l'ADEM qui étudie, si oui ou non les conditions prévues par l'accord sont remplies et vise l'accord pour permettre à la famille d'accueil de déclarer leur fille au pair à la police et aux instituts de sécurité sociale.

Seules les personnes ressortissantes des pays de l'Union Européenne et de l'Espace Economique Européen ainsi que celles de pays qui ont signé l'accord de placement au pair sont acceptées au Luxembourg.

Il faut mentionner à toutes fins utiles que les services de l'ADEM ne s'occupent pas du placement de filles au pair, ni au Luxembourg, ni vers l'étranger.

III.3. Le service de maintien de l'emploi

III.3.1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2000)

La loi 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.

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
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*	22.991.790	984

* données provisoires au 31 décembre 2001

III.3.2. Aide au réemploi (1989 - 2001)

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

III.3.3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2000)

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

III.3.4. 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 2001:	156
bénéficiaires au 31.12.2001 :	296
dépense pour l'année 2001 :	56.402.077 Luf

III.3.5. 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 2001:	209
dépenses engagées:	3.662.250 Luf

III.3.6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-20010)

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	212.549.585
1998	1.492	373	215.407.410
1999	1.238	382	185.122.730
2000	860	257	132.264.607
2001	1208	252	212.261.752

**III.3.7. Aides et primes de promotion de l'apprentissage
(1987/88 - 1999/00)**

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.

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

III.3.8. 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>						
<i>Année</i>	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Formulaires délivrés						
Allemagne:	1.037	1.009	954	1180	992	1.595
Belgique:	1.029	855	708	738	581	885
France:	5.893	6.993	6.071	6.841	5.024	7.504
Pays-Bas:	133	120	73	60	43	30
Portugal:	3	5	23	8	9	14
Espagne:	9	11	11	16	15	24
Italie:	1	12	8	4	1	30
Royaume-Uni:	6	5	3	4	1	1
Danemark:	23	19	8	21	13	14
Irlande:	3	10	3	8	6	5
Autriche:	9	11	13	13	14	53
Finlande:	2	1	1	2	/	1
Grèce:	1	/	/	/	/	/
Suède:	2	5	4	1	4	10
Norvège :					1	/
Total:	8.151	9.056	7.881	8.896	6.704	10.166

III.3.9. 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*	76.091.220	6.401

* données provisoires au 31 décembre 2001

III.3.10. 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 2001 :	9	
dépenses pour 2001 :	2.810.730	Luf

III.4. Le service des prestations de chômage complet

III.4.1. Indemnisation du chômage complet (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

*situation au 15 février 2001

III.4.2 Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2000

	Luxembourg	Esch/Alzette	Diekirch	Wiltz	Total/mois	Total/année
Janvier	282	222	113	30	647	647
Février	175	135	76	30	416	1063
Mars	178	149	52	24	403	1466
Avril	174	140	43	20	377	1843
Mai	190	152	46	13	401	2244
Juin	171	117	50	30	368	2612
Juillet	189	115	102	23	429	3041
Août	165	120	77	16	378	3419
Septembre	232	153	51	19	455	3874
Octobre	236	189	124	48	597	4471
Novembre	210	185	131	38	564	5035
Décembre	204	154	102	27	487	5522
Total	2406	1831	967	318	5522	
en %	43,57	33,16	17,51	5,76	100,00	

Au cours de l'année dernière 5.522 personnes (contre 5.210 personnes en 2000, soit une augmentation de 6%) ont introduit une demande d'octroi de l'indemnité de chômage complet.

4.253 demandes ont été avisées favorablement

549 demandes ont été refusées

720 demandes ont été classées sans objet (demandes incomplètes ou retirées)

III.4.3 Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet

Motifs de 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	202
Octroi d'une pension d'invalidité ou de vieillesse en cours d'indemnisation	40
Total :	242

A noter qu'en 2001, le traitement des demandes d'octroi des indemnités de chômage complet a exigé du service de prestations de chômage complet 1.184 interventions (dont 282 nouvelles affaires) pendantes devant les juridictions de travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal de travail de Luxembourg :	168 employés et ouvriers
Tribunal de travail d'Esch-sur-Alzette :	77 employés et ouvriers
Tribunal de Diekirch :	37 employés et ouvriers

	282 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, 96 appels et 2 mémoires en cassation ont été introduits en application de ces 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 1.267 cessions, saisies-arrêts, sommations et pensions alimentaires qui se répartissent comme suit :

Cessions :	296 dont 141 exécutées
Saisies-arrêts :	546 dont 434 exécutées
Sommations à tiers détenteurs :	38 dont 36 exécutées
Pensions alimentaires :	26 dont 23 exécutées
Requêtes :	361

III.4.4. 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 – E 303 Partant

E 303 Partant (travailleurs partant dans un autre pays CEE à la recherche d'un emploi)						
<i>Pays</i>	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Allemagne	7	2	6	5	3	
Autriche	2	0	1	1	0	0
Belgique	4	13	9	5	11	10
Danemark	0	2	1	2	0	1
Espagne	5	5	5	3	3	7
Finlande	0	0	0	1	0	1
France	17	14	21	16	15	25
Grande-Bretagne	2	5	2	3	0	2
Grèce	1	4	1	3	4	5
Italie	2	1	3	6	6	4
Irlande	0	1	0	0	1	2
Islande	0	0	0	1	0	0
Norvège	0	0	0	0	0	0
Pays-Bas	1	3	0	2	1	1
Portugal	22	33	21	19	16	17
Suède	2	2	1	3	1	0
Total:	63	89	67	71	63	78

Remarques :

- sur les 78 E 303 Partant 25 personnes (32%) sont parties chercher un emploi en France, 17 personnes (21,8 %) au Portugal et 10 personnes (12,8 %) en Belgique.

III.4.5. 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 – E 303 Venant

E 303 Venant (travailleurs venant d'un pays CEE chercher un emploi au Luxembourg)						
<i>Pays</i>	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Allemagne	13	4	11	13	12	8
Autriche	0	1	2	1	1	2
Belgique	4	10	13	15	18	12
Danemark	13	9	7	10	8	9
Espagne	0	0	0	1	1	2
Finlande	5	7	2	0	0	0
France	10	8	9	9	10	8
Grande-Bretagne	1	2	1	1	1	0
Grèce	0	1	0	0	0	0
Italie	0	0	0	0	0	0
Irlande	1	0	0	0	1	0
Islande	1	0	1	0	0	0
Norvège	1	0	0	0	0	0
Pays-Bas	2	1	0	0	1	0
Portugal	1	1	0	0	0	1
Suède	2	6	4	6	1	4
Total:	54	50	48	56	54	46

Remarques :

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg est resté sensiblement le même depuis 1996, alors que 72 personnes sont encore venues chercher un emploi en 1995.
- sur les 46 personnes qui sont venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2001, 29 personnes soit 63,8 % viennent des pays limitrophes et 9 personnes soit 19,6 % du Danemark.

III.5. Emploi des jeunes 2001

Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes, telles qu'elles sont prévues par la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, s'adressent aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et âgés de moins de 30 ans accomplis. Alors qu'on constate une légère hausse du nombre des demandeurs d'emploi inscrits en 2001, la catégorie des moins de 30 ans est restée stable.

Le constat général du recul du nombre des postes vacants déclarés se vérifie également pour les postes destinés aux jeunes demandeur d'emploi.

Malgré, ou à cause de, cette légère inversion de la tendance positive de l'évolution de la situation de l'emploi, le nombre total de jeunes demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une mesure en faveur de l'emploi des jeunes a augmenté en 2001. 2.686 jeunes ont bénéficié d'un contrat d'auxiliaire temporaire dont 1.842 jeunes ont été placés en mesure en 2001, alors que les autres contrats ont débuté en 2000 et ont expiré en 2001 (2.403 contrats en 2000).

Ces 1.842 placements se répartissent de la façon suivante :

Promoteurs	nombre de jeunes	dont femmes
ASBL	438	281
Communes	118	76
Etat	815	477
Secteur privé	471	173

Le nombre des promoteurs est :

- 116 administrations
- 38 asbl
- 34 communes
- 293 entreprises du secteur privé.

On constate que le nombre des promoteurs du secteur privé a sensiblement diminué en 2001, alors qu'on comptait encore 437 entreprises en 2000 ayant offert une mesure d'insertion aux jeunes.

22% des jeunes en contrat d'auxiliaire temporaire (CAT) sont occupés par l'Etat, 25% par des asbl, 7% par des communes et 26 % par des entreprises relevant du secteur privé. On constate que notamment au niveau des communes, il y aurait encore (ou plutôt de nouveau) des efforts à faire. L'ADEM lancera un appel en ce sens en 2002.

Par ailleurs 291 (26 femmes) jeunes ont bénéficié en 2001 d'un stage d'insertion dont 169 ont débuté leur stage en 2001. Sur 155 stages venus à expiration en 2001, 103 jeunes ont obtenu un contrat à durée indéterminée, pour la plupart auprès de l'entreprise du stage.

Ceci correspond à un taux de réussite de 66% contre 80% en 2000. Bien que le nombre de jeunes ayant obtenu en 2001 un contrat à durée indéterminée à l'expiration de leur stage soit resté au même niveau qu'en 2000 (103 contre 109), le taux de réussite a baissé. Ceci peut s'expliquer notamment par la situation conjoncturelle qui amène les entreprises à moins recruter.

L'ADEM a en outre proposé en 2001, avec l'aide de l'INAP, des séminaires comprenant trois modèles :

- Der bürgerfreundliche Empfang
- Die Arbeitsorganisation

- L'emploi du français dans l'Administration luxembourgeoise.

Un projet-pilote a également été lancé avec le service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi de l'ADEM visant à donner une formation aux jeunes demandeurs d'emploi bénéficiant d'une mesure active en faveur de l'emploi depuis 3 respectivement 6 mois. Le but de cette formation est d'améliorer leurs chances d'insertion par une meilleure connaissance de soi-même ainsi que du monde économique respectivement du marché de l'emploi. Cette formation sera systématisée en 2002.

Par ailleurs, à la demande du Ministre du Travail et de l'Emploi, le projet d'une nouvelle mesure en faveur de l'emploi des jeunes et tendant à l'abrogation du CAT dans le secteur public a été présenté en 2001 et sera discuté en 2002 par le Comité permanent de l'emploi. Cette mesure visera à assumer d'une part un meilleur encadrement des jeunes durant leur occupation temporaire, et d'autre part à éviter que les administrations ne contournent les procédures de recrutement de l'Etat.

III.6. 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.

Sur invitation des enseignants et sur demande des différents lycées secondaires techniques, le service de l'Orientation professionnelle se rend dans les établissements scolaires. Ainsi un premier contact est établi entre l'orientation professionnelle et les jeunes.

Le projet « Avanti » - projet-pilote avec le Lycée Technique d'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 d'une convention conclue entre le Lycée Technique d'Esch/Alzette et la direction de l'Administration de l'Emploi, la démarche des orienteurs professionnels vise à instrumenter l'ensemble des élèves des classes de 7^{ième}, 8^{ième} et 9^{ième} par rapport à l'orientation professionnelle et à la formulation 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^{ième} de l'enseignement secondaire technique.

Au cours de huit 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:

- 1999/2000 (toutes les classes de 7^{ième})
- 2000/2001 (toutes les classes de 7^{ième} et de 8^{ième})
- 2001/2002 (l'intégralité des classes de 7^{ième}, 8^{ième} et 9^{ième}).

Visées sont donc l'intégralité des classes de 7^{ième}, 8^{ième} et 9^{ième} suivant l'accord de collaboration convenu en 1999. Exprimée en heures d'intervention en classe, l'envergure des interventions des orienteurs est la suivante:

- 7^{ième} : 4 heures par classe
- 8^{ième} : 8 heures par classe
- 9^{ième} : 8 heures par classe

Dans ce contexte, il importe de souligner que 84 classes de 18 à 25 élèves ont profité d'une séance d'orientation professionnelle (durée : 2 heures) dans le cadre du projet d'établissement « Avanti ».

Le projet « Aide à l'Orientation » avec le Lycée Technique Nic Biever de Dudelange

Ce projet est continué en collaboration avec le Service Psychologique et d'Orientation Scolaires du Lycée Technique Nic. Biever et comprend 3 phases:

- la connaissance de soi: les intérêts, les aptitudes, les attentes;
- la connaissance du monde du travail: les secteurs professionnels, les exigences, les possibilités;
- les influences de l'extérieur: la situation sur le marché de l'emploi, la mobilité, la famille et les amis, l'égalité des chances.

Au cours de l'année scolaire 2000/2001, le projet « Aide à l'orientation » s'est déroulé dans 13 classes. Des visites trimestrielles ont été effectuées par les orienteurs (2 heures par classe). Le nombre des élèves concernés s'est élevé à 272, les classes étant des 9^{ième} pratique, polyvalente, et technique. Vu le succès des années précédentes, cette action a été étendue au 9^{ième} modulaire.

Information et orientation individuelles

Avant de fixer définitivement la voie qu'il veut suivre, il est important que le jeune puisse, 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.

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 devant faciliter le choix des jeunes et leur entrée dans la vie professionnelle.

→ Stages « *Op der Sich no Aarbëcht* » (OSNA)

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

L'objectif des stages est:

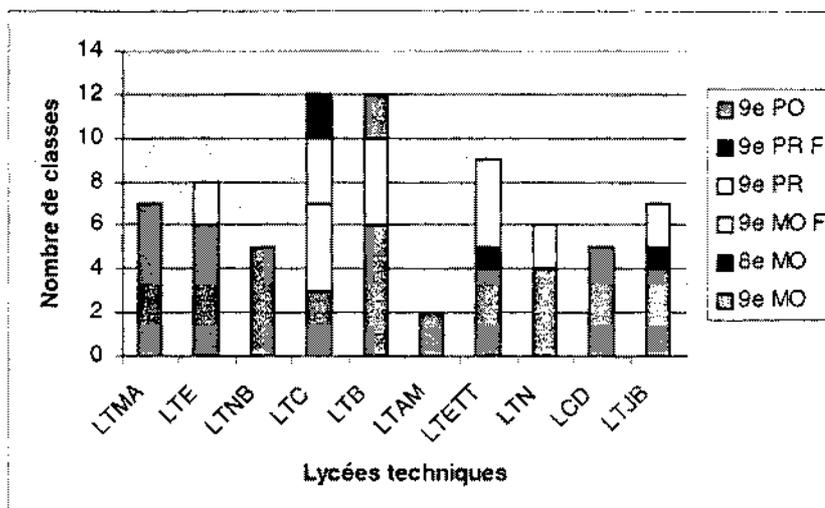
- d'informer et de sensibiliser les jeunes concernant les différents aspects de la transition de l'école à la vie active;
- d'apprendre aux jeunes les techniques de la recherche d'un emploi;
- de faire connaître aux jeunes les différentes institutions qui les informent et les assistent lors du processus 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 9e de l'EST, 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 au cours de leurs onze années d'existence.

<u>Année scolaire</u>	<i>Classes</i>	Elèves
	12	190
	43	489
	49	523
	46	489
1988/1989	53	646
1989/1990	57	711
1990/1991	57	796
1991/1992	61	924
1992/1993	72	1173
1993/1994	63	1026
1994/1995	67	1117
1995/1996	75	1070
1996/1997	73	1115
1997/1998		
1998/1999		
1999/2000		
2000/2001		

Situation détaillée de 2001



	9e MO	8e MO	9e MO F	9e PR	9e PR F	9e PO	Total
LTMA	7	0	0	0	0	0	7
LTE	6	0	2	0	0	0	8
LTNB	5	0	0	0	0	0	5
LTC	3	0	4	3	2	0	12
LTB	6	0	0	4	0	2	12
LTAM	0	0	0	0	0	2	2
LTETT	4	1	0	4	0	0	9
LTN	4	0	0	2	0	0	6
LCD	5	0	0	0	0	0	5
LTJB	4	1	0	2	0	0	7
TOTAL	44	2	6	15	2	4	73

En 2000/2001 4 stages avec 80 élèves ont été organisés au BiZ pour des élèves sortant de l'enseignement secondaire technique.

→ 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).

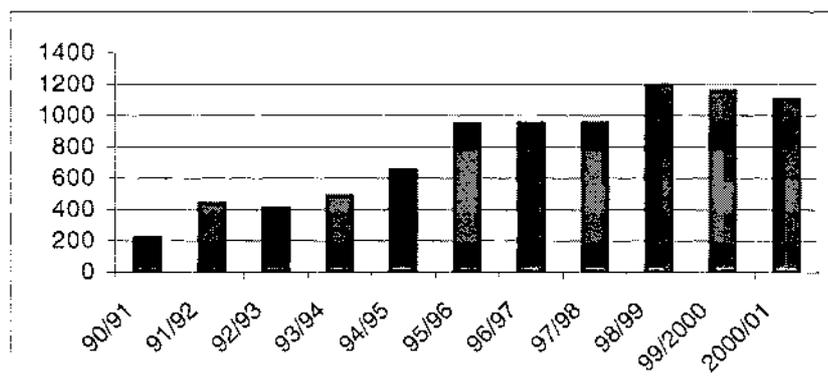
Le but de ces stages d'orientation professionnelle est d'offrir aux jeunes, pendant leur scolarité obligatoire, normalement en classe terminale, une meilleure connaissance du monde du travail et des professions dans lesquelles ils peuvent entrer en apprentissage.

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

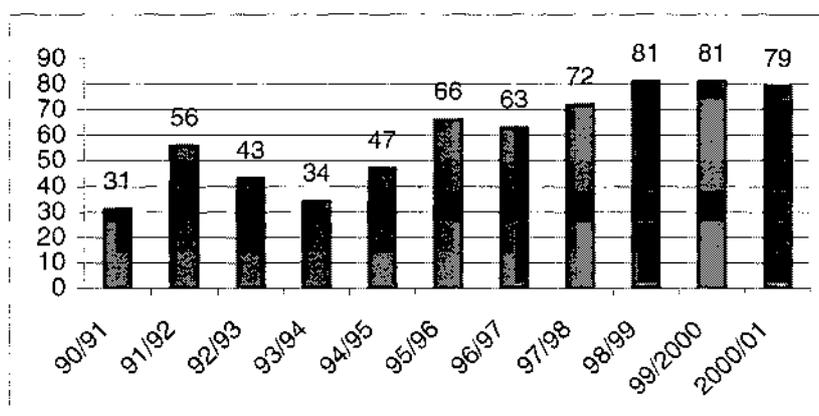
Les tableaux ci-dessous montrent l'évolution du nombre de classes, d'élèves et de patrons impliqués dans les stages organisés en collaboration avec l'orientation professionnelle.

Statistiques concernant les stages

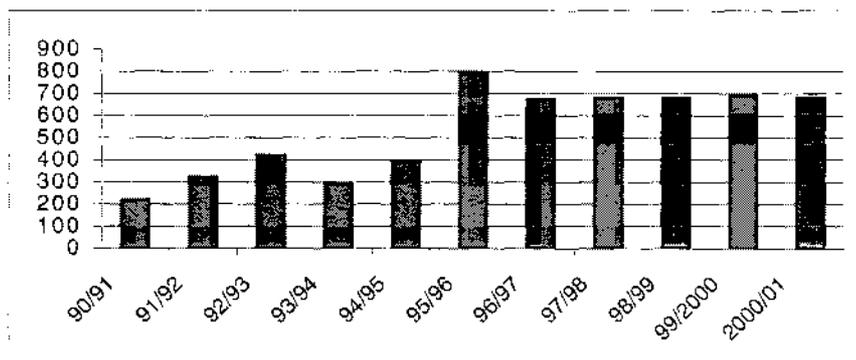
par élèves



par classes



par patrons

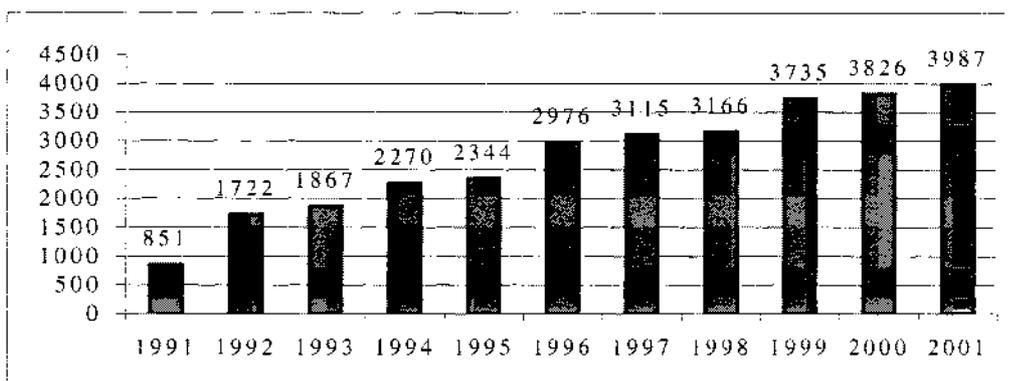


Berufsinformationszentrum (BiZ)

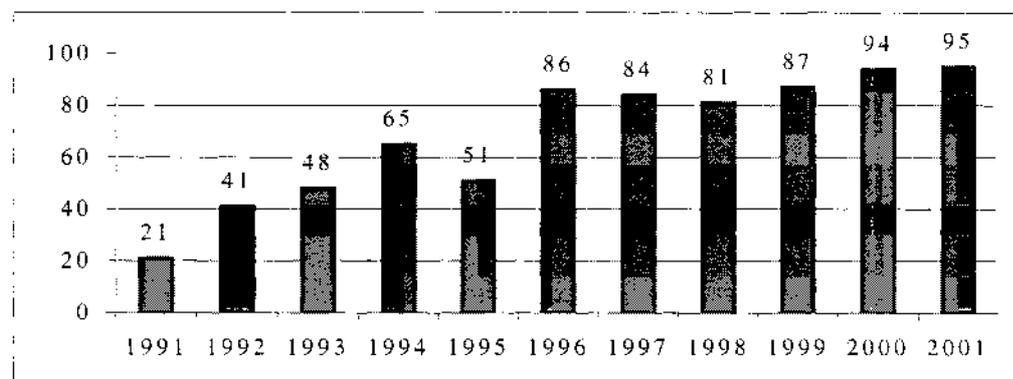
Depuis mars 1991, le service de l'orientation professionnelle dispose du «Berufsinformations Zentrum», où il accueille de plus en plus d'intéressés.

Les statistiques ci-dessous renseignent sur l'évolution des classes et des visiteurs individuels

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 également s'intégrer dans le système global de matériel d'information de l'ADEM.

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

Situation de l'apprentissage initial en 2001

Comme chaque année, le service de l'orientation professionnelle a lancé au printemps 2001 année une vaste campagne de prospection de postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

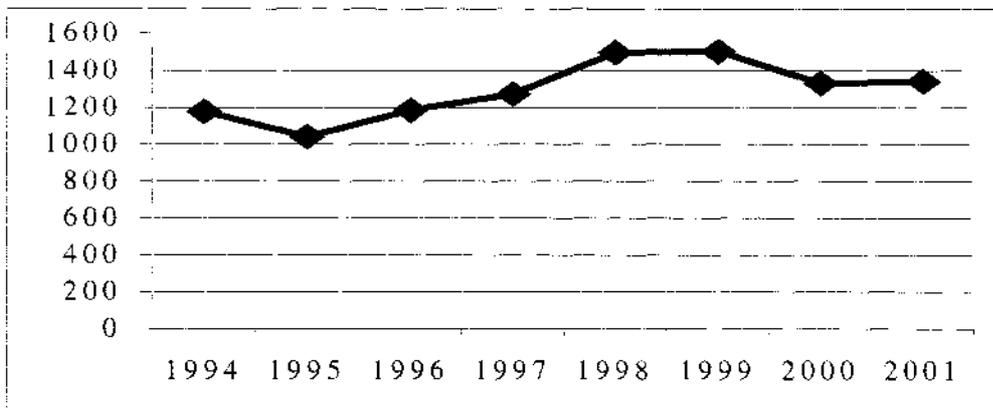
Plus de 15.000 entreprises ont été contactées. Ceci nous permet d'avoir une connaissance concrète des besoins du marché du travail à court terme. La comparaison des offres et des demandes de postes d'apprentissage, ainsi que le nombre d'offres et de demandes non satisfaites à la fin de l'année, permet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

Le nombre des placements est de 1.339 (575 filles et 764 garçons), alors qu'il était de 1.328 l'année précédente. En date du 31.12.2001, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 40 (22 filles et 18 garçons).

Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est en diminution par rapport à l'année dernière (277 contre 416 en 2000) .

Le bilan peut être considéré comme positif, étant donné que presque tous les candidats à l'apprentissage ont été placés.

Evolution des placements en apprentissage:



Consultants de l'orientation professionnelle en 2001

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Placement en apprentissage	575	764	1339
Demandes d'emploi non satisfaites	22	18	40
Stagiaires placés	93	112	205
Conseils donnés à des adultes	275	364	639
Consultants divers	1012	759	1771
TOTAL	1977	2017	3994

Situation de l'apprentissage pour adultes en 2001

Le 11 juillet 2000 a été publié au Mémorial A no 55 le règlement grand-ducal du 17 juin 2000 portant organisation de l'apprentissage pour adultes.

L'Administration de l'Emploi, 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 aux chambres professionnelles compétentes
- la gestion des demandes de remboursement, et remise de celles-ci au Ministère du Travail et de l'Emploi respectivement Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

L'année 2001 a vu une progression significative des demandes pour l'apprentissage pour adultes. En effet, 494 dossiers ont été établis et 205 personnes ont été assignées, dont 86 femmes et 119 hommes.

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 pour l'année 2001 à 8.390.664 LUF.

Programme d'évaluation des chômeurs (PEC)

Lors de l'année 2001 les éducateurs gradués affectés au service de l'Orientation professionnelle ont collaboré au programme d'évaluation des chômeurs. Ce programme comportant des entretiens et suivis individualisés en faveur des demandeurs d'emploi indemnisés et non-indemnisés âgés de moins de 26 ans et étant inscrits plus de trois mois à l'ADEM et des chômeurs âgés de plus de 26 ans, et étant inscrits plus de 6 mois à l'ADEM.

Dans le cadre de ce dispositif, 456 chômeurs ont été convoqués par deux éducateurs gradués. 372 chômeurs ont eu un ou plusieurs entretien(s) respectivement suivi(s) individuel(s).

L'objectif de ce projet est de garantir la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi en mettant à leur disposition au moins une mesure concrète après les périodes d'inscription précitées.

Bilan final au 31.12.2001 :

- 187 demandeurs d'emploi ne sont plus inscrits au sein de l'ADEM dont
- 115 demandeurs d'emploi ont trouvé un emploi ;
- 10 demandeurs d'emploi avaient retrouvé un emploi, mais sont actuellement réinscrits au sein de l'ADEM ;
- 182 demandeurs d'emploi restent inscrits au service Placement de l'ADEM ;
- 6 demandeurs d'emploi bénéficient d'une mesure CAT ou SI ;
- 7 demandeurs d'emploi bénéficient d'une mise au travail;
- 9 demandeurs d'emploi suivent une mesure spéciale;
- 2 demandeurs d'emploi suivent un stage de réinsertion professionnelle ;
- 11 demandeurs d'emploi bénéficient d'une mesure de qualification ;
- 1 demandeur d'emploi est affecté sous forme d'un contrat intérimaire;
- 6 demandeurs d'emploi sont en congé de maternité ;
- 9 demandeurs d'emploi ont obtenu une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- 4 demandeurs d'emploi sont engagés dans le cadre d'une affectation temporaire indemnisée (ATI) ;
- 4 demandeurs d'emploi occupent un travail accessoire.

Suivi psycho-social des candidates participant aux actions de l'emploi féminin et aux formations spécifiques

En vue d'améliorer les chances de (ré-)insertion professionnelle des demandeurs d'emploi féminins différentes activités ont été mises au point et réalisées au cours de l'année 2001.

D'une part 12 ateliers d'information pour femmes à la recherche d'un emploi ont été organisés dans les locaux de l'ADEM en vue d'offrir des aides quant à l'orientation professionnelle et à la préparation des démarches de recherche d'emploi.

167 femmes ont été invitées à bénéficier de cette offre et 104 femmes ont assisté à ces séances. Dans le cadre de ces ateliers la mission d'une éducatrice graduée de l'ADEM consiste à intervenir activement dans un module spécifique, ainsi qu'à assurer le suivi administratif qui comprend :

- présélection des candidates en concertation avec le Service Placement et le SAPDE ;
- convocations des demandeurs d'emploi féminins sélectionnés ;
- suivi des convocations après l'action en question ;
- rédaction des bilans intermédiaires et établissement de statistiques.

D'autre part, 11 formations spécifiques pour femmes couvrant divers secteurs d'activités ont été co-organisées au cours de l'année 2001 avec les organismes suivants : Co-labor, Femmes en détresse asbl (Naxi Atelier), Initiativ Rëm Schaffen asbl, ainsi qu'avec le MENFP-S. 11 ateliers de recrutement pour lesdites formations ont été réalisés dans les locaux de l'ADEM à Luxembourg. Le suivi des formations a été garanti par un éducateur/trice gradué(e) de l'ADEM.

Bilan final au 31.12.2001:

- 199 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement.
- 140 femmes ont été intéressées aux projets.
- 97 femmes ont été retenues et ont commencé les formations visées.

La méthodologie quant au suivi psycho-social réalisé par les éducateurs gradués dans le cadre des formations spécifiques s'oriente selon les principes suivants:

- présélection des candidates potentielles en vue de la mesure de qualification spécifique ;
- entretiens préalables avec les candidates désirant s'inscrire à l'atelier de recrutement ;

- sensibilisation des candidates par voie d'un atelier d'information et/ou concertation avec les demandeurs d'emploi par voie d'un entretien individuel ;
- collaboration étroite avec les responsables en vue de la sélection définitive ;
- réunions de suivi mensuelles avec les responsables et/ou les demandeurs d'emploi en formation ;
- personne de contact en faveur des candidates durant toute la période de formation: assurer un encadrement de soutien et de conseil à l'égard des candidates confrontées à des difficultés liées à la formation ou à des problèmes personnels ;
- suivi administratif de toutes les démarches réalisées avant, au cours et après le déroulement d'une mesure de formation.

Au cours de l'année 2001, 272 entretiens individuels ont été menés par un éducateur/trice gradué(e) avec des demandeurs d'emploi féminins dans le but de les guider, orienter, informer et aider dans leurs démarches pour retrouver un emploi. Les problèmes fréquemment rencontrés lors des entretiens se résument comme suit :

- problèmes familiaux (situation de divorce ou de séparation) ;
- problèmes de garde d'enfants (pas de solutions pour concilier vie familiale et vie professionnelle) ;
- problèmes de sous-qualification (surtout femmes rentrantes) ;
- problèmes financiers ;
- désir d'une réorientation professionnelle ;
- démarches inadéquates (manque d'informations sur la situation actuelle du marché de l'emploi, exigences, disponibilité, flexibilité etc.) ;
- manque de qualification.

Prise de contact et collaboration intense avec des institutions nationales ayant comme but l'insertion/la réinsertion professionnelle de personnes défavorisées:

Objectif Plein Emploi asbl, CNFPC, Centre médico-social, Femmes en détresse asbl, Arines asbl, Service à la condition féminine de la Commune de Bettembourg, Service Emploi de la Commune de Dudelange, Inter-Actions asbl, Jongenheem asbl, Réseau pour le travail et la promotion humaine, Aarbëchtshellëf asbl, Service National d'Action Sociale, Office Social de la Commune de Dudelange, Action Locale pour Jeunes Esch/Alzette, Maison des Jeunes Esch/Alzette, Service National de la Jeunesse, INFPC, Pro-Actif asbl, Lycées de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique, Chambres Professionnelles etc.

Autres activités

- organisation de 9 ateliers comportant trois modules « stratégies de recherche d'emploi » dans le cadre d'un projet d'insertion professionnelle en collaboration avec le Service National de la Jeunesse (Nord/Est ; Sud et Centre) au profit de 23 jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'auxiliaire temporaire auprès de ladite institution ;
- participation aux réunions du groupe de travail informel avec les responsables de l'Action Locale pour Jeunes au Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports au sujet des activités à assurer par le Service Orientation Professionnelle concernant les interventions d'orientation professionnelle au niveau des classes de 9ième dans le cadre des stages « Op der Sich No Aarbëcht » ;
- assurance de permanences dans le cadre de la « Semaine de l'Emploi » organisée par la Ville de Dudelange en collaboration avec le Lycée Technique Nic Biever Dudelange ;
- participation à plusieurs réunions de travail avec un responsable du Centre socio-éducatif de l'Etat portant sur l'intégration ou la réintégration professionnelle de jeunes demandeurs d'emploi placés en structure étatique ;
- participation à la Foire de l'Etudiant, organisée par le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement supérieur du Ministère de la Culture, de l'enseignement supérieur et de la Recherche ;

- classes préparatoires CITP : ce projet de classe organisé conjointement avec le MENFPS (Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle), CNFPC (Centre National de Formation Professionnelle Continue), LTEWo(Lycée Technique Esch Wobrecken), LTC (Lycée Technique du Centre), LTMAJ (Lycée Technique Mathias Adam Jenker, LTNBD (Lycée Technique Nic. Biewer Dudelage et AdEM/OP (Administration de l'Emploi - service Orientation Professionnelle) est destiné aux élèves de l'enseignement modulaire n'ayant pas réussi tous les modules en mathématiques, en français ou en allemand, les empêchant actuellement d'accéder aux métiers à formation CITP (certificat d'initiation technique et professionnel).

Pour pouvoir être inscrits au CNFPC les élèves doivent également être enregistrés au service placement de l'ADEM. Durant l'année scolaire 2000/2001, 30 élèves étaient inscrits dans cette classe et ont suivi à la fois des cours théoriques (mathématiques, français, allemand) pour rattraper les modules manquants, et une orientation dans le cadre du groupe polyvalent au CNFPC. Ainsi chaque élève participe à 3 stages d'orientation professionnelle organisés dans le métier de son choix. 88 stages furent organisés par le service de l'Orientation professionnelle pendant les vacances de Carnaval, de Pâques et de la Pentecôte. De même le contact avec les entreprises, l'élaboration des fiches de stage et d'évaluation ont été faites par le service. Environ 60% des élèves ont ainsi trouvé un emploi ou un poste d'apprentissage.

Coopération européenne

- 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 « ESTIA » du réseau international d'orientation professionnelle EUROGUIDANCE. Création et maintenance du site ESTIA luxembourgeois.
- Le groupe de pilotage du *Dispositif d'Insertion par Alternance (DIAL)* se compose de personnes en provenance

de France:	Chambre de Commerce et de l'Industrie de Meurthe et Moselle, CCF Longwy, Chambre des Métiers Laxou et Briey, DDTEFP Sous-Préfecture, certains Collèges, CR de Metz, Mission Locale de Longwy, ANPE de Longwy, Avenir-Industries de Longwy, CAPEB Longwy, CIO de Longwy ;
de Belgique:	IFPME (Institut de Formation pour Petites et Moyennes Entreprises) ;
du Luxembourg:	Orientation Professionnelle

Dans le courant de l'année passée ont été organisées deux manifestations distinctes, à savoir : ALTERNANCE 2001 et le FORUM-EMPLOI.

