



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

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2005

MARS 2006

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI----- 4

Chapitre 1 : Politique du Travail et de l'Emploi -----4

- I. Textes adoptés en 2005 -----4
- II. Projets de loi-----4
- III. Textes législatifs et réglementaires en préparation ----- 12
- IV. 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. ----- 16

Chapitre 2 : Politique de l'Emploi----- 18

- I. Le Pacte national pour l'innovation et le plein emploi----- 18
- II. Travaux du Comité permanent de l'emploi ----- 19
- III. L'évaluation des mesures en faveur de l'emploi----- 20
- IV. L'audit de l'Administration de l'emploi (ADEM)----- 20
- V. Subsidés pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise----- 21
- VI. Initiatives sociales en faveur de l'emploi ----- 21
- VII. Travailleurs handicapés----- 22
- VIII. Gestion du Fonds Social Européen ----- 23

Chapitre 3 : Preretraite 2005 ----- 26

- I. PRERETRAITE SOLIDARITE 2005----- 26
- II. PRERETRAITE AJUSTEMENT 2005----- 28
- III. RELEVÉ PAR ENTREPRISES DES SALAIRES EN PRERETRAITE----- 29

Chapitre 4 : Fonds pour l'Emploi 2005 ----- 36

Chapitre 5 : Permis de travail----- 42

- I. Type de Permis de travail par REGION ----- 42
- II. Type de Permis de travail par sexe et âge ----- 43
- III. Type de Permis de travail par « nouveaux » Etats-membres ----- 44
- IV. Type de Permis de travail par code NACE ----- 45

Chapitre 6 : Politique Sociale Européenne ----- 48

- I. Les politiques de l'emploi - la relance de la Stratégie de Lisbonne ----- 49
- II. Droit du travail ----- 58
- III. Santé/sécurité et conditions de travail----- 64
- IV. L'égalité des chances----- 67

L'ADMINISTRATION DE L'EMPLOI (ADEM) -----70

Chapitre 1 : Emploi et Chômage au Luxembourg ----- 70

- I. Emploi au Luxembourg ----- 70
- II. Le chômage au Luxembourg ----- 76

Chapitre 2 : Les Services de l'ADEM-----104

- I. Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi (sapde) -----104
- II. Le service placement -----110
- III. Le service de la main-d'œuvre étrangère -----137
- IV. Le service de maintien de l'emploi -----138
- V. Le service des prestations de chômage complet -----142
- VI. Le service de l'emploi des jeunes-----146
- VII. Le service de l'Orientation professionnelle -----147

VIII.	Le service de l'emploi féminin-----	155
IX.	Le service des travailleurs handicapés -----	159
X.	Le service des travailleurs à capacité de travail réduite-----	165
XI.	Service de la médecine du travail-----	172
XII.	Participation de l'ADEM au réseau EURES -----	174
L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES : -----		180
Chapitre 1 : L'Inspection du Travail et des Mines : un organisme en pleine mutation-----		180
I.	Objectifs et missions -----	180
II.	Le personnel de l'Inspection du travail et des mines-----	180
III.	Collaborations-----	181
Chapitre 2 : Statistiques liées à l'activité de l'Inspection du Travail et des Mines -----		182
I.	Nombre d'entreprises par branche-----	182
II.	Liste des principales entreprises et des employeurs publics-----	182
III.	Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles -----	183
IV.	Conventions collectives de travail-----	184
V.	Congé collectif -----	186
VI.	Plans d'organisation du travail (P.O.T.) -----	186
Chapitre 3 : Aperçu des activités et initiatives en 2005-----		188
I.	Visites de contrôle et d'inspection routinières -----	188
II.	Interventions à la suite d'une réclamation -----	189
III.	Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs-----	189
IV.	Traitement des autorisations d'exploitation -----	190
V.	Développement de la législation et de la réglementation -----	190
L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION : -----		192
ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL -----		194
Chapitre 1 : Formation -----		194
I.	Cours à l'intention des délégués du personnel-----	194
II.	Cours du soir -----	195
III.	Cours de fin de semaine-----	196
IV.	Cours à l'intention des délégués à l'égalité-----	196
V.	Cours à l'intention des personnes assumant la gestion effective d'une entreprise de travail intérimaire -----	197
Chapitre 2 : Conseil Administratif -----		197
Chapitre 3 : Statistiques -----		198
I.	Cours à l'intention des délégués du personnel -----	198
II.	Cours du soir -----	201
III.	Cours de fin de semaine-----	201
IV.	Cours à l'intention des délégués à l'égalité-----	201
V.	Cours à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire -----	201

Ministère du Travail et de l'Emploi

Chapitre 1 : Politique du Travail et de l'Emploi

I. TEXTES ADOPTES EN 2005

Règlement grand-ducal du 30 septembre 2005 portant application de l'article 7 de la loi du 20 décembre 2002 portant 1. réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration ; 2. modification a) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation du louage de services des employés privés, b) de l'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et c) de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

Ce règlement prévoit la possibilité pour les entreprises du secteur de demander auprès du Ministre du Travail et de l'Emploi une autorisation pour pouvoir porter la durée de la coupure de service de 3 à 4 heures.

La demande en question doit être accompagnée par l'avis de la délégation du personnel ou, à défaut, par celui de l'ensemble du personnel concerné.

II. PROJETS DE LOI

- 1. Projet de loi modifiant 1. 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; 2. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs; 3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi; 4. la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes (Doc. Parl. n° 5501)**

Le projet de loi a pour objet d'apporter de légères modifications au dispositif des mesures actives en faveur de l'emploi afin de l'adapter aux évolutions constatées sur le marché du travail en harmonisant notamment certaines conditions d'attribution des aides et mesures en faveur de l'emploi.

Le filtre sous lequel il y a lire l'ensemble des adaptations proposées est celui d'une activation aussi précoce que possible des chômeurs inscrits à l'Administration de l'emploi (ADEM) en vue d'éviter qu'ils ne deviennent des chômeurs de longue durée.

Des accents particuliers sont mis dans ce contexte sur les jeunes chômeurs ainsi que sur les chômeurs âgés.

Les modifications législatives proposées ont été discutées, en tout ou parties, avec les partenaires sociaux dans les enceintes tripartites et figurent toutes dans les Plans d'action nationaux en faveur de l'emploi (PAN) successifs, approuvés par le Comité de

coordination tripartite, adressés annuellement depuis 1998 à la Commission européenne dans le cadre de la Stratégie européenne en faveur de l'emploi.

Le projet comporte quatre volets :

1. la **modification de la législation sur le fonds pour l'emploi** dans le double but d'élargir la base légale pour la mise à disposition de l'ADEM d'experts en matière de recrutement émanant du secteur privé et d'introduire une prime à la recherche active d'un emploi pour les chômeurs inscrits à l'ADEM ;
2. la **modification de la législation sur la bonification d'impôt** dans un souci d'harmonisation des conditions et modalités d'attribution des différentes mesures en faveur de l'emploi ;
3. la **modification de la législation sur l'aide à l'embauche de chômeurs âgés et de longue durée** à l'attention des employeurs avec le double objectif d'en augmenter l'efficacité en refixant les conditions d'âge et d'inscription à l'ADEM des chômeurs et d'en ajuster les conditions et modalités d'attribution avec d'autres mesures actives en faveur de l'emploi ;
4. la **modification de la législation sur les mesures en faveur de l'emploi des jeunes** tendant à réduire le nombre de mesures à deux (le contrat d'appui-emploi pour le secteur public et le contrat d'initiation à l'emploi pour le secteur privé et associatif) et à en modifier les modalités dans le but principal d'en augmenter l'efficacité en termes d'intégration respectivement de réintégration définitives des jeunes en question sur le marché du travail.

2. Projet de loi relative à la lutte contre le chômage social (Doc. parl. n° 5144)

Ce projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 19 mai 2003 et discuté sur initiative du Ministre du Travail et de l'Emploi avec l'ensemble des acteurs concernés lors d'un séminaire à Mondorf-les-Bains en date du 16 juillet 2003.

Par la suite, un amendement concernant la législation sur les marchés publics a été approuvé par le Conseil de Gouvernement en date du 31 octobre 2003 et transmis au Conseil d'Etat et à la Chambre des Députés le 11 février 2004.

Le Conseil d'Etat a rendu son avis en date du 15 novembre 2005.

Le Ministère du Travail et de l'Emploi est en train de finaliser une série d'amendements supplémentaires au projet de loi notamment pour tenir compte du programme gouvernemental.

3. Projet de règlement grand-ducal portant 1. détermination des conditions et modalités d'attribution d'une aide à la formation professionnelle ; 2. modification du règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique ; 2. d'une aide au réemploi ; 3. d'une aide à la création d'entreprise ; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique.

Le projet de règlement grand-ducal forme un ensemble avec le projet de loi modifiant 1. 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 ; 2. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs ; 3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses

mesures en faveur de l'emploi ; 4. la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

Le règlement grand-ducal tend à

- fixer les conditions et modalités pratiques de l'attribution d'une **aide à la formation professionnelle** à l'attention des chômeurs, conformément à l'article 2 de la loi du 19 décembre 2003 portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 ;
- revoir les conditions et modalités pratiques de l'attribution d'une **aide à la création d'entreprise** à l'attention des chômeurs en révisant vers la hausse le montant de l'aide alloué et en impliquant les chambres professionnelles patronales dans la procédure d'attribution de l'aide en vue d'en augmenter l'efficacité ;
- harmoniser les **conditions et modalités d'attribution de certaines autres aides en faveur de l'emploi** et notamment de l'aide à la mobilité géographique et de l'aide au réemploi.

4. **Projet de loi portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines**

Dans le cadre de la réforme globale de l'Inspection du Travail et des Mines le Ministre du Travail et de l'Emploi a soumis à l'avis du Conseil d'Etat et déposé à la Chambre des Députés quatre projets de loi; à savoir:

- le projet de loi 5239 portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines ;
- le projet de loi 5240 portant approbation d'un certain nombre de Conventions Internationales du Travail ;
- le projet de loi 5241 modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail ;
- le projet de loi 5242 portant création d'un comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de médiation tripartite.

Entre temps le Conseil d'Etat a émis ses avis au sujet des quatre projets précités.

Après analyse de ces observations les projets de loi 5239, 5240 et 5242 ont été modifiés afin de tenir largement compte des remarques formulées par la Haute Corporation.

Par ailleurs, les réajustements ainsi apportés au projet de loi 5239 ont été approuvés par l'ensemble des partenaires sociaux directement impliqués dans les discussions, et celles faites par rapport au projet de loi 5240 ont été soumises à un avis juridique externe.

En ce qui concerne le projet de loi 5241, et au vu des observations plus fondamentales et conceptuelles faites par la Haute Corporation, le Ministre du Travail et de l'Emploi propose de retirer du rôle de la Chambre des Députés le projet de loi 5241 modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, tout en introduisant un amendement au projet de loi relatif à la lutte anti-tabac.

Une demande a été adressée à Monsieur le Premier Ministre afin que ces quatre projets soient mis à l'ordre du jour du Conseil de Gouvernement, pour approbation.

Dans sa séance du 17 mars 2006 le Conseil de Gouvernement a approuvé les projets de loi modifiés 5239, 5240 et 5242. La modification relative au projet de loi concernant la lutte anti-tabac est pour l'instant en suspens.

Les trois projets approuvés seront transmis au Conseil d'Etat et aux Chambres professionnelles compétentes pour avis.

5. **Projet de loi portant**

1. **transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;**
2. **transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;**
3. **modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ;**
4. **abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum.**

En date du 21 novembre 2003 ont été déposés le projet de loi portant transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 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 le projet de loi portant 1. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 2. modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés; 3. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum.

Ces deux projets portent les numéros parlementaires 5248 respectivement 5249.

En cette même date a été saisi notamment le Conseil d'Etat en son avis.

Dans le cadre de la procédure relative au projet n°5249, la Chambre de Travail a communiqué son avis daté au 13 février 2004, la Chambre des Employés Privés a émis son avis en date du 19 février 2004 et la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont fait un avis conjoint en date du 20 septembre 2004.

En date du 7 décembre 2004 le Conseil d'Etat a émis un avis unique relatif aux projets de loi 5248 et 5249.

Dans ses considérations générales la Haute Corporation estime qu'étant donné que les deux directives à transposer « présentent entre elles de nombreuses analogies, notamment en ce qui concerne la définition du concept de discrimination, les actions positives, la défense des droits, la charge de la preuve, la protection contre les rétorsions et les sanctions », il serait utile d'analyser conjointement les deux projets et elle invite le Gouvernement à adopter une approche horizontale et intégrée du dossier qui tenterait de réunir, dans une loi unique sur l'égalité de traitement, tous les motifs de discrimination.

Suite à cet avis, le Conseil de Gouvernement, dans sa séance du 14 janvier 2005, a décidé d'instituer un comité de travail interministériel chargé de coordonner les travaux de transposition complète et correcte des deux directives en un projet unique.

Dans une composition restreinte (MJ et MTE) ledit groupe de travail a élaboré deux avants projets de textes fusionnant tous les deux les projets de loi existants mais dont le premier se limitait à une transposition stricte des textes européens alors que le deuxième consistait en une approche plus large couvrant le champ d'application tel qu'il est défini dans la directive 2000/43/CE (qui elle se limite cependant à la

discrimination pour race et origine ethnique) ainsi que tous les motifs de discrimination prévus par la directive 2000/78/CE (dont le champ d'application est au contraire limité au travail et à l'emploi).

Lors de sa séance du 4 février dernier, le Conseil de Gouvernement s'est exprimé en faveur de l'approche plus large et a demandé au groupe de travail de finaliser cette version du texte.

Le projet finalisé a été approuvé par le Conseil de Gouvernement lors de sa séance du 14 octobre 2005 et le texte a été déposé à la Chambre des Députés le 22 novembre 2005 .

Le nouveau projet de loi porte le numéro parlementaire 5518.

En date du 15 novembre 2005 il a été soumis à l'avis du Conseil d'Etat ainsi qu'à celui des chambres professionnelles concernées.

L'avis du Conseil d'Etat actuellement sous examen date du 21 mars 2006.

6. Projet de loi portant transposition de la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs

Le projet de loi en question a pour objet de transposer en droit luxembourgeois la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs (la « Directive »).

Comme son intitulé même l'indique, la Directive complète le statut de la Société européenne (la « SE »), qui fait l'objet du règlement (CE) n°2157/2001 du Conseil du même jour (le « Règlement »).

Tout comme la Directive et le Règlement forment, en droit communautaire, deux textes séparés encore que liés entre eux, il a paru utile d'en faire de même au Luxembourg, et donc de transposer la Directive dans une loi séparée de celle qui a pour objet de mettre en oeuvre le Règlement.

C'est ainsi que le projet de loi sous rubrique a pour objet la transposition de la Directive, alors qu'un autre projet de loi s'inscrit en prolongement du Règlement et vise à compléter le droit luxembourgeois des sociétés, notamment la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, en ce qui concerne les SE qui choisiront d'avoir leur siège statutaire au Luxembourg.

Le projet de loi portant transposition de la directive 2001/86/CE doit être vu dans un triple contexte :

- En premier lieu et principalement, il a pour objet de transposer la Directive.
- Il fait partie d'une série de récents projets de loi et nouvelles lois de modernisation du droit du travail, et notamment en matière de dialogue social. Il y a lieu de mentionner à titre d'exemple, en matière de dialogue social, la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail ou l'avant-projet de loi concernant le dialogue social à l'intérieur des entreprises.
- Enfin, et troisièmement, le projet constitue une suite de la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, qui transpose la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 portant le même intitulé. Les deux directives et parallèlement les textes visant à les

transposer en droit luxembourgeois sont apparentées entre elles, il est dès lors évident que le projet en question reprend des solutions qui avaient été acceptées comme opportunes et utiles lors du vote de la loi précitée du 28 juillet 2000.

En premier lieu le texte du projet donne un certain nombre de définitions des termes clefs dont notamment de la « société européenne » (définie par rapport au règlement (CE) n°2157/2001), des « sociétés participantes », de la « filiale » d'une société et des « filiales ou établissements concernés ».

La deuxième partie du projet porte sur la négociation d'un accord sur les modalités d'implication des travailleurs au sein de la société européenne à créer.

Ces accords sont négociés entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation créé conformément aux dispositions du projet en question et représentant les travailleurs des sociétés participantes ou des filiales ou établissements concernés par le projet de constitution d'une société européenne.

Ils fixent notamment la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SE et de ses filiales ou établissements ainsi que les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation.

Les dispositions de référence contenues dans la troisième partie du projet se rapportent à la composition de l'organe de représentation des travailleurs, à la désignation de ses membres, à l'information et la consultation des travailleurs et à la participation de ceux-ci dans les organes d'administration ou de surveillance de la SE.

Elles constituent un corps de règles subsidiaires qui ne s'appliquent que si les parties ne trouvent pas d'accord ou le cas échéant si elles conviennent de les rendre applicables sur une base conventionnelle.

La quatrième partie du projet contient des dispositions diverses relatives au fonctionnement de l'organe de représentation, à la procédure d'information et de consultation, à l'obligation de confidentialité et de secret, à la protection spéciale des membres du groupe spécial de négociation et au statut particulier des représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Luxembourg.