Plusieurs réunions de préparation ont été nécessaires pour l'organisation de ces activités.

γALTERNANCE (17 MAI 2001)

Des élèves en provenance de dix établissements scolaires et des jeunes de la Mission Locale de Longwy ont été invités à la Maison de la Formation de Longlaville (PED) pour avoir des informations générales sur l'apprentissage transfrontalier (France, Luxembourg, Belgique).

Différents ateliers Commerce-Distribution, Coiffure-esthétique, Hôtellerie-Restaurant, Industrie et Mécanique automobile, Transport avaient été mis en place où les élèves pouvaient avoir des informations sur les professions.

Par ailleurs des stands d'information avaient été mis en place

- par le CIO de Longwy pour les renseignements de fiches "Mise en relation" ;

- par l'ANPE pour les offres et contacts ;
- par l'Espace Jeunes-Entreprises pour l'aide au projet et prise de rendez-vous ;
- par l'IFPME (B) et l'OP/ADEM (L) pour les offres disponibles et contacts transfrontaliers.

γ FORUM - EMPLOI (18.06. et 08.10.2001)

Ce Forum-Emploi s'adressait aux élèves de Terminale BEP, BAC PRO, BTn et BTS ayant terminé leur scolarité en juin 2001, ainsi qu'aux 400 demandeurs d'emploi ciblés par l'ANPE.

Le but de cette action était la mise en relation d'élèves sortants et de demandeurs d'emploi avec des entreprises à la recherche de personnel.

C'est ainsi qu'environ 250 jeunes ont profité des deux actions pour contacter les entreprises représentées (environ 30). Etaient présentes des entreprises des secteurs suivants:

- Secteur industriel
- Secteur tertiaire
- Secteur paramédical et social
- Environnement

Des stands de contact et d'information avaient été mis en place par le CIO et l'ANPE de France, le FOREM de Belgique et l'ADEM du Luxembourg.

En général le bilan était largement positif et le groupe de travail a exprimé le souhait de renouveler les deux activités c.-à-d. ALTERNANCE et FORUM-EMPLOI en 2002.

- Dans le cadre des échanges transnationaux d'information et de conseil entre Etats membres de l'Union Européenne, une bonne coopération a été établie entre nos services et ceux de l'orientation professionnelle (Berufsberatung) de Trèves. En effet, un orienteur se rend une fois par mois à Trèves et est pour la journée à la disposition de jeunes et d'adultes pour les renseigner sur les possibilités de formation et d'emploi au Luxembourg. La contribution allemande à cet échange se traduit par la présence d'un conseiller d'orientation une fois par mois au BIZ de Luxembourg.
- Europawoche à Trèves organisée par la "Berufsberatung".
- Une collaboration surtout dans le cadre de la mobilité transnationale se déroule, notamment pour le Luxembourg, dans le secteur du tourisme et de la restauration, où le Luxembourg connaît une pénurie de main-d'œuvre.

Certaines actions ont été mises au point afin de donner aux demandeurs d'emploi de la région de Perpignan la possibilité de travailler au Luxembourg. Les actions suivantes ont été organisées :

- 13.03.01–16.03.01: Perpignan : participation à la foire « rencontres pour l'Emploi » et entrevues avec des demandeurs d'emploi français désirant travailler au Luxembourg
- Visioconférence sur le thème « Vivre et travailler au Luxembourg » entre ADEM Diekirch et ANPE Perpignan
- 06.06.01–07.06.01: Perpignan : participation au séminaire « Mobilité professionnelle transnationale »
- 21.09.01: Ettelbruck : journée de réflexion entre ADEM/EURES, CNFPC, Horesca pour fixer le programme (partie luxembourgeoise) dans le cadre du projet de formation transnationale dans les métiers de l'hôtellerie
- 03.12.01–05.12.01: Diekirch : rencontre avec l'ANPE Perpignan + Direction Générale de l'ANPE Paris sur le projet de formation transnationale « Employé polyvalent en restauration »

Séminaires

- 15.02.01–17.02.01: Participation au séminaire sur le thème : « Le rôle changeant du conseiller EURES » (Saarbrücken)
- 05.03.01–08.03.01: Présentation du marché du travail luxembourgeois dans le cadre des journées d'information sur les différents pays membres de l'UE organisées par la Landesarbeitsamt Saarland (Saarbrücken, Kaiserslautern, Mainz)
- 13.09.01–14.09.01: Journées de formations sur le thème de la formation professionnelle au Luxembourg, en France, en Belgique, en Allemagne (Metz)
- 15.06.01 : Journée de rencontre entre les services de l'emploi de l'Arbeitsamt Trèves et l'ADEM (Bitbourg)

III.7. L'emploi féminin

Le gouvernement luxembourgeois adhère, dans le cadre de l'Union Européenne, 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 états 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 la restauration, la vente, la bureautique.

Mission et objectif de la déléguée à 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 « Fraen op der Sich no Arbecht »

Dans leur plus grande majorité, les femmes rentrantes n'ont pas de formation professionnelle ou ont une formation professionnelle insuffisante. C'est la raison pour laquelle l'ADEM organise des ateliers spécifiques pour femmes, afin de mieux les informer et de mieux les préparer aux exigences du monde du travail.

Ces ateliers, organisés en collaboration avec le service de l'orientation professionnelle et le service 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. Le service de l'emploi féminin, ensemble avec les services de l'Orientation professionnelle et du placement, ont organisé des ateliers spécifiques pour les demandeurs d'emploi féminins afin de mieux les informer et de les préparer aux exigences du monde du travail.

Au cours de l'année 2001, neuf ateliers "Fraen op der Sich no Aarbecht" ont eu lieu à l'ADEM Luxembourg. 167 femmes ont été convoquées aux ateliers en question, dont 103 demandeurs d'emploi indemnisés de sexe féminin et 64 demandeurs d'emploi non indemnisés. 84 femmes se sont présentées, ce qui correspond à un taux de présence de 50,2%. Les absences non excusées ont été sanctionnées soit par

un avertissement de la part du placeur concerné, soit par un retrait de 7 jours d'indemnité de chômage complet.

Bilan final au 31.12.2001 :

167 demandeurs d'emploi de sexe féminin (64 DEM; 103 CH) ont été convoqués aux ateliers dont
84 femmes (28 DEM; 56 CH) se sont présentées au rendez-vous fixé,
83 femmes (36 DEM; 47 CH) ne se sont pas présentées aux ateliers.

A part ces ateliers, trois séances d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM ont été organisées dans les locaux de l'ADEM, 20 femmes ont participé à ces actions.

Formations spécifiques pour femmes

• Cours PC aux Naxi Ateliers

Femmes en Détresse asbl a organisé en collaboration avec l'ADEM le projet « cours de formation PC aux Naxi Ateliers », subventionné 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. Le recrutement des candidates a été assuré en collaboration avec l'éducatrice graduée de l'ADEM, qui garantit également le suivi administratif de cette mesure. En 2001, 3 réunions d'information et de sélection pour les cours « initiation PC » ont eu lieu à l'ADEM Luxembourg.

Bilan final au 31.12.2001:

70 candidates (50 DEM; 20 CH) ont été convoquées aux actions de recrutement,
56 candidates (40 DEM; 16 CH) ont été intéressées au projet,
41 candidates (29 DEM; 12 CH) ont été retenues pour la formation visée,
41 candidates ont suivi les cours « initiation PC »
39 candidates ont terminé les cours avec succès.

• **Formation « assistante maternelle-gardiennne d'enfants »**

La formation « assistante maternelle- gardiennne d'enfants », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports (MENFPS) et Femmes en Détresse asbl, s'adresse à des demandeurs d'emploi de sexe féminin à la recherche d'un emploi comme gardiennne d'enfants.

Au cours de l'année 2001, deux formations « assistante maternelle-gardiennne d'enfants » ont été réalisées.

Bilan final au 31.12.2000 concernant les femmes inscrites à l'ADEM:

15 femmes (10 DEM; 05 CH) ont été convoquées aux actions de recrutement,
09 femmes (06 DEM; 03 CH) ont été intéressées aux projets,
07 femmes (05 DEM; 02 CH) ont été retenues pour les formations visées,
07 femmes ont commencé et terminé avec succès la formation en question.

• **Formation « aide au cabinet médical »**

Le projet de formation « aide au cabinet médical », organisé conjointement par « l'Initiativ Rem Schaffen », l'Association des Médecins et Médecins-Dentistes, Le Cercle des Médecins-Généralistes, l'ADEM, le MTE et le MENFPS, s'adresse à un groupe de 12 femmes à la recherche d'un emploi. Une réunion d'information a eu lieu dans les locaux de l'ADEM.

Bilan final au 31.12.2001:

35 femmes (25 DEM; 10CH) ont été convoquées aux actions de recrutement,
29 femmes (21 DEM; 08CH) ont été intéressées au projet,
12 femmes (07 DEM; 05CH) ont été retenues pour la formation visée,
12 femmes (07 DEM; 05CH) ont commencé la mesure dont
12 femmes (07 DEM; 05 CH) poursuivent actuellement la formation en question.

Au cours de l'année 2001 une formation « aide au cabinet médical » s'est terminée. 15 femmes ont terminé avec succès la formation en question, dont huit femmes ont trouvé un emploi par la suite. Quatre femmes ne sont plus inscrites à l'ADEM.

• **Séminaire d'information et d'orientation à « l'intégration professionnelle »**

La mesure « formation à l'intégration professionnelle », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE et Femmes en Détresse asbl, s'adresse à un groupe de 12 demandeurs d'emploi de sexe féminin. Au cours de l'année 2001, deux ateliers de recrutement ont eu lieu à l'ADEM.

Bilan final de l'atelier du 11.04.2001 :

14 femmes (09 DEM; 05 CH) ont été convoquées à l'action de recrutement,
06 femmes (04 DEM; 02 CH) ont été intéressées au projet,
06 femmes (04 DEM; 02 CH) ont été retenues pour la formation visée.

Vu le nombre restreint des candidates intéressées, ladite formation a été remplacée par un suivi individuel des six femmes par le personnel socio-éducatif de Naxi Ateliers.

02 femmes sont en mesure ATI
01 femme suit une formation
01 femme est en stage de réinsertion
01 femme a trouvé un emploi
01 femme n'est plus inscrite à l'ADEM

Bilan final de l'atelier du 12.12.2001 :

24 femmes (20 DEM, 04 CH) ont été convoquées à l'action de recrutement,
12 femmes (11 DEM, 01 CH) ont été intéressées au projet,
09 femmes (08 DEM, 01 CH) ont été retenues pour la formation visée.
09 femmes ont commencé la formation en question et poursuivent actuellement la formation.

• **Formation « Grengé Kuerf » Co-labor**

Le projet de formation « Grengé Kuerf », organisé conjointement par Co-labor, le MTE et le MENFP-S, s'adresse à un groupe de huit à dix femmes à la recherche d'un emploi dans le secteur horticole et plus spécifiquement dans la vente. Une réunion d'information a eu lieu dans les locaux de l'ADEM.

Bilan final au 31.12.2001:

22 femmes (14 DEM; 08 CH) ont été convoquées aux actions de recrutement,
09 femmes (07 DEM; 02 CH) ont été intéressées au projet,
09 femmes (07 DEM; 02 CH) ont été retenues pour la formation visée,
09 femmes (07 DEM; 05 CH) ont commencé la mesure dont
04 femmes (04 DEM; 00 CH) ont abandonné la formation dont
03 femmes ont trouvé un emploi.
04 femmes (03 DEM; 02 CH) ont terminé avec succès la formation dont
03 femmes ont trouvé un emploi
01 femme suit une mesure jeune
01 femme est en apprentissage des adultes

• **Formation « formatrices en applications informatiques »**

Le projet de formation « formatrices en applications informatiques », organisé conjointement par le MENFP-S, le MTE, l'ADEM en collaboration avec « d'Computerschoul sàrl » et ADT-Center s'adresse à un groupe de 12 à 15 femmes à la recherche d'un emploi comme formatrice dans le domaine des technologies d'information et de communication.

81 demandeurs d'emploi féminins inscrits à l'ADEM ont été informés par voie écrite par le Service de l'Emploi Féminin de la formation en question.

19 femmes ont manifesté de l'intérêt pour la formation et se sont inscrites pour y participer.

13 femmes (08 DEM, 05 CH) ont été retenues et poursuivent actuellement la formation.

• **Projet Forward Inter-Actions asbl**

Dans le cadre du projet Forward, un projet de qualification à double voie (cf. rapport annuel du Service Placement), organisé par Inter-Actions asbl, deux ateliers de recrutement réservés aux demandeurs d'emploi féminins ont été réalisés en étroite collaboration avec le service placement de l'ADEM.

Bilan final au 31.12.2001 :

44 candidates ont été convoquées,

21 candidates ont été présentes,

12 candidates ont été retenues et ont participé au projet.

• **Projet vélo en ville de DELTA asbl**

Dans le cadre du projet vélo en ville, un projet qui est soutenu par le MENFP-S, le MTE et la Ville de Luxembourg, un atelier de recrutement réservé aux jeunes femmes désirant acquérir des connaissances techniques dans la réparation et l'entretien de vélos ainsi que dans le domaine de la vente et du contact client par le biais d'un service de location de vélos, a été organisé en étroite collaboration avec le service Placement de l'ADEM.

Bilan final au 31.12.2001 :

23 femmes ont été convoquées,

15 femmes été présentes,

07 femmes ont été retenues pour participer au projet en question.

Collaboration avec d'autres ministères

La participation au projet « fem-training-net », éducation/formation - égalité des chances, dans le cadre du programme européen, donne lieu à une coopération intense avec le Service de la Formation Professionnelle du MENFPS. Concernant le projet ministériel du Ministère de la Promotion féminine « Actions Positives dans le Secteur Privé », la coopération a été poursuivie.

En outre, la déléguée à l'emploi féminin est membre du Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et du Comité du travail féminin.

III.8. Service des travailleurs handicapés

III.8.1. Législation

Le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi a pour mission d'assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration 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.

Les personnes handicapées qui sollicitent le bénéfice de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés sont tenues de se faire inscrire au Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi ou à une de ses agences. Une Commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.) instruit les demandes en reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et décide de l'octroi, du refus ou du retrait.

Lorsque la qualité de travailleur handicapé a été reconnue, le directeur de l'Administration de l'Emploi, sur proposition de la commission précitée, peut fixer les mesures à prendre en vue de la (ré)intégration professionnelle de la personne handicapée. La commission constate les possibilités de réadaptation ou de rééducation professionnelle du candidat selon notamment l'âge, le degré et la nature de l'invalidité et les capacités antérieures et résiduelles de travail.

III.8.2. Composition de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R) se compose de 7 membres dont:

- 1 fonctionnaire d'Etat émanant de la carrière supérieure qui fait fonction de Président;
- 1 représentant du Ministre du Travail et de l'Emploi;
- 1 représentant de l'Administration de l'Emploi;
- 4 docteurs en médecine ayant des connaissances particulières en médecine du travail ou en réadaptation.

Il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires. La commission peut s'adjoindre, à l'occasion, toutes les personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de sa mission. Le secrétariat est assuré le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.

III.8.3. Activités de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel

En 2001, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel a constaté une nette progression du nombre de dossiers à traiter par rapport à l'exercice précédent; elle a siégé à 10 reprises pour l'instruction de 665 dossiers (+ 14%). La qualité de travailleur handicapé a été accordée à 293 personnes ayant introduit une demande.

La qualité de travailleur handicapé a été refusée à 111 personnes ayant introduit une demande car ces candidats n'avaient pas subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins. A la

fin de l'exercice de 2001, 2.455 personnes étaient reconnues comme travailleurs handicapés depuis l'entrée en vigueur de la loi modifiée du 12 novembre 1991.

Le taux de 30 % inscrit 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 2.455 reconnaissances permettent de différencier le type de handicap reconnu comme suit:

Handicaps physiques:	1.673 (67 %)
Handicaps mentaux:	529 (22 %)
Handicaps sensoriels:	191 (8 %)
Handicaps psychiques:	62 (3 %)

Tableau I:

Récapitulatif des décisions de la COR en 2001

Séance du	Reconnaisances	Refus	Retraits
18/01/2001	31	10	0
22/02/2001	45	13	0
22/03/2001	16	9	0
25/04/2001	33	10	0
29/05/2001	18	9	0
26/06/2001	25	10	0
25/07/2001	19	8	1
18/09/2001	39	15	0
23/10/2001	25	17	0
29/11/2001	42	10	0
Total :	293	111	1

Le tableau I reprend l'ensemble des décisions (Le total des décisions de la COR ne correspond pas au total des dossiers traités étant donné qu'un certain nombre de dossiers représente des réévaluations ou renouvellements de mesures de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel au cours de l'année 2001).

III.8.4. 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 professionnelles prévues par la loi modifiée du 12 novembre 1991 et les règlements grand-ducaux du 2 septembre 1988 respectivement du 14 avril 1992.

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel prévue en matière de travailleurs handicapés a proposé en 2001 au directeur de l'Administration de l'Emploi 408 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 groupées en cinq catégories:

- les mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles ;
- les mesures d'intégration et de réintégration professionnelles ;
- la participation aux frais d'aménagement des postes de travail ;
- les aides financières en faveur des travailleurs handicapés occupés dans les ateliers protégés ;
- la prise en charge du congé supplémentaire de 6 jours ouvrables.

III.8.5. 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 modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi peut assurer la prise en charge financière totale ou partielle des frais de formation, de réadaptation et de rééducation pour des travailleurs handicapés en vue de leur (ré)intégration professionnelle. 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 mesures comme notamment les frais d'inscription, les frais de transport, les frais de repas, le petit matériel didactique. En 2001, le Service des travailleurs handicapés a assuré la prise en charge des frais de séjour de 13 personnes handicapées placées dans des centres spécialisés.

En outre, le Service des travailleurs handicapés a apporté sa collaboration au Centre de rééducation et de réadaptation fonctionnelles de Luxembourg/Hamm, qui consistait en particulier à conseiller et à orienter les accidentés de la vie ou leur entourage. Une vingtaine de personnes handicapées avait recherché en 2001 un conseil approprié en vue de leur situation professionnelle.

Pour les candidats où le directeur de l'Administration de l'Emploi a retenu des mesures de formation, de réadaptation ou de rééducation proposées par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, mais qui ne touchent ni une pension d'invalidité, ni une rente plénière d'accident, ni un revenu minimum garanti, le Service des travailleurs handicapés peut payer des primes et indemnités mensuelles jusqu'au niveau de l'indemnité de chômage complet.

Pendant l'exercice 2001, il a prolongé le paiement d'une indemnité mensuelle de remise au travail accordée antérieurement et a assuré le suivi de 6 personnes handicapées qui ont participé à des stages en entreprises.

30 personnes handicapées ont participé à des cours de formation continue et de perfectionnement qui étaient organisés par l'Institut National d'Administration Publique en collaboration avec le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.

Les mesures d'intégration et de réintégration professionnelles favorisant le reclassement professionnel ou le maintien de l'emploi des travailleurs handicapés

Pendant l'exercice 2001, le Service des travailleurs handicapés a assuré une prise en charge de 414 mesures d'aide à l'embauche respectivement au maintien de l'emploi aux entreprises sous forme d'une participation aux frais de salaire. En vertu des dispositions de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, le directeur de l'Administration de l'Emploi peut accorder aux entreprises des subsides sous forme d'une participation au salaire variant entre 40% et 60% du salaire brut, d'un remboursement des cotisations sociales ou d'un versement à l'employeur d'une indemnité pour l'initiation et la remise à l'effort pour les demandeurs d'emploi engagés ou les salariés menacés de perdre leur emploi. 6 travailleurs handicapés indépendants, qui malgré leur handicap sont disposés à poursuivre leur activité professionnelle, étaient en 2001 bénéficiaires de l'exemption des charges de sécurité sociale.

Participation aux frais d'aménagement des postes de travail

Une personne handicapée a sollicité au cours de l'année 2001 l'aménagement partiel de son poste de travail.

Aides financières en faveur des travailleurs handicapés occupés dans des ateliers protégés

L'article D de la loi modifiée du 12 novembre 1991 prévoit la possibilité d'une subvention aux unités économiques de production qui assurent aux travailleurs handicapés l'exercice d'une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités et qui favorisent en outre la promotion de leur intégration sur le marché ouvert du travail.

Pour les candidats qui en 2001 ont suivi, soit une propédeutique professionnelle, soit une réadaptation professionnelle accompagnée d'un réentraînement à l'effort et d'une mise au travail auprès des structures de travail de la Fondation APEMH, de la Ligue HMC et de l'asbl Coopérations à Wiltz, le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi a assuré la prise en charge de 313 primes d'encouragement qui sont allouées mensuellement aux personnes gravement handicapées.

En outre, le Service des travailleurs handicapés a participé en 2001 aux frais de salaire de 77 travailleurs handicapés occupés auprès de la Fondation IMC-Kraäzbiërg Dudelange et a pris en charge également les dépenses relatives au congé supplémentaire de six jours ouvrables.

La prise en charge du congé supplémentaire de six jours ouvrables

D'après l'article C de la loi modifiée du 12 novembre 1991, un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux personnes handicapées auxquelles la qualité de travailleur handicapé a été reconnue. En 2001, le Service des travailleurs handicapés a prévu la prise en charge financière de 484 demandes de congé supplémentaire.

III.8.6. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Dans le cadre de la réalisation du plan d'encadrement psychosocial des demandeurs d'emploi, le Service des travailleurs handicapés, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, a renforcé ses efforts d'encadrement des personnes handicapées sans emploi visant à promouvoir leur accompagnement individuel ainsi qu'une participation plus active. Il s'agit en particulier de déterminer leur employabilité professionnelle et de vérifier leurs capacités de réinsertion professionnelle résiduelles.

En général, l'évaluation des aptitudes professionnelles des travailleurs handicapés est réalisée dans des structures spécialisées accueillant entre autres des personnes handicapées. Comme le Luxembourg ne dispose pas d'un centre d'évaluation spécialisé pour les demandeurs d'emploi handicapés, il y a lieu de s'adresser à des centres d'orientation professionnelle spécialisés dans les régions limitrophes par exemple à Plappeville/Metz, Mulhouse, Birkenfeld ou Bitbourg.

Sur la base des données personnelles concernant avant tout les capacités de travail restantes, des résultats scolaires et des entretiens intensifs, l'équipe psycho-médicale dresse un bilan de réinsertion individualisé pour chaque candidat handicapé.

Postes réservés à des personnes handicapées à charge du budget de l'exercice 2001.

Par référence à l'article 14.(3).g. de la loi du 22 décembre 2000 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2001, 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/15/2001 et avis CER/D/115/2001).

Tableau II : Engagement de travailleurs handicapés auprès de l'Etat en 2001

Affectation proposée :	hommes-heures/semaine
Administration de l'Emploi	80
Administration de l'Environnement	40
Administration Pénitentiaire	40
Administration des Ponts et Chaussées	80
Bibliothèque Nationale	40
Caisse Nationale des Prestations Familiales	40
Centre du Rham-Ministère de la Famille	40
CIPA Rumelange-Ministère de la Famille	70
Fonds national de Solidarité	40
Inspection du Travail et des Mines	80
Institut national des Sports	30
Institut pour Déficients visuels	40
Lycée classique de Diekirch	80
Lycée du Nord Wiltz	40
Lycée technique hôtelier Alexis Heck	40
Lycée technique d'Esch/Alzette	40
Lycée technique d'Ettelbrück	40
Lycée technique Joseph Bech	40
Lycée technique Mathias Adam	40
MENFS-Services des Restaurants scolaires	290
Ministère de la Famille-Service national de la Jeunesse	40
Ministère de la Famille-Service national d'action sociale	40
Ministère des Transports	40
Ministère de la Santé-Direction de la Santé	120
Musée national d'Histoire naturelle	240
Musée national d'Histoire et d'Art	170
Police Grand-Ducale	40
Service central des Imprimés de l'Etat	40
Service central de Législation	40
Total hommes-heures/semaine	2000

IV. PARTICIPATION DE L'ADEM AU RESEAU EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES)

IV.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 15 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 part également pleinement 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.

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.

IV.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 500 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.

IV.3. EURES au Luxembourg

IV.3.1. Structure

L'ADEM participe au réseau EURES en partenariat avec le CEPS/INSTEAD.

Les activités sont

- transnationales : collaborations entre les 17 SPE de l'UE/EEE,
- transfrontalières : participation aux EURES transfrontaliers PED et SLLRP.

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 km², 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 :

- les 3 services publics de l'emploi (ADEM, ANPE, FOREM) ;
- les organisations patronales (FEDIL pour le Luxembourg) ;
- les organisations syndicales (LCGB et OGB-L pour le Luxembourg).

L'EURES Transfrontalier SLLRP 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.

IV.3.2. Réalisations et actions au Luxembourg

IV.3.2.1. 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 en nombre. Ces collaborations ont été considérées comme un exemple de bonne pratique par la Commission européenne lors de la Conférence de Londres « La promotion de la mobilité sur le marché européen de l'emploi », organisée par la Commission européenne à Londres les 23 et 24 novembre 2000.

IV.3.2.2. Les conseillers EURES

Une trentaine de conseillers EURES sont actifs dans les zones susmentionnées. Six 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 – 15 au 17 – Participation au Séminaire de Saarbrücken « Le rôle changeant du conseiller EURES ».

Février – Mars - 28 au 3 – Participation au Séminaire EURES à Linköping « EURES CV-Search ». Participation active à la mise au point du projet.

Mars – 28 – Réunion de coordination des conseillers EURES à Differdange.

Mars – 13 - Participation à l'atelier « Stratégies de recherche active d'emploi transfrontalier Belgique – Luxembourg » organisé à Arlon par le FOREM.

Mars – 15 - Participation à la formation continue du CRD EURES Lorraine « Assurance accident et maladie professionnelle » et « Passage à l'Euro ».

Mai – 2 au 6 – Participation au Séminaire de EURES de Malmö.

Mai – 15 - Participation au Séminaire d'experts « Europa Orientierte Beratung in der Grenzregion » organisé par l'Arbeitsamt de Trèves.

Mai – 23 - Participation à la Conférence « Les retournements du marché du travail dans la Grande Région » organisée par le Comité de Pilotage EURES PED à Mondorf.

Juin – 15 – Séminaire de concertation avec l'Arbeitsamt à Bitbourg.

Juin – 5 au 8 – Participation au Séminaire ANPE – ADEM – INEM « Mobilité Professionnelle Transnationale EURES » à Perpignan.

Août – 7 – Réunion SPEED ADEM – FOREM à Luxembourg.

Septembre – 20 – Réunion de coordination des conseillers EURES à Differdange.

Septembre – 7 et 25 – Participation au « Podiumsdiskussion : Arbeiten in der Grenzregion – Experten informieren ». Bundesanstalt für Arbeit – Arbeitsamt Trier. Réunions à Daleiden et Konz.

Septembre – 21 – Intervention au Séminaire « Umgang mit Mitarbeitern und Sozialpartnern aus den Nachbarländern ». Zentrum für Europäische Integrationsformation. Bonn.

Octobre – 23 et 30 - Participation au « Podiumsdiskussion : Arbeiten in der Grenzregion – Experten informieren ». Bundesanstalt für Arbeit – Arbeitsamt Trier. Réunions à Saarburg et Neuerburg.

Octobre – 23 – Jahrestagung EURES-T Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. Luxembourg. Thème : Le rôle changeant du conseiller EURES.

Novembre – 22 et 23 – Foire de l'étudiant à Luxembourg – Kirchberg. Stand EURES – ADEM. Participation de tous les Conseillers EURES.

Décembre – 3 au 5 – Séminaire ADEM – ANPE (Paris, Perpignan, Lorraine) – Centre National de Formation Professionnelle Continue d’Ettelbrück. Luxembourg et Diekirch. Préparation des actions de formation – placement des demandeurs d’emplois luxembourgeois et français dans les domaines « Employé polyvalent en restauration » et « Développement de projet professionnel en entreprise ».

IV.3.2.3. Réduction du chômage et des tensions sur le marché du travail

Afin de déterminer les besoins en personnel qualifié dans le domaine des TIC (Technologies de l’Information et de la Communication), une enquête auprès des affiliés de la FEDIL (Fédération des Industriels Luxembourgeois), de l’ABBL (Association des Banques et Banquiers – Luxembourg) et de la CLC (Confédération Luxembourgeoise du Commerce) a été menée en 2001.

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 27 février 2002.

IV.3.2.4. 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 5 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 4^e Sommet des Exécutifs de la Grande Région le 19 novembre 1998. Cette décision a été concrétisée à l'occasion du 6^e 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.

Cette première phase d'analyse a consisté à évaluer le matériel statistique existant et à réaliser une analyse structurelle du marché du travail, notamment en fonction des secteurs économiques. Elle fournira la base des étapes ultérieures de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi. Elle constitue ainsi un sous-projet au sein du cadre général.

Le projet devrait permettre d'établir des données comparatives, différenciées et actuelles sur la situation du marché du travail dans la Grande Région. Ces informations seront mises à la disposition du public sous la forme d'une première analyse structurelle du marché du travail.

Dans le souci de faire avancer les travaux de mise en place d'un Observatoire interrégional du marché de l'emploi, le Comité Economique et Social a invité les participants du 6^e Sommet de la Grande région à faire le nécessaire sur le plan organisationnel et financier pour assurer durablement la concrétisation du travail conceptuel de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi. Les exécutifs ont répondu favorablement à cette demande le 12 novembre 2001 à Mondorf.

IV.3.2.5. Le projet SPEED (Services Publics de l'Emploi – Echanges de Données)

SPEED (Service Public de l'Emploi – Echange de Données) est un projet pilote de la Commission Européenne d'échanges d'expériences entre agents de 3 SPE (ANPE Lorraine, ADEM, FOREM Wallonie) membres de l'EURES Transfrontalier PED.

SPEED s'ancre dans la réalité socio-économique du Bassin de l'emploi constitué par la Lorraine française, le Grand-Duché de Luxembourg et la Province du Luxembourg belge.

Le projet piloté par l'Administration Centrale et la Direction Régionale d'Arion du FOREM est soutenu financièrement par la Commission Européenne.

SPEED est un **projet transfrontalier** qui s'inscrit dans une démarche globale de modernisation des SPE européens. En effet, « les partenaires souhaitent développer une action exploratoire basée sur des technologies d'information et de communication encore peu répandues en Europe mais très prometteuses, de façon à montrer à leurs publics-cibles et aux pouvoirs subsidiants, qu'ils n'hésitent pas à explorer des voies avant-gardistes, accessibles et conviviales ».

Il s'agit d'un nouvel outil (site Internet intégrant des vidéos, des articles sur des métiers, des séminaires transfrontaliers à destinations des agents des SPE et d'un serveur vocal) qui permettra, avec d'autres, d'améliorer les compétences des agents des SPE mais aussi le service de ceux-ci aux entreprises et aux demandeurs d'emploi.

Ce projet fait partie intégrante de la mission d'information des Services Publics de l'Emploi.

- **Les objectifs de SPEED**

- Dynamiser les relations entre SPE belge, français et luxembourgeois du bassin transfrontalier. Partager une information commune sur les métiers du bassin et sur les pratiques de travail des agents.
- Dynamiser l'image des SPE en utilisant des technologies et méthodologies innovantes pour structurer et diffuser l'information.
- Construire un outil de collecte et de structuration des informations déjà existantes. Mettre en œuvre une méthodologie d'appréhension des métiers d'inspiration anthropologique. Evaluer et faire évoluer ces outils.
- Développer, évaluer et faire évoluer un outil de diffusion de l'information : construction d'un site WEB, création de vidéo sur les métiers, diffusion grâce au streaming vidéo.

- **Les cibles**

- Les agents de l'ADEM, de l'ANPE (Lorraine, particulièrement Longwy et Thionville), du FOREM (Province du Luxembourg). Les agents sont des destinataires proactifs.
- Les entreprises ayant participé à la création des reportages sur les métiers.
- Le public à la recherche d'informations sur les métiers et les emplois.

IV.3.2.6. 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.

Un centre similaire fonctionne sous la forme d'une association depuis le 1^{er} janvier 1994 à Metz : il s'agit du Centre de Ressources et de Documentation (CRD) des EURES Transfrontaliers de Lorraine.

Etant donné les objectifs communs qui sont l'information sur les conditions de vie et de travail et l'analyse du marché transfrontalier de l'emploi, les deux CRD des EURES Transfrontaliers collaborent étroitement sous deux formes :

- l'édition de fiches d'informations comparatives en matière sociale et la production de matériel de promotion commun aux entités couvertes par les EURES Transfrontaliers, en collaboration avec le FOREM, partenaire public belge,
- la spécialisation des tâches, de manière à éviter toute dispersion des moyens mis en œuvre.

Les services sont offerts à l'ensemble des conseillers EURESs des EURES Transfrontaliers et accessibles, à certaines conditions, au public.

Des documents d'informations et d'analyses sont mis à la disposition de tous les acteurs.

- a) **EURES Transfrontalier Infos** est un bulletin périodique présentant, plusieurs fois par an, les données les plus récentes relatives au marché du travail dans les cinq entités des EURES Transfrontaliers PED et SLLRP: paramètres sociaux, chômage, statistiques de l'emploi selon leur disponibilité. **EURES**

Transfrontalier Infos prend aussi la forme de dossiers spéciaux : convention sociale belgo-luxembourgeoise, bibliographie relative à la mobilité des travailleurs dans la Grande Région...

- b) Publication sous forme de fiches, **Infos Grande Région** fournit une information simple, à l'aide de données comparatives relatives aux cinq entités de la Grande Région : Lorraine, Luxembourg, Sarre, Rhénanie-Palatinat et Wallonie. Infos Grande Région donne une vue d'ensemble rapide de l'évolution des grands indicateurs socio-économiques : population, emploi, chômage, produit intérieur brut. On y trouve des chiffres, des graphiques et des cartes. Des analyses détaillées font l'objet de publications spécifiques.
- c) Des **bases de données** sur les paramètres sociaux en vigueur dans la Grande Région, les offres de formations professionnelles continues permettent la réalisation du travail d'information.

Ces bases, de même que des informations sur le réseau EURES, sont accessibles via le site INTERNET du partenariat transfrontalier : <http://www.euresped.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.

- d) On relève enfin des **publications spécifiques** telles que :
- le Guide de l'Etudiant Allemagne-Belgique-France-Luxembourg (bilingue allemand – français);
 - un article ayant pour titre « Emploi et mobilité dans la Grande Région » publié en juin 2001 dans la Revue Parlementaire (France), dans un numéro spécial édité à l'occasion du Sommet de la Grande Région de novembre 2001 à Mondorf (bilingue allemand – français) ;
 - un article ayant pour titre « Le contexte socio-économique de la Grande Région : la démographie et la mobilité, miroir de l'économie » publié en juillet/août 2001 dans le n° 18 de la Revue Forum Entreprises (Luxembourg).