Le projet de loi a été déposé en date du 21 janvier 2005 et l'avis du Conseil d'Etat date du 17 janvier 2006.

Une version odifiée, tenant largement compte des remarques de la Haute Corporation, lui sera prochainement transmise.

7. Projet de loi portant introduction d'un Code du travail

Le futur Code du travail contribuera à la simplification formelle du droit du travail, dans la mesure où le projet clarifie et ordonne les règles applicables pour l'ensemble des acteurs du monde du travail, supprime les contradictions et les erreurs matérielles, les dispositions jamais appliquées et devenues inapplicables ainsi que les dispositions implicitement abrogées par des textes postérieurs.

Des modifications de textes existants et faisant l'objet de la codification n'ont été opérées que si elles ont été nécessaires pour améliorer la cohérence rédactionnelle des textes rassemblés, voire clarifier et « toiletter » ces textes tout en restant fidèle à la règle de droit (principe du droit constant intelligent).

Ont été retranscrites dans le projet les dispositions légales qui relèvent exclusivement, sinon principalement, de la compétence du ministère du travail et de l'emploi. Ainsi, n'ont notamment pas été codifiées les lois traitant des matières suivantes :

- Droits d'auteur et brevets d'invention du salarié
- Pensions complémentaires
- Juridictions du travail

Le projet, divisé en sept livres détaillés dans le rapport d'activité de 2004 et libellés de la manière suivante :

- LIVRE I : Dispositions d'ordre public
- LIVRE II : Conventions relatives au travail
- LIVRE III : Réglementation et conditions du travail
- LIVRE IV : Représentation du personnel
- LIVRE V : Inspection du Travail et des Mines
- LIVRE VI : Emploi et chômage

Le dépôt du projet a été fait en date du 4 juin 2004.

8. Projet de loi portant abrogation des lois codifiées au sein du Code du travail

Le projet de loi portant abrogation des lois codifiées au sein du Code du travail constitue la suite logique du projet de loi portant introduction d'un code du travail.

En effet le code reprend de façon quasi textuelle les dispositions de fond des lois existantes de sorte qu'il est évident que ces dispositions légales ne pourront pas continuer à exister sous leur forme initiale.

Ainsi le projet de loi sous rubrique abroge toutes les dispositions codifiées.

En ce qui concerne les dispositions non codifiées, il y a lieu de distinguer entre les dispositions étrangères au droit du travail qui continuent à exister sous leur forme initiale et les dispositions modificatives, abrogatoires et transitoires.

Les dispositions modificatives et abrogatoires d'une loi dont les dispositions de fond sont codifiées et donc abrogées sont-elles aussi abrogées, même si le texte de loi qu'elles modifient ou dont elles abrogent certaines dispositions n'est pas codifié.

Au contraire, lorsque des dispositions de fond du texte de loi d'origine subsistent, les dispositions modificatives et abrogatoires sont maintenues.

Le projet abroge les dispositions transitoires en même temps que la loi dont elles font partie lorsque la situation dans laquelle elles s'appliquaient ne peut plus se présenter.

Au cas contraire ces dispositions sont maintenues.

Finalement, le projet abroge les dispositions autorisant la référence à la loi d'origine sous une forme abrégée si la loi elle-même est entièrement abrogée.

Le projet de loi a été déposé en date du 10 décembre 2004.

9. **Projet de loi**

1. **complétant la transposition de la directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;**
2. **modifiant la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés ;**
3. **modifiant la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie ;**
4. **modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail ;**
5. **modifiant la loi du 20 décembre 2002 portant 1. transposition de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; 2. réglementation du contrôle de l'application du droit du travail.**

Le but de ce projet de loi est de compléter la transposition de la directive 2003/88/CE du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (ci-après « la directive ») par des ajouts et des modifications apportés d'une part à la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés et à la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et d'autre part à la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail.

Par ailleurs, et pour remédier à une erreur matérielle, une modification de la loi du 20 décembre 2002 concernant notamment le détachement de travailleurs a été proposée.

De même, le projet introduit de nouvelles possibilités de dérogation par rapport à certaines dispositions relatives au temps de travail des employés et des ouvriers.

En effet, sous certaines conditions garantissant notamment un repos compensatoire, les partenaires sociaux peuvent, pour certaines activités ou dans des circonstances particulières, déroger aux règles générales relatives au temps de pause, au repos journalier, au repos hebdomadaire, à la durée de travail de nuit et à la période de référence par convention collective ou par accord en matière de dialogue social.

Concernant le travail de nuit le projet innove en la matière étant donné que le droit positif luxembourgeois ne connaît jusqu'à présent pas de définition généralisée ni de la période nocturne, ni du travail de nuit.

Afin de combler ce vide, le projet introduit des définitions des notions en question tant dans la loi réglementant la durée de travail des ouvriers que dans celle portant sur le louage de services des employés privés.

Il règle par ailleurs la durée maximale de travail des travailleurs de nuit et leur confère une protection spéciale en matière de santé et de sécurité au travail.

De plus le projet transpose les dispositions relatives aux travailleurs mobiles contenus dans la directive en excluant cette catégorie de travailleurs de l'application des dispositions relatives au repos journalier, au temps de pause, au repos hebdomadaire et à la durée du travail de nuit sous condition que les partenaires sociaux veillent, par

convention collective de travail ou accord interprofessionnel, à ce que chaque travailleur mobile bénéficie d'un repos suffisant.

Finalement le texte contient des dispositions spécifiques en matière de durée hebdomadaire du travail pour les médecins en formation tels que définis à l'article 2 de la loi modifiée du 29 avril 1983 concernant l'exercice des professions de médecin, médecin dentiste et de médecin vétérinaire.

Le texte a été approuvé par le Conseil de gouvernement en sa séance du 17 septembre 2004.

Les Chambres de Commerce, des Métiers, d'Agriculture, de Travail et des Employés Privés ainsi que le Conseil d'Etat ont été consultés en leur avis et le projet de loi a été déposé en date du 12 octobre 2004, il porte le n°5386.

Le Conseil d'Etat a avisé le projet le 5 juillet 2005, le 16 décembre 2005, le 14 février 2006 et, in fine, le 21 mars 2006.

Le projet amendé sera prochainement soumis au vote de l'Assemblée plénière du Parlement.

III. TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES EN PREPARATION

1. Maintien de l'emploi

A côté du placement de demandeurs d'emploi, la sauvegarde d'emplois existants est considérée plus que jamais comme prioritaire par le gouvernement et les partenaires sociaux.

Suite à un questionnaire envoyé en date du 13 janvier 2005 aux partenaires sociaux et les réponses reçues par l'UEL d'une part et le LCGB d'autre part, le Ministère du Travail et de l'Emploi a élaboré des pistes de réflexion qui dépassent le cadre des seules restructurations d'entreprises et qui tentent à optimiser les instruments légaux en place en matière de maintien d'emploi et à les compléter où le besoin s'en fait ressentir sur l'arrière-fond d'un processus par étapes dont la dernière serait l'établissement d'un plan social que l'ensemble des étapes précédentes tenteront cependant d'éviter.

L'approche choisie est celle d'une responsabilité partagée entre les employeurs, les salariés et l'Etat.

Les pistes de réflexion en question seront discutées avec les partenaires sociaux dans les semaines et mois à venir.

2. Maintien en activité des travailleurs âgés

Un maintien en activité des personnes âgées ne peut être décrété par le législateur mais nécessite un changement des mentalités qui ne peut être atteint que par l'implication active de l'ensemble des acteurs concernés.

C'est dans cette perspective que le Ministère du Travail et de l'Emploi et l'Observatoire des Relations Professionnelles et de l'Emploi (O.R.P.E.) ont pris la décision de lancer un vaste programme de recherche consacré au vieillissement de la main-d'oeuvre et au maintien des travailleurs âgés en activité au Luxembourg. L'exécution de ce travail a été confiée au CEPS/INSTEAD.

Le premier volet de ce programme avait déjà permis de réunir une documentation abondante sur les différents aspects portant sur l'offre de travail : la structure par âge de la population des salariés du secteur privé, les facteurs favorables ou défavorables au maintien de l'activité des travailleurs seniors, entre autres.

Le second volet, qui concerne la problématique du vieillissement démographique vue sous l'angle de la demande de travail, constitue l'objet central du rapport qui vient d'être publié récemment et qui cherche des réponses aux questions suivantes :

- Comment se présente aujourd'hui le phénomène du vieillissement démographique au sein des entreprises ?

Cette question est abordée d'abord, selon une approche objective permettant de dresser un bilan quant à la présence des travailleurs âgés et quant à la structure par âge de personnels dans les entreprises luxembourgeoises et ensuite selon une approche privilégiant le point de vue des entreprises. (1^{ère} partie du rapport).