IV.4. Evaluation par la Commission

Les activités menées dans le cadre d'EURES ont un écho très favorable au sein de la Commission.

Les activités nationales

La Commission a procédé le 19 novembre 2001 à l'évaluation des activités de l'ADEM au sein du réseau EURES. Les résultats font l'objet d'une lettre de Monsieur Johann ten Geuzendam, Chef d'Unité, datée du 25/01/2002.

L'évaluation a mené notamment aux appréciations suivantes :

Promotion de la mobilité

« Plusieurs exemples fournis montrent que cette promotion est bien assurée: parution de 6 articles/an dans la revue "Forum transfrontalier", articles réguliers dans la revue "Jobs", développement du site eureslux.org, diffusion de documents au Parlement luxembourgeois. La visibilité d' EURES a en outre été accrue à l'entrée des bureaux de l'ADEM de Luxembourg –ville et les médias contactent désormais spontanément EURES Luxembourg.

Il semble bien que, alors que la mobilité est depuis longtemps un phénomène naturel de grande ampleur dans la "Grande région", le mérite principal d'EURES est avant tout d'avoir aidé à institutionnaliser une telle réalité »

Lien avec autres programmes communautaires

« Sans ignorer ce qui est réalisé par ailleurs au sein des partenariats transfrontaliers, des progrès peuvent sans doute être encore accomplis sur ce terrain. Mais on mentionnera la réalisation de la brochure "Les qualifications de demain", co-financée par EURES et Léonardo. »

Intégration institutionnelle et stratégique

« L'on peut être satisfait de la place occupée par EURES dans le PNA Luxembourgeois (v. pages 121 et sv).

Nous sommes aussi heureux de constater la mention d'EURES dans les rapports internes de l'ADEM, signe d'une reconnaissance institutionnelle du réseau. »

Ressources humaines et relais extérieurs

« Les liens particuliers entretenus par le partenariat ADEM-CEPS avec les universités de la Grande région, la Banque Nationale belge, la Maison de la Grande Région à Luxembourg, Infor-jeunes Arlon, ainsi que l'APAT(Association patronale transfrontalière) et le CRD (Centre de Ressources et de Documentation de Metz) sont très productifs et doivent continuer à être soutenus. »

Intégration informatique (liens externes et accessibilité interne) et échange d'offres et demandes d'emploi

« Il n'y a pas actuellement de lien direct établi entre le site de l'ADEM et le site EURES de la Commission. Ce lien sera apparemment créé dans le cadre de la prochaine refonte du site de l'ADEM: nous soutenons bien évidemment ce projet.

Pour le reste, les problèmes techniques qui ont pu exister dans le passé semblent à présent réglés et le Luxembourg émet actuellement toutes ses offres transnationales dans le système EURES. »

Définition de groupes-cibles - Services aux employeurs

« Des secteurs-cibles ont été identifiés avec l'aide de tous les opérateurs "entreprises" du Luxembourg qui ont aidé à définir les pénuries (Etudes "Les qualifications de demain dans l'industrie" en 2000 et "Les qualifications de demain dans les NTIC" en 2001, en partenariat EURES avec la FEDIL, la Chambre de Commerce, la Confédération Luxembourgeoise du Commerce et le Ministère de l'Education Nationale). L'identification de celles-ci a ensuite permis de décider l'organisation de recrutement international ou de formation. Nous ne pouvons que soutenir une telle démarche qui présente entre autres l'avantage d'impliquer les employeurs. »

Informations produites, expérimentation d'outils communs (saisie directe d'offres, CV-Search, ...)

« Nous notons qu'une publicité sur CV-Search sera prochainement insérée dans la revue "Forum des entreprises".

Une promotion importante est également menée via le site Internet bilingue allemand-français (www.eureslux.org) mis en place par la cellule ADEM-EURES Luxembourg. Une version en langue anglaise de ce site est prévue pour le printemps 2002. »

Outils d'évaluation

« Au niveau externe, on mentionnera l'étude lancée sur "Les qualifications de demain" (évaluation quantitative des besoins). Quant au niveau interne, nous constatons qu'un suivi financier est assuré et qu'une relation mois par mois des activités de l'ADEM est également opérée. »

Inspection du Travail et des Mines

**LES ACTIVITES
DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES**

**EXAMEN ET APPRECIATIONS STATISTIQUES DE L'ENSEMBLE DES ACTIVITES DU
SERVICE**

- * Les chiffres susceptibles de concrétiser le champ d'action de l'Inspection du travail et des mines:
 - Le nombre d'entreprises par branche d'activité
 - La liste des 20 principales entreprises et des employeurs publics
 - * Relevé des visites de contrôle et d'inspection routinières dans les principales entreprises des divers secteurs d'activités
- * Visites et interventions

**CHIFFRES SUSCEPTIBLES DE CONCRETISER LE CHAMP D'ACTION DE L'INSPECTION
DU TRAVAIL**

Nombre d'entreprises par branche d'activité

No. d'ordre	Activités	1999
1	Agriculture et viticulture ⁴	2.813
2	Extraction de produits non énergétiques	8
3	Industries manufacturières	918
4	Energie et eau	52
5	Construction	1.621
6	Production de services marchands ⁵	17.208
	dont: Institutions de crédit et d'assurance ⁶	892
	Commerce	6.648
	Transports et communications	1.124

Source: STATEC; Le Luxembourg en chiffres, 2000

⁴ nombre d'exploitations

⁵ hors santé et action sociale

⁶ y compris réassurances et auxiliaires d'assurances

**Liste des 30 principales entreprises et des employeurs publics
(Situation au 1.1.2000)**

No. d'ordre	Nom	Activité	Effectif
	Etat		18.316
	Ville de Luxembourg		2.843
1	Groupe Arbed	Produits sidérurgiques	7.880
2	Goodyear S.A.	Pneumatiques	3.740
3	CFL (Chemins de Fer Lux.)	Transports	3.080
4	Groupe Cactus	Supermarchés	2.990
5	P & T Luxembourg	Postes et télécommunications	2.720
6	Banque Internationale à Luxbg. SA	Banque	2.240
7	Groupe Luxair	Transport aérien de personnes	2.170
	Banque Générale de Luxbg SA	Banque	2.170
9	Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat	Banque	1.780
10	Groupe Pedus	Nettoyage bâtiments, blanchisserie, restauration, surveillance	1.700
11	Groupe Guardian	Verre plat, transports	1.280
12	Du Pont de Nemours S.A.	Matières plastiques, non tissés	1.210
	Groupe Courthéoux-Match	Supermarchés	1.210
14	Kredietbank S.A.	Banque	1.190
15	Cargolux Airlines Int. S.A.	Transport aérien de fret	950
16	Villeroy & Boch sàrl	Porcelaine de table	860
17	GroupeSt. Paul	Imprimerie, édition, diffusion	850
18	TDK Recording Media Europe S.A.	Support d'enregistrement	810
19	Groupe Sommer Allibert	Revêt. vinyliques, produits de garnissage d'autos	790
20	Crédit Européen S.A.	Banque	750
21	Céramétal	Métallurgie des poudres	720
	Elth S.A.	Thermostats et thermistances	720
	Securicor Luxembourg S.A.	Surveillance, installat. de sécurité	720
24	Delphi Automotive Systems Luxbg.	Recherche technique	710
25	Gr. PriceWaterhouse Coopers sàrl	Expertises comptables et fiscales	710
26	Auchan Luxembourg S.A.	Supermarchés	700
27	ISS Servisystem Lux. S.A.	Entreprise de nettoyage	670
28	Groupe Sodexho	Restauration collective	640
29	Securitas S.A. (y compris Securitas Technologies Luxbg sàrl)	Surveillance, installations de sécurité	630
30	Husky Injection Molding System SA	Machines de moulage par injection	610

**) à titre de simple indication, l'Inspection du travail n'étant pas compétente pour les fonctionnaires publics.*

Source: STATEC; Le Luxembourg en chiffres, 2000

RELEVÉ DES VISITES DE CONTRÔLE ET D'INSPECTION
ROUTINIÈRES DANS LES PRINCIPALES ENTREPRISES
DES DIVERS SECTEURS D'ACTIVITÉS

Numéro d'ordre	Désignation des diverses branches d'activités	Nombre d'entreprises considérées	Total des visites effectuées
----------------	---	----------------------------------	------------------------------

01	Agriculture, chasse, services annexes	5	5
02	Sylviculture, exploitation forestière, services	3	3
03	annexes		
04	Pêche, aquaculture		
05	Extraction de produits énergétiques		
06	Extraction d'hydrocarbures, services annexes		
07	Autres industries extractives	14	15
08	Industries alimentaires	3	3
09	Industrie textile	1	2
10	Industrie d'habillement et de fourrures	1	1
11	Industrie du cuir et de la chaussure	11	14
12	Travail du bois et fabrication d'articles en bois		
13	Industrie du papier et du carton	13	15
14	Edition, imprimerie, reproduction		
15	Cokéfaction, raffinage, industrie nucléaire	7	12
16	Industrie chimique	11	20
17	Industrie du caoutchouc et des plastiques		
18	Fabrication d'autres minéraux non-métalliques	13	20
19	Métallurgie	29	41
20	Travail des métaux	3	3
21	Fabrication de machines et équipement		
22	Fabrication de machines de bureau et de		
23	matériel informatique	1	1
24	Fabrication de machines et appareils		
25	électriques		
26	Fabrication d'équipements de radio, télévision	3	3
27	et communication		
28	Fabrication d'instruments médicaux, de	2	3
29	précision, d'optique et d'horlogerie	7	7
30	Industrie automobile	9	9
31	Fabrication de meubles, industries diverses	5	6
32	Industries diverses	2	7
33	Récupération	1	2
34	Production et distribution d'électricité, de gaz	262	296
35	et d'eau	19	23
36	Captage, traitement et distribution d'eau	37	45
37	Construction	27	29
38	Commerce et réparation automobile	19	25
39	Commerce de gros et intermédiaires de	18	25
40	commerce	149	165
41	Commerce de gros alimentaire	53	62
42	Commerce de détail alimentaire	1	1
43	Commerce de détail et réparation d'articles	5	5
44	domestiques	6	6
45	Hôtels et restaurants	2	2
46	Transports et communications	65	65
	Transport par eau	27	27
	Transport aérien	6	6
	Services auxiliaires de transports	7	7
	Postes et télécommunications		
	Intermédiation financière		
	Assurances		
	Auxiliaires financiers et d'assurances		
	Activités immobilières		

Numéro d'ordre	Désignation des diverses branches d'activités	Nombre d'entreprises considérées	Total des visites effectuées
47	Location sans opérateur	4	4
48	Activités informatiques	26	26
49	Recherche et développement	5	5
50	Services fournis principalement aux entreprises	48	48
51	Administration publique	6	6
52	Education	1	1
53	Santé et action sociale	16	16
54	Assainissement, voirie et gestion des déchets	10	17
55	Activités récréatives, culturelles et sportives	6	6
56	Services personnels	75	112
57	Services domestiques	6	6
58	Activités extraterritoriales	3	7
59	Divers commerces	27	32
60	Autres activités	27	29
	TOTAL	1107	1296

Annotation:

Pour certaines branches, le nombre d'entreprises indiqué ne prévoit que les noms des diverses chaînes ou des divers groupes et non pas la quantification de leurs établissements dispersés où des visites ont cependant été effectuées.

VISITES ET INTERVENTIONS

1. Les nombreuses réclamations écrites et verbales adressées à l'Inspection du Travail et des Mines pendant la période considérée ont donné lieu aux interventions relevées dans le tableau ci-après:

Objets des réclamations	
Salaires	371
Congédiement et préavis de licenciement	70
Durée du travail, heures supplémentaires	110
Repos hebdomadaire	103
Congé	129
Jours fériés légaux	71
Hygiène et sécurité dans les entreprises	171
Délégations du personnel	103
Enquêtes d'accidents	330
Travail des femmes et des enfants	33
Congé parental	17
Divers	112

Ces chiffres ne tiennent pas compte des réclamations traitées et des informations données aux bureaux des réclamations des différentes agences lors des permanences des contrôleurs.

COLLABORATION ENTRE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES ET L'ADMINISTRATION DES DOUANES ET ACCISES

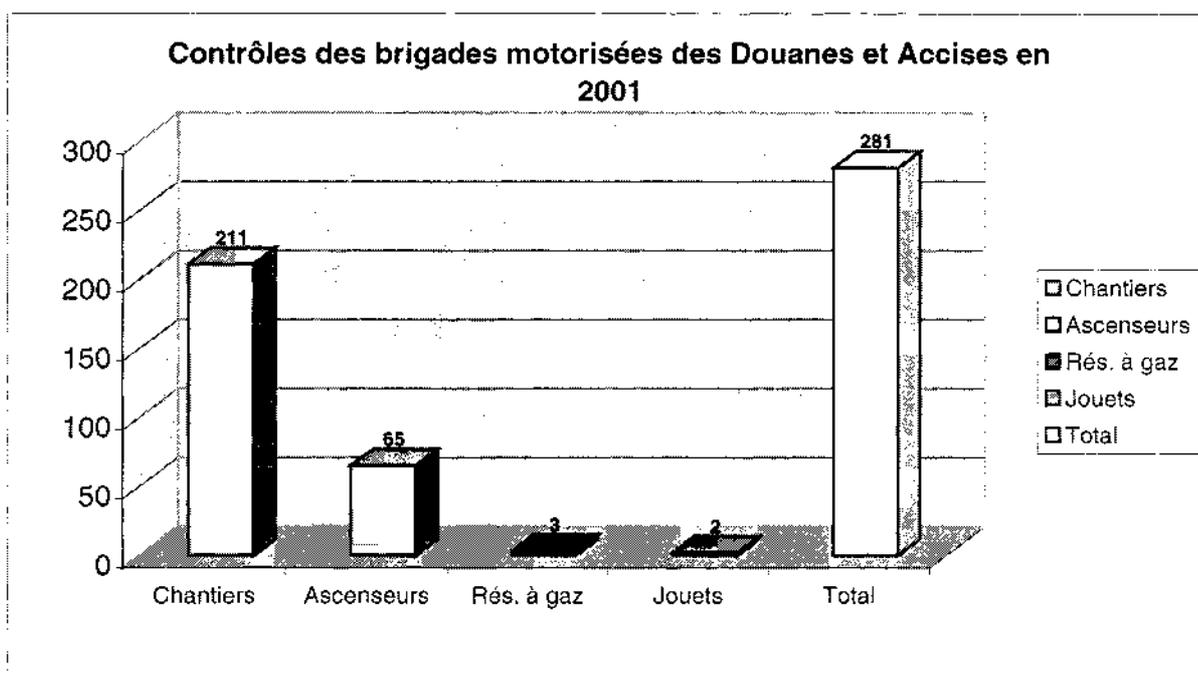
Les contrôles effectués par les agents des brigades motorisées et le personnel de la division Attributions Sécuritaires auprès de l'ITM au courant de l'année 2001 :

Les domaines Santé et Sécurité des travailleurs au travail et établissements dangereux :

Les contrôles, dont le nombre total est de 281 se composent de :

- 211 contrôles de chantiers dans le domaine de la sécurité et santé des travailleurs au travail et de
- 68 contrôles pour la législation sur les installations dangereuses, dont font partie les ascenseurs et les réservoirs à gaz.
- 2 contrôles ont été effectués en relation avec le marquage CE.

Sanctions :



- **Sur les 281 contrôles effectués, 118 infractions ont été constatées, dont 89 plus graves, nécessitant la rédaction de lettres d'avertissement de la part des agents des douanes et accises.**
- 19 contrôles ont été sanctionnés par l'Association des Assurances contre les Accidents, 12 par lettre d'avertissement et 7 avec amende d'ordre.
- Dans deux cas les agents des douanes et accises ont dressé procès verbal.

A noter que les agents des brigades motorisées étaient engagés dans plusieurs missions commandées (BSE – Fièvre aphteuse – Euro) ce qui a eu des répercussions sur les contrôles précités en réduisant considérablement leur nombre.

Les contrôles des dépôts et points de vente d'articles pyrotechniques, prévus pour la fin de l'année n'ont pas pu être effectués suite à la suspension de la convention de Schengen en relation avec l'introduction de l'Euro.

Le Droit du Travail :

La coopération inter administrative s'est renforcée au cours de la seconde moitié de l'année 2001, notamment en ce qui concerne les contrôles au sein des entreprises des transports terrestres. C'est ainsi que plusieurs grandes entreprises ayant leur siège au grand-duché, ont été contrôlées par les agents des Douanes et Accises en collaboration avec des agents du Ministère des Transports, de la Police Grand-Ducale et de l'Inspection du Travail et des Mines.

Les manquements, contraventions ou infractions à la législation en vigueur ont, suivant leur importance, été soldés de recommandations, de lettres d'avertissements ou dans les cas graves, par la rédaction de procès verbaux.

Ainsi, 11 contrôles ont été effectués, dont 6 ont nécessité la rédaction d'un procès verbal par les agents des Douanes et Accises et dans un cas, d'un rapport circonstancié au Ministère des Classes Moyennes, du Tourisme et du Logement. Dans tous les cas un rapport a été adressé au Ministère des Transports pour suites administratives.

Ces contrôles prendront de l'ampleur en 2002 suite aux manquements constatés et en exigence de la vérification de l'application des directives et règlements européens et de la législation nationale.

La surveillance du respect des congés collectifs.

Dans ce domaine, comme pour la pyrotechnique précitée, il était impossible de procéder aux contrôles dans l'intensité désirée. Lors des congés collectifs d'été le dispositif mis en place pour les contrôles sanitaires n'a pas permis aux agents des brigades de procéder à d'autres activités.

A.	Directives CEE concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail transposées en 2001 en droit luxembourgeois
No Crt.	Intitulés et références de publication

A-2000/1116/RGD – Règlement grand-ducal du 16 novembre 2000 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 14 décembre 1994 concernant la mise sur le marché et l'utilisation des produits phytopharmaceutiques (Mémorial A-N°119, 28.11.2000, pp. 2714 – 2717)

Base :

A-94/1214/RGD

A-68/0220/LOI (produits phytopharmaceutiques)

A-84/0518/LOI (substances dangereuses)

D-1999/1/CE ; D-1999/73/CE ; D-1999/80/CE ; D-2000/10/CE ; D-2000/49/CE ; D-2000/50/CE

A-2000/1214/RGD – Règlement grand-ducal du 14 décembre 2000 concernant la protection de la population contre les dangers résultant des rayonnements ionisants (Mémorial A-N° 9, 22.01.2001, pp. 528 – 574) (Republication Mémorial A-N°66, 06.06.2001, pp. 1338 – 1384)

Base :

B-96/29/EURATOM

B-90/641/EURATOM

Abrogations :

Ce règlement abroge A-90/1029/RGD et A-94/0817a/RGD (rayonnements ionisants)

A-2001/0316/RGD - Règlement grand-ducal du 16 mars 2001 portant dixième modification de l'annexe 1 de la loi modifiée du 11 mars 1981 portant réglementation de la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses (Mémorial A-N°38, 30.03.2001, p. 896-899)

Base :

B-1999/43/CE

B-1999/51/CE

B-1999/77/CE

A-2001/0323/LOI – Loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs (Mémorial A-N°40, 09.04.2001, p. 908 – 918)

Base :

A-94/0617a/LOI (services de santé)

A-94/0617b/LOI (sécurité(santé))

B-94/33/CE (jeunes au travail)

A-2001/0604/RGD – Règlement grand-ducal du 4 juin 2001 portant

- application de la directive 1999/13/CE du Conseil du 11 mars 1999 relative à la réduction des émissions de composés organiques volatils dues à l'utilisation de solvants organiques dans certaines activités et installations ;
- modification du règlement grand-ducal modifié du 16 juillet 1999 portant nomenclature et classification des établissements classés (Mémorial A-N° 71, 22.06.2001, p. 1432 – 1446)

Base :

A-99/0716/RGD

A-2001/0608/RGD – Règlement grand-ducal du 8 juin 2001

a) modifiant et complétant les annexes I, III, IV, V, VI et IX de la loi modifiée du 15 juin 1994

- relative à la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances dangereuses
- modifiant la loi du 11 mars 1981 portant réglementation de la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses

b) adaptant les règlements grand-ducaux du 6 janvier 1996, du 19 juin 1998 et du 21 mai 1999 portant exécution de la loi modifiée du 15 juin 1994 (Mémorial A-N°68, 13.06.2001, pp. 1396 – 1399)

Base :

A-94/0615/LOI

B-2000/32/CE

B-2000/33/CE

A-2001/0801/LOI – Loi du 1^{er} août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes (Mémorial A-N° 102, 20.08.2001, pp. 2032 – 2038) (RECTIFICATIF : Mémorial A-N° 115, 14.09.2001, p. 2404) (REPUBLICATION DU TEXTE : Mémorial A-N° 125, 09.10.2001, pp. 2570 – 2576)

Base :

C-92/85/CEE

A-2001/0827/RGD – Règlement grand-ducal du 27 août 2001 modifiant le règlement grand-ducal du 11 août 1996 relatif aux dispositifs médicaux et le règlement grand-ducal modifié du 8 janvier 1992 relatif aux machines (Mémorial A-N° 111, 06.09.2001, pp. 2243 – 2246)

A-2001/0907/RGD – Règlement grand-ducal du 7 septembre 2001 fixant le nombre des emplois des différentes fonctions du cadre fermé pour les diverses carrières dans les administrations et services de l'Etat (Inspection du travail et des mines - art. 18) (Mémorial A-N° 118, 21.09.2001, pp. 2468 – 2476)

A-2001/0914/AG – Arrêté du Gouvernement en Conseil du 14 septembre 2001 modifiant l'arrêté du Gouvernement en Conseil du 14 janvier 2000 portant désignation des membres du comité d'accompagnement en matière d'établissements classés (Mémorial B-N° 57, 03.10.2001, pp. 1032 – 1033)

Base :

A-99/0610/LOI

A-99/0720/RGD

A-2001/1005/RGD – Règlement grand-ducal du 5 octobre 2001 déterminant les informations que doivent contenir les demandes d'autorisation de projets d'utilisation confinée d'organismes génétiquement modifiés (Mémorial A-N° 128, 18.10.2001, pp. 2591 – 2593)

Bases :

A-97/0113/LOI

A-2000/0310/RGD

B-98/81/CE

Abrogation :

Le présent règlement grand-ducal abroge A-2000/0310/RGD

A-2001/1012/RGD – Règlement grand-ducal du 12 octobre 2001 concernant les équipements sous pression transportables (Mémorial A 130, 31.10.2001, pp. 2608 – 2611)

Bases :

B-1999/36/CE

B-2001/2/CE

E.	Prescriptions de sécurité types et autres textes édictés par l'Inspection du Travail et des Mines en vue d'être appliquées à l'occasion d'autorisations d'exploitation d'établissements classés ("commodo et incommodo")
No Crt.	Intitulés et références de publication

Numéro	Edition	Titre
ITM-CL 1.18	21.08.01	Publications ITM (le présent document)
ITM-CL 2.1	11.05.94	Critères généraux pour le fonctionnement des organismes de contrôle procédant à des interventions dans le cadre des compétences de l'ITM (11 pages)
ITM-CL 3		<i>N° réservé</i>
ITM-CL 4.1	20.08.01	Emploi d'explosifs (7 pages)
ITM-FL 5.2	25.10.93	Etablissements dangereux (Composition du dossier de demande d'autorisation pour les besoins de l'Inspection du Travail et des Mines (5 pages)
ITM-CL 6		<i>N° réservé</i>
ITM-CL 7.1	07.01.92	Postes de transformation (5 pages)
ITM-CL 8.5	15.10.97	Relevé des règles et directives de sécurité (153 pages)
ITM-CL 9.4	04.03.96	Dépôts souterrains de gaz de pétrole liquéfié utilisé à des fins domestiques ou artisanales (15 pages)
ITM-CL 10.2	12.11.97	Conduites électriques aériennes (5 pages)
ITM-CL 11.7	29.01.99	Réservoirs à double paroi dans lesquels sont emmagasinés des liquides inflammables (8 pages)
ITM-CL 12.5	04.09.01	Stations de ravitaillement de véhicules routiers en hydrocarbures (8 pages)
ITM-CL 13.3	04.11.96	Dépôts industriels souterrains de gaz de pétrole liquéfié (16 + 8 pages)
ITM-CL 14.3	06.05.98	Dépôts aériens de gaz de pétrole liquéfié (19 pages)
ITM-CL 15	27.02.91	Moyens de défense et de lutte contre l'incendie pour garages, petits ateliers, etc. (1 page)
ITM-CL 16	27.02.91	Dépôts de liquides inflammables, contenus dans des récipients mobiles (2 pages)
ITM-CL 17.2	14.12.98	Installations électriques (4 pages)
ITM-CL 18.1	15.10.91	Protection des travailleurs des garages, petits ateliers, etc. (3 pages)
ITM-CL 19.2	10.07.92	Réservoirs aériens métalliques dans lesquels sont emmagasinés des liquides inflammables (6 pages)
ITM-CL 20.3	10.07.92	Réservoirs aériens en matière plastique dans lesquels sont emmagasinés des liquides inflammables (mazout, huiles, etc.) (4 pages)
ITM-CL 21.1	09.08.95	Stations de ravitaillement de véhicules routiers en gaz de pétrole liquéfié (GPL) (10 pages)
ITM-CL 22.1	25.10.93	Silos à fourrages (2 pages)
ITM-CL 23.2	25.10.93	Bergeries, Ecuries, Etables, Porcheries, Poulaillers (2 pages)
ITM-CL 24.10	22.02.99	Appareils à pression contenant de l'air comprimé ou des gaz liquéfiés comprimés ou dissous (16 pages)

ITM-CL 25	03.04.91	Stockage d'acides en réservoirs fixes aériens (3 pages)
ITM-CL 26.1	29.05.00	Parkings souterrains pouvant recevoir de 5 à 20 véhicules (3 pages)
ITM-CL 27.1	06.08.98	Réservoirs aériens (évaporateurs) dans lesquels est emmagasiné de l'oxygène liquide (16 pages)
ITM-CL 28	29.04.91	Fosses de visite (3 pages)
ITM-CL 29.4	05.12.94	Chantiers de construction et de démolition (Prescriptions générales) (3 pages)
ITM-CL 30.14	02.08.00	Ascenseurs (mis en service avant le 7.11.1999) (7 pages)
ITM-CL 31.2	07.06.94	Grues de chantier (12 pages)
ITM-ET 32.10	16.10.97	Protection des travailleurs (41 pages)
ITM-CL 33	05.04.91	Exploitation d'installations de concassage, de criblage, de tamisage et de stockage de produits pierreux (6 pages)
ITM-CL 34.4	29.05.95	Garages et parkings couverts de plus de 50 véhicules (16 pages)
ITM-CL 35.1	13.05.92	Cabines de peinture (7 pages)
ITM-ET 36.3	11.12.97	Stations d'épuration (37 pages)
ITM-CL 37.1	22.08.95	Produits dangereux (37 pages)
ITM-CL 38	16.04.91	Jeux de quilles (classe 2) (3 pages)
ITM-CL 39.1	11.06.91	Salles d'exposition de véhicules routiers (3 pages)
ITM-CL 40	29.04.91	Installations de lavage automatique pour véhicules (2 pages)
ITM-CL 41.4	15.10.99	Dépôts d'articles pyrotechniques (9 pages)
ITM-CL 42.1	04.03.96	Equipements et machines pour le travail du bois ou des matières similaires (9 pages)
ITM-CL 43.1	27.11.96	Dépôts de récipients mobiles métalliques contenant des gaz liquéfiés, comprimés ou dissous (13 pages)
ITM-CL 44.1	14.10.96	Fabrication de produits alimentaires (5 pages)
ITM-CL 45.2	22.02.94	Opérations d'assainissement (3 pages)
ITM-ET 46.4	04.12.98	Nettoyages à sec (27 pages)
ITM-CL 48.3	03.04.95	Grues automotrices (12 pages)
ITM-CL 49	10.02.92	Installations sanitaires (11 pages)
ITM-CL 50.1	04.02.99	Boulangeries-pâtisseries artisanales (classe 2) (7 pages)
ITM-CL 51.1	04.02.99	Boucheries-charcuteries artisanales (classe 2) (7 pages)
ITM-CL 52	06.06.91	Groupes électrogènes (5 pages)
ITM-CL 53.1	14.10.96	Installations de ventilation et de conditionnement d'air (8 pages)
ITM-CL 54.1	14.10.96	Salles de réunion, de spectacles et de fêtes (12 pages)
ITM-CL 55.2	16.10.97	Eclairage des lieux de travail (15 pages)
ITM-CL 56	31.05.91	Installation et exploitation de ruchers d'abeilles (classe 2) (1 page)
ITM-CL 57	18.06.91	Distilleries et dépôts d'alcools (3 pages)
ITM-CL 58	30.05.91	Blanchisseries (6 pages)
ITM-CL 59	31.05.91	Installations de lavage manuel pour véhicules (2 pages)
ITM-ET 60.2	15.10.91	Menuiseries industrielles et établissements similaires (33 pages)
ITM-CL 61.1	11.10.91	Equipements de travail et machines (Prescriptions générales) (2 pages)
ITM-CL 62.1	14.10.91	Ventilation, aération, chauffage et atmosphère des lieux de travail des petits ateliers (2 pages)
ITM-CL 63.1	12.07.91	Travaux de soudage (2 pages)
ITM-ET 64.1	15.10.91	Grands Garages (29 pages)
ITM-CL 65	12.06.91	Dépôts de bois (4 pages)
ITM-CL 66	17.06.91	Travaux de peinture (7 pages)
ITM-CL 67		N° réservé
ITM-PR 68		N° réservé
ITM-ET 69		N° réservé

ITM-CL 70.1	06.06.95	Appareils de levage non repris dans des prescriptions de sécurité type spécifiques (4 pages)
ITM-CL 71	10.09.91	Dépôts de produits facilement inflammables contenus dans des récipients mobiles (5 pages)
ITM-CL 72.2	06.08.98	Appareils à pression (cryogéniques) fixes dans lesquels est emmagasiné du gaz inerte liquéfié (16 pages)
ITM-ET 73		<i>N° réservé</i>
ITM-CL 74.2	10.07.92	Garages et parkings couverts pouvant recevoir de 21 à 50 véhicules (14 pages)
ITM-FL 75.2	16.02.94	Etablissements classés (aide mémoire)
ITM-CL 76.1	21.10.93	Travaux de sablage et de grenailage (7 pages)
ITM-CL 77	04.12.91	Réservoirs destinés à emmagasiner des engrais liquides (5 pages)
ITM-CL 78	10.01.92	Batteries d'accumulateurs électriques (5 pages)
ITM-CL 79	10.07.92	Parkings mécaniques (6 pages)
ITM-CL 80.5	22.01.96	Appareils de levage (18 pages)
ITM-ET 81.2	13.03.01	Dépôts de produits phytopharmaceutiques et d'engrais (30 pages)
ITM-CL 82.1	21.03.95	Mise en sécurité des ascenseurs mus électriquement (10 pages)
ITM-CL 83.1	21.03.95	Mise en sécurité des ascenseurs mus hydrauliquement (9 pages)
ITM-FL 84.1	18.11.92	Eléments essentiels devant figurer dans une demande d'autorisation pour ascenseurs (1 page)
ITM-FL 85.3	28.10.94	Eléments essentiels devant figurer dans une demande d'autorisation pour grues de chantier (1 page)
ITM-CL 86.1	07.04.95	Contrôle de l'atmosphère sur les lieux de travail (3 pages)
ITM-FL 87.3	24.08.95	Demande de dérogation pour l'exploitation d'un ascenseur (2 pages)
ITM-FL 88.1	20.06.95	Rapport de réception de sécurité d'un ascenseur électrique (5 pages)
ITM-FL 89.1	20.06.95	Rapport de réception de sécurité d'un ascenseur hydraulique (5 pages)
ITM-FL 90.1	16.02.93	Eléments essentiels devant figurer dans une demande d'autorisation pour un monte-charge non accessible aux personnes (1 page)
ITM-CL 91.2	21.03.95	Monte-charge industriels (8 pages)
ITM-ET 92.3	10.03.98	Installations de compostage (38 pages)
ITM-FL 93.1	20.06.95	Rapport de contrôle périodique d'un ascenseur électrique (3 pages)
ITM-FL 94.1	20.06.95	Rapport de contrôle périodique d'un ascenseur hydraulique (3 pages)
ITM-CL 95.2	17.03.98	Ascenseurs pour le transport de personnes handicapées (10 pages)
ITM-CL 96.2	25.03.99	Arbeiten im Freien mit Asbestzementprodukten (3 + 8 pages)
ITM-CL 96.2fr	05.05.00	<i>Retrait de produits en amiante-ciment à l'air libre (3 pages)</i>
ITM-CL 97.2	07.10.96	La prévention dans le bâtiment et le génie civil (8 pages)
ITM-FL 98.1	11.10.93	Réservoir à combustible liquide (Formulaire de demande d'autorisation) (1 page)
ITM-AM 99.1	11.01.96	Sécurité et Santé au Travail (Loi du 17.06.94), (5 pages)
ITM-CL 100.10	21.08.01	Publications ITM (Classement alphabétique par sujet)
ITM-CL 101.1	18.08.93	Dépôts de récipients mobiles métalliques contenant du gaz de pétrole liquéfié utilisé dans des établissements ambulants (5 pages)
ITM-ET 102.2	17.08.95	Centres de collecte sélective de déchets ménagers, encombrants ou assimilés (27 pages) (Remplacement p.8 et p. 23 en date du 6.10.97)
ITM-FL 103.1	22.02.94	Hôtels (Aide-mémoire pour demande) (6 pages)
ITM-CL 104.8	02.08.00	Appareils et installations à vapeur (8 pages)
ITM-FL 105.1	22.02.94	Eléments essentiels devant figurer dans une demande d'autorisation pour grues automotrices (1 page)
ITM-FL 105.1dt	07.08.96	Antrag zum Betreiben eines selbstfahrenden Kranes (1 page)
ITM-FL 107.2	06.10.98	Rapport de contrôle de grues auxiliaires sur camion (3 pages)
ITM-ET 108	01.03.95	Dépôts de produits pharmaceutiques (27 pages)

ITM-CL 109.1	17.03.97	Installations à fluide thermique (9 pages)
ITM-CL 110.4	22.03.99	Installations frigorifiques pour la production de froid de confort et de froid technique fonctionnant à l'ammoniac (40 pages)
ITM-FL 111.1	30.01.95	Demande d'autorisation pour tentes (2 pages)
ITM-CL 112.1	18.08.94	Décharges pour matières inertes et déchets de construction (3 pages)
ITM-FL 113.1	20.06.95	Rapport de contrôle de grues de chantier (5 pages)
ITM-FL 113.1	20.06.96	Sicherheitsprüfung vor Wiederinbetriebnahme von Turmkranen (5 pages)
ITM-CL 115.1	04.04.95	Installations à LASER (11 pages)
ITM-CL 116.1	21.03.95	Ascenseurs panoramiques (9 pages)
ITM-CL 117.1	21.03.95	Ascenseurs sur plan-incliné (8 pages)
ITM-FL 118.1	20.06.95	Rapport de contrôle annuel de grues automotrices (5 pages)
ITM-FL 119.1	20.06.95	Rapport de contrôle trimestriel de grues automotrices (4 pages)
ITM-FL 120.1	12.08.96	Rapport de réception d'appareils de levage (5 pages)
ITM-FL 120.1	12.08.96	Prüfbericht (5 pages)
ITM-FL 121.1	31.05.96	Rapport de contrôle annuel d'appareils de levage (5 pages)
ITM-FL 122.1	26.11.96	Rapport de réception de monte-charge industriels (5 pages)
ITM-FL 123.1	26.11.96	Rapport de contrôle annuel de monte-charge industriels (3 pages)
ITM-FL 124.1	26.09.96	Rapport de réception d'ascenseurs sur plan incliné (5 pages)
ITM-FL 126.1	26.11.96	Rapport de réception d'ascenseurs pour le transport de personnes handicapés (5 pages)
ITM-FL 127.1	26.11.96	Rapport de contrôle annuel d'ascenseurs pour le transport de personnes handicapés (3 pages)
ITM-CL 128.2	19.03.98	Ascenseur KONE "Monospace TM" (9 pages)
ITM-FL 129.1	14.02.97	Stands de tir à l'arc (présentation demande)
ITM-FL 130.1	02.12.96	Rapport de contrôle périodique d'accessoires de levage (3 pages)
ITM-FL 131.1	26.11.96	Rapport de réception d'escaliers mécaniques et de trottoirs roulants (4 pages)
ITM-FL 132.1	26.11.96	Rapport de contrôle annuel d'escaliers mécaniques et de trottoirs roulants (3 pages)
ITM-CL 133.1	15.06.95	Escaliers mécaniques et trottoirs roulants (14 pages)
ITM-CL 134.1	07.08.95	Elévateurs à fourches (10 pages)
ITM-FL 135.1	26.11.96	Rapport de réception d'élévateurs à fourche(s) (5 pages)
ITM-FL 136.1	26.11.96	Rapport de contrôle annuel d'élévateurs à fourche(s) (4 pages)
ITM-CL 137.1	16.08.95	Travaux de démolition (20 pages)
ITM-CL 138.1	17.07.95	Terrains de camping (9 pages)
ITM-CL 140.3	04.06.96	Conditions de sécurité types pour l'exploitation de terrains de vol pour l'aéromodélisme (5 pages)
ITM-CL 141.1	15.06.95	Grues auxiliaires sur camion (14 pages)
ITM-AM 142	07.04.95	Aide-mémoire concernant la sécurité et la santé des chantiers temporaires ou mobiles (17 pages) (Remplacement page 8 et 10 le 24.02.97)
ITM-CL 143.1	30.07.97	Ponts élévateurs pour véhicules (Elévateurs de garage) (10 pages)
ITM-CL 148.3	02.08.00	Installations d'extinctions automatiques fonctionnant avec un gaz (6 pages)
ITM-AM 149.1	30.01.96	Guide pour l'intégration de la sécurité dans l'organisation des travaux sur les chantiers compte tenu du plan de sécurité et de santé (54 pages)
ITM-CL 150.2	23.11.95	Travaux en hauteur effectués à l'aide d'élévateurs à fourches (4 pages)
ITM-CL 151.1	22.08.95	Centrales à béton (32 pages)
ITM-CL 152.1	18.10.95	Centrales de cogénération (10 pages)
ITM-AM 153.1	30.11.95	Le Délégué à la Sécurité du Personnel (6 pages)
ITM-AM 154.2	02.02.98	Le Travailleur désigné (12 pages)
ITM-CL 155.1	14.12.98	Appareils à pression fixes dans lesquels est emmagasiné de l'hydrogène gazeux (16 pages)

ITM-FL 157.1	26.11.96	Rapport de contrôle périodique de monte-poubelle (3 pages)
ITM-FL 158.1	02.12.96	Rapport de réception de monte-poubelle (5 pages)
ITM-FL 159.1	26.11.96	Rapport de contrôle périodique de monte-plats/dossiers (3 pages)
ITM-FL 160.1	02.12.96	Rapport de réception de monte-plats / documents (4 pages)
ITM-FL 163.1	26.04.96	Rapport de réception d'ascenseurs de chantier (5 pages)
ITM-FL 164.1	26.04.96	Rapport de contrôle périodique d'ascenseurs de chantier (5 pages)
ITM-FL 173.2	06.01.97	Demande d'autorisation pour salle de spectacle (2 pages)
ITM-FL 174.1	06.05.96	Éléments essentiels devant figurer dans une demande d'autorisation pour grues auxiliaires sur camion (1 page)
ITM-CL 175.1	06.06.96	Installations de chloration d'eau (3 pages)
ITM-ET 176.2	22.01.97	Sécurité dans les centres pour jeunes (23 pages)
ITM-FL 177.1	04.07.96	Centres pour jeunes (5+8 pages)
ITM-CL 178.1	20.01.98	Sécurité relative aux travaux en hauteur - Travaux sur cordes (9 pages)
ITM-CL 179.2	02.08.00	Conditions d'exploitation pour les émetteurs d'ondes électromagnétiques à haute fréquence (8 pages)
ITM-FL 180.2	05.10.98	Éléments essentiels devant figurer dans une demande d'autorisation pour réservoirs à gaz de pétrole liquéfié (2 pages)
ITM-AM 181.1	03.09.96	Règlement grand-ducal du 8.01.1992 relatif aux machines, Aide-mémoire (2 pages)
ITM-AM 182.3	14.11.97	Règlement grand-ducal du 4.11.1994 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail, Aide-mémoire (2 pages)
ITM-CL 183.1	08.11.96	Protection des travailleurs susceptibles d'être exposés aux risques d'atmosphères explosives (14 pages)
ITM-FL 184.1	26.11.96	Rapport complémentaire, Suite à un rapport de contrôle ultérieur (2 pages)
ITM-FL 185.1	18.02.97	Rapport de réception d'une installation de réfrigération/de climatisation fonctionnant à l'ammoniac (8 pages)
ITM-CL 187.1	05.05.97	Biogasanlagen (6 Seiten)
ITM-FL 188.1	07.12.98	Les formateurs en matière de sécurité et de santé au travail (Liste des personnes ayant suivi des cours en matière de) (2 pages)
ITM-FL 189.6	13.08.01	Les coordinateurs en matière de sécurité et de santé au travail (Liste des personnes ayant suivi des cours en matière de) (6 pages)
ITM-CL 190.1	07.04.97	Stands de tir à l'arc (4 pages)
ITM-CL 191.1	14.04.97	Richtlinien für Laboratorien (42 Seiten)
ITM-AM 192.1	03.06.97	Règlement grand-ducal du 8.01.92 relatif aux machines tel que modifié par le règlement grand-ducal du 4.07.94 et le règlement grand-ducal du 12.04.96(56 pages + 2 pages (sommaire))
ITM-AM 193.1	06.06.97	Liste de vérification concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation d'équipements de travail, telles qu'elles figurent dans le règlement grand-ducal du 4.11.94 relatif aux équipements de travail (2 pages)
ITM-AM 194.1	11.07.97	Piscines (5 pages)
ITM-AM 195	19.09.97	Texte coordonné du règlement grand-ducal du 4.11.94 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pur l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail tel que modifié par le règlement grand-ducal du 17 août 1997 (17 pages)
ITM-ET 196.1	22.07.99	Sécurité dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées (18 pages)
ITM-CL 197.1	17.03.98	Ascenseur OTIS, Type OTIS 2000 MRL (18 pages)
ITM-CL 198.1	17.03.98	Ascenseur SCHINDLER Mobile 630 (20 pages)

ITM-AM 199.3	25.02.00	Travaux de démolition ou de retrait de l'amiante et/ou de matériaux contenant de l'amiante (3 pages)
ITM-AM 200.1	27.05.98	Texte coordonné de la loi du 17 juin 1994 telle que modifiée par la loi du 6 mars 1998 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail (17 pages)
ITM-CL 201.1	22.04.98	Installations d'ozonisation d'eau (4 + 10 pages)
ITM-FL 215.2	20.12.99	Fiche de renseignements nécessaires pour la constitution d'un dossier de déclaration, conformément à l'article 31 de la loi du 10 juin 1999 relative aux établissements classés
ITM-CL 217.1	09.12.99	Plan de surveillance de chantiers de retrait d'amiante en zone confinée (3 pages)
ITM-FL 223.1	25.02.00	<i>Travaux d'assainissement d'amiante - Réception de la zone de confinement (3 pages)</i>
ITM-FL 224.1	25.02.00	<i>Asbestsanierungsarbeiten - Abnahme des Schwarzbereiches (3 pages)</i>
ITM-FL 225.1	21.02.00	<i>Demande type générale (12 pages)</i>
ITM-CL 227.1	02.10.01	Appareils sous pression fixes dans lesquels est emmagasiné de l'oxygène liquéfié (14 pages)
ITM-CL 230.2	02.08.00	Ascenseurs (régis par la directive 95/16/CE) (10 pages)
ITM-CL 231.1	28.08.00	Aérodromes de plaisance (11 pages)
ITM-CL 280.1	28.08.00	Appareils de levage (conçus d'après les exigences de la directive "Machine") (24 pages)
ITM-CL 281.1	10.10.00	Herstellung und Mischen von Beschichtungstoffen (7 pages)
ITM-CL 285.1	01.12.01	Amiante (12 pages)

Abréviations et signes

Abréviation	Définition
*	Rédaction en cours
AM	Aide-mémoire
CL	Installation classée
ET	Etablissement
FL	Formulaire

Toutes les prescriptions de sécurité types peuvent être consultées sur notre homepage www.itm.etat.lu et commandées auprès de Mme Nancy SCHMIT (tél. : 478-6155).

Ecole Supérieure du Travail

ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL

En tant qu'instrument de formation postscolaire, l'Ecole Supérieure du Travail a pour mission de dispenser, le cas échéant en collaboration avec d'autres instituts d'enseignement luxembourgeois, aux travailleurs salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants, un enseignement visant à l'acquisition, le perfectionnement et l'adaptation de leurs connaissances dans les domaines de l'économie, de la fiscalité, du droit constitutionnel, du droit du travail, de la législation de la sécurité sociale et de la culture.

Cet enseignement est organisé au moyen de cours du soir, de cours de fin de semaine et de cours de semaine.

Alors que les cours du soir et de fin de semaine sont accessibles à tous les travailleurs, salariés ou indépendants, les cours de semaine sont réservés aux seuls délégués titulaires du personnel des entreprises bénéficiant d'un congé-formation au titre de l'article 26 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

I. FORMATION

1. Cours à l'intention des délégués du personnel

Aux termes de l'article 26, paragraphe (1) de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel "l'employeur est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps libre dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs".

Le chef d'entreprise est tenu d'accorder le bénéfice du congé-formation aux délégués titulaires qui en font la demande en vue d'effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Par la convention du 16 mai 1980 établie conformément à l'article 26 de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs considèrent l'Ecole Supérieure du Travail comme l'enceinte appropriée pour l'organisation d'actions de formation susceptibles de donner lieu à l'octroi du congé-formation et, en particulier, reconnaissent l'Ecole Supérieure du Travail comme étant l'institution chargée de l'organisation des cours de formation spécialement destinés aux délégués du personnel.

Par ailleurs, le Conseil de Gouvernement, dans sa séance du 16 mai 1980 a marqué son accord de principe à charger l'Ecole Supérieure du Travail de l'organisation de cette formation et à assurer le financement par des moyens budgétaires.

En 2001, 21 semaines de cours, soient 840 heures, ont été organisées à l'intention des délégués du personnel par les soins de l'Ecole Supérieure du Travail. Les langues appliquées sont le luxembourgeois et le français. Pour l'année sous revue, 10 cours ont été tenus en langue française.

Au total 585 délégués du personnel s'étaient inscrits aux activités de formation (dont 276 aux cours en langue française).

Les matières enseignées pendant l'exercice 2001 concernaient les domaines suivants:

- * Droit du travail
- * La culture du bien-être des travailleurs (module: sécurité)
- * La culture du bien-être des travailleurs (module: santé)
- * Durée du travail et congés
- * L'Economie luxembourgeoise
- * Sécurité Sociale
- * l'EURO
- * Visite d'une entreprise.

27 conférenciers, spécialistes des matières respectives, ont contribué à assurer le déroulement de ces activités.

Il y a lieu de relever qu'au cours du mandat 1994/1998, le nombre de délégués inscrits aux activités de formation de l'école est passé progressivement de 538 (première année du mandat) - effectif jamais atteint auparavant - à 357.

En 1999, début d'un nouveau mandat, le nombre d'inscrits a atteint avec 649 unités un chiffre record et a dépassé de près de 21 % l'effectif des inscrits de l'année 1994.

Au cours d'un même mandat on enregistre généralement une diminution du nombre des participants. Ce recul traditionnel de l'auditoire s'explique par le fait que le crédit d'heures dont disposent les représentants du personnel est fonction de l'effectif des travailleurs occupés dans les établissements respectifs. Il faut rappeler que les délégués des entreprises occupant entre 15 et 50 ou 51 et 150 travailleurs ont droit à un congé-formation d'une durée limitée à respectivement une ou deux semaines par durée de mandat. Ainsi un certain nombre de délégués épuisent leur droit au congé-formation bien avant la fin de leur mandat.

Pour le mandat en cours, la régularité de ce mouvement à la baisse du nombre des inscrits est moins apparente. Si la population des délégués du personnel ayant fait valoir leur droit au congé-formation en 2000 a diminué de 12,3% (80 personnes) par rapport à la première année du mandat, en revanche, on retient en 2001 un nombre de participants (585 délégués) supérieur à celui de l'année 2000 (569 délégués).

2. Cours du soir

Les cours du soir constituent un cycle de formation subdivisé en 3 années. L'enseignement d'une année s'étend sur 21 soirées comprenant chacune 2 heures.

Traditionnellement, cet enseignement est organisé alternativement dans différentes localités du pays afin de couvrir un auditoire aussi large que possible.

80 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2001/2002.

La répartition des participants par cours se présente comme suit:

1re année,	47 personnes à Esch-sur-Alzette (42 heures)
2e année,	18 personnes à Luxembourg (42 heures)
3e année,	15 personnes à Ettelbruck (42 heures)

Les matières enseignées aux cours du soir sont les suivantes:

1re année:	- assurance pension; - assurance maladie; - assurance accident; - assurance dépendance.
2e année:	- droit constitutionnel; - droit du travail.
3e année:	- sciences économiques.

L'enseignement des cours du soir est assuré par 10 conférenciers spécialisés dans les matières respectives.

3. Cours de fin de semaine

Si les cours de fin de semaine ont principalement pour but d'approfondir et d'actualiser les connaissances antérieurement acquises aux cours du soir, ils constituent aussi un forum où sont abordés des thèmes d'actualité en relation avec la vie professionnelle, sociale et culturelle.

Au cours de l'année 2001, l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 10 cours de fin de semaine (soient 109 heures). Le nombre d'inscrits s'élève à 270. 9 conférenciers ont assuré cet enseignement.

Les matières traitées en 2001 ont été les suivantes:

- Le droit du travail
- Découverte de la nature (Haus vun der Natur)
- Visites guidées/exposition "Le Luxembourg et ses princes" (Palais Grand-Ducal; Circuit Mansfeld)
- 2002, l'EURO
- L'Internet, ses possibilités, ses limites (4 sessions)
- L'Imposition au Grand-Duché de Luxembourg (2 sessions)

4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Cette nouvelle formation est prévue par l'article 11 bis de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. La loi accorde au délégué à l'égalité 2 demi-journées de formation.

En 2001 l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 3 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 91 personnes.

Programme de cette activité:

- L'approche du délégué à l'égalité face:
 - à l'employeur
 - aux collègues de travail;
- Echanges de bonnes pratiques;
- Aspects théoriques;
- Jurisprudences.

5. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion effective d'une entreprise de travail intérimaire

2 chargés de cours ont assuré 40 heures de formation dans les matières de la sécurité sociale et du droit du travail. 18 personnes ont participé à cette formation ainsi qu'au test d'aptitude.

En conclusion:

Au total, 1.044 personnes s'étaient inscrites aux différentes activités organisées par l'Ecole Supérieure du Travail. Le nombre des chargés de cours des secteurs public et privé s'élevait au total à 53.

L'ensemble de ces activités représentaient 1.139 heures de formation.

II. CONSEIL ADMINISTRATIF

Au cours de l'année 2001, le Conseil administratif de l'Ecole Supérieure du Travail s'est réuni deux fois afin d'arrêter les programmes des cours à organiser.

III. STATISTIQUES

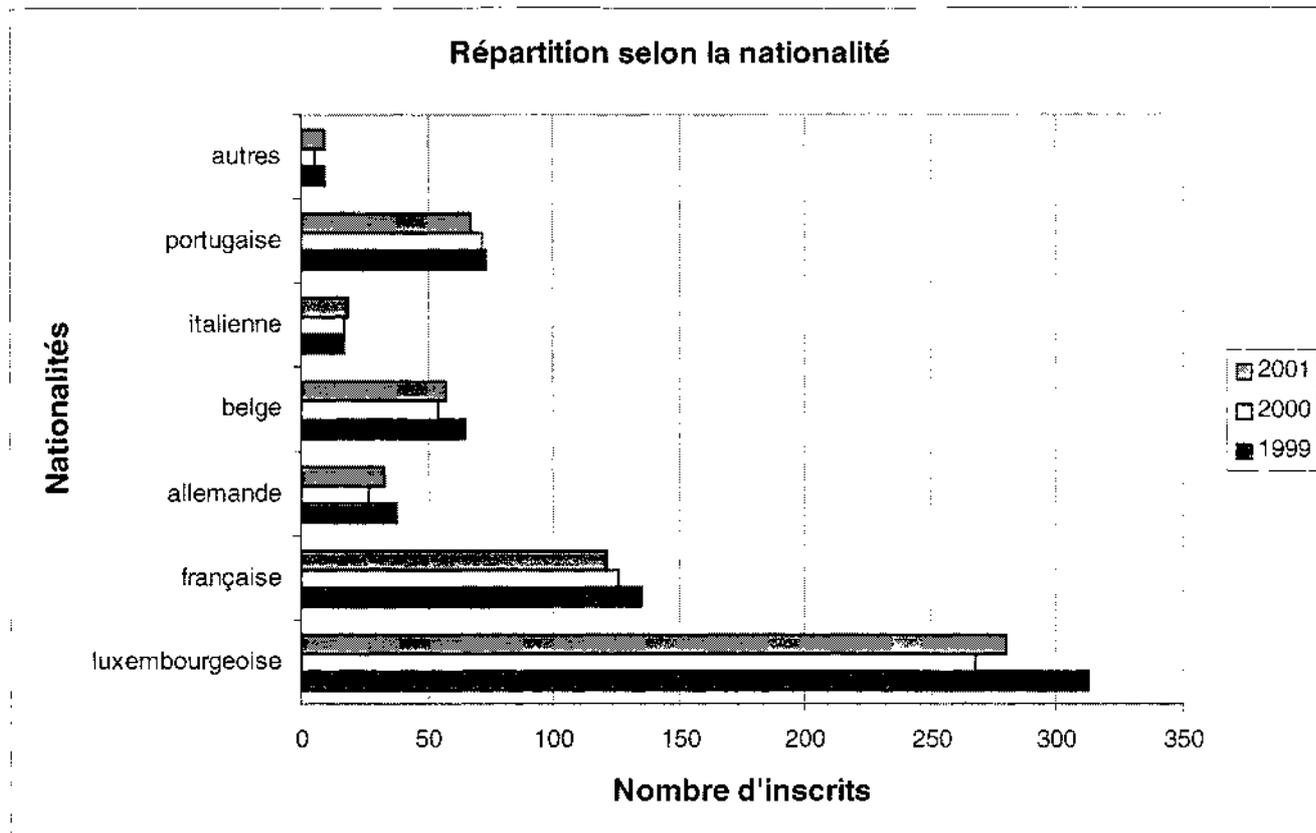
I. COURS A L'INTENTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

a) Répartition selon le sexe

	1999	2000	2001
Hommes	536	471	464
Femmes	113	98	121
Total	649	569	585

b) Répartition selon la nationalité

Nationalité	1999		2000		2001	
luxembourgeoise	313	48%	268	47%	280	48%
française	135	20%	126	22%	121	21%
allemande	37	6%	27	5%	33	6%
belge	65	4%	54	10%	57	10%
italienne	17	9%	17	3%	18	3%
portugaise	73	11%	72	12%	67	11%
autres	9	1%	5	1%	9	1%
TOTAL	649		569		585	

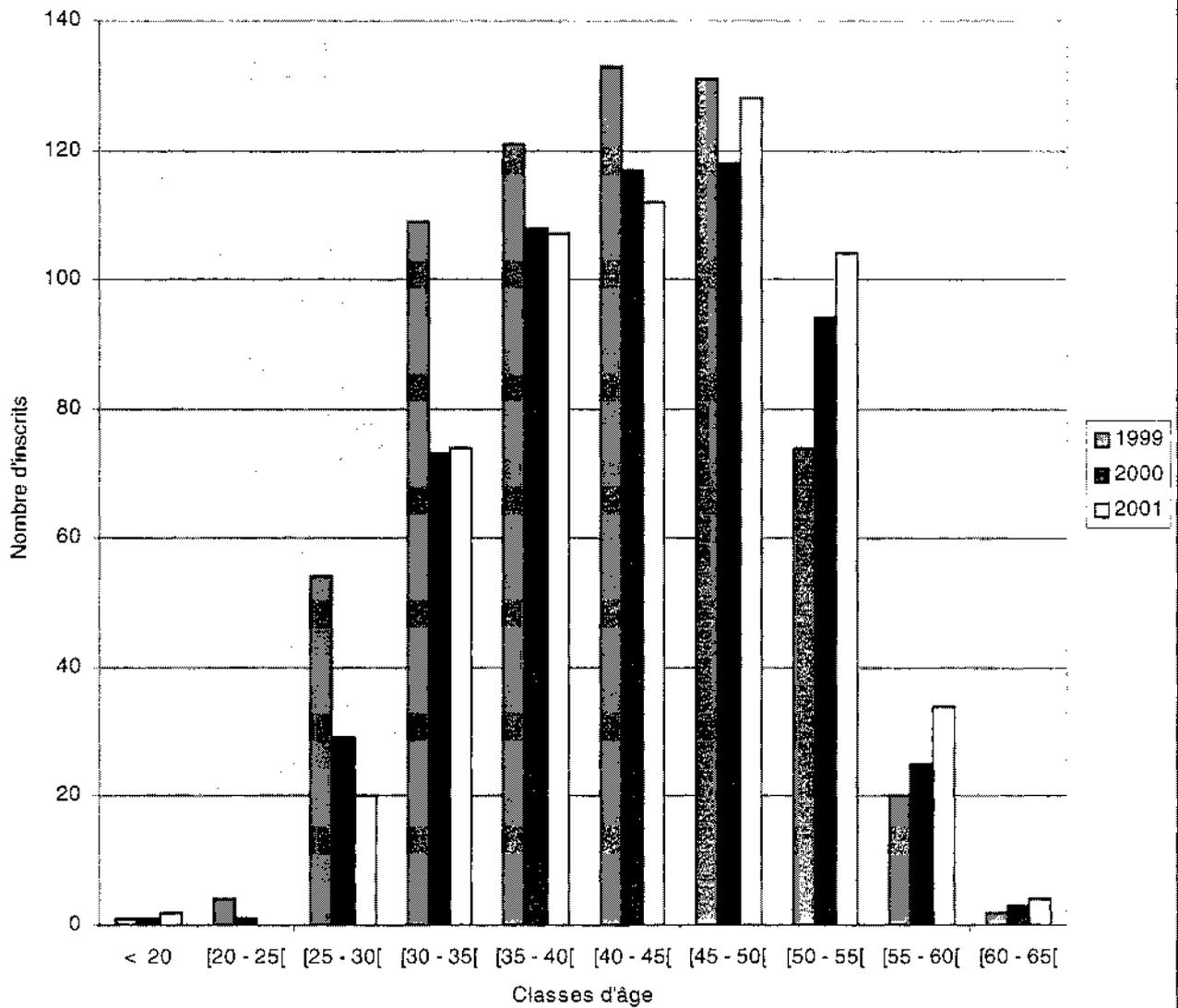


c) Répartition selon l'âge

Classes d'âges	1999		2000		2001	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
< 20	1	0,5%	1	0,5%	2	3%
[20 - 25[4	1%	1	0,5%	0	0%
[25 - 30[54	9%	29	5%	20	3%
[30 - 35[109	17%	73	13%	74	12%
[35 - 40[121	18%	108	19%	107	18%
[40 - 45[133	20%	117	20%	112	19%
[45 - 50[131	19%	118	21%	128	22%
[50 - 55[74	12%	94	16%	104	17%
[55 - 60[20	3%	25	4%	34	5%
[60 - 65[2	0,5%	3	1%	4	0,5%
TOTAL	649		569		585	

Moyenne d'âge en 2001: 43,07

Répartition selon l'âge



d) Répartition selon le secteur d'activité

Classes	Libellé	1999	2000	2001
13	Extractions de minerais de métaux non ferreux	3	16	0
14	Autres industries extractives	15	5	1
15	Industries alimentaires	7	18	11
16	Industrie du tabac	9	9	4
17	Industrie Textile	0	0	4
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	0	0	2
21	Industrie du papier et du carton	3	3	0
22	Edition, Imprimerie, Reproduction	7	13	6
24	Industrie chimique	7	8	11
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	40	39	24
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	41	41	29
27	Métallurgie	119	102	96
28	Travail des métaux	0	0	19
29	Fabrication de machines et équipements	10	19	19
31	Fabrication de machines et appareils électriques	38	6	1
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	0	0	10
34	Industrie automobile	4	0	1
36	Fabrication de meubles, industries diverses	0	0	2
37	Récupération	8	2	0
40	Production et distribution d'électricité de gaz et de chaleur	14	21	7
45	Construction	58	60	54
50	Commerce et réparation automobile	3	3	4
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	55	32	11
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	0	0	24
55	Hôtel et restauration	20	10	7
60	Transports urbain des voyageurs	3	8	7
61	Transport maritime	0	0	0
62	Transports aériens	14	15	13
63	Services auxiliaires des transports	12	6	2
64	Postes et Télécommunications	25	10	14
65	Intermédiation financière	22	35	48
66	Assurances	3	9	2
67	Auxiliaires financières d'assurances	14	8	0
73	Recherche et développement	2	2	3
74	Services fournis principalement aux entreprises	0	0	40
75	Administration publique	37	30	18

80	Education	0	0	1
85	Santé et action sociale	56	36	77
90	Assainissement, voirie et gestion des déchets	0	0	7
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	0	0	5
93	Services personnels	0	3	1
	TOTAL	649	569	585

e) Evolution du nombre de participants depuis 1984

Année de référence	Année respective des mandats	Nombre des participants
1984	1 ^{re} année	non disponible
1985	2 ^e année	353
1986	3 ^e année	260
1987	4 ^e année	319
1988	5 ^e année	217
1989	1 ^{re} année	320
1990	2 ^e année	341
1991	3 ^e année	378
1992	4 ^e année	348
1993	5 ^e année	315
1994	1 ^{re} année	538
1995	2 ^e année	479
1996	3 ^e année	446
1997	4 ^e année	379
1998	5 ^e année	357
1999	1 ^{re} année	649
2000	2 ^e année	569
2001	3 ^e année	585

2. Cours du soir

(nombre des inscrits)

Année	1999/2000	2000/2001	2001/2002
1 ^{re} année	28	47	47
2 ^e année	20	20	18
3 ^e année	14	8	15
TOTAL	62	75	80

Age moyen (cycle 2001/2002): 46,39

3. Cours de fin de semaine

(nombre des inscrits)

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
1999	9	288
2000	15	338
2001	10	270

4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

(nombre des inscrits)

Année 2001	Hommes	Femmes	Total
Session 1 en langue luxembourgeoise	12	10	22
Session 2 en langue française	18	23	41
Session 3 en langue luxembourgeoise	15	13	28
TOTAL	45	46	91

5. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire

(nombre des inscrits)

Année 2001/2002	Nombre des inscrits	Nombre probable de participants au test	Hommes	Femmes
	18	18	14	4

Office National de Conciliation

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2001 des litiges suivants :

- litige surgi entre les syndicats LCGB et OGB-L, d'une part et la S.A. DES ANCIENS MAGASINS JULES NEUBERG, d'autre part, au sujet de la conclusion d'une convention collective de travail pour les employés privés (réunion du 10 janvier 2001) ;
- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la FEGARLUX et l'ADAL, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour les ouvriers des garages (réunion du 14 février 2001) ;
- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la S.A. COMPTOIR DES FERS ET METAUX, d'autre part, au sujet de l'introduction d'une convention collective de travail pour les ouvriers (réunions des 14 février et 15 mars 2001) ;
- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération Luxembourgeoise des Ascensoristes, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail (réunion du 15 mars 2001) ;
- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la CSC COMPUTER SCIENTISTS Luxembourg S.A., au sujet du renouvellement de la convention collective de travail des employés (réunion du 15 mars 2001) ;
- litige surgi entre les syndicats LCGB et OGB-L, d'une part et la Société LBS, d'autre part, au sujet de la négociation d'une convention collective de travail (réunion du 3 mai 2001) ;
- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la S.A. LUXAIR, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour les ouvriers (réunions du 3 mai et du 20 juin 2001) ;
- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les Fédérations Patronales COPAS, EFg, EGCA et EGIPA, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail des employés et des ouvriers (réunions des 28 septembre 2001 et 5 novembre 2001) ;
- litige surgi entre le syndicat LCGB, d'une part et la Ste GEORGE'S INTERNATIONAL SCHOOL Luxembourg, d'autre part, au sujet de la conclusion d'une convention collective de travail (réunion du 14 novembre 2001) ;
- litige surgi entre le syndicat FNCTTFEL, d'une part et la Compagnie Française de Navigation Rhénane, d'autre part, au sujet de la négociation d'un plan social (réunions des 9 et 23 novembre 2001) ;
- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la S.A. TEXTILCORD STEINFORT, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail (réunion du 12 décembre 2001) ;
- litige surgi entre les syndicats LCGB et OGB-L, d'une part et la S.A. SECURITAS, la S.A. SECURICOR et BRINK'S ET ZIEGLER, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour agents de sécurité (réunion du 19 décembre 2001) ;

* * *

En outre l'Office National de conciliation a été saisi en 2001 de diverses demandes en vue de déclarations d'obligation générale d'avenants à des conventions collectives de travail, il s'agit :

- de l'avenant à la convention collective de travail applicable aux ouvriers et employés des entreprises de travail intérimaire conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'ULEDI, d'autre part
(réunion du 3 mai 2001 ; règlement grand-ducal du 11 août 2001) ;
- de l'avenant à la convention collective de travail applicable aux travailleurs intérimaires conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'ULEDI, d'autre part
(réunion du 3 mai 2001 ; règlement grand-ducal du 11 août 2001) ;
- de l'avenant à la convention collective de travail pour les métiers graphiques ainsi que la grille des salaires applicable à partir du 1^{er} mars 2001 pour les mêmes métiers conclus entre les syndicats FLTL, OGB-L et LCGB, d'une part et l'Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part
(réunion du 12 juillet 2001 ; règlement grand-ducal du 3 octobre 2001) ;
- de l'avenant à la convention collective de travail pour les ouvriers du secteur des garages conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'ADAL et la FEGARLUX, d'autre part
(réunion du 3 mai 2001 ; règlement grand-ducal du 11 août 2001) ;
- de l'avenant à la convention collective de travail pour chauffeurs de taxis conclu entre la Fédération des Patrons Loueurs de Taxis et d'Ambulances du Grand-Duché de Luxembourg, d'une part et les syndicats OGB-L/ACAL, LCGB, FNCTTFEL/Secteur ACAL-Section Taxis et FCPT/Syprolux, d'autre part
(réunion du 12 juillet 2001 ; règlement grand-ducal du 3 octobre 2001) ;
- de l'avenant à la convention collective de travail pour les métiers de la construction et du génie civil conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics, et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil, d'autre part
(réunion du 23 novembre 2001)
- de l'avenant à la convention collective de travail pour les employés du secteur d'aide et de soins et du secteur social conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les organisations suivantes : Entente des Gestionnaires des Centres d'Accueil asbl ; Entente des Foyers de Jour asbl ; Confédération Luxembourgeoise des Prestataires et Ententes dans les Domaines de Prévention, d'Aide et de Soins Aux Personnes Dépendantes asbl ; Entente des Gestionnaires des Institutions Pour Personnes Agées asbl et l'Entente des Gestionnaires des Maisons Pour Jeunes asbl, d'autre part
(réunion du 19 décembre 2001)
- de l'avenant à la convention collective de travail pour les ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les organisations suivantes : Entente des Gestionnaires des Centres d'Accueil asbl ; Entente des Foyers de Jour asbl ; Confédération Luxembourgeoise des Prestataires et Ententes dans les Domaines de Prévention, d'Aide et de Soins Aux Personnes Dépendantes asbl ; Entente des Gestionnaires des

- Institutions Pour Personnes Agées asbl et l'Entente des Gestionnaires des Maisons Pour Jeunes asbl, d'autre part
(réunion du 19 décembre 2001)

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI



Rapport d'activité 2001

ANNEXES

Avril 2002

ANNEXES

**PLAN D'ACTION NATIONAL
POUR L'EMPLOI**

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

RAPPORT NATIONAL 2001

A. GENERALITES

1. Le contexte de politique économique

Tableau 1: Conjoncture luxembourgeoise, aperçu synoptique, 1999-2001

	1999	2000 /*	2001 /**
	taux de variation en % (ou spécifié autrement)		
Consommation finale des ménages (en volume)	4.1	3.5	4.5
Consommation finale des administrations publiques (en vol.)	12.8	4.9	3.6
Formation brute de capital fixe (en vol.)	26.7	0.6	5.2
Exportations de biens et services (en vol.)	7.9	14.3	5.4
Importations de biens et services (en vol.)	11.2	10.5	5.1
PIB (en vol.)	7.6	8.5	5.1
PIB (mia LUF)	731.8	827.2	887.8
Emploi salarié	5.3	5.8	3.9
Inflation (prix à la consommation par IPON)	1.0	3.2	2.2
Coût salarial moyen nominal	3.1	5.0	3.8
Taux de chômage (en % de la population active)	2.9	2.6	2.5

Source: STATEC, ADEM, IGSS

/* Estimations pour les agrégats de comptabilité nationale; pour les autres: chiffres observés

** Prévisions (janvier 2001)

1.1. Conjoncture générale

L'année 2000 aura été, pour l'économie luxembourgeoise, un des exercices où la croissance aura été des plus fortes depuis 1985. En effet, la hausse du PIB devrait avoir atteint quelque 8.5% (en vol.) tandis que l'emploi intérieur a progressé de 5.5%. Le chômage aura une nouvelle fois reculé pour se situer, en moyenne annuelle, à 2.6%.