- Est-il possible de favoriser le vieillissement actif à partir des pratiques observées dans les entreprises ?

La participation des entreprises est en effet absolument fondamentale si l'on souhaite promouvoir une culture du vieillissement actif. Ce rôle est alors décrit au niveau de l'embauche des travailleurs âgés, de l'aménagement de conditions de travail, de l'accès à la formation continue ainsi que de la représentation des qualités et défauts professionnels des travailleurs âgés jugés par rapport aux plus jeunes (2^{ème} partie du rapport).

Les résultats des deux volets de l'étude peuvent être consultés dans la collection « Cahier PSELL » du CEPS à l'adresse :

http://www.ceps.lu/publication/categorie.cfm?cat=1&nbr_publici=10 .

Dans les semaines et mois à venir, le Ministère du Travail et de l'Emploi va structurer les discussions avec les partenaires sociaux sur le maintien en activité des travailleurs âgés sur base des conclusions du programme de recherche effectué par le CEPS et sur base des résultats de l'examen thématique effectué par les services de l'OCDE en 2003 sur le sujet qui ont identifié quatre domaines d'action prioritaires pour le Luxembourg, à savoir

- sortir d'une culture de retrait précoce de l'activité
- réformer les dispositifs de sortie anticipée de la vie active
- encourager les employeurs à revoir leurs pratiques de gestion des ressources humaines en termes d'âge
- continuer à promouvoir l'employabilité des travailleurs âgés.

3. 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.

Suite à ce débat d'orientation et en tenant compte des prises de position des partenaires sociaux, un avant de projet de texte a été élaboré par un groupe de travail interne au ministère.

Etant donné que la matière soumise à réforme est assez complexe et très disputée, le Ministère du Travail et de l'Emploi a choisi une méthode qu'il a déjà appliquée avec succès pour l'élaboration d'autres projets, à savoir celle de l'avant projet de loi soumis à l'avis des partenaires sociaux.

Ainsi, en date du 24 décembre 2004, un avant-projet de loi et une note explicative concernant le dialogue social à l'intérieur des entreprises, la transposition de la directive européenne sur l'information et la consultation des travailleurs et la modification de la législation luxembourgeoise en matière de délégations du personnel, de comités mixtes et de représentation du personnel dans les conseils d'administration des sociétés anonymes ont été envoyés aux partenaires sociaux.

Au stade actuel il s'agit de documents informels qui n'engagent ni le Gouvernement, ni a fortiori une majorité parlementaire.

C'est sur base de ces documents que le Ministère du Travail et de l'Emploi entretiendra un dialogue, à la fois écrit et oral, avec les partenaires sociaux qui ont été invités à fournir une première prise de position écrite pour le 30 juin 2005 au plus tard.

Sur base de ce dialogue, un projet de loi définitif sera soumis au Conseil de Gouvernement.

4. Partie réglementaire du Code du travail

La version finale de futur Code du travail comprendra deux parties, la première codifiant les lois constituant le droit du travail et la deuxième codifiant les règlements grand-ducaux y relatifs.

Tout comme la partie législative, la partie réglementaire sera divisée en sept livres et elle contiendra les règlements grand-ducaux pris en exécution des dispositions légales figurant dans la partie législative, sous la même numérotation que leur texte de base, précédée par la lettre « R ».

En attendant le vote du projet portant introduction d'un code du travail, la rédaction de cette deuxième partie du Code est sur le point d'être finalisée.

5. Transposition des directives européennes

– **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**

(p.m.) 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, un tableau de correspondance a été établi, il reprend les articles de la directive et les dispositions légales voire réglementaires nationales les transposant en droit interne.

La position de la Commission n'est pas encore connue.

– **Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs**

Un projet de loi portant transposition de la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs a été déposé en date du 21 janvier 2005. Suite au premier avis du Conseil d'Etat un texte modifié lui sera transmis sous peu.

- **Directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail**
 Un projet de loi complétant notamment la transposition de la directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail a été déposé en date du 1er octobre 2004.
 Le Conseil d'Etat a avisé le projet le 5 juillet 2005, le 16 décembre 2005, le 14 février 2006 et, in fine, le 21 mars 2006.
 Le projet amendé sera prochainement soumis au vote de l'Assemblée plénière du Parlement.

- **Directive 2000/79/CE du Conseil du 27 novembre 2000 concernant la mise en œuvre de l'accord européen relatif à l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile**
 Une analyse approfondie de tous les textes susceptibles de contenir des dispositions applicables en la matière a fait conclure que toutes les clauses de la directive sont couvertes par des dispositions nationales contenues tant dans des textes de loi que dans les règlements grand-ducaux ou dans les conventions collectives des deux sociétés luxembourgeoises d'aviation civile.
 Suite à ce constat et étant donné que les dispositions prises en considération sont dispersées dans des textes nationaux de nature très diverse, un tableau de correspondance a été établi.
 Ce tableau a été envoyé à la Commission Européenne via un courrier adressé au Ministère des Affaires Etrangères en date du 1er septembre 2004 et jusqu'à présent, et malgré rappel, la Commission n'a pas encore pris position.

- **Directive 2002/15/CE du Parlement Européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier**
 Suite à une première entrevue des Ministères compétents avec les partenaires sociaux il a été décidé de transposer ladite directive par voie légale.
 Le groupe de travail interministériel institué à cette fin a finalisé un avant-projet de loi déposé en date du 23 mars 2006.

- **Directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de 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**
 Un avant-projet de loi portant transposition de la directive 2002/73/CE sous rubrique a été finalisé, restent à discuter certains points dont notamment l'inclusion ou non du secteur publique dans le champ d'application de la future loi.

- **Directive 2002/74/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 80/987/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur**
 Un avant-projet de loi portant transposition de la directive 2002/74/CE sous rubrique sera finalisé sous peu.

IV. CONVENTIONS DE COOPERATION SIGNEES PAR LE MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ET LE MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

Au cours de l'année 2005, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé et clôturé **27** mesures de formation dont

- 12 mesures complémentaires
- 10 mesures « pool »
- 05 mesures « augmentation de l'employabilité ».
- 03 mesures de formation sont encore en cours.

Les chiffres suivants donnent une image globale de tous les candidats ayant participé à une des trois mesures de formation organisées par le comité SFP/ADEM. Etant donné la diversité des mesures citées, il n'est pas toujours aisé de définir l'entreprise formatrice, mais le rapprochement a été fait dans la mesure du possible.

Nombre de personnes présélectionnées	311
Nombre de personnes ayant commencé la formation	301
Nombre de personnes ayant terminé la formation	265
Nombre d'abandon en cours de formation	36
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM	187
Nombre de personnes engagées sous forme	
de stage d'insertion (IE)	45
de stage de réinsertion (SR)	29
de CAT public	05
de CAT privé	03
de mesure spéciale	08
de ATI /SNAS	02
Nombre de personnes ayant commencé une autre formation	04
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI	55
Affiliation Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) inexistante	14
Nombre de personnes partant pour un autre pays	03
Nombre de personnes bénéficiaires de revenu minimum garanti	03
Nombre de personnes créant leur propre entreprise	01
Nombre de personnes ayant une assurance volontaire maladie	01
Nombre de personnes en pension	01

Chapitre 2 : Politique de l'Emploi

I. LE PACTE NATIONAL POUR L'INNOVATION ET LE PLEIN EMPLOI

1. Contexte

Sous présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne, la stratégie de Lisbonne a été révisée de manière à réduire le nombre d'objectifs et à cibler davantage la stratégie sur la stimulation de l'emploi et de la croissance.

La panoplie de lignes directrices stratégiques, d'objectifs et de processus de compte rendu divers dont l'Union disposait auparavant a fait place à un ensemble unique de lignes directrices et à deux objectifs principaux à l'échelon communautaire – atteindre un taux d'emploi de 70% et porter les investissements dans la R&D à 3% du PIB d'ici à 2010.

Sur base de ces lignes directrices, les États membres préparent des programmes nationaux de réforme (PNR) succincts, tous les domaines stratégiques pertinents étant abordés dans un document unique.

Sous le titre « Pacte national pour l'innovation et le plein emploi », le PNR luxembourgeois est un document stratégique guidant les politiques publiques des 3 prochaines années. Il s'inscrit dans une perspective de développement durable, articulant les éléments environnementaux, sociaux et économiques dans la tradition du modèle social luxembourgeois.

Fait est de constater que l'économie luxembourgeoise continue à créer des emplois en bon nombre et la grande majorité de ces nouveaux emplois sont occupés par des travailleurs frontaliers. Le défi majeur des politiques de l'emploi d'aujourd'hui est donc double: doter les personnes à la recherche d'un emploi des qualifications et compétences nécessaires et inciter les entreprises à recourir à ce réservoir de main-d'œuvre résidente. Les instances publiques compétentes doivent assurer dans ce contexte le rôle d'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi. La résorption du chômage reste le premier objectif à atteindre ; une activation aussi précoce que possible et une augmentation de l'employabilité des personnes inscrites à l'Administration de l'Emploi sont indispensables dans ce contexte.

2. Priorités politiques en matière d'emploi

Le principe d'une responsabilisation de tous les acteurs du marché du travail est sous-jacent aux réponses que le PNR luxembourgeois donne à chacune des 8 Lignes directrices pour l'emploi.

En matière d'approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail, l'accent est mis sur

- une prise en charge accrue des jeunes
- des systèmes de formation et d'orientation adaptés aux besoins du marché du travail
- l'amélioration de la prise en charge des enfants notamment en dehors des heures de classe
- la lutte contre les écarts de salaires entre femmes et hommes
- des systèmes flexibles d'entrée et de sortie du marché du travail
- une adaptation continue du système de sécurité sociale.

Les politiques d'insertion seront principalement marquées par une remise en question des instruments en place en vue d'une amélioration de leur effet d'activation et par les discussions tendant à rendre le travail rémunérateur.

Une meilleure adaptation des politiques aux besoins du marché du travail sera à atteindre moyennant une analyse et une optimisation du fonctionnement du service public de l'emploi, la mise en place d'une stratégie nationale d'information, d'orientation et de guidance, l'augmentation de la mobilité professionnelle et la lutte contre la ségrégation sur le marché du travail, la recherche de solutions intelligentes en cas de restructurations d'entreprises, la définition de nouvelles formes d'organisation du travail et la continuation des actions positives en matière d'égalité entre femmes et hommes.

En ce qui concerne l'investissement dans le capital humain, des domaines d'action prioritaires seront la mise en œuvre de la stratégie de l'apprentissage tout au long de la vie, l'optimisation de l'accès à la formation professionnelle initiale, la promotion de la réussite scolaire, l'élargissement des possibilités d'apprentissage non formel et la certification des compétences acquises dans ce cadre et, de manière générale, l'adaptation des systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins de compétences de l'économie

3. Procédure d'adoption

Le Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur a été chargé de la coordination du Plan national de réforme alors que la préparation des réponses aux Lignes directrices concernant l'emploi a été confiée au Ministère du Travail et de l'Emploi

Conformément à la tradition tripartite luxembourgeoise, celles-ci ont été discutées et adoptées par le Comité permanent de l'emploi, présidé par le Ministre du Travail et de l'Emploi et au sein duquel sont représentés les ministres compétents en matière de politique économique et de classes moyennes, d'éducation et de formation, de politique familiale et d'intégration ainsi que d'égalité des chances entre hommes et femmes.

En parallèle, le Ministre du Travail et de l'Emploi a régulièrement informé et consulté la Commission parlementaire compétente sur les travaux en cours dans les enceintes tripartites.

Le plan national pour l'innovation et le plein emploi peut être téléchargé à l'adresse http://www.odc.public.lu/publications/pnr/051117_pnr_lu.pdf

II. TRAVAUX DU COMITE PERMANENT DE L'EMPLOI

Le Comité permanent de l'emploi (CPE) s'est réuni à quatre reprises en 2005 sous la présidence du Ministre du Travail et de l'Emploi.

L'ordre du jour de la réunion du 12 janvier 2005 comprenait les points suivants:

1. Analyse de la situation sur le marché de l'emploi.
2. Adaptation de certaines mesures en faveur de l'emploi en vue de transposer les décisions tripartites prises dans le cadre des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi.
3. Echange de vues sur le programme de la présidence luxembourgeoise de l'Union européenne dans le domaine de l'emploi.

La réunion **du 22 février 2005** avait principalement pour objet de poursuivre et de conclure les discussions sur l'adaptation de certaines mesures en faveur de l'emploi en vue de transposer les décisions tripartites prises dans le cadre des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi, discussions qui ont servi dans la suite de base à l'élaboration du projet de loi n° 5501 (voir également rubrique « Textes en cours de procédure »)

En vue de l'établissement du Plan national de réforme dans le contexte de la stratégie révisée de Lisbonne, la réunion **du 20 juillet 2005** avait pour objet de préparer la mise en œuvre des lignes directrices pour les politiques de l'emploi 2005-2008.

L'ordre du jour de la réunion **du 8 novembre 2005** comprenait les points suivants :

1. Pistes de réflexion en matière d'emploi et de chômage : présentation et première discussion du document du Ministre du Travail et de l'Emploi.
2. Vers un taux d'emploi élargi : présentation du document de réflexion du STATEC.

III. L'ÉVALUATION DES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Bon nombre de mesures actives en faveur de l'emploi, décidées à une époque où le taux de chômage était à un niveau que les économistes considèrent comme plein emploi (c'est-à-dire réduit essentiellement au chômage frictionnel) respectivement à une époque où le phénomène du chômage était surtout de nature conjoncturelle, ont fait leurs preuves pendant des années voire des décennies. Il n'en reste pas moins vrai qu'aujourd'hui, à une époque où le chômage devient de plus en plus structurel, elles risquent de ne plus engendrer, tel que souhaité, une employabilité croissante de la population concernée.

C'est pourquoi, dès le début de l'année 2005, le Ministère du Travail et de l'Emploi s'est réuni avec les partenaires sociaux pour trouver finalement au mois de juin un accord pour mandater le CEPS d'une étude sur l'évaluation des mesures en faveur de l'emploi, vu notamment ses connaissances du marché du travail luxembourgeois et ses antécédents de collaboration avec les différents services de l'ADEM.

Les travaux d'étude sont actuellement en cours. De premiers résultats quantitatifs provisoires ont été rendus disponibles en fin d'année 2005 montrant l'état du dossier des chômeurs à la fin des quatre mesures principales (CAT privé et public, stage d'insertion et stage de réinsertion). Uniquement des vérifications sur base des fichiers de l'IGSS permettront de déterminer si les personnes en question ont réussi ou non leur intégration sur le marché du travail.

IV. L'AUDIT DE L'ADMINISTRATION DE L'EMPLOI (ADEM)

Ensuite, en date du 4 mai 2005, le Ministère du Travail et de l'Emploi a adressé une demande officielle à l'OCDE en vue de la confection d'un rapport d'analyse détaillé sur le fonctionnement de l'ADEM.

Il s'agira entre autres d'étudier l'existence de stratégies, l'interaction des différents services, la pluridisciplinarité, la formation des agents, le rôle de la direction, l'organigramme, l'efficacité des services rendus aux chômeurs et aux entreprises, le degré d'individualisation du traitement des chômeurs, la coopération avec les entreprises, la collaboration avec le secteur de l'intérimaire et les initiatives sociales en faveur de l'emploi.

Au cours d'une journée de première prise de contact en date du 16 décembre 2005, le représentant de l'OCDE a rencontré la direction de l'ADEM, les partenaires sociaux et les représentants du Ministère du Travail et de l'Emploi. Ces entretiens ont avant tout servi à échanger les attentes face aux travaux à effectuer.

Un échange de vues avec la Commission parlementaire compétente de la Chambre des Députés a eu lieu le 1er février 2006.

Suivant l'agenda prévu, l'audit proprement dit sera réalisé à la fin du 1er semestre 2006.

V. SUBSIDES POUR L'AMELIORATION DE L'INTEGRATION DES ETRANGERS PAR L'APPRENTISSAGE DE LA LANGUE LUXEMBOURGEOISE

Dans le cadre de la Stratégie européenne en faveur de l'emploi visant notamment à promouvoir une culture de formation tout au long de la vie, à encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs salariés et à lutter contre toute forme de discrimination sur le marché de l'emploi, le gouvernement luxembourgeois a décidé depuis l'année 2003 d'accompagner financièrement des efforts en matière d'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise.

Des crédits budgétaires correspondants ont été confiés dans la suite au Ministère du Travail et de l'Emploi. Ainsi l'article 16.0.33.014 du Budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2005 prévoyait une « participation dans l'intérêt de l'organisation de cours de langue luxembourgeoise dans l'intérêt de la politique d'intégration des étrangers » d'un montant de € 100.000.

Alors que l'appel public à projets avait connu un succès relativement modeste en 2003, le Ministère du Travail et de l'Emploi a reçu 15 demandes de subvention pour l'année 2004 et 25 demandes en 2005 suite notamment à des annonces publiées dans les périodiques des organisations patronales luxembourgeoises.

Les entreprises ayant demandé en 2005 une subvention en relation avec l'apprentissage de la langue luxembourgeoise par leurs salariés proviennent des secteurs d'activité suivants : commerce, construction, restauration/hôtellerie, immobilier, activités de conseil juridique et/ou comptable, secteur hospitalier, secteur bancaire et secteur industriel.