De 1998 à 2000, l'inflation a fortement progressé, pour se situer, en 2000 et en moyenne annuelle, à 3.2%. La croissance du coût salarial a probablement avoisiné 5.0% en 2000.

La productivité, mesurée par l'évolution de la valeur ajoutée brute par salarié, a progressé d'environ 1.5% par an entre 1995 et 2000. Il s'agit d'un chiffre légèrement plus élevé que ce qui a été observé en moyenne en Europe, à savoir 1.2%. Le coût salarial unitaire réel (les coûts salariaux par unité produite, déflatés par un prix de la production) a diminué de 1995 à 2000 au Luxembourg, ce qui témoigne d'une amélioration de la situation compétitive du pays.

Croissance du PIB

Toutes les branches économiques ont participé au mouvement de forte croissance. Cependant, trois branches (transports et communications; banques et assurances; immobilier, location, services aux entreprises) ont généré ensemble quelque 60% de la croissance totale du PIB. Grâce à l'environnement conjoncturel international très favorable, l'industrie a pu accroître sa production, de quelque 8%. La branche "construction" a, quant à elle, profité d'une demande intérieure soutenue, émanant des ménages privés et du secteur public.

En 2000, les exportations de services auront joué un rôle primordial dans le processus de croissance de l'économie nationale. Elles se sont accrues de plus de 20% (en valeur), générant ainsi une contribution à la croissance du PIB de plus de 10% (exprimée en volume). L'extrême ouverture de l'économie luxembourgeoise se traduit aussi par le fait que de nombreux biens et services sont importés, pour la consommation intermédiaire ou finale.

Mais la demande intérieure n'a pas fléchi totalement. Il est vrai pourtant que la consommation finale nationale (des ménages) a probablement été affectée par la remontée des prix pétroliers et des taux d'intérêt. Les investissements en capital fixe sont restés plats, après s'être accrus de quelque 26% en 1999 (en raison surtout des achats exceptionnels d'aéronefs).

Inflation

Depuis le début de 1999, l'inflation a fortement accéléré au Luxembourg. Cette accélération de l'inflation n'est pas limitée au Luxembourg, elle est présente dans pratiquement tous les pays européens et elle fait suite à la remontée des prix pétroliers.

Ce qui est particulier au Luxembourg, c'est *l'accélération* de l'inflation, qui a été bien plus forte qu'ailleurs.

Plusieurs faits ont joué, dont il faut relever la structure particulière des prix pétroliers. En effet, à la suite de la hausse des prix du pétrole brut, les prix des carburants ont monté beaucoup plus vite au Luxembourg qu'ailleurs, puisqu'ils renferment, en raison des taxes et accises plus faibles, une "part" plus importante de pétrole brut. Mais cette hausse plus importante des prix des carburants a été contrebalancée au niveau de l'IPCN par une pondération plus faible de ces mêmes produits, en comparaison européenne. D'autre part, la répercussion (automatique) des prix à la consommation sur les salaires s'est renforcée depuis 1999, par rapport aux années précédentes.

1.2. Marché du travail

Très forte hausse de l'emploi salarié intérieur

En 2000, l'emploi salarié intérieur (les personnes ayant un emploi salarié situé sur le territoire luxembourgeois, donc y compris les frontaliers) s'est accru de 5.8% - il s'agit de la croissance la plus élevée observée depuis 1985. Elle suit une année 1999 où l'on avait déjà une progression élevée (+5.3%) et se compare très favorablement à la croissance moyenne observée de 1990 à 1999: 3.5%.

Le besoin en main-d'œuvre des entreprises résidentes a été couvert en grande partie par des personnes non-résidentes: des immigrés ou des frontaliers. Ce n'est pas chose nouvelle. Depuis longtemps, l'économie luxembourgeoise attire de la main-d'œuvre étrangère. On le constate:

- à travers un taux d'immigration net élevé en 1999, le solde migratoire était de 4 700 personnes, donnant un taux d'immigration de 1.1%, et,
- une pénétration de plus en plus élevée des frontaliers sur le marché du travail national: en 2000, les frontaliers ont occupé (en net) 64% des nouveaux emplois créés et ils forment, à quelque 87 000 personnes en moyenne annuelle en 2000 environ 35% de l'ESI.

Un taux d'emploi en hausse grâce à la participation accrue des femmes

L'emploi national (le terme "national" qualifie les personnes résidentes sur le territoire) s'est accru de 2.7% en 2000 contre +2.4% en 1999 et une hausse moyenne de 1.1% au cours des années 1990 à 1999. La hausse plus forte de l'emploi national découle plus ou moins directement de l'immigration accrue et d'un taux d'emploi en hausse.

En effet, d'après les Enquêtes sur les Forces de travail (EFT), le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans (tableau 3) est passé de 63.2% en 1996 à 66% en 1999. Cette hausse est uniquement due à la participation accrue des femmes, dont le taux d'emploi est passé au cours de la même période de 46.4% à 52.1%, et ceci grâce essentiellement aux femmes étrangères. Pour 2000, les statistiques sur l'emploi en provenance des fichiers de la Sécurité sociale indiquent une nouvelle hausse du taux d'emploi, de l'ordre de 1%.

Légère hausse de la durée moyenne de travail en 1999 et 2000 et progression de la frange des personnes évoluant à temps partiel

Tout en affichant un comportement plutôt pro-cyclique, la durée moyenne de travail est restée relativement stable depuis 1985: elle est passée de 159.7 heures par mois en 1985 à 162.3 heures en 1992 (+0.2% par an). Entre 1992 et 1997 elle a baissé pour ré-augmenter depuis. En 2000, année de forte croissance économique, la durée moyenne se sera encore accrue de quelque 0.2% (par rapport à 1999).

Tableau 2: Marché du travail, principales variables

	1990-1998 ^{/1}	1999	2000	2000
		Taux de croissance (en %)		Niveau (1000 pers.) ^{/1}
Emploi salarié intérieur	3.2	5.3	5.9	244.9
dont frontaliers	9.7	10.7	11.1	87.0
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois ^{/2}	78.6	64.5	64.3	.
Emploi total intérieur	3.0	5.0	5.5	261.8
Emploi national	0.9	2.4	2.7	183.1
Chômage (nombre de chômeurs, ancienne série)	17.5 ^{/3}	.	.	.
Chômage (nombre de chômeurs, nouvelle série)	-5.6 ^{/4}	-3.3	-7.3	4.964
Mises au travail et mesures de formation	30.4 ^{/4}	1.9	10.0	1.922
Total demandeurs d'emplois	1.0 ^{/4}	-2.1	-3.0	6.886
Taux de chômage au sens large (en % de la population active)	4.0 ^{/4}	3.8	3.6	.
Taux de chômage (en % de la population active, ancienne série)	2.4 ^{/3}	.	.	.
Taux de chômage (en % de la population active, nouvelle série)	3.2 ^{/4}	2.9	2.6	.

Sources: ADEM, STATEC

La nouvelle série du chômage débute en 1997. Elle est purgée des demandeurs d'emplois occupés dans des mises au travail ou des formations; ceux-ci sont regroupés dans une nouvelle série. Le total des demandeurs d'emplois comprend les chômeurs et les personnes bénéficiant de mises au travail et de mesures de formation. Les taux de chômage sont obtenus en rapportant les séries respectives à la population active.

^{/1} taux moyens ou moyennes annuelles, ^{/2} sur les créations nets, c.-à-d. par rapport aux stocks respectifs

^{/3} 1990-1997; ^{/4} 1997-1998

En 2000, quelque 18% des travailleurs auront évolué à temps partiel (défini par un temps de travail hebdomadaire ou mensuel de 75% ou moins de la durée de travail légale mensuelle ou hebdomadaire) - ce rapport n'était encore que de 14% en 1992.

Tableau 3: Taux d'emploi

	Taux d'emploi d'après les Enquêtes sur les forces de travail (20-64 ans)			Idem, Sécurité Sociale (15-64 ans)		
	Total	Femmes	Hommes	Emploi national	Pop. 15-64	Taux d'emploi
			en %		1000 personnes	en %
1996	63.2	46.4	79.6	174.1	279.7	62.3
1997	64.2	48.6	79.5	176.5	282.6	62.5
1998	64.6	48.9	80.0	179.6	285.6	62.9
1999	66.0	52.1	79.7	183.7	289.1	63.5
2000	188.1	291.0	64.6

Source: STATEC, IGSS

Travailleurs étrangers

Comme pour les années antérieures, le recours au réservoir important de main-d'œuvre en dehors du Luxembourg a permis de répondre à la demande supplémentaire de travail et de prévenir l'apparition de tensions excessives sur le marché de l'emploi. Il faut rappeler que, dans les régions de l'espace frontalier, les taux de chômage vont de 7 % à 16 %. La population des chômeurs est de l'ordre d'un demi-million de personnes et la population totale peut être chiffrée à environ 11 millions.

Ainsi, l'accroissement de l'effectif des travailleurs frontaliers est impressionnant : au cours de la période d'octobre 1999 à octobre 2000, la population des salariés frontaliers a augmenté de plus de 10.100 personnes, soit de 12,5 %.

Fin 2000, au total, plus de 90.000 salariés résidant dans les régions limitrophes ont un emploi au Grand-Duché. Leur taux de participation à l'emploi salarié intérieur atteint 36 % contre 34 % il y a un an. Quelque deux tiers des nouveaux emplois créés ont été occupés par les travailleurs frontaliers. 53 % viennent de France, 29% de Belgique et 18 % d'Allemagne.

A noter encore, qu'actuellement, les travailleurs non luxembourgeois constituent environ 62 % de la main-d'œuvre occupée sur le territoire national.

Evolution du chômage en 2000

Le tableau suivant présente le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés ou non, inscrits dans les services de l'ADEM à la date de chaque relevé statistique mensuel (généralement 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)			Evolution mensuelle en %
	Hommes	Femmes	TOTAL	
janvier-00	3002	2566	5568	4,4
Février-00	2967	2521	5488	-1,4
mars-00	2837	2396	5233	-4,6
avril-00	2640	2279	4919	-6,0
mai-00	2558	2239	4797	-2,5
juin-00	2408	2199	4607	-4,0
juillet-00	2354	2216	4570	-0,8
août-00	2407	2233	4640	1,5
septembre-00	2565	2343	4908	5,8
octobre-00	2540	2355	4895	-0,3
novembre-00	2623	2360	4983	1,8
décembre-00	2665	2291	4956	-0,5
<i>Moyenne 00</i>	2631	2333	4964 -387 (-7,2 %)	Taux de chômage 2,6*
<i>Moyenne 99</i>	2828	2523	5351	2,9*

(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

*: données STATEC

Il y a une diminution du nombre des demandeurs d'emploi entre 1999 et 2000. Cette diminution est visible aussi bien par rapport aux effectifs (-7.2% ; -387 unités) qu'au niveau des taux de chômage (-0.3%).

2. Le cadre de la politique de l'emploi

2.1. Aperçu du dosage des politiques (LD horizontale D)

Sur base d'une conjoncture économique se caractérisant à nouveau par une forte croissance en 2000, les options politiques prises par le Luxembourg pour traduire les lignes directrices pour l'emploi 2001 se caractérisent tout d'abord par une **continuité certaine**.

Le paquet substantiel de mesures décidées en 1998, dont une grande partie n'ont pu commencer à sortir leurs effets qu'en 1999 après l'entrée en vigueur de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN, continue à être implémenté.

Les divers instruments en place sont périodiquement remis en discussion par le gouvernement et les partenaires sociaux, mais, face aux bons résultats en matière d'augmentation du taux d'emploi et de lutte contre le chômage, ils ne font l'objet que de menues adaptations.

Les politiques de lutte contre le chômage resteront axées sur la **prévention** se basant sur une identification précoce des besoins et un encadrement et un suivi individualisés des demandeurs d'emploi. Un accent particulier sera mis sur l'**activation**, notamment grâce à une révision des mesures en faveur de l'emploi des jeunes et de nouvelles mesures destinées à augmenter la flexibilité des demandeurs d'emploi.

En matière d'emploi, face à une augmentation du taux d'emploi national de 2,7% en 2000 et face à une croissance constante du taux d'emploi féminin, les efforts se concentreront sur la participation des travailleurs les plus âgés au marché du travail. La réforme de la législation sur les pensions d'invalidité poursuivra deux objectifs: une **prolongation de la vie active** par le maintien dans l'entreprise respectivement par le reclassement sur le marché de l'emploi de salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail pour des raisons de santé et la préservation de leurs compétences acquises et de leur savoir faire à l'intérieur des entreprises à un moment, où le marché du travail commence à manquer de main-d'œuvre qualifiée.

Dans ce contexte, sera mis en place une **stratégie globale pour l'éducation et la formation tout au long de la vie**, décrite plus en détail sous le point 3.1. ci-après.

Les politiques de **promotion de l'esprit d'entreprise** sont renforcées par de nouvelles mesures en matière d'amélioration de l'environnement des entreprises et notamment des PME/PMI (allègement supplémentaire des charges administratives, endiguement de la concurrence déloyale, lutte contre le travail non déclaré, maintien de l'environnement fiscal favorable, accompagnement des efforts en matière de formation).

Les **interconnexions entre les quatre piliers** deviennent de plus en plus visibles.

Ainsi l'approche du **mainstreaming** est maintenue: le principe de l'égalité des chances est appliqué dans toutes les politiques et garde une présence dans les quatre piliers du plan d'action.

Il en est de même pour la mise en place d'un **environnement fiscal favorable à l'emploi** en ne citant que la bonification d'impôt en cas d'embauche de chômeurs, la défiscalisation des bas revenus, la participation financière de l'Etat aux coûts d'investissement dans la formation professionnelle continue des entreprises, les allègements en faveur des créateurs d'entreprise et d'emploi et l'attrait fiscal des mesures tendant à concilier travail et vie familiale.

Finalement, une attention particulière sera portée aux nouvelles exigences des lignes directrices pour 2001 comme les goulets d'étranglement sur le marché du travail et la maîtrise des nouvelles technologies de l'information.

2.2. Objectifs à long terme en matière d'emploi (LD horizontale A)

Notamment suite à la Recommandation adressée au Luxembourg par le Conseil de l'Union européenne en 2000, la question du taux d'emploi en général et du taux d'emploi des femmes et du taux d'emploi des travailleurs âgés en particulier a fait l'objet d'échanges de vues entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

Le Service Central de la Statistique et des Etudes Economiques (STATEC) a été chargé de préparer une étude sur l'évolution de la participation à la vie économique depuis 1983. Cette étude, dont les conclusions sont annexées au présent plan d'action, se limite à reproduire les évolutions observées sans en examiner les causes de nature économique ou sociologique.

En ce qui concerne le **taux d'emploi global** du groupe d'âges des 15 à 64 ans, la tendance est à la baisse chez les hommes et à la hausse chez les femmes. Depuis 1983, on constate une certaine stabilisation autour de 60% avec une hausse à **64,6% en 2000**.

L'évolution de ce taux est soumise à des tendances contraires: les effets de l'augmentation de la participation des femmes à la vie économique sont, en quelque sorte, neutralisés par **l'extension de la scolarisation et l'avancement des départs à la retraite**.

Dans le groupe d'âges des 15 à 19 ans, la chute vertigineuse du taux d'emploi est patente: d'un peu moins de 40% en 1983, il tombe à moins de 10% en 2000, ceci aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Une nette baisse des taux est également enregistrée chez les 20 à 24 ans: de quelque 77%, en moyenne, dans les années 1980, le taux masculin tombe à environ 55% à la fin de la dernière décennie. Chez les femmes, il passe de près de 70% à un peu moins de 50%. Le fait de poursuivre ses études au-delà de 20 ans est considéré comme tout à fait normal.

Entre 50 et 54 ans, une certaine stabilité du taux d'emploi s'observe chez les hommes où il se situe toujours au-dessus de 80%. L'entrée dans le groupe d'âges considéré de générations féminines ayant des taux d'emploi de plus en plus élevés entraîne la forte progression du taux afférent qui passe d'environ 20% en 1983 à quelque 45% en 2000.

Dans le groupe d'âges suivant (55 à 59 ans), le taux moyen est compris entre 50 et 55% pour les hommes et il tourne autour de 20% pour les femmes.

A partir de 60 ans, la participation à la vie économique est très faible avec un taux d'emploi moyen se situant aux alentours de 15% chez les hommes et de 10% chez les femmes.

De tout ce qui précède, il ressort que

- grâce à la forte progression des taux du groupe d'âges des 25 à 54 ans ($\pm 90\%$ chez les hommes et $\pm 60\%$ chez les femmes en 2000), le taux d'emploi global évolue positivement
- dans les groupes d'âges extrêmes, les taux restent relativement stables voire vont en diminuant
- la tendance dans la catégorie d'âges des 15 à 24 ans s'explique par l'extension de la scolarisation
- le **taux d'emploi féminin** est en croissance constante et constitue le principal vecteur de la hausse du taux d'emploi global
- le gouvernement et les partenaires sociaux ont donc décidé de **concentrer leurs efforts sur la problématique du taux d'emploi des travailleurs plus âgés**.

A cet effet, l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi se chargera de commander une étude plus détaillée sur les causes de la sortie anticipée de la vie active des travailleurs âgés. Pour des plus amples détails concernant l'étude en question, il est renvoyé au point 1.3. du présent plan concernant le vieillissement actif.

3. Autres lignes directrices horizontales

3.1. Stratégie nationale et objectifs d'apprentissage tout au long de la vie (LD horizontale B)

Les différents éléments permettant d'élaborer une **stratégie pour l'éducation et la formation tout au long de la vie au Luxembourg** sont exposés dans les mesures proposées pour répondre aux lignes directrices. Il s'agit notamment :

- des projets de réforme curriculaire entamées en vue d'adapter les contenus des formations pour chômeurs et demandeurs d'emploi aux besoins des individus concernés par les parcours d'insertion et aux besoins du marché de l'emploi,
- des projets de réforme au niveau de la formation initiale visant à prévenir l'échec scolaire et à consolider l'acquisition de compétences de base,
- de l'amélioration des systèmes d'analyses statistiques sur l'éducation et la formation au Luxembourg en vue de mieux mesurer l'impact des différentes mesures prises pour réduire le nombre de jeunes quittant prématurément le système scolaire,
- de la mise en place d'un système d'orientation scolaire et professionnelle prenant en compte à la fois les besoins économiques et les désirs et aptitudes des élèves,
- de l'analyse des activités et de l'évolution des effectifs de l'ensemble des dispositifs permettant la mise en œuvre du concept de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, y inclus la loi cadre sur la formation professionnelle continue,
- de l'information et de la sensibilisation des citoyens et des acteurs du monde économique à l'égard de l'éducation et de la formation tout au long de la vie,
- de la promotion des TIC dans l'ensemble des mesures d'éducation et de formation initiale et continue,
- de l'intégration de la « perspective du genre » dans l'ensemble des mesures d'éducation, d'orientation et de formation.

3.2. Action stratégique en association avec les partenaires sociaux (LD horizontale C)

Au cours de la réunion du Comité de coordination tripartite du 11 avril 2001, les partenaires sociaux se sont engagés à entamer dans un avenir proche des discussions portant sur les missions leur assignées par les lignes directrices pour les politiques de l'emploi et sur l'identification des sujets qui rentrent dans le cadre de la politique de l'emploi conformément à ces lignes directrices.

Après avoir défini les thèmes sur lesquels pourront porter des discussions bilatérales entre organisations syndicales et organisations patronales, les pourparlers se concentreront dans une deuxième phase à dégager des positions communes dans les matières définies.

Les partenaires ont d'ores et déjà laissé sous-entendre que les négociations tourneront avant tout autour du troisième pilier et porteront en particulier notamment sur le travail à temps partiel, le télétravail, le régime et l'accès à la formation continue professionnelle ainsi que les conséquences du passage à l'euro.

Les sujets du travail à temps partiel et de l'accès à la formation continue seront les premiers à être abordés.

Par ailleurs, il importe de signaler que l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi, à composition tripartite, se chargera d'une évaluation quantitative et qualitative des dispositions de conventions collectives conclues depuis le 1^{er} mars 1999.

Cette analyse permettra de dresser un inventaire des efforts déployés par les partenaires sociaux en matière d'emploi et notamment des résultats au niveau des conventions collectives de travail dans les domaines de la promotion de la formation continue et de l'organisation du temps de travail.

B. SECTION THEMATIQUE

1. Capacité d'insertion professionnelle

La mise en œuvre de l'approche préventive s'est poursuivie tout au long de l'année 2000. Cette approche se base sur une identification précoce des besoins et un encadrement et un accompagnement individuels attentifs des demandeurs d'emploi par le personnel qualifié dans le domaine socio-psycho-éducatif du service public de l'emploi.

Il y a lieu de rappeler que cette politique de l'emploi préventive vise à aller au-delà des seuils indiqués dans les lignes directrices 1 et 2 en se fixant comme objectifs ambitieux d'atteindre tous les jeunes avant 3 mois d'inscription et tout adulte au plus tard après 6 mois de chômage et d'offrir à au moins 25 % des demandeurs d'emploi une mesure de formation ou une mesure similaire visant l'employabilité.

Les efforts fournis entre 1998 et 2000 se reflètent bien positivement dans les indicateurs de performance pour les lignes directrices 1 et 2 proposés par la Commission.

1.1. Les indicateurs de performance pour les lignes directrices (1 et 2) pour l'emploi en 2001

1.1.1. Ligne directrice 1

Pour la période sous revue (1998/1999 ; 1999/2000), l'**indicateur d'effort (ratio C/A)** qui mesure la part des chômeurs qui ont bénéficié d'un plan d'action individuel dès les premiers mois de leur inscription et en tout cas avant respectivement le 6^e mois (jeunes) ou le 12^e mois (adultes) de chômage accompli, est passé de 31,4% à 40,7% pour les jeunes et de 17,7% à 27,3% pour les adultes.

Parallèlement, le **taux de non-respect (ratio D/B)** qui indique la proportion des demandeurs d'emploi qui n'ont pas commencé un plan d'action individuel au bout du 6^e (jeunes) ou du 12^e mois d'inscription (adultes), est en baisse. Le taux de non-respect a été de 29,9 % en 1998/99 et de 11,8% en 1999/2000 pour les jeunes. Il a connu une évolution tout aussi positive pour les adultes en passant de 63,1 % (en 1998/1999) à 38,2% (en 1999/2000).

En revanche, le **taux d'entrée dans le chômage de longue durée (ratio B/A)** a légèrement augmenté. Cet indicateur mesure la part des chômeurs, jeunes ou adultes, qui sont toujours au chômage après respectivement 6 ou 12 mois d'inscription sans interruption. Le taux a augmenté de 17,8% à 21,8% pour les jeunes et de 13,6% à 14,6% pour les chômeurs adultes. Ces évolutions sont à relativiser étant donné que les personnes, dont le nombre va en augmentant, qui bénéficient d'un plan d'action individuel pouvant porter sur plusieurs mois continuent à figurer dans les grandeurs utilisées pour le calcul de ces mêmes indicateurs. Un plan d'action individuel n'entraîne pas une interruption de la durée d'inscription. Par ailleurs, les pourcentages des demandeurs d'emploi qui n'ont pas commencé un plan d'action individuel au bout du 6^e (jeunes) ou du 12^e mois (adultes) à compter depuis leur inscription (**ratio D/A**) ont nettement diminué. Pour les jeunes chômeurs, le taux a évolué de 5,3 % (en 1998/1999) à 2,6 % (en 1999/2000) ; pour les chômeurs adultes le pourcentage est passé de 8,6 à 5,6 au cours de la même période.

• Offrir un nouveau départ à tout jeune chômeur

Jeunes : demandeurs d'emploi enregistrés âgés de moins de 26 ans au moment de leur inscription.

Variables:

A : nombre de jeunes devenus chômeurs au cours du mois X (flux d'entrée dans le chômage).

B : nombre de jeunes toujours en chômage à la fin du mois X + 6 sans interruption (flux dans le chômage de longue durée).

C : nombre de jeunes devenus chômeurs au cours des mois X et ayant commencé un plan d'action individuel avant le mois X + 6 (flux vers les plans d'action individuels).

D : nombre de jeunes devenus chômeurs au cours du mois X, toujours en chômage à la fin du mois X + 6 et n'ayant pas commencé un plan d'action individuel (flux de personnes non couvertes par les plans d'action individuels vers le chômage de longue durée).

Mois X	A			Mois X+6	B			C			D			Ratios			
	H	F	total		H	F	total	H	F	total	H	F	total	C/A	D/B	B/A	D/A
1/98	408	326	734	7/98	74	53	127	121	62	183	21	28	49	24,9	38,6	17,3	6,7
2/98	284	202	486	8/98	44	39	83	74	36	110	12	21	33	22,6	39,8	17,1	6,8
3/98	287	222	509	9/98	29	34	63	68	46	114	4	19	23	22,4	36,5	12,4	4,5
4/98	259	191	450	10/98	37	35	72	81	42	123	12	17	29	27,3	40,3	16,0	6,4
5/98	230	143	373	11/98	40	22	62	77	26	103	5	12	17	27,6	27,4	16,6	4,6
6/98	219	161	380	12/98	29	35	64	63	35	98	5	14	19	25,8	29,7	16,8	5,0
7/98	304	257	561	1/99	61	56	117	108	77	185	13	25	38	33,0	32,5	20,9	6,8
8/98	233	213	446	2/99	41	43	84	81	77	158	8	14	22	35,4	26,2	18,8	4,9
9/98	505	408	913	3/99	82	88	170	180	133	313	14	28	42	34,3	24,7	18,6	4,6
10/98	391	298	689	4/99	73	64	137	167	109	276	16	20	36	40,1	26,3	19,9	5,2
11/98	296	268	564	5/99	51	45	96	120	87	207	10	13	23	36,7	24,0	17,0	4,1
12/98	233	193	426	6/99	39	48	87	93	84	177	6	10	16	41,5	18,4	20,4	3,8
Moy.	304	240	544		50	47	97	103	68	171	11	18	29	31,4	29,9	17,8	5,3

Mois X	A			Mois X+6	B			C			D			Ratios			
	H	F	total		H	F	total	H	F	total	H	F	total	C/A	D/B	B/A	D/A
1/99	353	265	618	7/99	73	50	123	150	105	255	7	10	17	41,3	13,8	19,9	2,8
2/99	253	205	458	8/99	39	36	75	94	54	148	8	16	24	32,3	32,0	16,4	5,2
3/99	285	206	491	9/99	59	37	96	113	76	189	6	10	16	38,5	16,7	19,6	3,3
4/99	255	166	421	10/99	38	37	75	117	60	177	0	6	6	42,0	8,0	17,8	1,4
5/99	223	138	361	11/99	38	11	49	77	48	125	5	1	6	34,6	12,2	13,6	1,7
6/99	232	169	401	12/99	47	38	85	98	58	156	3	9	12	38,9	14,1	21,2	3,0
7/99	257	226	483	1/00	58	49	107	116	100	216	2	10	12	44,7	11,2	22,2	2,5
8/99	251	219	470	2/00	52	56	108	120	91	211	4	9	13	44,9	12,0	23,0	2,8
9/99	413	342	755	3/00	99	65	164	168	128	296	3	4	7	39,2	4,3	21,7	0,9
10/99	346	276	622	4/00	100	74	174	166	109	275	5	12	17	44,2	9,8	28,0	2,7
11/99	305	251	556	5/00	71	76	147	131	103	234	5	12	17	42,1	11,6	26,4	3,1
12/99	247	183	430	6/00	69	46	115	117	71	188	1	5	6	43,7	5,2	26,7	1,4
Moy.	285	221	506		62	48	110	122	84	206	4	9	13	40,7	11,8	21,8	2,6

Mois X	A			Mois X+6	B			C			D			Ratios			
	H	F	total		H	F	total	H	F	total	H	F	total	C/A	D/B	B/A	D/A
1/00	336	268	604	7/00	84	67	151	146	96	242	4	9	13	40,1	8,6	25,0	2,1
2/00	244	191	435	8/00	52	52	104	103	85	188	2	6	8	43,2	7,7	23,9	1,8
3/00	244	166	410	9/00	52	36	88	106	54	160	2	7	9	39,0	10,2	21,5	2,2
4/00	195	132	327	10/00	32	29	61	76	54	130	1	4	5	39,8	8,2	18,7	1,5
5/00	210	168	378	11/00	37	42	79	79	53	132	4	10	14	34,9	17,7	20,9	3,7
6/00	151	151	302	12/00	33	39	72	62	50	112	1	7	8	37,1	11,1	23,8	2,6
Moy.	230	179	409		48	44	92	95	65	161	2	7	9	39,4	9,8	22,5	2,2

Calcul des indicateurs à partir des flux annuels:

a) Indicateurs d'input

C/A - indicateur d'effort : part des jeunes chômeurs devenus chômeurs au mois X et ayant commencé un plan d'action individuel avant d'atteindre 6 mois de chômage.

	1998/1999	1999/2000
C/A	31,4	40,7

D/B – taux de non respect : part des jeunes chômeurs devenus chômeurs au mois X, toujours chômeurs à la fin du mois X +6 et n'ayant pas commencé un plan d'action individuel.

	1998/1999	1999/2000
D/B	29,9	11,8

b) Indicateur d'output

B/A – taux de passage au chômage de longue durée : part des jeunes chômeurs toujours en chômage à la fin du mois X +6 sans interruption.

	1998/1999	1999/2000
B/A	17,8	21,8

Les offres d'un nouveau départ (OND)¹

Ventilation des activités auxquelles ont participé les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans (variable C) dans le cadre du plan d'activité individuel.

Regroupement des activités en quatre types d'OND :

MPR : mesures principales telles que mises au travail, stages, formations.

MCO : mesures complémentaires telles que ateliers de conseil, de motivation et d'orientation, bilans de compétences, cours d'initiation et de perfectionnement.

ETE: placements dans un emploi temporaire.

EID : entretiens (interviews individuelles de diagnostic réalisées par les psychologues du travail, éducateurs gradués, consultants).

Variable C		MPR *		MCO *		ETE**	EID *		Total individus concernés ***
Mois X	Mois X + 6	Col 1	Col 2	Col 1	Col 2		Col 1	Col 2	
1/98	7/98	195	175	1	1	9	0	0	183
2/98	8/98	115	105	1	1	4	0	0	110
3/98	9/98	122	109	1	1	6	0	0	114
4/98	10/98	124	111	1	1	10	5	5	123
5/98	11/98	97	89	3	2	8	9	9	103
6/98	12/98	92	88	7	5	7	14	11	98
7/98	1/99	181	167	4	3	9	35	23	185
8/98	2/99	135	125	17	8	8	45	35	158
9/98	3/99	266	239	23	17	15	137	102	313
10/98	4/99	240	206	23	17	6	100	90	276
11/98	5/99	152	136	37	29	4	113	85	207
12/98	6/99	145	129	25	22	7	66	56	177
Moyenne		155	140	12	9	8	44	35	171

¹ cf ANNEXE : point 1 : Nouveau départ et plan d'action individuel

Variable C		MPR *		MCO *		ETE*	EID *		Total individus concernés ***
Mois X	Mois X + 6	Col 1	Col 2	Col 1	Col 2		Col 1	Col 2	
1/99	7/99	224	195	28	27	10	84	71	255
2/99	8/99	123	115	8	8	7	55	46	148
3/99	9/99	157	141	19	17	3	77	64	189
4/99	10/99	140	130	17	15	6	79	60	177
5/99	11/99	100	83	9	8	8	71	48	125
6/99	12/99	107	96	22	19	13	72	59	156
7/99	1/00	163	139	34	29	11	115	94	216
8/99	2/00	174	143	30	27	10	87	72	211
9/99	3/00	270	223	29	28	12	126	104	296
10/99	4/00	273	224	27	21	8	72	62	275
11/99	5/00	180	156	16	13	9	106	85	234
12/99	6/00	157	137	20	19	9	90	71	188
Moyenne		172	149	22	19	9	86	70	206

Variable C		MPR *		MCO *		ETE*	EID *		Total individus concernés ***
Mois X	Mois X + 6	Col 1	Col 2	Col 1	Col 2		Col 1	Col 2	
1/00	7/00	210	186	30	25	9	86	62	242
2/00	8/00	163	149	16	13	6	73	58	188
3/00	9/00	145	129	21	19	3	68	48	160
4/00	10/00	107	96	5	5	6	52	40	130
5/00	11/00	105	97	17	12	9	68	51	132
6/00	12/00	93	83	5	5	5	55	36	112
Moyenne		137	123	16	13	6	67	49	161

- (*) Col. 1 : nombre d'activités organisées dans le cadre de l'OND concernée.
Col. 2 : nombre de personnes concernées par une ou plusieurs activités de cette même offre.
- (**) Nombre de personnes placées dans un emploi temporaire.
- (***) Nombre total de personnes différentes ayant participé, dans le cadre du plan d'action individuel, à une ou plusieurs activités des 4 types d'OND.

- **Offrir un nouveau départ à tout chômeur adulte**

Adultes : demandeurs d'emploi enregistrés âgés de 26 ans et plus au moment de leur inscription.

Variables:

A : nombre d'adultes devenus chômeurs au cours du mois X (flux d'entrée dans le chômage).

B : nombre d'adultes toujours en chômage à la fin du mois X + 12 sans interruption (flux dans le chômage de longue durée).

C : nombre d'adultes devenus chômeurs au cours des mois X et ayant commencé un plan d'action individuel avant le mois X + 12 (flux vers les plans d'action individuels).

D : nombre d'adultes devenus chômeurs au cours du mois X, toujours en chômage à la fin du mois X + 12 et n'ayant pas commencé un plan d'action individuel (flux de personnes non couvertes par les plans d'action individuels vers le chômage de longue durée).