La motivation et des salariés et des entreprises est de permettre une meilleure intégration dans la vie quotidienne et professionnelle. Le groupe-cible concerné est surtout de nationalité française, belge et allemande. L'âge moyen du groupe concerné se situe entre 30 et 40 ans avec une majorité masculine.

Les cours, dont la plupart s'étendent sur une année, sont clôturés par un test et un certificat de fin de formation est remis aux participants.

VI. INITIATIVES SOCIALES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

En 2005, des conventions de coopération ont été signées entre le Ministère du Travail et de l'Emploi et les organismes gestionnaires d'initiatives sociales en faveur de l'emploi suivants :

- Forum pour l'emploi asbl (<http://www.fpe.lu>)
- ProActif asbl (<http://www.proactif.lu>)

- Objectif Plein Emploi (<http://www.ope.lu>)
- Eng Nei Schaff asbl (B.p. 36, L-4001 Esch-sur-Alzette)
- RTPH ICOPA asbl (<http://www.rtp.lu>)
- Defi Job asbl (<http://www.spse.etat.lu/e-defiasbl.htm>)
- Office Social de la Ville d'Ettelbruck et
- Ville de Dudelange.

Les frais engendrés par la mise en œuvre de ces conventions sont en principe à charge des fonds du Fonds pour l'emploi à raison de 75%.

La participation financière totale de l'Etat aux frais de fonctionnement des organismes gestionnaires s'élève à 29.407.350,00 euros pour l'exercice 2005.

En vue de faciliter le travail des organismes gestionnaires bénéficiant d'un concours du Fonds pour l'emploi et dans la constitution des dossiers administratifs qui leur sont demandés et dans la gestion financière journalière notamment par rapport à l'éligibilité des dépenses soumises à cofinancement, un guide administratif et financier est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2005 et fait partie intégrante de la convention de coopération.

VII. Travailleurs handicapés

- Conventions entre le MTE et les ateliers protégés (AP)

Depuis 2003, le Ministère du Travail et de l'Emploi conclut des conventions avec les ateliers protégés participant ainsi aux frais de fonctionnement des derniers.

En 2005, le MTE a, pour la première fois, effectué des contrôles des décomptes de l'exercice 2004 sur place et sur pièces. Ces contrôles seront dorénavant effectués régulièrement.

Pour l'exercice 2005, le MTE avait signé des conventions avec les ateliers protégés suivants :

- APEMH (atelier de Bettange-sur-Mess), géré par l'a.s.b.l. Formation et Travail de l'APEMH
- APEMH (atelier de Bettembourg), géré par l'a.s.b.l. Formation et Travail de l'APEMH
- APEMH (atelier de Hosingen), géré par l'a.s.b.l. Formation et Travail de l'APEMH
- Atelier de Beckerich, géré par Autisme Luxembourg a.s.b.l.
- Atelier du Jardin de Wiltz, géré par l'a.s.b.l. Coopérations
- Atelier du Kraizbiert à Dudelange, géré par la société coopérative «ateliers Kraizbiert»
- Atelier «op der Schock» à Rédange-sur-Attert, géré par la Ligue HMC Section Rédange/Attert
- Atelier de Capellen, géré par la Fondation Ligue HMC
- Atelier du Foyer Eislecker Heem à Lullange, géré par l'a.s.b.l. Eislecker Heem
- Atelier de Berschbach, géré par l'Association des Aveugles et Malvoyants du Luxembourg

Le budget total des participations aux frais de fonctionnement s'élevait à **7.135.000 Euros**.

– **L'indemnité compensatoire selon la loi du 12 septembre 2003**

Depuis juin 2004, les travailleurs handicapés touchent une indemnité compensatoire selon l'article 45(1) de la loi du 12 septembre 2003. Cette indemnité sert à ne pas diminuer les revenus nets des travailleurs handicapés. Cette mesure, qui entre uniquement en vigueur pour les travailleurs handicapés ayant un contrat de travail au 1^{er} juin 2004, se situe en moyenne à un montant mensuel de 140.000 Euros.

En vue d'une gestion plus transparente et efficace du paiement des indemnités compensatoires, le MTE avait deux entrevues avec le Fonds National de solidarité (FNS) au cours de l'année 2005.

– **Autres activités en relation avec la mise en œuvre de la loi du 12 septembre 2003**

Le MTE organise des réunions régulières avec le Ministère de la Famille et de l'Intégration, surtout en matière de budgets d'investissements des ateliers protégés. Ainsi, une réunion entre les représentants des deux Ministères a eu lieu en date du 19 avril 2005 afin d'aviser les différents projets d'investissements des organismes gestionnaires et de discuter des transferts de postes subventionables par l'Etat.

En date du 7 septembre 2005, une réunion ministérielle sur invitation de la Commission d'Orientation et de Reclassement professionnel des travailleurs handicapés, en présence de Madame Marie-Josée JACOBS, Monsieur François BILTGEN et Monsieur Mars DI BARTOLOMEO a eu lieu dans les locaux du MTE. Y participaient des représentants du MTE, du FNS, de la COR et de l'Inspection générale de la sécurité sociale. A l'ordre du jour de ladite réunion figurait notamment le problème d'absence d'ateliers protégés pour travailleurs handicapés présentant une déficience psychique. Le Ministère de la Santé a marqué dans ce contexte son accord à prendre contact avec les gestionnaires d'ateliers thérapeutiques conventionnés avec son département, afin de les inviter à demander un agrément pour la gestion d'ateliers protégés auprès du Ministre de la Famille et de l'Intégration.

Il a en outre été retenu de soumettre la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées à une révision, suite aux expériences réalisées depuis sa mise en œuvre au 1 juin 2004. Suite à cette réunion, un groupe interministériel sous la compétence du Ministre de la Famille et de l'Intégration a été chargé de s'occuper des problèmes d'implémentation pratique de ladite loi. Le groupe de travail en question s'est réuni pour la première fois en date du 23 décembre 2005.

VIII. GESTION DU FONDS SOCIAL EUROPEEN

(pm) Le Fonds Social Européen (FSE) est le principal instrument financier de l'Union Européenne pour le développement des ressources humaines et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail.

Il soutient des actions de prévention et de lutte contre le chômage ainsi que des mesures favorisant le développement des ressources humaines.

Le FSE vise à encourager un niveau élevé d'emploi, l'égalité entre hommes et femmes, le développement durable et la cohésion économique et sociale.

L'objectif premier du fonds consiste actuellement à apporter un soutien financier à la mise en œuvre des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi.

Au Luxembourg, le Ministère du Travail et de l'Emploi gère deux programmes cofinancés par le FSE:

- 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.

- **Un nouvel appel à candidatures**

Lors d'une conférence de presse en date du 4 juillet 2005, le Ministre du Travail et de l'Emploi a lancé un appel à candidatures sur base du Document unique de programmation (DOCUP) révisé pour les interventions du Fonds Social Européen au titre de l'Objectif 3 pour l'année budgétaire 2006.

23 candidatures ont été remises dans les formes et délais prévus, à savoir pour le 30 septembre 2005.

Elles se répartissent comme suit: Axe 1: 4 projets, Axe 2: 1 projet, Axe 3: 17 projets, Axe 4: 1 projet.

Le Comité de sélection à composition tripartite s'est réuni en date du 28 octobre 2005. 16 projets ont finalement été retenus et ont commencé leur activité le 1^{er} janvier 2006.

Axe 1	(Prévention du chômage et politiques actives de l'emploi):	2 projets
Axe 2	(Intégration sociale et égalité des chances pour tous)	: 1 projet
Axe 3	(Life long learning, esprit d'entreprise et adaptabilité d'une main-d'œuvre qualifiée)	: 12 projets
Axe 4	(Egalité des chances entre femmes et hommes)	: 1 projet.

Une liste des projets en cours peut être consultée sous http://www.fse.public.lu/projets/nouveaux_projets/index.html

- **L'activité des Comités de suivi**

En vertu de l'article 42 paragraphe 4 du Règlement (CE) N° 1260/1999 du Conseil du 21 juin 1999 portant dispositions générales sur les Fonds structurels, une mise à jour de l'évaluation à mi-parcours est effectuée pour chaque cadre communautaire d'appui et chaque intervention. Elle est achevée au plus tard le 31 décembre 2005 afin de préparer les interventions ultérieures. Le rapport d'évaluation final de la mise en œuvre des interventions du Grand-Duché du Luxembourg portant sur le PIC EQUAL 2001-2006 du Fonds social européen a été approuvé par le comité de suivi en date du 8 novembre 2005.

Le rapport en question peut être téléchargé à l'adresse :

http://www.fse.public.lu/documentation/pic_equal/rapportevaluationfinalequal05.doc.