Mois X	A			Mois X+12	B			C			D			Ratios			
	H	F	total		H	F	total	H	F	total	H	F	total	C/A	D/B	B/A	D/A
1/98	739	538	1277	1/99	92	73	165	100	47	147	65	54	119	11,5	72,1	12,9	9,3
2/98	485	358	843	2/99	55	53	108	58	43	101	36	40	76	12,0	70,4	12,8	9,0
3/98	514	377	891	3/99	57	55	112	62	49	111	39	37	76	12,5	67,9	12,6	8,5
4/98	530	360	890	4/99	92	42	134	60	34	94	75	32	107	10,6	79,9	15,1	12,0
5/98	438	319	757	5/99	73	46	119	64	26	90	50	40	90	11,9	75,6	15,7	11,9
6/98	458	310	768	6/99	65	52	117	70	41	111	47	35	82	14,5	70,1	15,2	10,7
7/98	404	338	742	7/99	61	47	108	68	55	123	41	33	74	16,6	68,5	14,6	10,0
8/98	379	301	680	8/99	49	54	103	87	77	164	20	29	49	24,1	47,6	15,1	7,2
9/98	533	561	1094	9/99	67	70	137	109	157	266	38	33	71	24,3	51,8	12,5	6,5
10/98	493	462	955	10/99	75	52	127	125	119	244	42	23	65	25,5	51,2	13,3	6,8
11/98	536	393	929	11/99	62	49	111	147	99	246	29	23	52	26,5	46,8	11,9	5,6
12/98	557	368	925	12/99	63	54	117	133	79	212	27	35	62	22,9	53,0	12,6	6,7
Moy.	506	390	896		68	54	122	90	69	159	42	35	77	17,7	63,1	13,6	8,6

Mois X	A			Mois X+12	B			C			D			Ratios			
	H	F	total		H	F	total	H	F	total	H	F	total	C/A	D/B	B/A	D/A
1/99	606	510	1116	1/00	93	76	169	167	126	293	41	30	71	26,2	42,0	15,1	6,4
2/99	443	361	804	2/00	51	40	91	104	97	201	23	17	40	25,0	43,9	11,3	4,9
3/99	455	417	872	3/00	58	56	114	128	111	239	24	22	46	27,4	40,4	13,1	5,3
4/99	426	375	801	4/00	69	66	135	112	100	212	26	20	46	26,5	34,1	16,9	5,7
5/99	408	304	712	5/00	58	44	102	101	74	175	31	14	45	24,6	44,1	14,3	6,3
6/99	392	346	738	6/00	56	46	102	111	98	209	25	10	35	28,3	34,3	13,8	4,7
7/99	417	317	734	7/00	70	61	131	123	88	211	23	23	46	28,7	35,1	17,8	6,3
8/99	412	363	775	8/00	61	54	115	112	99	211	36	24	60	27,2	52,2	14,8	7,7
9/99	509	466	975	9/00	84	68	152	152	128	280	34	24	58	28,7	38,2	15,6	5,9
10/99	465	409	874	10/00	76	40	116	134	103	237	24	12	36	27,1	31,0	13,3	4,1
11/99	524	425	949	11/00	69	48	117	153	106	259	22	14	36	27,3	30,8	12,3	3,8
12/99	472	305	777	12/00	79	51	130	142	91	233	27	22	49	30,0	37,7	16,7	6,3
Moy.	461	383	844		69	54	123	128	102	230	28	19	47	27,3	38,2	14,6	5,6

Calcul des indicateurs à partir des flux annuels:

a) Indicateurs d'input

C/A - indicateur d'effort : part des chômeurs adultes devenus chômeurs au mois X et ayant commencé un plan d'action individuel avant d'atteindre 12 mois de chômage.

	1998/1999	1999/2000
C/A	17,7	27,3

D/B – taux de non respect : part des chômeurs adultes devenus chômeurs au mois X, toujours chômeurs à la fin du mois X +12 et n'ayant pas commencé un plan d'action individuel.

	1998/1999	1999/2000
D/B	63,1	38,2

b) Indicateur d'output

B/A – taux de passage au chômage de longue durée : part des chômeurs adultes toujours en chômage à la fin du mois X +12 sans interruption.

	1998/1999	1999/2000
B/A	13,6	14,6

Les offres d'un nouveau départ (OND)

Ventilation des activités auxquelles ont participé les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus (variable C) dans le cadre du plan d'activité individuel.

Regroupement des activités en quatre types d'OND :

MPR : mesures principales telles que mises au travail, stages, formations.

MCO : mesures complémentaires telles que ateliers de conseil, de motivation et d'orientation, bilans de compétences, cours d'initiation et de perfectionnement.

ETE: placements dans un emploi temporaire.

EID : entrevues (interviews individuelles de diagnostic réalisées par les psychologues du travail, éducateurs gradués, consultants).

Variable C		MPR *		MCO *		ETE**	EID *		Total individus concernés ***
Mois X	Mois X + 12	Col 1	Col 2	Col 1	Col 2		Col 1	Col 2	
1/98	1/99	104	99	27	15	28	22	21	147
2/98	2/99	74	67	17	13	16	13	13	101
3/98	3/99	79	70	18	12	22	18	15	111
4/98	4/99	63	52	22	12	24	14	13	94
5/98	5/99	58	49	15	9	21	20	18	90
6/98	6/99	57	55	44	22	18	38	30	111
7/98	7/99	64	53	42	21	28	49	35	123
8/98	8/99	63	57	59	36	18	121	81	164
9/98	9/99	106	97	140	70	23	181	135	266
10/98	10/99	97	86	100	67	22	166	123	244
11/98	11/99	117	103	65	44	27	155	125	246
12/98	12/99	108	89	54	36	28	147	118	212
Moyenne		83	73	50	30	23	79	61	159

(*) Col. 1 : nombre d'activités organisées dans le cadre de l'OND concernée.

Col. 2 : nombre de personnes concernées par une ou plusieurs activités de cette même offre.

(**) Nombre de personnes placées dans un emploi temporaire.

(***) Nombre total de personnes différentes ayant participé, dans le cadre du plan d'action individuel, à une ou plusieurs activités des 4 types d'OND.

Variable C		MPR *		MCO *		ETE*	EID *		Total individus concernés ***
Mois X	Mois X + 12	Col 1	Col 2	Col 1	Col 2		Col 1	Col 2	
1/99	1/00	135	112	96	61	36	248	179	293
2/99	2/00	83	74	57	41	16	155	113	201
3/99	3/00	89	76	68	52	17	196	145	239
4/99	4/00	76	66	89	60	28	209	133	212
5/99	5/00	55	50	52	36	14	188	128	175
6/99	6/00	81	69	60	40	33	169	122	209
7/99	7/00	72	59	78	45	27	217	147	211
8/99	8/00	72	60	77	49	17	189	139	211
9/99	9/00	128	111	141	72	23	244	163	280
10/99	10/00	113	101	70	45	19	188	129	237
11/99	11/00	121	104	77	56	23	208	161	259
12/99	12/00	110	91	63	53	33	209	135	233
Moyenne		95	81	77	51	24	202	141	230

1.1.2. Ligne directrice 2

En 2000, les services de l'ADEM ont intensifié leurs efforts pour faire participer un nombre accru de demandeurs d'emploi enregistrés aux mesures d'activation dont la plupart combinent les aspects travail et formation.

En moyenne, en 1998, la part des personnes ayant participé à une mesure en faveur de l'emploi (1718 personnes) par rapport aux demandeurs d'emploi ne bénéficiant pas d'une mesure active a été de 33 %. En 2000, avec un effectif mensuel moyen de 2085 personnes en mesure, le taux s'élève à 43,3 %.

Entre 1988 et 2000, le taux de participation à la formation (rapport d'activation) a fortement augmenté. La Commission définit le **rapport d'activation (méthode 1 : ratio E/F)** comme le rapport entre le nombre de personnes participant à des mesures de formation et autres activités similaires et le nombre de demandeurs d'emploi inscrits non bénéficiaires d'une mesure active. Le taux d'activation a évolué comme suit : 12,7 % en 1998, 23,3 % en 1999 et 33,5 % en 2000.

Variables:

E : nombre de personnes, participant à des mesures de formation et autres activités similaires, qui étaient précédemment au chômage (moyenne annuelle).

F : nombre de demandeurs d'emploi inscrits non bénéficiaires d'une mesure active (moyenne annuelle).

Situation fin de mois	F	Mesures actives ¹												TOTAL		
	Demandeurs d'emploi enregistrés	DAT	SP	SI	CATPU	CATPR	SIE	SRP	FORM	SE	PA	MS	MT			
1/00	5483	41	7	27	608	313	75	59	405	0	93	101	169	1898		
2/00	5453	22	2	4	665	337	77	60	377	0	94	146	173	1957		
3/00	5079	14	1	0	682	343	88	64	558	0	97	157	174	2178		
4/00	4826	13	1	0	685	340	88	59	503	6	94	166	161	2116		
5/00	4577	12	0	0	673	334	92	57	557	32	97	199	155	2208		
6/00	4470	12	0	0	667	323	82	52	432	38	92	202	142	2042		
7/00	4513	7	0	0	648	320	70	63	297	13	91	221	138	1868		
8/00	4592	3	0	0	612	303	64	64	248	25	87	226	139	1771		
9/00	4646	0	0	0	628	277	74	58	469	57	86	233	117	1999		
10/00	4624	0	0	0	667	262	91	58	704	38	93	231	121	2265		
11/00	4687	0	0	0	678	250	111	65	734	38	105	260	125	2366		
12/00	4663	0	0	0	674	240	118	65	728	38	101	260	122	2346		
MOY.	4801				E = 1612											2085

2

Situation fin de mois	FORM					
	CF	FA	FC	FO	AP	TOT
1/00	256	31	33	85	0	405
2/00	257	37	48	35	0	377
3/00	328	48	28	154	0	558
4/00	323	74	19	87	0	503
5/00	308	52	9	188	0	557
6/00	273	54	6	99	0	432
7/00	215	38	0	44	0	297
8/00	199	26	0	23	0	248
9/00	212	42	10	205	0	469
10/00	405	37	10	233	19	704
11/00	416	16	11	258	33	734
12/00	400	26	11	255	36	728
MOY.						501

Calcul des indicateurs à partir des moyennes mensuelles:

Méthode 1

E/F – taux d’activation : nombre de personnes, participant à des mesures de formation et autres activités similaires, qui étaient précédemment au chômage par rapport au nombre de demandeurs d’emploi inscrits non bénéficiaires d’une mesure active.

	Participants à toutes les mesures		Participants à la formation	
	Nombre	Part de chômeurs	Nombre	Part de chômeurs E/F
1998	1.718	33,0 %	707	12,7 %
1999	1.797	33,8 %	1.247	23,3 %
2000	2.085	43,4 %	1.612	33,5 %

Méthode 2

E/F + E – taux d’activation : nombre de personnes, participant à des mesures de formation et autres activités similaires, qui étaient précédemment au chômage par rapport au nombre de demandeurs d’emploi inscrits y compris les bénéficiaires d’une mesure active.

	Participants à la formation	
	Nombre	Part de chômeurs E/F+E
1998	707	11,3%
1999	1.247	18,9 %
2000	1.612	25,1 %

ANNEXE

1. Nouveau départ et plan d’action individuel

Le plan d’action individuel qui est l’élément clé de la ligne directrice 1, confère un contenu opérationnel à la notion de « nouveau départ ».

Dans le contexte du PAN, le plan d’action individuel est conçu comme un parcours pouvant combiner différentes actions, le cas échéant à différents moments, qui s’adresse aux demandeurs d’emploi qui ont besoin d’un encadrement spécial de la part des services de l’emploi.

² cf ANNEXE : point 2 : Définitions

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

Il est à noter que des interviews uniques, accordées dans le seul but de vérifier la disponibilité pour un travail, d'établir les droits ou d'accomplir des tâches purement administratives, ne sont pas considérées comme plan d'action individuel.

2. Définitions

Demandeurs d'emploi enregistrés : personnes sans emploi, disponibles pour le marché du travail, à la recherche d'un emploi approprié, non affectées à une mesure active, indemnisées ou non indemnisées et ayant respecté les obligations de suivi de l'ADEM.

DAT (Division d'Auxiliaires Temporaires) : pour chômeurs âgés de moins de 30 ans affectés temporairement à des tâches rémunérées d'utilité publique, d'utilité sociale ou d'intérêt culturel, organisées par l'Etat, les communes, les établissements publics ou d'utilité publique ou tout autre organisme ou institution sans but lucratif.

SP (Stage de Préparation en entreprise) : pour chômeurs 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 couvert par une convention conclue avec l'ADEM.

SI (Contrat de Stage-Initiation) : pour chômeurs âgés de moins de 30 ans recevant, dans une entreprise 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) : destiné aux demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant une initiation et une formation pratique rémunérées facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active. Les jeunes demandeurs sont encadrés et assistés sur leur lieu de travail respectif par un tuteur.

CAT-PR (Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur Privé) : destiné aux demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant une initiation et une formation pratiques facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active. Les jeunes demandeurs d'emploi sont encadrés et assistés, sur leur lieu de travail respectif par un tuteur.

SIE (Stage d'Insertion) : destiné aux 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 du secteur privé.

SRP (Stage de réinsertion professionnelle) : destiné aux 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.

FORM (formation) : mesures de formation en vue d'une meilleure (ré)intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. On distingue :

- CF** - les formations proposées par les Centres nationaux de formation professionnelle continue qui offrent aux demandeurs d'emploi la possibilité de suivre une formation certifiée leur permettant d'augmenter leurs chances de (ré)intégrer le marché du travail ;
- FA** - les formations de courte durée permettant aux demandeurs d'emploi d'acquérir des connaissances dans un domaine professionnel donné ;
- FC** - les formations élaborées et réalisées avec les entreprises qui en font la demande et qui s'engagent à embaucher les demandeurs d'emploi à l'issue de la formation ;
- FO** - les cours de perfectionnement organisés par diverses institutions telles que le Centre de Langues ou les Chambres professionnelles ;
- AP** - apprentissage pour adultes.

SE (Séminaire d'insertion professionnelle) : séminaires interactifs en petit groupe de 10 à 12 personnes permettant aux demandeurs d'emploi d'acquérir une démarche adaptée de recherche d'emploi et une meilleure connaissance de leur potentiel.

PA (Pool des Assistants) : pool de personnes rémunérées, chargées d'assister les directeurs des établissements d'enseignement postprimaire dans la surveillance et dans les domaines périscolaire et administratif.

MS (Mesures Spéciales) : mesures pour demandeurs d'emploi non indemnisés par l'ADEM ; ces mesures regroupent toutes les initiatives syndicales et communales dans le cadre de l'Objectif Plein Emploi, Forum pour l'emploi et Pro-Actif.

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

1.1. Prévention - modernisation des services de l'emploi

L'Administration de l'Emploi continue à moderniser des services notamment par

- **la réécriture du système informatique existant**

Une réécriture des applications informatiques actuellement utilisées par les services de l'ADEM s'impose. La conception et la réalisation du système informatique datent du début des années 90. Au cours des dernières années, de nombreuses adaptations ont été apportées au système informatique de saisie et de gestion des chômeurs enregistrés ainsi qu'au module de calcul des indemnités de chômage complet. Ces travaux de maintenance et d'amélioration ont permis à l'ADEM d'agir dans un environnement changeant: modifications des dispositions légales et réglementaires, mise en place d'activités nouvelles, échange d'informations avec d'autres services, demandes d'informations complémentaires concernant les populations gérées, mise en oeuvre du PAN, l'introduction de l'Euro, etc.

Ces travaux réalisés au cours des dernières années ont rendu l'outil de travail fort complexe et il s'apprêtera à l'avenir que difficilement à des adaptations.

Une refonte intégrale du système permettra entre autres:

- la reprise de l'outil ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois),
- l'intégration informatique de tous les services de l'ADEM,
- une meilleure intégration technique du réseau EURES dans les structures de l'ADEM,
- la création d'un fichier statistique commun qui pourra être mise en relation avec d'autres sources d'information (IGSS, STATEC)

Il va sans dire que la réécriture sera un projet pluriannuel, réalisé par un prestataire externe et suivi par des agents de l'ADEM et du Centre Informatique de l'Etat.

- **le site Internet de l'ADEM**

Afin de montrer sa volonté de s'engager vers les nouvelles technologies et de pouvoir répondre aux défis de la société de l'information et au programme national eLuxembourg, l'ADEM est en train de repenser son site actuel. La diffusion plus large de l'information relative aux services de l'ADEM et à la situation du marché de l'emploi, l'amélioration de l'accès à l'information, la mise à disposition de formulaires en-ligne et la consultation des profils des demandeurs d'emploi sous forme anonymisé constituent seulement quelques fonctionnalités qui doivent être mises en place rapidement. La mise en oeuvre du projet eTVA peut amener l'ADEM à profiter de ces nouvelles technologies (signature électronique,...) pour offrir d'autres services aux chômeurs et aux entreprises par le biais de l'Internet.

- **la gestion des files d'attentes**

Ce système permettra une meilleure gestion des files d'attentes devant le front-office, améliorera l'accueil, le guidage et l'encadrement de la clientèle en même temps que la productivité et l'efficacité des services.

- **la création d'un Job-Club**

Ce service sera animé par des éducateurs et psychologues qui assisteront, conseilleront et orienteront les chômeurs dans la quête d'un emploi.

L'installation des ordinateurs offrira aux demandeurs d'emploi les services suivants:

- la mise à disposition d'un outil permettant la rédaction assistée de CV, accompagnée
- d'une fonction de mémorisation de CV afin d'éviter la ressaisie
- la possibilité de rédiger des lettres de motivation
- l'accès aux différents sites Internet dans le domaine de l'emploi

- **l'archivage électronique de documents**

Un système de gestion électronique de documents est un ensemble de moyens informatiques mis en oeuvre pour gérer le cycle de vie complet d'un document électronique, allant de sa création à sa destruction, en passant par sa modification, sa publication, sa diffusion, etc. de manière à optimiser l'accès à ce document. Dans une première phase l'ADEM a prévu de procéder seulement à un stockage électronique de documents (CV, bulletins d'études, autres certificats importants pour la gestion d'un dossier, etc.). De cette manière l'accès à l'information contenue dans le document est optimisé pour les agents ayant l'autorisation.

Les trois derniers projets sont approuvés dans le cadre du Fonds social européen pendant la période 2000 à 2003.

1.2. Activation

Les bureaux de placement de l'Administration de l'Emploi (ADEM) ont noté entre 1997 et 2000 une baisse des inscriptions mensuelles sur les registres des demandeurs d'emploi. En moyenne, pour cette période, la diminution s'élève à 470 enregistrements par mois (soit - 30%).

L'afflux plus faible de demandeurs d'emploi n'a pourtant pas entraîné une baisse des activités de placement. 4.270 tentatives de placement mensuelles ont été opérées en 2000 faisant que le nombre moyen d'assignations par demandeurs d'emploi est en progression. A noter que le nombre de convocations de recrutements indirects (ex. : séminaires, ateliers) se chiffre à près de 11.200 opérations pour l'année 2000.

Le volume de postes vacants déclarés par les entreprises n'a pratiquement pas varié entre 1999 et 2000. En 2000, exactement 1.620 offres d'emploi en moyenne ont été soumises tous les mois à l'ADEM par 705 entreprises différentes.

Activités moyennes Mensuelles (flux)	1997	1998	1999	2000
(1) inscriptions	1600	1408	1288	1131
(2) assignations	4100	4409	4283	4270
(3) offres d'emploi (*)	1302 (629)	1542 (687)	1625 (730)	1620 (705)

- (1) Inscriptions : effectifs des personnes à la recherche d'un emploi qui se sont inscrites auprès des bureaux de placement au cours d'un mois
- (2) Assignations : total des propositions d'emploi transmises aux demandeurs d'emploi au cours d'un mois
 Changement méthodologique : à partir de 1999, les convocations de recrutements indirects ne figurent plus sur la liste des assignations (ex. convocations à des séminaires ou des ateliers " stratégies de recherche d'emploi ")
- (3) Offres d'emplois : postes vacants déclarés à l'ADEM par les employeurs au cours d'un mois
 (*) chiffres entre parenthèses : entreprises différentes ayant déclaré une ou plusieurs offres d'emploi à l'ADEM au cours d'un mois.
 Les bureaux de placement ont noté entre 1997 et 2000 une baisse des inscriptions mensuelles sur les registres des demandeurs d'emploi. En moyenne, pour cette période, la diminution s'élève à 470 enregistrements par mois (soit - 30%).

- **révision des mesures en faveur de l'emploi des jeunes**

Dans un souci d'activation, l'Administration de l'Emploi est en train de préparer une révision des mesures en faveur de l'emploi des jeunes. Elle propose notamment pour le secteur public une mesure permettant la mise à disposition d'un promoteur du secteur étatique ou communal d'un jeune demandeur d'emploi afin d'y recevoir une incitation pratique et théorique devant faciliter son (ré)intégration sur le marché du travail.

Le jeune conclurait un contrat avec l'ADEM en vue de garantir à cette dernière une meilleure emprise sur le candidat. En vue de mobiliser le jeune dans la recherche d'un emploi, il est par ailleurs proposé de réduire la durée de la mesure de douze à neuf mois. La réforme précisera finalement le rôle essentiel attribué au tuteur du jeune, tuteur, chargé d'encadrer et d'assister le candidat dans toutes ses démarches, de communiquer à l'ADEM toutes déficiences le cas échéant constatées et de procéder, à l'issue de la mesure, à une évaluation du jeune demandeur d'emploi.

- **encadrement personnalisé des jeunes demandeurs d'emploi**

Afin d'offrir un encadrement personnalisé aux jeunes demandeurs d'emploi l'ADEM se propose de réaliser un bilan d'insertion professionnelle et/ou d'adaptation au réel avec eux.

En effet, le bilan de compétences ne s'impose pas à cette catégorie de demandeurs d'emploi car avant de faire réaliser un bilan de compétences, il faut que le candidat ait travaillé. En effet, la compétence ne réside pas dans les ressources à mobiliser telles que les connaissances, les capacités mais dans la mobilisation même de ces ressources. Pour qu'il y ait compétence, il faut qu'il y ait mise en jeu d'un répertoire de ressources. Compétence signifie savoir agir dans un contexte particulier.

Il résulte de qui précède que le bilan de compétences vise les personnes ayant déjà travaillé et pouvant donc faire valoir une certaine expérience de travail et certaines compétences. Ne sont pas visés, a priori, les jeunes demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une mesure en faveur de l'emploi.

- **diverses mesures destinées à augmenter la flexibilité des demandeurs d'emploi**

- Modification de la législation sur l'indemnité de chômage dans le sens d'une redéfinition de la notion d'"emploi approprié" pour mieux tenir compte de la situation familiale des demandeurs d'emploi, surtout de sexe féminin
- Extension de la prise en charge par l'Etat des frais de voyage et frais de garde d'enfants en cas de participation à une formation assignée par l'ADEM, le Service national d'action sociale ou dans un Centre de formation professionnelle continue

- Modification de la législation sur le stage de réinsertion professionnelle en vue de favoriser une (ré)intégration plus rapide sur le marché du travail pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans
- Introduction de la possibilité de garde d'enfants en collaboration avec une autre institution pour les parents qui participent à des séminaires, ateliers ou encore des entretiens individuels organisés par l'ADEM et ceci dans l'optique d'une part de baisser le taux d'absentéisme et d'autre part de rendre possible les entretiens prévues dans un environnement aussi peu perturbé que possible.
- Sur demande des associations oeuvrant dans le domaine des femmes, l'ADEM prévoit dès la rentrée, l'introduction de séances d'informations pour femmes au sein de l'ADEM sans qu'elles n'aient à remplir la condition d'être inscrites au service de placement.

- **adaptation de l'aide à la création d'entreprise par des chômeurs**

La réglementation fixant les modalités et conditions d'attribution d'une aide à la création d'entreprise sera modifiée dans le sens d'une uniformisation des conditions d'octroi pour demandeurs d'emploi et chômeurs indemnisés, d'une inscription obligatoire des candidats à des cours de formation offerts par les Chambres professionnelles, d'une augmentation du montant de l'aide et d'une simplification des procédures, notamment en vue de faciliter l'accès à des prêts bancaires.

1.3. Vieillesse active

Afin de disposer de données détaillées notamment dans le cadre des discussions sur la suite à donner à la deuxième Recommandation adressée au Luxembourg par le Conseil des Ministres, le Comité permanent de l'emploi, dans sa séance du 28 mars 2001, a décidé de commander une **étude sur le taux d'activité des personnes âgées**.

Le volet quantitatif de l'étude devra notamment

- renseigner en détail sur la situation des personnes inactives (maladie, invalidité, chômage, RMG, préretraite, retraite anticipée) et sur le secteur d'activité économique quitté
- différencier suivant les années civiles de sortie de la vie active et
- porter une attention particulière à la situation des femmes.

Le volet qualitatif, à réaliser sur base de sondages, comportera notamment les points suivants:

- Analyse du succès des mesures en faveur de l'emploi des travailleurs âgés
- Propositions par les entreprises et par les salariés concernés d'éventuelles modifications des mesures existantes voire de nouvelles mesures à mettre en place
- Dans ce contexte, les membres du Comité ont prié le Ministre du Travail et de l'Emploi d'appliquer d'une manière très large la condition légale d'une relation causale entre un départ en préretraite-solidarité ou progressive et l'engagement à réaliser par l'entreprise.
- Obstacles au niveau des entreprises et au niveau des salariés à l'embauche voire au maintien de travailleurs âgés
- Analyse des dispositions relatives aux travailleurs âgés contenues dans les conventions collectives (p. ex. congé supplémentaire, modalités de résiliation du contrat, primes,...)
-

Au stade actuel, l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi est en charge du dossier en vue de détailler le contenu de l'étude sur base de données statistiques disponibles ou à recevoir.

Le Ministère de la Sécurité Sociale a élaboré un **avant-projet de loi concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle** complétant le dispositif de protection des assurés incapables d'exercer leur dernier poste de travail.

Afin de permettre le maintien voire la réintégration dans la vie active des travailleurs ayant une capacité de travail réduite en raison de leur état général de santé et incapables d'exercer leur dernier poste de travail, le projet prévoit l'obligation pour les entreprises, sous certaines conditions, de procéder à un reclassement du travailleur concerné à un autre poste ou un autre régime de travail à l'intérieur de l'entreprise.

Ces entreprises ainsi que toutes les autres entreprises procédant à un reclassement volontaire bénéficieraient d'incitations financières.

La perte de revenu éventuelle des travailleurs reclassés serait compensée par une indemnité compensatoire à charge de l'Etat.

La réforme envisagée devrait permettre de compléter le dispositif de protection sociale des travailleurs concernés tout en favorisant le maintien sur le marché de l'emploi et pourrait ainsi avoir une incidence sur le prolongement de la vie active des travailleurs.

1.4. Qualifications et apprentissage tout au long de la vie

Dans le cadre de la mise en œuvre des lignes directrices 1et 2, le Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports a augmenté et diversifié l'offre de formation pour personnes à la recherche d'un emploi. L'offre du Centre national de formation professionnelle continue comprend des cours d'orientation et d'initiation professionnelle pour jeunes, des cours de recyclage et d'initiation professionnelle pour adultes, y inclus des mesures pour femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi, des formations complémentaires conçues sur demande précise d'une entreprise ou d'un secteur économique des formations « pool de ressources » où un complément de formation est offert à des demandeurs d'emploi dans des domaines où un besoin permanent existe au sein des entreprises et des formations réalisées en coopération avec des acteurs locaux ou des associations.

La connaissance des langues administratives étant au Grand-Duché de Luxembourg un atout majeur de l'insertion professionnelle, le Service de la Formation des Adultes organise, en coopération avec l'ADEM, des cours d'initiation et d'approfondissement en langues française et luxembourgeoise pour les demandeurs d'emploi.

Dans le cadre des mesures du Service de la formation professionnelle, il importe de noter, que dès 1999 des réformes substantielles ont été mises en œuvre pour rendre plus attrayantes et plus efficaces ces mesures de formation..

En 2001, sera réalisé un projet de réforme important, qui comprend à la fois la réforme curriculaire des formations qui s'adressent aux personnes à la recherche d'un emploi âgées de plus de 18 ans ainsi que le développement de nouveaux créneaux de formation. Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen, objectif 3.

Pour l'ensemble des mesures de formation destinées aux chômeurs et demandeurs d'emploi, il importe en 2001 :

- de poursuivre les démarches entamées en vue d'adapter les contenus et méthodes de formation (projets de réforme curriculaire).
- d'investir davantage dans l'analyse des compétences des individus en vue d'une meilleure orientation avant et pendant les formations et d'apporter une attention particulière à la certification des formations et à la valorisation des acquis,
- de favoriser la coopération du MENFPS et des acteurs du milieu local, associatif et syndical qui organisent des projets d'insertion, particulièrement au niveau de la valorisation et la certification des contenus de formation.
- **Compétences de base: technologies d'information et langues étrangères :**

Afin de consolider l'acquisition des compétences de base, le ministère déploie une campagne à tous les niveaux visant à réserver à l'enseignement, à l'apprentissage et à l'évaluation des compétences de base une place plus importante dans le curriculum des différentes branches.

Dans le but d'éradiquer l'analphabétisme : Un projet est en cours pour offrir au régime préparatoire une formation minimale en langues, calcul et savoir-être social (life-skills) à des jeunes âgés de 12 ans qui n'ont pas atteint les objectifs de la 6^e année de l'école primaire.

En 2001, le Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports poursuivra ses efforts visant à réserver à l'acquisition des compétences de base une place plus importante dans le curriculum des différentes branches et à éradiquer l'analphabétisme. Une attention particulière sera apportée à l'analyse de l'illettrisme des adultes et à des projets en faveur de ces adultes.

- **Réduire le taux d'abandons et prévenir l'échec scolaire**

Le Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports a poursuivi en 2000 les projets de réforme visant à réduire le taux d'abandons dans le système scolaire luxembourgeois par des

actions se situant au niveau de l'orientation scolaire, au niveau de la certification ainsi qu'au niveau de l'offre de perspectives de formation et d'insertion aux élèves en difficulté d'apprentissage

En 2001, le MENFPS envisage :

De poursuivre ses efforts au niveau de la prévention de l'échec scolaire par des actions ciblées, en outre par la mise en place de possibilités de réintégration pour des jeunes éjectés du système scolaire et les jeunes en situation de fin d'obligation scolaire et qui ne progressent plus au régime préparatoire dans le cadre d'un dispositif de transition à la vie active ("Pédagogie de la 2^{ième} chance) pour les plus jeunes (15-18 ans) et d'un dispositif d'insertion pour les adultes de plus de 18 ans (CNFPC).

D'améliorer les systèmes d'analyses statistiques sur l'éducation et la formation au Luxembourg en vue de mieux mesurer l'impact des différentes mesures prises pour réduire le nombre de jeunes quittant prématurément le système scolaire.

D'intensifier les efforts au niveau de l'orientation scolaire et professionnelle en mettant en place un système d'orientation scolaire et professionnelle prenant en compte à la fois les besoins économiques et les désirs et aptitudes des élèves

1.5. Goulets d'étranglement

Pour prévenir et supprimer les goulets d'étranglement de main-d'œuvre qualifiée plusieurs mesures sont prévues en matière **d'éducation et de formation**:

- l'amélioration des systèmes d'orientation scolaire et professionnelle
- la réforme de la loi sur l'apprentissage
- l'analyse des goulets d'étranglement dans la grande région en y associant les ressources de l'observatoire interrégional du marché de l'emploi,
- la poursuite des activités ayant comme objectif l'organisation de l'apprentissage transfrontalier.

Pour ce qui est de la dynamisation de l'économie de la Grande Région, il est renvoyé au point 2.1. du présent rapport concernant les nouvelles mesures en matière d'amélioration de l'environnement des entreprises et notamment des PME/PMI et en matière de promotion de l'esprit d'entreprise

Le recours massif aux réserves de main-d'œuvre de la Grande Région (deux tiers des nouveaux emplois créés ont été occupés les travailleurs frontaliers) a en effet permis de répondre très largement à la demande supplémentaire continue de travail.

Toutefois dans quelques secteurs, comme par exemple la construction et le tourisme dont notamment les branches de l'hôtellerie et de la restauration certains déficits se manifestent au niveau de la disponibilité de main-d'œuvre à différents niveaux de qualification.

Dans un contexte d'interpénétration des marchés du travail régionaux, il y a lieu de mentionner, à côté des efforts de développement de mesures d'activation à l'intention des demandeurs d'emploi, les travaux menés par les Services publics de l'emploi en collaboration avec les partenaires sociaux dans le cadre du **réseau EURES** de l'Union européenne. Les objectifs de ce réseau sont, aussi bien au niveau européen que transfrontalier, l'échange d'information sur le marché du travail portant aussi bien sur les conditions de vie et de travail que sur les offres et les demandes d'emploi.

Des efforts de promotion du réseau sont menés afin de parfaire la transparence des marchés du travail et de faciliter la mobilité des travailleurs.

A souligner aussi la mise en place progressive, dans la grande Région, d'un observatoire interrégional du marché de l'emploi créé à l'initiative du Comité économique et sociale de la Grande Région. Les missions de cet observatoire sont le suivi du marché du travail et l'analyse des besoins prévisionnels en matière de ressources humaines et de qualifications.

L'organisation de **mesures de reconversion et d'adaptation professionnelles** à l'intention des chômeurs sera intensifiée. Il s'agit de formations complémentaires initiées par le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, le Ministère du Travail et de l'Emploi et le service du placement

de l'Administration de l'Emploi en étroite collaboration avec des entreprises privées pour répondre aux besoins spécifiques des dernières en matière de recrutement de main-d'œuvre qualifiée. Les frais de formation sont entièrement à charge de l'Etat.

Face aux goulets d'étranglement sectoriels, il est proposé de mettre en place des **pools de demandeurs d'emploi** en vue de pallier à des vacances de postes. Les candidats suivent des modules de formation, dont le contenu a été défini par les responsables du personnel des entreprises du secteur. Les derniers suivent de très près les candidats et assument souvent eux-mêmes la tâche de formateurs. Des projets-pilote fonctionnant actuellement dans le secteur du commerce seront étendus aux secteurs de l'industrie et du bâtiment.

1.6. Discrimination/intégration

- **Emploi des personnes handicapées dans le milieu de travail ordinaire**

La loi du 22 décembre 2000 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2001 a été complétée par amendement budgétaire de façon à ce que l'Etat, les établissements publics et la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois sont autorisés à engager des personnes disposant de la qualité de travailleur handicapé conformément à la loi modifiée du 12 novembre 1991 à raison de 3200 hommes-heures/semaine.

Conformément à son engagement prévu dans le cadre du PAN, l'Etat assujetti à une obligation d'emploi de personnes handicapées, maintiendra son effort pour l'emploi de ces travailleurs dans les années à venir.

- **Actions d'information et de recrutement**

En matière de collaboration avec des employeurs potentiels, des efforts supplémentaires sont poursuivis par le service des travailleurs handicapés afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Il y a lieu de citer à titre d'exemple les réunions de concertation avec des associations actives dans ce domaine.

- **Accompagnement et assistance des personnes handicapées**

Dans le cadre des possibilités financières du Fonds social européen, le Ministère du Travail et de l'Emploi a retenu un tel projet introduit par le service des travailleurs handicapés. Il s'agit d'accentuer la politique préventive et active appropriée en matière d'emploi, tout en favorisant le maintien à l'emploi des salariés menacés de perdre leur travail en raison d'une inaptitude médicale.

En outre, suite au recensement des besoins spéciaux en matière de formation continue, le Service des travailleurs handicapés organisera, au cours de l'exercice 2001, en étroite collaboration avec l'Institut National d'Administration Publique (INAP) des cours de formation qui s'adressent aussi bien aux agents handicapés engagés auprès des différents services de l'Etat qu'aux chefs de service qui ont engagé des personnes handicapées à besoins spécifiques ou envisagent de le faire. au cours de l'exercice 2001.

- **Programme européen « PORTEE » - Centre européen de formation professionnelle pour jeunes handicapés de Bitbourg.**

Une demande de participation comme partenaire actif au projet pilote « Voies européennes pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées » demandé par le Deutsches Rotes Kreuz, Landesverband Rheinland-Pfalz dans le cadre du programme d'action communautaire en matière de formation professionnelle « Leonardo da Vinci II » a été introduite le 18 janvier 2001.

En ce qui concerne la **lutte contre l'exclusion** en général et l'intégration sur le marché du travail des catégories de personnes qui risquent d'être défavorisées, il est renvoyé au Plan d'action national contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

2. Esprit d'entreprise

2.1. Nouvelles mesures en matière d'amélioration de l'environnement des entreprises et notamment des PME/PMI et en matière de promotion de l'esprit d'entreprise

A. Simplifier les formalités et alléger les charges administratives

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

Par ailleurs, le Gouvernement procédera à une réforme du registre du commerce et il créera un plan comptable harmonisé ainsi qu'une centrale des bilans. Ces mesures ont pour finalité de mettre à la disposition des différents acteurs de l'économie luxembourgeoise des informations fiables sur la situation des entreprises. L'introduction d'un plan comptable harmonisé permettra aux entreprises d'automatiser l'établissement des réponses aux questionnaires des enquêtes statistiques, ce qui diminuera les charges administratives et augmentera en même temps la qualité des données statistiques. La création d'une centrale de bilans quant à elle permettra de réduire la taille des échantillons et d'éviter une augmentation de la fréquence des enquêtes.

Le projet de réforme de la législation ayant trait à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, tel que déposé par le Gouvernement, permettra d'adapter aux nouvelles technologies de l'information et de la communication les flux d'informations entre administrations, d'une part, et entre administrations et entreprises, d'autre part.

B. Endiguer efficacement la concurrence déloyale

Les mesures envisagées tourneront autour de cinq axes principaux:

- la lutte contre le travail clandestin;
- la lutte contre le dumping social;
- la réforme du régime des faillites;
- la réforme de la législation sur la concurrence déloyale et les pratiques commerciales;
- l'élimination des entraves rencontrées par les entreprises luxembourgeoises à l'étranger.

• Renforcement de la lutte contre le travail clandestin

Le travail clandestin nuit à l'activité des entreprises qui se conforment à la législation sociale et freine la création de nouveaux emplois.

Pour combattre effectivement ce phénomène nuisible, il est nécessaire de mettre l'accent à la fois sur les mesures à caractère préventif, en rendant le travail clandestin moins attrayant, et celles à caractère répressif, en renforçant le dispositif actuel des actions coup de poing.

En ce qui concerne les mesures à caractère préventif les pistes suivantes seront suivies:

- le Gouvernement maintiendra, dans toute la mesure du possible, les coûts et charges frappant les salaires à un niveau dissuadant du recours au travail non déclaré, ce qui constitue par ailleurs un atout majeur pour la compétitivité de nos entreprises;
- il renforcera les contrôles effectués par les agents des douanes et de la police grand-ducale et entourera ces mesures contre le travail clandestin d'une plus grande publicité.

- **Renforcement de la lutte contre le dumping social**

Un groupe de travail a pour mission d'assurer la coordination du dispositif en vue d'orienter les mesures de contrôle sur les chantiers, d'accompagner les administrations dans l'application des mesures prévues par la législation et d'évaluer les résultats des actions réalisées.

Il sera par ailleurs institué un cadre légal qui, par des sanctions efficaces, dissuade les entreprises d'enfreindre la législation fiscale, sociale et le droit du travail. A cet effet, la transposition de la directive «détachement» sera mise en œuvre dans les meilleurs délais.

- **Réforme du cadre législatif sur les faillites**

Le nombre croissant des faillites et leur effet négatif sur l'économie nationale avait conduit à la mise en place d'un comité interministériel chargé d'émettre, en association avec les milieux professionnels, un certain nombre de propositions en vue de réduire le nombre des faillites et de réprimer les faillites organisées. La mise en œuvre des mesures suivantes est prévue:

- dans tous les cas de faillite organisée, le recours plus systématique à la prononciation par les tribunaux de faillites personnelles avec interdiction d'exercer une activité indépendante personnellement ou sous le couvert d'une société de capitaux;
- la mise à disposition des moyens nécessaires à une gestion plus professionnelle et rapide des faillites prononcées par les tribunaux, notamment par une meilleure formation des curateurs et une indemnisation appropriée;
- la réalisation, dans le cadre d'une réforme du droit de la faillite et après la récente introduction de la clause de réserve de propriété, d'une étude sur le droit des privilèges par rapport au principe de la publicité en général;
- la mise en œuvre d'une politique de prévention de faillites: dans le contexte de la réforme du droit de la faillite il sera envisagé de modifier la procédure de la gestion contrôlée en y apportant une plus grande souplesse et en conférant un rôle plus actif au tribunal de commerce;
- dans cette même optique de prévention, il sera envisagé de lier l'accès aux financements publics à des exigences de formation ou à la soumission d'un business plan; de même, l'opportunité d'une augmentation du capital social minimum des sociétés de capitaux sera étudiée.
- Le Gouvernement est convaincu qu'une saine politique de la concurrence constitue le corollaire indispensable d'une politique efficace en faveur des PME/PMI. Combattre les distorsions de concurrence et les pratiques illicites constitue dès lors une priorité.

C. Maintenir un environnement fiscal favorable notamment à l'esprit d'entreprise

Le Gouvernement poursuivra sa politique fiscale menée depuis 1990 et continuera ses efforts en vue de créer un environnement fiscal incitant à l'investissement, favorisant l'autofinancement des entreprises et stimulant l'esprit d'entreprise.

La politique fiscale continuera à être un instrument essentiel de la consolidation et du renforcement de la compétitivité des entreprises luxembourgeoises et du Luxembourg en tant que site de développement d'activités existantes et de localisation d'activités nouvelles. A cet effet le Gouvernement propose avec effet au 1^{er} janvier 2002, après une analyse approfondie de l'assiette d'imposition, une réduction de la charge fiscale des entreprises de 37,45% à 30%.

La réforme fiscale répondra aux critères suivants:

- atténuer la ponction fiscale sur les entreprises, créatrices de richesse et d'emploi en réduisant la charge fiscale pesant sur les collectivités et en adaptant l'imposition des personnes physiques en agissant notamment sur l'abattement commercial sur le bénéfice provenant d'une activité commerciale, industrielle ou commerciale;
- la fiscalité continuera à favoriser la création d'entreprises et à soutenir la promotion de l'esprit d'entreprise;
- stimuler les investissements: pour rester compétitives, les entreprises doivent procéder à des investissements dans l'outil de production à intervalles réguliers. Afin d'assurer la pérennité des entreprises, il convient de continuer à favoriser les investissements, qu'il s'agisse d'investissements de remplacement ou d'extension, d'investissements immobiliers, mobiliers ou incorporels (brevets, formation).

D. Renforcer le soutien financier en faveur des entreprises

Le Gouvernement renforcera les instruments publics de soutien financier actuels et développera de nouveaux moyens afin de stimuler la création d'entreprises et l'expansion économique des entreprises existantes. Il mettra un accent particulier sur les aspects qualitatifs de la croissance et sur le caractère durable du développement économique, social et écologique.

• Adapter et moderniser les instruments publics de soutien financier

Le Gouvernement se déclare prêt à allonger la durée du crédit d'équipement pour les investissements immobiliers et à accélérer la prise de décision de la SNCI

• Améliorer l'accès aux fonds propres ou quasi fonds propres

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

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

Cet instrument, qu'il est envisagé de mettre en place auprès de la SNCI, viendra compléter les appuis substantiels à la création et à la reprise d'entreprises existantes dans le secteur des PME/PMI traditionnelles.

Cependant, l'accès aux capitaux ne doit pas être un automatisme ouvrant la porte à toutes formes d'aventure ou d'abus. Il sera donc soumis à des conditions de viabilité du projet, notamment la qualification professionnelle des créateurs ou repreneurs, la présentation d'un plan d'affaires ou l'adoption d'un système de "coaching".

E. Accompagner les efforts des entreprises en matière de formation

• Formation professionnelle continue

Evoquer la pérennisation d'un secteur et promouvoir la croissance durable, comme le fait le présent plan d'action, c'est raisonner en termes de qualité. Or, un facteur essentiel d'un développement qualitatif du secteur réside dans la formation, tant en ce qui concerne les futurs dirigeants d'entreprise que la main d'œuvre disponible sur le marché du travail.

Conscient de la nécessité de renforcer les initiatives en matière de formation, le Gouvernement engagera une politique active impliquant des mesures d'accompagnement et la mise en place d'une structure permanente.

En matière de soutien à la formation, le Gouvernement:

- encouragera l'apprentissage en tant que mode de formation;
- intensifiera les campagnes d'information à destination des élèves, des parents d'élèves et des enseignants, au sujet des besoins en qualification de notre économie, en particulier des secteurs à prédominance manuelle où il y existe actuellement un déficit d'apprentis, ainsi que sur les possibilités de carrière et l'alternative de s'établir comme indépendant;
- permettra aux jeunes une orientation suivant des principes pédagogiques clairs et transparents: une orientation scolaire réaliste tenant compte des capacités réelles des élèves et axée en premier lieu sur l'acquisition d'une formation professionnelle de base tout en étant ouverte aux autres voies de formation devrait contribuer à améliorer l'insertion sociale des jeunes et leur situation sur le marché de l'emploi;
- améliorera la formation initiale par une réforme de l'apprentissage: la formation initiale devrait permettre aux individus d'acquérir non seulement des connaissances fondamentales, mais aussi des

compétences humaines et sociales, qui sont nécessaires dans le monde du travail, ainsi que des compétences interculturelles y compris linguistiques;

- revalorisera et consolidera la valeur, la place et l'image de la formation menant au brevet de maîtrise, y compris la mise à disposition de moyens financiers pour le lancement de campagnes de sensibilisation en vue de promouvoir les avantages et les atouts du brevet de maîtrise à la fois pour l'économie et la société, pour les entreprises et pour les candidats potentiels;
- promouvra la formation continue tout au long de la vie pour les chefs d'entreprises et leurs salariés;
- assurera la place des PME/PMI dans les dispositifs d'aide en matière d'investissements dans la formation professionnelle continue, à savoir la loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue et adaptera le dispositif législatif d'une façon continue;
- intégrera les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) à tous les niveaux de la formation professionnelle, en vue d'évoluer vers une véritable société des connaissances et encouragera l'acquisition de matériel informatique au niveau de l'entreprise;
- soutiendra la mise en place d'une offre de formation de type supérieur et/ou de troisième cycle en matière de «création et gestion d'entreprise».

• **Statut du Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC)**

Le CNFPC sera transformé en un établissement public géré d'après le droit privé. Ce statut permettra au CNFPC de mieux s'adapter aux besoins effectifs des entreprises et salariés et d'être plus flexible dans son offre de formation professionnelle continue.

F. Garantir une législation du travail et des charges sociales favorables à la croissance et à l'emploi

Les PME/PMI ont démontré dans le passé leur capacité en matière de création d'emplois. Le maintien de cette dynamique nécessite une adaptation constante des conditions légales afin de permettre aux entreprises d'être compétitives. Dans ce contexte, le droit du travail et la politique salariale constituent des éléments déterminants. Le droit du travail ne fera pas l'objet d'une réorientation fondamentale. Il continuera à protéger ceux qui travaillent tout en ne pénalisant pas inutilement ceux qui créent des emplois. Toutes les mesures en relation avec le droit devront être «compatibles PME/PMI». La politique poursuivie par le Gouvernement aura pour objectif de:

- prendre en considération les contraintes spécifiques des PME/PMI lors de l'introduction de nouvelles règles;
- compte tenu de l'évolution jurisprudentielle en matière de droit du travail, et plus spécialement en ce qui concerne la protection contre le licenciement, permettre l'application de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail conformément aux intentions initiales du législateur;
- envisager de créer un cadre légal pour le dialogue social conformément aux Traités de l'Union européenne en définissant les domaines réservés aux partenaires sociaux permettant de légaliser les accords ainsi obtenus;
- essayer de clarifier et de rendre plus compréhensibles les textes législatifs et réglementaires en matière de sécurité et de santé, et partant l'ensemble des règles et normes dans ce domaine;
- favoriser la médiation pour les litiges en droit du travail afin de limiter le nombre d'affaires portées devant les juridictions du travail et d'encourager le règlement non contentieux des litiges dans cette matière (p.ex. dans le cadre de la réforme de l'Inspection du Travail et des Mines).

G. Adapter les instruments en matière de nouvelles technologies et de l'innovation aux besoins des PME/PMI

En plus des autres axes visant également l'amélioration de la compétitivité, l'adaptation aux nouvelles technologies et l'innovation sont des facteurs de compétitivité essentiels pour les entreprises. Dans cette optique le Gouvernement envisage les initiatives suivantes:

- les différents instruments de promotion seront adaptés aux besoins des PME/PMI en relation avec la notion d'innovation;

- les services des centres de recherche publics tiendront compte des besoins des entreprises en réalisant des projets communs avec ces dernières et en renforçant leur collaboration;
- des parcs de technologie et des pépinières d'entreprises seront installés dans différentes régions du pays.

H. Mesures en matière d'implantation notamment des PME/PMI

Les entreprises rencontrent de plus en plus souvent des problèmes de disponibilité de terrains ou locaux à des prix abordables lors de leur création, de leur agrandissement ou de leur transfert.

Ceci devient d'autant plus urgent que les populations des villes et agglomérations ont une attitude de moins en moins positive face aux activités économiques. De nombreuses branches sont ainsi forcées de quitter les zones d'habitation pour s'installer dans des zones d'activités. Certaines activités dépendent toutefois de la proximité directe par rapport au client. Par ailleurs, la décentralisation de l'implantation des entreprises et la création de services de proximité, en ce qu'ils évitent un accroissement des déplacements et une augmentation du transport individuel, s'inscrivent pleinement dans une logique de développement durable.

Afin de concilier l'impératif du maintien d'une qualité de vie maximale dans nos agglomérations avec les besoins vitaux des entreprises, les mesures concrètes suivantes s'imposent:

- aménager des zones d'activités destinées à accueillir des PME/PMI

Le pays dispose de terrains dans des zones d'activités à caractère national ou régional attendant l'implantation éventuelle d'activités industrielles. Certaines ou partie de ces zones peuvent être requalifiées afin de pouvoir accueillir des PME/PMI.

- permettre d'implanter de PME/PMI sur les friches industrielles

Un objectif de la ré-affectation des friches industrielles dans le sud du pays doit être l'implantation de PME/PMI. En outre, l'aménagement de certaines zones appelées à accueillir des habitations privées se fera de façon à permettre l'implantation d'activités économiques de proximité.

I. Promouvoir l'esprit d'entreprise au Luxembourg

Dans le cadre du développement des activités économiques endogènes, le Gouvernement a engagé des travaux ayant trait à trois volets:

- la promotion de l'esprit d'entreprise auprès des jeunes élèves et étudiants et de la population en général;
- la promotion de l'offre de services aux innovateurs et aux créateurs d'entreprises;
- la création d'infrastructures d'accueil pour des activités nouvelles et des entreprises en phase de démarrage.

Dans le cadre de la "Caravane de l'an 2000" le sujet "esprit d'entreprise" a pris une place de premier rang. Dans le contexte du premier volet, il est prévu d'élaborer un modèle de formation des formateurs en matière de promotion de l'esprit d'entreprise auprès des élèves et étudiants.

Par ailleurs, le Gouvernement soutiendra des initiatives telles que la "Journée Découverte Entreprises" afin de sensibiliser la population en général à l'esprit d'entreprise, ainsi que la "Business Initiative asbl" qui vise à primer, dans le contexte du deuxième volet, des idées innovantes et des plans d'affaires tout en offrant aux participants un encadrement par des "coaches" provenant des différents milieux professionnels et de conseil pour concrétiser leurs projets d'entreprise sous les meilleures conditions. A relever également le caractère interrégional de ce concours qui est ouvert à des propositions venant du Luxembourg, de la Wallonie, de la Sarre et de Rhénanie Palatinat.

Parallèlement le Gouvernement réalisera dans le cadre de la présidence luxembourgeoise de la Grande Région les deux activités suivantes:

- **Etude commandée par le Gouvernement: Dynamiser l'économie de la Grande Région par une politique concertée en faveur des entrepreneurs et de l'esprit d'entreprendre au sein des PME**

L'objectif de cette étude, réalisée par un cabinet de conseil externe, est de formuler une stratégie et un programme de mesures afin de dynamiser l'économie de la Grande Région par une politique concertée en faveur des entrepreneurs et de l'esprit d'entreprendre au sein des PME/PMI. A l'issue de l'étude, un rapport sera présenté traitant des sujets suivants:

- Les dix commandements d'une "Stratégie pour dynamiser la Grande Région – au travers des PME/PMI et des Entrepreneurs";
- le contexte macro-économique des PME/PMI dans la Grande Région;
- le recensement des principales initiatives régionales et identification des "meilleures pratiques régionales" à partager;
- l'esprit d'entreprendre dans la Grande Région;
- une "Vision Entrepreneur et PME/PMI pour la Grande Région".

- **Forum "Entrepreneuriat dans la Grande Région"**

Le Gouvernement organisera dans le cadre de la présidence luxembourgeoise de la Grande Région aussi un forum ayant pour objet "La promotion de la Culture Entrepreneuriale et d'une Politique des PME/PMI concertée dans la Grande Région".

Les objectifs du colloque peuvent être résumés comme suit:

- forum de rencontre des PME/PMI;
- proposer des recommandations au Sommet Grande Région;
- impliquer toutes les forces vives de la Grande Région;
- créer un impact auprès du grand public et des entreprises de la Grande Région;

et portent notamment sur les thèmes principaux suivants:

- promotion de l'esprit d'entreprise;
- création et reprise d'entreprise;
- simplification administrative et amélioration de l'environnement des PME/PMI;
- ouverture des frontières.

2.2. Secteur des services

L'ouverture à une économie fondée sur les technologies de l'information est un puissant facteur de croissance, de compétitivité et de création d'emplois. Ceci est particulièrement vrai pour le Luxembourg, dont l'économie est pour la majeure partie basée sur le secteur tertiaire.

Le plan d'action eLuxembourg adopté par le Gouvernement en 2000 vise à mettre en place les fondements d'une société de l'information pour tous et lance une véritable offensive dans le domaine des nouvelles technologies.

Grâce à une anticipation des enjeux que présentent les nouvelles technologies, l'économie nationale et le secteur financier en particulier ont créé une forte demande de main-d'œuvre qualifiée notamment dans le maniement de ces technologies. C'est pourquoi, le développement des filières scolaires axées sur les technologies de la communication sera désormais inscrit parmi les priorités de l'éducation nationale. En attendant, le réservoir frontalier de main-d'œuvre qui, jusqu'ici arrivait à fournir une solution partielle au problème, risque de montrer ses limites.

L'objectif du Gouvernement est de développer rapidement les centres de formation aux nouvelles technologies et de mettre en place des formations spécialisées de haut niveau, le cas échéant en coopération avec des établissements étrangers.

Le plan d'action eLuxembourg vise également à déclencher et à soutenir des initiatives ayant pour objet de valoriser des synergies dans le domaine des nouvelles technologies de la Grande région. La dimension

transfrontalière de eEurope est en effet un des éléments clés de ce programme et le Luxembourg est bien placé pour jouer un rôle moteur dans la mise en place de structures et d'initiatives visant à positionner la région Saar-Lor-Lux comme un pôle de compétences en technologies de communication.

2.3. Action régionale et locale pour l'emploi

Les mesures définies par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan national d'action en faveur de l'emploi 1998 ont permis, avec l'accord des partenaires sociaux, le développement d'initiatives existantes et la création de nouvelles initiatives en faveur de l'emploi qui constituent un des piliers de la démarche luxembourgeoise en matière de politique active de lutte contre le chômage.

Entre-temps, les expériences réalisées tout comme l'essor énorme qu'ont connu ces initiatives ont démontré la nécessité de définition d'un cadre réglementaire ou légal conférant un statut uniforme aux actions réalisées sur le terrain tout comme aux structures mises en place dans le cadre de l'économie solidaire.

L'évolution des différentes initiatives démontre – au stade actuel – l'existence de structures combinant des vocations différentes, dont :

- les structures de transition vers le marché concurrentiel ;
- les structures définitives œuvrant comme entreprise sur le marché concurrentiel ;
- les structures définitives œuvrant comme entreprise sur le marché non concurrentiel.

Il y a lieu de consolider ces structures et de les orienter et imbriquer dans le cadre de la politique définie par le gouvernement en matière de lutte active contre le chômage.

- **Les structures de transition vers le marché concurrentiel.**

Il s'agirait de l'outil de travail par excellence tendant à prendre en charge différentes catégories de demandeurs d'emplois, afin de les rendre plus apte à (ré) - intégrer le marché libre du travail et ceci tant au niveau des compétences sociales qu'à celui des compétences professionnelles ou afin de les réintégrer après une période d'absence plus ou moins longue notamment pour raisons de santé.

Le principe des différentes mesures pourrait passer par des étapes successives reprenant l'inscription à l'Administration de l'Emploi (ADEM), la possibilité de prise en charge dans une structure de transition vers le marché de l'emploi, signature d'un contrat de mise à niveau avec le concerné, bilan d'insertion professionnelle au début de la mesure, établissement d'un plan de formation individuel, recherche active par les structures de transition et par le concerné d'entreprises disposant de postes vacants en étroite collaboration avec les services de placement de l'ADEM, établissement d'un bilan de compétences et certification des compétences à la fin de la mesure au moment de la transition, tutorat tout au long de la mesure assurant le suivi du concerné, guidance vers un poste de travail en milieu ouvert moyennant stage d'insertion auprès d'entreprises du marché concurrentiel ou, si l'intégration s'avérait pas ou pas encore possible, dans une structure définitive de l'économie solidaire.

Ces structures devraient également assurer un suivi ex post sur le lieu de travail définitif en milieu ouvert afin de stabiliser la relation de travail qui vient d'être créée.

- **Les structures définitives œuvrant comme entreprise sur le marché concurrentiel**

Conformément à la définition d'un projet de recherche de chercheurs des 15 pays de l'Union européenne, « l'émergence des entreprises sociales en Europe » (EMES), ces structures qui sont donc en concurrence avec les entreprises du marché devraient avoir :

- une activité continue de production de biens ou de services,
- un degré élevé d'autonomie décisionnel au niveau de l'entreprise,
- un niveau significatif de prise de risque économique,
- un niveau minimum d'emploi rémunéré.

A cette énumération il y aurait lieu d'ajouter une politique des prix identique à celle des autres entreprises intervenant dans les mêmes secteurs d'activité.

En raison de l'obligation sociale de l'Etat à l'égard de la population prise en charge par les entreprises sociales, on pourrait prévoir dans le cadre de la législation sur les marchés publics tant étatiques que communaux, une quote-part budgétaire réservée à ces entreprises dans le respect cependant d'une définition claire des travaux pouvant tomber sous le champ d'application de cette mesure.

- **Les structures définitives œuvrant comme entreprise sur le marché non concurrentiel**

Il s'agirait d'entreprises sociales n'intervenant pas sur le marché concurrentiel, c'est-à-dire travaillant soit dans des secteurs délaissés par l'économie traditionnelle (projets environnementaux, forestiers, marchés délaissés en raison de l'intensité de la main d'œuvre) soit dans les emplois de proximité.

On pourrait favoriser la création d'entreprises sociales de proximité (nettoyage de voitures, service achats pour personnes âgées, gardiennage d'enfants, aide à domicile, appui scolaire, animation, loisirs, sport, tourisme ...) pouvant avoir le cas échéant un potentiel élevé d'autofinancement.

On pourrait offrir ces services sur un niveau local, régional ou sectoriel à l'image des Centres d'Initiatives et de Gestion.

- **Les structures locales pour l'emploi**

Le Ministère de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse a été chargé dans le cadre du PAN de la mise en place et du fonctionnement de projets-pilotes de structures locales pour l'emploi destinés à soutenir la création de nouveaux emplois de proximité et d'exploiter pour ce faire au maximum la proximité des instances communales qui connaissent tant les chômeurs eux-mêmes, les collaborateurs potentiels pour la mise en place d'un marché de l'emploi local ainsi que les besoins de proximité qui s'expriment de la façon la plus simple et la plus directe au niveau le plus proche.

Une des principales finalités des projets-pilotes est la création de structures de type durable en transformant des besoins réels existant actuellement en notre société en postes de travail effectifs.

L'Etat joue essentiellement le rôle d'initiateur et participe, pour une large part au financement des projets. Il a par ailleurs, la mission de contrôler l'efficacité et la bonne gestion financière des projets.

La conception de telles structures de type durable nécessite une analyse détaillée de l'environnement local et la commune doit jouer un rôle essentiel dans la réalisation des projets-pilotes.

Dans une première étape, il convient d'analyser les besoins sur le terrain par une enquête auprès de la population. Cette étude devra tenir compte de l'offre existante, des possibilités de développement futur des services déjà offerts et de la volonté de la population de contribuer au financement des nouvelles structures.

Cette analyse des structures et des besoins pourra se faire, soit par un bureau d'expertise multidisciplinaire spécialisé, soit par une personne engagée à cette fin auprès des communes, soit par les départements ministériels concernés en collaboration avec les communes et les services déjà actifs sur le terrain.

A cet effet, un devis a été remis par un bureau spécialisé en matière de planification de structures sociales. Un cahier de charge relatif à une telle étude est sur le point d'être terminé.

Notons que des réunions ont eu lieu avec différents départements ministériels, à savoir Intérieur, Promotion féminine et Travail en vue de la réalisation de tels projets.

2.4. Réformes fiscales en faveur de l'emploi et de la formation

Les mesures fiscales inscrites dans la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998 (PAN) et les dispositions fiscales d'accompagnement agissent, au niveau de l'imposition par voie d'assiette, donc avec un certain décalage dans le temps. Rappelons que la déclaration d'impôt sur le revenu est remise au bureau d'imposition au cours de l'année qui suit l'année d'imposition.

S'il est difficile de juger dès à présent de l'efficacité des dispositions fiscales, on peut néanmoins retenir à ce stade qu'au niveau des entreprises les allègements ont été accueillis favorablement.

- Ainsi, la possibilité de diminuer le total des revenus nets du montant des intérêts d'une dette contractée à des fins de financement d'une soule à verser aux cohéritiers, facilite la transmission des entreprises des exploitants à leurs enfants. Cette mesure agit de façon très ponctuelle dans quelques rares cas, mais son impact financier est important pour les contribuables concernés.
- Au niveau des sociétés de capitaux de type familial réalisant un bénéfice faible ou moyen, la déduction des salaires des associés-gérants (associés occupés dans l'entreprise et ayant une participation de plus de 25%) de la base imposable servant au calcul de l'impôt commercial communal, conduit à un net allègement de la charge fiscale.
- Les dispositions de deux règlements grand-ducaux du 23 décembre 1998, applicables à partir de l'année d'imposition 1999, rangent parmi les mesures d'accompagnement du PAN et ont pour objet d'améliorer l'environnement fiscal des créateurs d'entreprises et d'emplois. Aussi l'un des règlements précités a sensiblement augmenté le montant maximal des dotations allouées - en franchise d'impôts - à un fonds spécial pour paiement des indemnités dues en vertu de la législation du travail en cas de cessation de l'entreprise ou de l'exploitation par suite de vieillesse, de maladie, d'invalidité ou de décès de l'exploitant. L'autre règlement a relevé le plafond annuel des primes et cotisations déductibles pour les assurances prévoyant, en cas de maladie ou d'accident, l'octroi d'une indemnité journalière aux indépendants. La plupart des contribuables concernés ont profité des relèvements des maxima déductibles pour augmenter leurs dotations et cotisations.
- En ce qui concerne les autres mesures fiscales d'accompagnement, retenons également la bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs, qui est accordée à toute entreprise, exploitant ou indépendant qui embauche un demandeur d'emploi, actuellement sans emploi et inscrit depuis au moins trois mois auprès de l'administration de l'emploi. Depuis 1999 où la loi PAN a accordé une certaine publicité à la mesure, le nombre de demandes introduites pour obtenir la bonification d'embauchage est en nette progression.
- Signalons également que la loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue, a organisé l'accès collectif des salariés à la formation professionnelle continue, c'est-à-dire lorsqu'il s'agit d'une formation mise en place par leurs entreprises. Cette loi prévoit soit une aide directe, qui consiste dans une participation financière de l'Etat au coût de l'investissement dans la formation professionnelle continue de l'entreprise et réalisé au cours de l'exercice d'exploitation, soit une bonification d'impôt pour les contribuables qui ont exposé des dépenses dans la formation professionnelle continue et qui n'ont pas opté pour une aide directe. Pour l'aide directe le déchet fiscal pour l'année d'imposition 2000 est de l'ordre de 500 millions de LUF.
- La réforme des dispositions tarifaires par la loi du 22 décembre 2000 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2001 a sensiblement baissé la charge de l'impôt sur le revenu pour tout contribuable y soumis. L'impôt ayant perdu son aspect confiscatoire (taux marginal max. 42 %), l'attrait pour le contribuable d'augmenter son revenu disponible devrait à brève échéance encourager les personnes à accepter, voire à demander, un emploi. Un retentissement positif sur l'activité indépendante devrait également se faire sentir.
- Le relèvement de la tranche exonérée du tarif de l'impôt sur le revenu de 270.000 à 390.000 LUF dans la classe d'impôt 1 et de 540.000 à 780.000 LUF dans les classes d'impôt 1a et 2, contribue dans une large mesure à défiscaliser les bas revenus. Le tarif s'appliquant au revenu imposable ajusté, il s'agit de tenir compte dans le chef des salariés des abattements et déductions qui font que pour un salaire – montant semi-net – inférieur à 471.000 LUF par an d'une personne rangée dans la classe 1, aucune retenue d'impôt n'est à opérer.
- Au niveau du congé parental, la mise en évidence de l'attrait fiscal s'impose. Non seulement l'allocation pour ce congé est exonérée de l'impôt sur le revenu, mais l'octroi d'un congé parental fait de façon générale baisser sensiblement la cote d'impôt dû. En effet, l'impôt étant calculé sur le revenu imposable annuel, la substitution du revenu imposable de 6 ou 12 mois par une allocation pour congé parental exonérée, entraîne

automatiquement l'application du barème annuel à un revenu qui se rapporte à quelques mois seulement. Vu la progressivité du tarif de l'impôt sur le revenu, l'impôt qui ne touche qu'une partie du revenu annuel, diminue plus que proportionnellement par rapport à l'impôt qui correspond au revenu réalisé pendant une année où le père/la mère a exercé une activité professionnelle pendant toute l'année.

- Pour l'exercice 2002, une deuxième phase de réduction de l'impôt est envisagée, conduisant à une réduction supplémentaire des taux des différentes tranches de revenu de 4 points de pour cent, ramenant ainsi le taux d'entrée de l'impôt à 10% et le taux d'accroissement maximal à 38%, sous réserve d'autres considérations d'ajustement et après une analyse approfondie des forfaits et abattements fiscaux.

3. Adaptabilité

3.1. Modernisation de l'organisation du travail

En 2000, les travaux de préparation du PAN au sein du Comité de coordination tripartite ont été suspendus en raison de problèmes d'interprétation de diverses dispositions du Plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 et de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN 1998. Ces problèmes d'interprétation concernaient avant tout le domaine de l'organisation du travail.

En date du 9 novembre 2000, les conclusions d'un groupe de travail tripartite restreint, et présidé par le Ministre du Travail et de l'Emploi, ont été soumises aux membres du Comité de coordination tripartite, qui les ont adoptées à l'unanimité.

La majorité de ces conclusions, ayant pour but de clarifier et de préciser le texte même de certaines dispositions légales, nécessitent, à cette fin, une **modification de la législation en vigueur** sur la durée de travail des ouvriers respectivement des employés privés.

Dans ce contexte, un projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 5 février 2001.

Il tend notamment à

- préciser le contenu du plan d'organisation du travail de droit commun
- introduire une définition de l'organisation mobile du travail et de ses modalités d'application
- définir la notion "d'événements imprévisibles" et mettre en place une procédure en cas de litige
- préciser la procédure d'obtention d'une autorisation ministérielle pour répartir la durée de travail sur une période de référence plus longue que celle de droit commun
- modifier les dispositions légales concernant la pause journalière obligatoire.

Depuis la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN 1998, les partenaires sociaux sont tenus d'inclure dans toute convention collective négociée depuis lors les dispositions consignées le résultat des **négociations collectives** qui devront obligatoirement porter notamment sur l'organisation du travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises plus productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité. Les négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux auront, dans les semaines à venir, un échange de vues au niveau national sur la législation concernant le travail volontaire à temps partiel et sur le télétravail.

L'observatoire des relations professionnelles et de l'emploi se chargera d'une **évaluation quantitative et qualitative des dispositions de conventions collectives** conclues depuis le 1^{er} mars 1999 en vue de disposer des informations nécessaires au plus tard en juillet 2003, date à laquelle sera examiné notamment l'effet sur l'emploi de la législation en question.

3.2. Apprentissage tout au long de la vie

- **Education et formation tout au long de la vie**

Le dispositif permettant de mettre en œuvre un concept de formation tout au long de la vie au Luxembourg comprend les lois sur la formation professionnelle continue, sur l'apprentissage des adultes, sur l'éducation des adultes et le congé d'éducation ainsi que les institutions de l'Etat des partenaires sociaux et les entreprises, qui dispensent des formations.

L'élaboration d'un concept cohérent de l'éducation et la formation tout au long de la vie au Luxembourg comporte les mesures suivantes :

1. l'analyse des activités et de l'évolution des effectifs de l'ensemble des instruments existants
2. l'organisation d'une campagne d'information et de sensibilisation au sujet de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.
3. la mise en place d'une banque de données commune, reprenant des informations plus détaillées (sexe, statut, âge...) au sujet des personnes qui participent à l'éducation et la formation tout au long de la vie.
4. le renforcement du personnel des services du MENFPS, responsables pour l'éducation et la formation des adultes.
5. de poursuivre la promotion de l'apprentissage des adultes et de définir les modalités pour l'obtention du diplôme de technicien et du certificat de fin d'études secondaires techniques dans le régime de la formation des adultes.

Un an après la mise en œuvre de la loi-cadre sur la formation professionnelle continue, une première évaluation de l'impact de cette loi sur l'emploi sera initiée. Des indications des plans et projets de formation introduits par les entreprises, il ressort qu'en 2000, 178 entreprises étaient concernées par la loi, 88.079 salariés ont participé aux formations (un salarié peut participer à plusieurs formations) et le nombre d'heures de formation était de 2.052.150. (Les deux dernières données concernent les cas où l'éligibilité et la mise en œuvre des plans et projets étaient validées et réalisées à 100%).

- **Accès individuel à la formation**

Un enjeu important est l'amélioration de l'accès individuel du citoyen à la formation continue, à l'éducation des adultes et à la formation économique et sociale du citoyen.

Les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives au plan national ont convenu d'émettre un avis commun sur l'amélioration de l'accès individuel des salariés à la formation continue, à l'éducation des adultes et à la formation économique et sociale. Cet avis portera plus particulièrement sur le congé-formation ou le congé-éducation et ses conditions d'utilisation.