En date du 30 novembre 2005, le comité de suivi de l'Objectif 3 s'est réuni pour approuver le rapport d'évaluation finale de la mise en œuvre du DOCUP 2000-2006 au titre de l'Objectif 3 du Fonds Social Européen, l'enquête quantitative, l'enquête qualitative ainsi que l'annexe à l'enquête qualitative.

Le rapport en question peut être téléchargé à l'adresse
<http://www.fse.public.lu/documentation/objectif3/rapportfinalobj3.doc#1>

– **Le séminaire sur le « Mainstreaming »**

Le Ministère du Travail et de l'Emploi a organisé un séminaire sur le « Mainstreaming » le 30 novembre 2005 à la Chambre de Commerce.

L'événement, auquel ont été invités tous les promoteurs de la période 2000-2005, les partenaires sociaux, les membres des Comités de suivi ainsi que des représentants des départements ministériels et des administrations concernés, avait notamment comme but d'expliquer le processus du *mainstreaming* qui consiste à permettre aux innovations et bonnes pratiques d'avoir un meilleur impact sur les politiques.

Le discours d'ouverture du ministre François Biltgen a été suivi d'un exposé sur le *mainstreaming* de la part d'une représentation de la Commission européenne ainsi que de la présentation de trois projets nationaux :

- Caritas et NAXI qui ont fait l'objet d'un *mainstreaming* de leur propre initiative ;
- le Ministère du Travail et de l'Emploi qui a été à l'origine de la reprise de cinq projets dans le domaine de la mise au travail de personnes handicapées.

Les trois ateliers de travail qui ont eu lieu pendant l'après-midi ont permis aux promoteurs d'échanger leurs expériences et d'exprimer leurs points de vue et souhaits pour l'avenir de leurs projets FSE.

Les diverses présentations figurent sur le site www.fse.lu sous l'adresse <http://www.fse.public.lu/intro/news/seminairemainstreaming.html>

Chapitre 3 : Preretraite 2005

I. PRERETRAITE SOLIDARITE 2005

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.	BATISELF SA, Foetz/Schifflange	52460	employés	01.07.05-31.12.05	24.05.2005
2.	BULL N.V. SA, Strassen	51840	employés	01.01.05-31.12.06	02.02.2005
3.	COMET SA, Leudelange	15811	ouvriers	01.01.05-31.12.05	11.01.2005
4.	C.R.V.C., Bascharage	73100	employés	01.12.05-31.12.06	22.11.2005
5.	DENNEMEYER sàrl, Luxembourg	74114	employés	01.11.05-31.12.06	06.10.2005
6.	Imprimerie Centrale SA, Luxembourg	22220	Employés + ouvriers	01.01.05-31.12.05	05.10.2004
7.	Imprimerie Saint-Paul Luxembourg SA	22120	ouvriers	01.05.04-31.12.05	22.04.2004
8.	IP Luxembourg sàrl	74401	employés	01.01.05-31.12.05	31.01.2005
9.	LCGB	91200	employés	01.10.03-31.10.06	01.10.2003
10.	NATEXIS Private Banking SA	65121	Employés + ouvriers	01.08.04-31.07.05	25.05.2004
11.	Peinture SCHMITT sàrl	45441	employés + ouvriers	01.06.05-31.12.05	24.05.2005
12.	SUMITOMO Trust and Banking SA	65121	employés	01.12.05-31.12.08	24.11.2005
13.	VIP DOMOTEC sàrl, Leudelange	51870	employés	01.05.05-31.12.05	23.03.2005

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.	ABZAC SA, Niedercorn	21 250	ouvriers	15.11.2004
2.	Administration communale Hespérange	75 112	ouvriers	16.06.2005
3.	AGEDOC/AGEDESSE asbl	80 210	employés	janvier 2005
4.	Caisse médico-chirurgicale CMCM	66 031	employés	24.10.2005
5.	Ceratizit sàrl, Mamer	28 620	ouvriers	05.01.2005
6.	Domaines de Vinsmoselle s.c.	15 931	ouvriers	26.07.2005
7.	DUPONT DE NEMOURS Luxembourg sàrl	17 530	employés	03.01.2005
8.	Entente des Hôpitaux luxembourgeois	91 110	employés et ouvriers	08.07.2005
9.	FAURECIA AST SA	17 510	employés et ouvriers	14.10.2005
10.	GOODYEAR SA et Goodyear Luxembourg Tires SA	73 100 resp. 25110	employés et ouvriers	10.05.2005
11.	LUXAIR SA	62 101	ouvriers et employés	22.12.2004
12.	LUXFUEL SA	51 511	ouvriers	22.12.2004
13.	LUXLAIT SA	15 511	ouvriers	23.03.2005
14.	SAINT-PAUL Luxembourg SA	22 120	employés	21.06.2005
15.	SIEMENS SA, Luxembourg	51 870	employés et ouvriers	04.02.2005
16.	SOCOM SA, Foetz	45 310	ouvriers	08.03.2005
17.	TEXTILCORD STEINFORT SA	17 540	employés	octobre 2004

II. PRERETRAITE AJUSTEMENT 2005

	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-ajustement par convention avec le ministre du travail et de l'emploi	code NACE	durée de la validité de la convention	date de la signature
1.	AGRICONSULT sàrl (Groupe CEPAL)	74201	01.01.05-31.12.05	27.09.2004
2.	ARBED S.A. + STFS SA, sociétés sidérurgiques	27100	01.01.05-01.01.06	22.12.2004
3.	Ateliers électriques de Walferdange SA	31100	01.11.05-31.10.06	05.10.2005
4.	CAP+ SA (Groupe CEPAL)	15110	01.01.05-31.12.05	27.09.2004
5.	CENTRALFOOD sàrl (Groupe CEPAL)	15110	01.01.05-31.12.05	27.09.2004
6.	Ciments luxembourgeois SA	26510	01.01.05-31.12.05	01.10.2004
7.	CIRCUIT FOIL sàrl	27440	01.01.05-31.12.05	24.12.2004
8.	DuPont Teijin Films Luxembourg SA	26510	01.01.05-01.01.08	24.12.2004
9.	INTERMOSELLE sàrl	26510	01.01.05-31.12.05	01.10.2004
10.	SECALT SA	29220	01.08.05-01.01.06	02.08.2005
11.	SILOCENTRALE sàrl	51210	01.01.05-31.12.05	27.09.2004
12.	TARKETT Luxembourg SA	25230	01.10.04-31.08.05	28.09.2004
13.	TEXTILCORD Steinfort SA	17540	01.04.05-01.01.06	25.03.2005
14.	TrefilArbed Bettembourg SA	28730	01.01.05-01.01.06	22.12.2004
15.	TrefilArbed Bissen SA	27340	01.01.05-01.01.06	22.12.2004
16.	TRAVHYDRO Luxembourg SA	45251	01.06.05-31.12.05	30.05.2005
17.	VALFOND Mersch SA	27510	01.03.05-01.01.06	29.03.2005
18.	VILLEROY & BOCH sàrl	26212	01.01.05-31.12.05	24.12.2004
19.	WSA sàrl	63120	01.01.05.-31.01.06	25.10.2004

III. RELEVÉ PAR ENTREPRISES DES SALAIRES EN PRÉRETRAITE

(Situation au 31 décembre 2005)

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
-------------	------------	---------------	------------	-------------

Administration Communale de Bascharage / 5131014 / 4901 Bascharage

Ouvriers	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Administration Communale de Bettembourg / 5132010 / 3201 Bettembourg

Ouvriers	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Administration Communale Schifflange / 5132169 / 3801 Schifflange

Ouvriers	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

AGEDOC asbl (Ecole Privée Fieldgen) / 19796100055 / 1130 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Agriconsult S.A. / 19642400447 / 7501 Mersch

Employés	4	0	0	0
Ouvriers	1	0	0	0

Arbed S.A. / 18822200016 / 2930 Luxembourg

Employés	251	19	0	0
Ouvriers	277	86	0	0

Astron Buildings S.A. / 19662200096 / 9230 Diekirch

Employés	1	0	0	0
Ouvriers	2	0	0	0

AXA Assurances / 19952215240 / 1325 Luxembourg

Employés	3	0	0	0
----------	---	---	---	---

Batiself S.A. / 19762201162 / 3898 Foetz

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Bay State S.A. / 19942204321 / 7206 Steinsel

Employés	1	0	0	0
----------	---	---	---	---

Bergerat-Dutry S.A. / 19622200336 / 3961 Ehlange

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Blumenthal Jardinage et Hydroculture / 19942405238 / 8369 Hivange

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Brink's Security Luxembourg S.A. / 19722200597 / 1273 Luxembourg-Hamm