En considération des mesures prises en faveur des entreprises, il y a lieu de prévoir également des mesures fiscales ou des subventions pour les personnes qui investissent dans leur formation pendant leur vie active.

- **Développement de l'e-learning pour l'ensemble des citoyens**

Dans le cadre du plan d'action national en faveur de l'emploi de l'accord tripartite en 1998, un programme spécial pluriannuel d'équipement en matériel informatique a été décidé en vue de l'incitation aux technologies de l'information de tous les élèves de l'enseignement postprimaire.

Au début de l'année scolaire 2000/2001, le parc des ordinateurs à usage pédagogique dans les établissements du postprimaire s'élève à environ 3000 unités, ce qui représente un rapport élève/ordinateur de 9 environ et une moyenne de 136 ordinateurs par école.

Actuellement, au postprimaire, tous les ordinateurs des salles d'informatique sont mis en réseau et connectés à INTERNET.

En 1999, le projet « permis informatique » pour les élèves âgés de 13 ans a été lancé. A l'enseignement secondaire technique un programme d'initiation aux nouvelles technologies a été introduit dans les 3 années du cycle inférieur.

Le ministère s'est doté d'une structure permettant une analyse à intervalles réguliers des formations professionnelles, notamment des formations à haute technicité, en vue de les adapter aux besoins des entreprises, plus particulièrement dans le domaine des TIC.

Le Service de la Formation des Adultes organise, soit directement, soit en coopération avec les administrations communales et les a.s.b.l., des cours d'initiation et d'approfondissement en informatique et téléinformatique. Ces cours ont connu une forte progression lors des 3 dernières années (> 50% d'inscriptions supplémentaires par année).

Pour l'année 2001, il est proposé la mise en œuvre du projet « mySchool.lu - Un portail pour l'Education ». Ce projet permet de créer au niveau national un outil de communication performant permettant de toucher toute la communauté scolaire (élèves, enseignants, classes, groupes de travail, commissions, administration, ministère, etc...) et de promouvoir davantage l'usage des TIC comme moyen didactique dans toutes les branches de l'enseignement. Une cellule de veille pédagogique et technologique pourrait fournir des informations sur les nouvelles méthodes employées dans le secteur des TIC à l'école et contribuer ainsi à la formation permanente des enseignants.

Le projet FranTic, a pour objectif l'intégration des TIC dans l'enseignement du français. Une extension de ce programme démarrera avec un projet pilote d'intégration du volet « Internet » dans l'enseignement de l'allemand.

Dans le cadre de projets pilotes et de projets de réforme de contenus pédagogiques il est prévu d'intégrer de façon significative l'utilisation des TIC dans les curriculums ainsi que d'amener le personnel enseignant à utiliser de façon intensive les TIC dans le cadre de leur pratique pédagogique.

Dans le cadre de « e-Luxembourg », les projets phares suivants ont été introduits et seront implémentés à partir de l'année 2001 :

- cartable électronique : mise à disposition d'un ordinateur portable pour chaque enseignant et élève d'un lycée pilote; évaluation du projet et extension sur d'autres lycées à partir de 2002 ;
 - communauté virtuelle d'apprentissage : création d'une plateforme d'échanges d'informations et de bonnes pratiques pour enseignants sur Internet ;
 - « e-learning » : mise en place d'activités d'auto-apprentissage sur Internet ainsi que de programmes de formations ouvertes et à distance ;
 - création de centres de ressources : locaux accessibles à tout public intéressé avec encadrement pédagogique.
- **Apport des partenaires sociaux**

Au cours de la réunion du Comité de coordination tripartite du 11 avril 2001, les partenaires sociaux se sont engagés à poursuivre leurs discussions actuellement en cours concernant le régime et l'accès à la formation professionnelle continue.

3.3. Législation en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail

Etant donné que le gouvernement est en train de finaliser un avant-projet de loi portant réorganisation de l'Inspection du Travail et des Mines, organe compétent en matière de contrôle de l'application de la législation en matière de santé et de sécurité au travail, cet aspect sera exposé en détail dans le plan d'action national 2002.

4. Egalité des chances

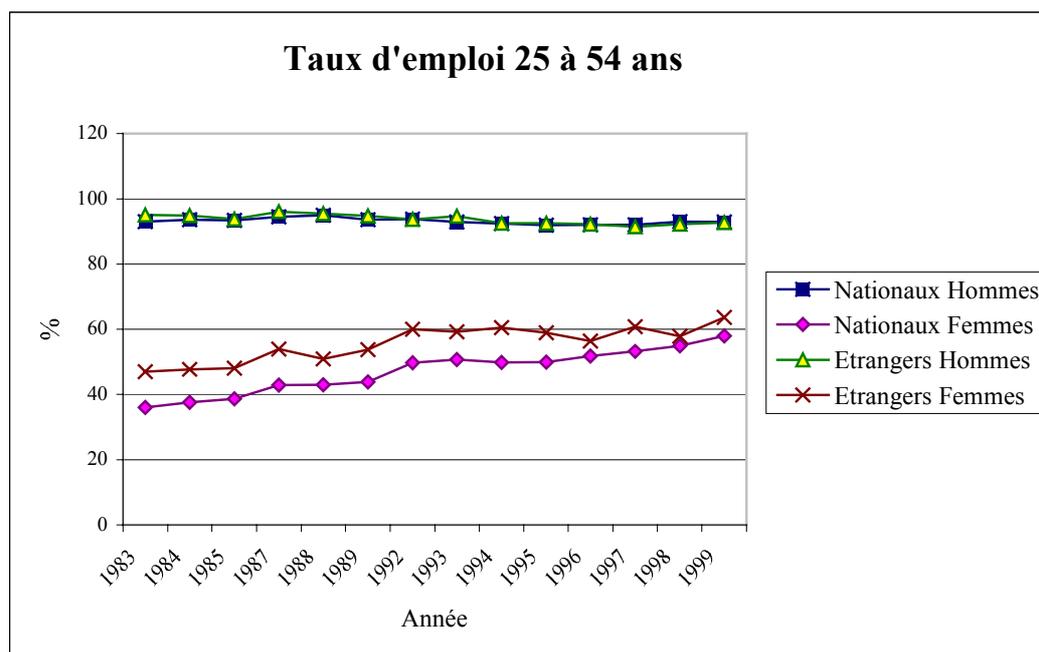
L'évolution du taux d'emploi montre un accroissement net de la participation des femmes sur le marché de l'emploi luxembourgeois.

Taux d'emploi d'après les Enquêtes sur les forces de travail (20-64 ans)

	Total	Femmes	Hommes	Emploi national	Pop. 15-64	Taux d'emploi
			en %		1000 personnes	en %
1996	63.2	46.4	79.6	174.1	279.7	62.3
1997	64.2	48.6	79.5	176.5	282.6	62.5
1998	64.6	48.9	80.0	179.6	285.6	62.9
1999	66.0	52.1	79.7	183.7	289.1	63.5
2000	66,3	52.5	80.1	188.1	291.0	64.6

Source STATEC³

Si le taux d'emploi de la population jeune (tranches d'âge 15-19 et 20-24) a considérablement baissé du fait notamment d'une prolongation du temps des études, le taux d'emploi chez les étrangers et étrangères reste plus élevé et l'écart entre femmes luxembourgeoises et étrangères s'est davantage creusé⁴d'après les dernières analyses chiffrées.



Pour ce qui est de la population active après 50 ans, le taux des femmes luxembourgeoises et étrangères a constamment augmenté depuis 1983, ce qui s'explique par une évolution du mode de vie et un changement de mentalité. Chez la population active plus âgée, on observe encore la prédominance du partage des rôles traditionnels avec majoritairement des femmes au foyer. Le taux d'emploi de 55 à 59 ans n'est que d'environ 20% pour les femmes contre plus de 50% pour les hommes. Dans le groupe d'âge 50-64 ans, les raisons de l'inactivité chez les femmes sont le plus souvent déclarées comme étant les responsabilités familiales.

³ STATEC, Note de conjoncture 4/2000

⁴ STATEC, Statistiques sociales, Participation à la vie économique 1983-2000, mars 2001

L'accroissement du niveau de l'emploi chez les femmes est enregistré dans la tranche d'âge 25-54 ans. Le taux d'emploi a augmenté depuis 1983 chez les femmes luxembourgeoises : d'un peu plus de 35% à près de 60% en 1999 et chez les femmes étrangères: d'environ 40% à un peu plus de 60%⁵.

Le taux de chômage au Luxembourg est de 2,4% en 1999 contre 9,4% dans l'ensemble de l'Union Européenne. Le taux de chômage féminin est supérieur à celui des hommes: 3,3% contre 1,8%.

Le taux d'inactivité élevé des femmes peut être rapproché de leur situation familiale et des responsabilités qu'elles assument au sein de leur foyer.

4.1. Intégration de la dimension d'égalité entre les hommes et les femmes

L'approche de mainstreaming consiste à faire appliquer le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans toutes les politiques et à tous les niveaux de la vie sociale. Le cadre légal pour mettre en œuvre une telle approche transversale a été créé par le PAN de 1998 et réaffirmée par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN en faveur de l'emploi 1998. En vue de promouvoir l'emploi féminin et de lutter contre les discriminations horizontales et verticales auxquelles sont confrontées les femmes actives, ainsi que celles désirant réintégrer le marché de l'emploi, le PAN a prévu un ensemble de lois dont différentes dispositions contribuent au renforcement d'autres mesures déjà engagées.

L'approche du mainstreaming et l'interaction entre les différentes lois relatives à l'égalité entre femmes et hommes est décrite en détail dans le document: L'emploi des femmes au Luxembourg - Mesures réalisées et défis futurs - Avril 2000 (en annexe)

La dimension du genre est respectée dans la plupart des mesures. Les statistiques sur la participation aux cours de formation sont ventilées par sexe et les changements des mesures ou les nouvelles mesures proposées tiennent compte du mainstreaming de l'égalité des femmes et des hommes.

Le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle et des Sports intégrera la perspective du genre dans l'ensemble des mesures d'éducation, d'orientation et de formation.

L'aspect du genre est inhérent au sujet des études proposées concernant la sécurité sociale, l'impact du congé parental, la situation des femmes sur le marché de l'emploi.

4.2. Ecarts entre les hommes et les femmes

- Au niveau de la **diversification des choix scolaires et des choix professionnels** des jeunes femmes, le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports mettra un accent particulier sur l'intégration de la perspective du genre dans les campagnes de promotion de l'apprentissage, dans le nouveau concept d'orientation (« d'éducation aux choix ») ainsi que dans les activités dans le domaine des technologies d'information et de communication.

- **Actions positives dans les entreprises du secteur privé**

Au cours de l'année 2000, des actions positives ont été entamées dans 9 entreprises du secteur privé. Les actions sont décrites dans le document: L'emploi des femmes au Luxembourg - Mesures réalisées et défis futurs - Avril 2000 (en annexe)

En collaboration avec la Chambre des Métiers et la Chambre de Commerce, le Ministère de la Promotion Féminine a organisé des séances d'information avec présentation de bonnes pratiques.

Les **actions positives** sont l'outil par excellence pour réunir les salarié-e-s, les représentant-e-s des syndicats et le patronat dans le contexte d'un changement de culture en entreprise vers le respect du principe de l'égalité des femmes et des hommes. Vu le contexte économique favorable à l'organisation d'actions

⁵ STATEC, Statistiques sociales, Participation à la vie économique 1983-2000, mars 2001

positives, l'investissement devrait être amplifié. Pour accentuer la campagne de mise en œuvre d'actions positives, le budget et le personnel du Ministère de la Promotion Féminine seront augmentés.

Les Chambres patronales sont d'accord pour mener une action positive en faveur de l'engagement de femmes en congé pour remplacer temporairement des congés de loisir, parentaux et de maladie.

Une étude de faisabilité sur l'introduction d'un système d'individualisation en matière de sécurité sociale est prévue.

Il est proposé de développer au Luxembourg un programme d'action avec échange d'expériences et de bonnes pratiques comportant des séances d'information et de formation portant sur l'analyse des inégalités à l'origine des **écarts de salaire**, combiné avec des formations transnationales à l'intention des partenaires sociaux, portant sur la classification des métiers et professions et sur le principe de l'égalité à intégrer dans les conventions collectives et notamment les négociations salariales. L'action sera complétée par le recueil des données statistiques et des études existantes.

Le projet sera réalisé en collaboration avec les syndicats, les chambres professionnelles et les fédérations patronales et constituera une action complémentaire à la campagne pour actions positives dans les entreprises. Ce projet est prévu comme action du gouvernement dans le cadre du programme de mise en œuvre de la stratégie-cadre communautaire pour l'égalité entre femmes et hommes 2001-2005.

• **Formation des adultes**

En ce qui concerne l'apprentissage des adultes, introduit par l'article XV de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN en faveur de l'Emploi 1998, le Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports note que

- 227 demandes ont été enregistrées dès septembre 2000

- 192 demandes ont été retenues dont 81 femmes et 111 hommes

dès septembre 2000, 81 personnes sont en formation dont 33 femmes et 48 hommes

Il est constaté que dans les Centres nationaux de formation professionnelle continue (CNFPC), les femmes fréquentent surtout des cours de formations classiques : coiffure, couture, aide-vente, service restauration et la bureautique.

Les personnes qui participent aux mesures d'initiation et de formation professionnelle sont des demandeurs d'emploi inscrits à l'Administration de l'Emploi. Les CNFPC ont organisé des cours de bureautique qui ciblent plus particulièrement les femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi. Leur participation est également élevée dans les domaines des services aux personnes, de la restauration et de la vente.

Le Ministère de l'Éducation nationale (PAN - Rapport national 2001) stipule:

Pour accompagner et favoriser la **réintégration professionnelle des femmes**, les mesures suivantes seront réalisées:

information ciblée et actualisée sur les offres de formation.

la promotion de l'apprentissage des adultes offrant à la fois une grande diversité de formations (une centaine de métiers) et une certification nationale (CATP, CITP, CCM) et la garantie d'un soutien financier (SSM).

l'offre de formations qui donnent accès à des emplois à temps partiel ou à des activités professionnelles flexibles ou indépendantes.

Une campagne médiatique informera sur les possibilités **d'apprentissage pour adultes**.

L'offre spécifique d'encadrement social et psychologique à la réinsertion des femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi, organisée et gérée par des ONG, sera fortement appuyée.

4.3. Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

Le taux des femmes qui prennent le congé parental s'élève à presque 90 %, avec une préférence prédominante pour le temps plein. Chez les hommes qui constituent les 10% restant, le nombre de congés à temps plein ou à temps partiel se trouvent équilibrés.

L'analyse faite par le Ministère de la Famille en collaboration avec la CNPF et l'ADEM appelle d'emblée plusieurs observations

- la formule du congé parental connaît un large succès
- le congé pris à temps plein prévaut largement sur celui pris à temps partiel
- le congé à temps partiel est en augmentation

Etant donné que le deuxième congé peut être pris pendant une période allant jusqu'à l'âge de cinq ans de l'enfant, il est encore trop tôt d'évaluer l'impact du congé parental sur les pères. Le Ministère de la Famille estime que les pères profitent à un tiers du congé parental tandis que pour les femmes, c'est la presque totalité des mères. Le monde du travail fonctionne encore principalement d'après des normes masculines et le congé parental est largement considéré comme étant une affaire de femmes.

La part des frontaliers parmi les bénéficiaires du congé parental est élevée, mais peut être considérée comme étant une conséquence nécessaire d'une forte participation des frontaliers sur le marché de l'emploi luxembourgeois.

En ce qui concerne les structures d'accueil pour enfants conventionnées avec l'Etat, une analyse des inscriptions depuis 1998 montre une augmentation de structures d'accueil avec un placement d'enfants à plein-temps au détriment des autres formules de placement.

Inscriptions	1998	1999	2000
Plein-temps	71,4 %	75 %	75,70 %
mi-temps	20,5 %	20,21 %	18,35 %
<5 demi-jour.par sem.	8,1 %	4,79 %	5,95 %

Source Ministère de la Famille

42,49 % des parents des enfants inscrits dans une structure conventionnée travaillent à plein temps. Une augmentation de 1000 places a été prévue.

La mise à disposition d'une crèche pour les membres du personnel d'une entreprise constitue un élément essentiel pour arriver à une meilleure articulation de la vie professionnelle et familiale au personnel de l'entreprise.

En principe, le ministère de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse appuie par son aide technique, mais aussi par une participation aux frais d'infrastructure, les structures d'accueil créées par une personne morale à l'intention de son personnel. La structure d'accueil ainsi créée peut tenir compte des spécificités de l'entreprise, telles que l'horaire de travail (ex. les institutions hospitalières) ou la provenance linguistique du personnel (ex. les institutions européennes).

- Actuellement le Ministère de la Famille réalise un recensement de toutes les offres de prise en charge d'enfants âgés de 2 mois jusqu'à la fin de l'enseignement primaire. Par la mise en vigueur de la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans des domaines social, familial et thérapeutique (loi dite ASFT), le législateur a introduit des seuils minimaux de qualité à assurer par les structures d'accueil de jour pour enfants.
- De concert avec les communes, le Ministère de la Famille œuvre en faveur d'une augmentation du nombre de places disponibles en structures d'accueil conventionnées avec l'Etat. Depuis le 1^{er} janvier 2001, l'action s'étend également à toutes les formes de prise en charge de garde d'enfants mises en place par les communes pour assurer un encadrement des élèves en dehors des heures de classes (prise en charge matinale avant les heures de cours ; cantine scolaire ; aide aux devoirs et activités récréatives jusqu'à 18.30 heures ; activités de vacances) .
- L'Etat, suite à une convention entre le Ministère de la Famille et les communes intéressées, prend en charge 50% du solde déficitaire et 50% des coûts d'infrastructure. Les structures diffèrent par leur offre: accueil matinal (entre 7.00 et 8.00 heures), restauration et prise en charge (entre 12.00 et 14.00 heures), aide aux devoirs, activités de récréation, activités de vacances. Ces offres engendrent la création d'emplois de proximité. Les ressources locales sont intégrées aux activités de récréation et sportives.
- Depuis 2000 le Ministère de la Famille loue des places dans les crèches commerciales en vue de les sous-louer à prix réduit aux familles à revenu modeste.

- En collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine, le service participe à la sensibilisation d'entreprises privées à toutes formes d'actions positives, dont un élément peut constituer la création d'une crèche pour le personnel de l'entreprise.

Dans le cadre du changement du Statut général du fonctionnaire, qui est sur le point d'être finalisé, il sera tenu compte de l'aspect du genre.

Au niveau des entreprises, des actions de sensibilisation seront faites auprès des responsables en vue de diminuer les résistances au **congé parental** pris par les hommes en particulier.

Etant donné que la mise en place de **structures locales** couvrant les besoins de proximité notamment de garde d'enfants et de personnes dépendantes, facilite l'intégration et le retour des femmes sur le marché de l'emploi, il est proposé d'appuyer 3 à 5 communes dans les différentes régions du pays pour la réalisation de projets pilotes intégrant les structures et organismes existant sur le territoire de la commune (crèches, foyers de jours, etc.). (voir document en annexe: Mesures réalisées et défis, avril 2000 du Ministère de la Promotion Féminine)

Un relevé des offres de garde de personnes dépendantes sera fait au niveau local et national par le Ministère de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse.

Les indicateurs développés par l'Union européenne sous Présidence française, concernant l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale seront appliqués.

4.4. Autres mesures

- Dans le cadre de la collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine, les deux syndicats, partenaires du projet "Partageons l'égalité - Gläichheet delen - Gleichheit teilen" que le Ministère de la Promotion Féminine a mené dans le cadre du 4^e programme communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes, à savoir l'OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg) et le LCGB (Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond), ont continué leurs formations à l'égalité à l'intention des délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises.
- Une étude préparatoire **sur l'individualisation des droits en matière de sécurité sociale** a été réalisée par le Conseil National des Femmes du Luxembourg en collaboration avec le Ministère de la Sécurité Sociale, le Ministère des Finances et les ONGs Action Catholique des Femmes du Luxembourg, Foyer de la Femme et Lidia (Liaison, Discussion, Action) sous la responsabilité du Ministère de la Promotion Féminine.
- L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi, sera chargé **d'analyser les mesures du PAN** en faveur de l'emploi sous l'aspect du genre. L'Observatoire fonctionne sous la compétence du Comité permanent de l'emploi. Les organismes chargés de l'égalité entre femmes et hommes seront consultés aux différentes étapes de conception, de mise en œuvre et du suivi des mesures en faveur de l'emploi.
- Le Ministère de la Promotion Féminine, en collaboration avec la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, réalisera une étude sur **les femmes dans la prise de décision économique** qui renseignera sur la présence des femmes et des hommes aux postes de décision dans l'entreprise des différents secteurs d'activités et informera sur la composition de la représentation syndicale.
- L'étude "Femmes et Marché de l'Emploi III" analysera l'évolution de l'emploi féminin au cours des 10 dernières années. L'étude sera complétée par un relevé des mesures réalisées dans le cadre du plan d'action national pour l'emploi. Un volet spécifique portera sur les femmes étrangères résidentes et frontalières.

C. SECTION FINANCIERE: EVALUATION DE LA CONTRIBUTION DU FSE

Le document unique de programmation (DOCUP) du FSE pour la période 2000-2006 au titre de l'objectif 3, arrêté par la Commission Européenne au courant de l'année 2000, prévoit pour le Grand-Duché de Luxembourg l'orientation de la politique de l'emploi conformément aux axes prioritaires suivantes :

1. Prévention du chômage et politiques actives de l'emploi
2. Intégration sociale et égalité des chances pour tous
3. Life long learning, promotion de l'esprit d'entreprise et amélioration/adaptabilité d'un salariat qualifié
4. Egalité des chances
5. Assistance technique

Le Luxembourg a en outre défini, en conformité avec les options politiques retenues par le Gouvernement, une répartition financière sur les différentes axes suivant le schéma ci-après :

Axe 1 : 28 % du concours global du FSE

Axe 2 : 35 % du concours global du FSE

Axe 3 : 30 % du concours global FSE

Axe 4 : 5 % du concours global FSE

Axe 5 : 2 % du concours global du FSE

Le comité de sélection du FSE au Luxembourg a retenu 12 projets de promoteurs au titre de l'axe 1, 9 projets de promoteurs au titre de l'axe 2, 25 projets de promoteurs au titre de l'axe 3 et 4 promoteurs au titre de l'axe 4. Ces promoteurs ont été confirmés moyennant procédure écrite par le comité de suivi du FSE au Luxembourg.

Le Luxembourg a de la manière confirmée ses options politiques du départ par la mise en place de projets innovateurs permettant la réalisation d'une politique active en faveur de l'emploi dont l'impact est cependant difficilement évaluable en 2001, alors que la décision Luxembourg de la Commission Européenne en faveur du DOCUP FSE 2000-2006 pour le Grand-Duché, n'est intervenue qu'au mois d'août 2000 et qu'il était difficile, voire impossible à la majorité des promoteurs de débiter leurs projets au courant de l'exercice dernier.

S'agissant de l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle, le Luxembourg réalise notamment une modernisation des services de l'Administration de l'Emploi (ADEM) moyennant des projets dans le cadre du programme FSE 2000-2006, dont un système de gestion de files d'attente dans les services de l'ADEM, la création d'un club emploi et la réalisation d'un système d'archivage de documents. Le développement d'un service communal pour l'emploi tout comme l'assistance à l'emploi de travailleurs handicapés en quête d'emploi et la réalisation d'une plate-forme « d'innosertion », pour ne citer que ces projets là, constituent des mesures actives soutenant de manière thématique les nouvelles initiatives politiques prises par le Grand-Duché de Luxembourg en matière d'emploi.

L'esprit d'entreprise est visé par les projets du programme FSE 2000-2006 surtout au niveau de son axe 3 par des projets tendant entre autres à sensibiliser les étudiants à l'esprit d'entreprise, la progression de l'économie à travers les salariés, la formation au management dans les PME, les nouvelles technologies de l'information et de la communication tout comme la promotion de la culture entrepreneuriale au Luxembourg.

Le programme du FSE pour les années 2000-2006 renforce l'adaptabilité entre autres par la réalisation de projets d'amélioration des compétences, la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie, l'apprentissage des adultes, tout comme l'élargissement de formations professionnelles francophones.

S'agissant de l'égalité des chances, les projets en cours dans le cadre du programme du FSE pour les années 2000-2006 visent particulièrement la formation d'aide au cabinet médical, la formation horticole spécifique destinée aux femmes tout comme la création d'un centre d'insertion professionnelle pour femmes. Un projet majeur a été retenu visant l'égalité des chances pour femmes dans l'emploi et la formation professionnelle.

Une particularité dans la réalisation du programme du FSE pour les années 2000-2006 concerne le volet intégration sociale et égalité des chances pour tous qui vise en majeure partie des personnes handicapées au sens de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés. Des projets innovants ont pu être retenus visant la formation et l'insertion de personnes handicapées mentales dans le cadre d'une entreprise du secteur touristique, la réalisation de formations et d'insertions de personnes handicapées psychiques dans le cadre d'une ferme thérapeutique tout comme la formation dans des structures semi-protégées et la réalisation d'emplois adaptés dans un contexte d'économie solidaire.

Dans ce contexte, une attention particulière a été portée sur la préformation et le suivi psychopédagogique de personnes présentant un handicap psychosocial.

L'état de la mise en œuvre du programme permettra une première évaluation quantitative et qualitative à la fin de l'année 2001 tout comme la détermination d'exemples concrets de bonnes pratiques dans le contexte luxembourgeois.

La procédure législative pour la création d'un bureau d'assistance technique (BAT) est actuellement en cours. L'existence d'une telle cellule facilitera en outre sensiblement le suivi cohérent des différents projets tout comme la récolte de données utiles à une évaluation objective de la contribution du programme FSE au Luxembourg.

RELEVÉ PAR ENTREPRISE DES SALAIRES EN PRÉRETRAITE

Situation au 31 décembre 2001

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
ADMINISTRATION COMMUNALE BASCHARAGE - 5131014 - 4901 Bascharage				
Ouvriers	0	0	1	0
ADMINISTRATION COMMUNALE PETANGE - 5132118 - 4701 Pétange				
Ouvriers	0	0	2	0
ADMINISTRATION COMMUNALE SCHIFFFLANGE - 5132169 - 3801 Schiffflange				
Ouvriers	0	0	3	0
AGEDOC ASBL (ECOLE PRIVEE FIELDGEN) - 19796100055 - 1130 Luxembourg				
Employés	0	0	2	0
ALSTOM LUXEMBOURG SARL - 19952411317 - 1246 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
ARBED SA - 18822200016 - 2930 Luxembourg				
Employés	366	0	0	0
Ouvriers	381	0	0	0
BALLONE SARL - 19932408565 - 3480 Dudelange				
Employés	1	0	0	0
CAISSE MEDICO-CHIRURGICALE MUTUALISTE - 19766100034 - 2971 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
CARGOLUX AIRLINES INTERNATIONAL SA - 19702200108 - 2990 Luxembourg				
Employés	5	0	0	0
Ouvriers	0	0	2	0

RELEVÉ PAR ENTREPRISE DES SALAIRES EN PRÉRETRAITE

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
-------------	------------	---------------	------------	-------------

CATALYST RECOVERY EUROPE SA - 19782201061 - 4832 Rodange

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG - 19755200010 - 1210 Luxembourg

Employés	0	2	4	0
Ouvriers	0	1	0	0

CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES - 19246900011 - 1255 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

CHAUX DE CONTERN SA - 19232200041 - 1013 Luxembourg

Employés	0	0	2	0
----------	---	---	---	---

CIMENTS LUXEMBOURGEOIS SA - 19202200020 - 4002 Esch-sur-Alzette

Employés	0	1	0	0
Ouvriers	0	1	0	0

CIRCUIT FOIL LUXEMBOURG TRADING SARL - 19882403389 - 9501 Wiltz

Ouvriers	0	3	0	0
----------	---	---	---	---

CLINIQUE STE THERESE - 19252200048 - 2763 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

CLINIQUE SACRE-COEUR - 19565600020 - 1420 Luxembourg

Employés	0	1	0	0
----------	---	---	---	---

CLINIQUE ST LOUIS - 19615600019 - 9080 Ettelbruck

Employés	0	1	0	0
----------	---	---	---	---

RELEVÉ PAR ENTREPRISE DES SALAIRES EN PRÉRETRAITE

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
-------------	------------	---------------	------------	-------------

CLT-UFA SA - 19312200042 - 2850 Luxembourg

Employés	0	4	0	0
----------	---	---	---	---

COMPTOIR ELECTROTECHNIQUE LUXEMBOURGEOIS SARL - 19452400025 - 1740 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

CREDEM INTERNATIONAL (LUX) SA - 19732201796 - 1013 Luxembourg

Employés	1	0	0	0
----------	---	---	---	---

CTI SYSTEMS SA - 19842200663 - 9707 Clervaux

Employés	3	0	0	0
Ouvriers	3	0	0	0

DELPHI AUTOMOTIVE SYSTEMS LUXEMBOURG SA - 19792200403 - 4901 Bascharage

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

DOMETIC SARL - 19672400379 - 9809 Hosingen

Employés	1	0	0	0
Ouvriers	0	0	1	0

DOWDING & MILLS SA (AEW) - 19582200087 - 7201 Walferdange

Employés	4	0	0	0
Ouvriers	2	0	0	0

DU PONT DE NEMOURS (LUXEMBOURG) SA - 19622200077 - 2984 Luxembourg

Employés	89	6	0	0
----------	----	---	---	---

ELECTRO DISTRIBUTION LUXEMBOURGEOISE SA - 19912201190 - 3364 Leudelange

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

RELEVÉ PAR ENTREPRISE DES SALAIRES EN PRÉRETRAITE

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
-------------	------------	---------------	------------	-------------

EURO-MOTOR GRAAS SARL ET CIE SCA - 19952300027 - 1016 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

FELGEN & ASSOCIES ENGINEERING SA - 19882204548 - 2557 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

FIDUCIAIRE GENERALE DE LUXEMBOURG SA - 19982235041 - 1150 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

GALVALANGE SARL - 19812400242 - 3401 Dudelange

Employés	0	2	0	0
----------	---	---	---	---

GOODYEAR LUXEMBOURG TIRES SA - 19492200045 - 7750 Colmar-Berg

Employés	28	19	26	0
Ouvriers	14	50	16	

GRANDS MAGASINS MONOPOL SA - 19482200055 - 1471 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

GUARDIAN LUXGUARD I SA - 19802200059 - 4940 Bascharage

Employés	0	1	0	0
Ouvriers	0	1	0	0

HOFFMANN-SCHWALL SA - 19882203274 - 5888 Alzingen

EMPLOYES	0	0	0	1
----------	---	---	---	---

HOPITAL DE LA VILLE D'ESCH-SUR-ALZETTE - 19556400019 - 4005 Esch-sur-Alzette

Employés	0	0	4	0
----------	---	---	---	---

RELEVÉ PAR ENTREPRISE DES SALAIRES EN PRÉRETRAITE

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
-------------	------------	---------------	------------	-------------

HOTEL ROYAL SA - 19832200274 - 2449 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

ICELANDAIR SA - 19443200013 - 1021 Luxembourg

Employés	5	0	0	0
----------	---	---	---	---

IMPRIMERIE CENTRALE SA - 19612200125 - 1351 Luxembourg

Ouvriers	0	1	5	0
----------	---	---	---	---

L'AIR LIQUIDE LUXEMBOURG SA - 19712200033 - 1415 Luxembourg

Employés	0	1	0	0
----------	---	---	---	---

LA BALOISE COMPAGNIE D'ASSURANCES - 19333200018 - 1235 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

LCGB - 19226200013 - 1351 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

LENTZ LOGISTICS SA - 19962200365 - 1019 Luxembourg

EMPLOYÉS	0	0	0	1
----------	---	---	---	---

LUXAIR SA - 19482200047 - 2987 Luxembourg

Employés	0	1	8	0
Ouvriers	0	1	2	0

LUXCONTROL ASBL - 19816100170 - 4004 Esch-sur-Alzette

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

RELEVÉ PAR ENTREPRISE DES SALAIRES EN PRÉRETRAITE

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
-------------	------------	---------------	------------	-------------

MARKANT-LUX SA - 19992215499 - 8287 Kehlen

Ouvriers	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI - 5001285 - 2939 Luxembourg

Employés	2	0	0	0
----------	---	---	---	---

PAUL WURTH SA - 19202200128 - 1122 Luxembourg

Employés	15	0	14	0
Ouvriers	14	0	3	0

PREBON YAMANE LUXEMBOURG SA - 19732200374 - 2530 Luxembourg

Employés	1	0	0	0
----------	---	---	---	---

PRICEWATERHOUSE COOPERS SARL - 19982407675 - 1014 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

ROTAREX SA - 19892202187 - 7440 Lintgen

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

SAINT-PAUL LUXEMBOURG SA - 19362200035 - 2988 Luxembourg

Employés	0	0	8	0
Ouvriers	0	0	4	0

SAINT-GOBAIN DIAMOND PRODUCTS SA - 19632200172 - 4930 Bascharage

Ouvriers	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

SECURICOR LUXEMBOURG SA - 19722200597 - 1273 Luxembourg/Hamm

Employés	0	1	0	0
----------	---	---	---	---

RELEVÉ PAR ENTREPRISE DES SALAIRES EN PRÉRETRAITE

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
SIEMENS SA - 19503200093 - 1017 Luxembourg				
Employés	0	0	2	0
SOCOM SA - 19942215579 - 3895 Foetz				
Ouvriers	0	0	3	0
SOLUDEC SA - 19492200061 - 1445 Strassen				
Employés	0	0	2	0
SOTRALENTZ LUXEMBOURG SA - 19912203673 - 4149 Esch-sur-Alzette				
Ouvriers	2	0	0	0
TARKETT SOMMER LUXEMBOURG SA - 19922211453 - 9761 Lentzweiler				
Employés	0	1	6	0
Ouvriers	0	2	3	
TEXTILCORD STEINFORT SA - 19652200306 - 8401 Steinfort				
Ouvriers	0	6	2	0
TREFILARBED BISSEN SA - 19922213529 - 7703 Bissen				
Ouvriers	0	1	0	0
TREFILARBED BETTEMBOURG SA - 19942217660 - 3235 Bettembourg				
Employés	0	2	0	0
Ouvriers	0	6	0	0
VALFOND MERSCH SA - 19982217973 - 7535 Mersch				
Employés	0	0	1	0

RELEVÉ PAR ENTREPRISE DES SALAIRES EN PRÉRETRAITE

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
-------------	------------	---------------	------------	-------------

VILLEROY & BOCH SARL - 19532400085 - 1018 Luxembourg

Employés	6	0	0	0
Ouvriers	11	0	0	0

W.S.A. SARL - 19792400445 - 3401 Dudelange

Employés	16	0	0	0
Ouvriers	5	0	0	0

XEROX SA - 19453200038 - 2529 Howald

Employés	2	0	0	0
----------	---	---	---	---

ZEITUNG SA - 19952210338 - 1030 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

R E C A P I T U L A T I F

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
Employés	545	43	98	2
Ouvriers	432	73	49	0