Employés	0	2	0	0
Ouvriers	0	1	0	0

Broadcasting Center Europe S.A. / 19952204052 / 2850 Luxembourg

Employés	0	4	1	0
----------	---	---	---	---

Bull N.V. S.A. / 19393200025 / 8031 Strassen

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Caisse Medico-Chirurgicale Mutualiste / 19766600010 / 2971 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Cargolux Airlines International S.A. / 19702200108 / 2990 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Casino de Jeux du Luxembourg SECS / 19812100184 / 5618 Mondorf-les-Bains

Employés	0	2	0	0
----------	---	---	---	---

Catalyst Recovery Europe S.A. / 19782201061 / 4832 Rodange

Ouvriers	0	1	0	0
----------	---	---	---	---

Centrale des Auberges de Jeunesse luxembourgeoises asbl / 19476100022 / 1616 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Centre Hospitalier Emile Mayrisch / 19556400019 / 4005 Esch/Alzette

Employés	0	2	5	0
Ouvriers	0	0	1	0

Centre Hospitalier du Nord - Hopital St Louis / 19615600019 / 9002 Ettelbruck

Employés	0	3	0	0
----------	---	---	---	---

Centralmarketing S.A.R.L. / 19632400066 / 7501 Mersch

Employés	1	0	0	0
Ouvriers	1	0	0	0

Centre Hospitalier de Luxembourg / 19755200010 / 1210 Luxembourg

Employés	0	11	3	0
Ouvriers	0	2	0	0

Ceodeux Extinguisher Valves Technology S.A. / 19932200522 / 7440 Lintgen

Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	0	1	0

Cetrel S.C. / 19852500053 / 5365 Munsbach

Employés	0	0	3	0
----------	---	---	---	---

Chaux de Contern S.A. / 19232200041 / 1013 Luxembourg

Employés	0	0	2	0
Ouvriers	0	0	3	0

Ciments Luxembourgeois S.A. / 19202200020 / 4002 Esch-sur-Alzette

Employés	3	2	0	0
Ouvriers	1	6	0	0

Circuit Foil Luxembourg S.A.R.L. / 19882403389 / 9501 Wiltz

Employés	6	0	0	0
Ouvriers	7	0	0	0

Clinique Sainte-Marie / 19225600018 / 4350 Esch/Alzette

Employés	0	0	3	0
----------	---	---	---	---

Clinique Sainte-Thérèse / 19252200048 / 2763 Luxembourg

Employés	0	0	3	0
----------	---	---	---	---

CLT-UFA S.A. / 19312200042 / 1543 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Cofralux S.A. / 19912203010 / 4501 Differdange

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Comet S.A. / 19992217440 / 3360 Leudelange

Ouvriers	0	1	0	0
----------	---	---	---	---

Comptoir Electrotechnique Luxembourgeois S.A.R.L. / 19452400025 / 1740 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Courtheoux S.A. / 19352200037 / 8001 Strassen

Employés	2	0	1	0
Ouvriers	0	0	1	0

CTI Systems S.A. / 19842200663 / 9779 Lentzweiler

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Deloitte Consulting S.A.R.L. / 19962409035 / 8009 Strassen

Employés	1	0	0	0
----------	---	---	---	---

Diebold Belgium SPRL, Succursale de Luxembourg / 20003400264 / 8030 Strassen

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Dometic S.A.R.L. / 19672400379 / 9809 Hosingen

Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	0	3	0

Dowding & Mills S.A. (AEW) / 19582200087 / 7201 Walferdange

Ouvriers	3	0	0	0
----------	---	---	---	---

Du Pont de Nemours (Luxembourg) S.A. / 20002413494 / 2984 Luxembourg

Employés	0	10	21	0
----------	---	----	----	---

Dupont Teijin Films Luxembourg S.A. / 19912206354 / 1016 Luxembourg

Employés	5	24	9	0
----------	---	----	---	---

Elektro Grousshandel Letzebuerg / 20012217766 / 8055 Bertrange

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Galvalange S.A.R.L. / 19812400242 / 3401 Dudelange

Ouvriers	0	3	0	0
----------	---	---	---	---

Goodyear S.A. / 19492200045 / 7750 Colmar-Berg

Employés	26	14	27	0
Ouvriers	14	84	29	0

Gradel S.A. / 19652200101 / 8440 Steinfort

Employés	2	0	0	0
----------	---	---	---	---

Guardian Luxguard I S.A. / 19802200059 / 4940 Bascharage

Ouvriers	0	3	0	0
----------	---	---	---	---

Homes pour personnes âgées asbl / 19956100847 / 1420 Luxembourg

Employés	0	1	0	0
----------	---	---	---	---

Hôpital Intercommunal de Steinfort / 19575300017 / 8401 Steinfort

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Hôpital Kirchberg / 19926400056 / 2540 Luxembourg

Employés	0	6	0	0
----------	---	---	---	---

IMAC S.A.R.L. / 19762400327 / 8005 Bertrange

Ouvriers	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Imprimerie Centrale S.A. / 19612200125 / 1351 Luxembourg

Ouvriers	0	0	2	0
----------	---	---	---	---

IP Luxembourg S.A.R.L. / 19632400171 / 1543 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

John Zink International S.A.R.L. / 19972413960 / 3401 Dudelange

Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	0	2	0

L'Air Liquide Luxembourg S.A. / 19712200033 / 4801 Rodange

Employés	0	2	0	0
----------	---	---	---	---

LCGB / 19226200013 / 1351 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Lentz Logistics S.A. / 19962200365 / 1811 Luxembourg

Employés	0	0	0	1
----------	---	---	---	---

Le Petit Four S.A. / 19932208817 / 7501 Mersch

Ouvriers	1	0	0	0
----------	---	---	---	---

Luxair S.A. / 19482200047 / 2987 Luxembourg

Employés	0	1	22	0
Ouvriers	0	0	17	0

Luxlait Association Agricole / 19466000011 / 1311 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Luxviande S.A.R.L. (anct Centralfood) / 19622400289 / 7501 Mersch

Employés	3	0	0	0
Ouvriers	2	0	0	0

Marie asbl/Ecole privée Marie Consolatrice / 20016101576 / 4221 Esch-sur-Alzette

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Matériaux S.A. / 19192200035 / 1011 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Ministère du Travail et de l'Emploi / 5001285 / 2939 Luxembourg*

Employés	4	0	0	0
----------	---	---	---	---

Morganite S.A. / 19672200515 / 8301 Capellen

Ouvriers	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Natexis Private Banking S.A. / 19892204961 / 1855 Luxembourg

Employés	0	0	2	0
----------	---	---	---	---

Novelis Luxembourg S.A. / 19822200519 / 3401 Dudelange

Employés	0	3	0	0
Ouvriers	0	1	1	0

Paul Wurth S.A. / 19202200128 / 1122 Luxembourg

Employés	11	0	10	0
Ouvriers	7	0	1	0

Peinture Schmitt S.A.R.L. / 19942403146 / 5444 Schengen

Ouvriers	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Rotarex Tooltec S.A. / 19932200506 / 7440 Lintgen

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Saint-Paul Luxembourg S.A. / 19362200035 / 2988 Luxembourg

Employés	0	0	12	0
Ouvriers	0	2	2	0

Schindler S.A.R.L. / 19462400023 / 1018 Luxembourg

Ouvriers	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Secalt S.A. / 19482200063 / 1425 Luxembourg

Employés	1	0	0	0
----------	---	---	---	---

SEG S.C. / 19992500061 / 7501 Mersch

Employés	2	0	0	0
----------	---	---	---	---

Service de Santé au Travail Multisectoriel / 19945200017 / 1630 Luxembourg

Employés	0	1	0	0
----------	---	---	---	---

SES Astra S.A. / 19852200254 / 6815 Betzdorf

Employés	2	0	0	0
----------	---	---	---	---

Siemens Business Services S.A. / 19963200679 / 2328 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Soclair Equipements S.A. / 19802200814 / 1852 Luxembourg

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

Socom S.A. / 19942215579 / 3895 Foetz

Ouvriers	0	0	4	0
----------	---	---	---	---

Solucom S.A. / 19762200778 / 3346 Leudelange

Ouvriers	0	1	0	0
----------	---	---	---	---

STFS S.A. / 19922210414 / 4241 Esch/Alzette

Employés	20	0	0	0
Ouvriers	15	4	0	0

Tarkett Luxembourg S.A. / 19922211453 / 9779 Lentzweiler

Employés	11	0	0	0
Ouvriers	7	0	0	0

Textilcord Steinfort S.A. / 19652200306 / 8401 Steinfort

Employés	1	2	2	0
Ouvriers	1	9	3	0

Travhydro Luxembourg S.A. / 19892201474 / 7333 Steinsel

Employés	1	0	0	0
----------	---	---	---	---

Trefilarbed Bettembourg S.A. / 19942217660 / 3235 Bettembourg

Employés	3	7	0	0
Ouvriers	0	5	0	0

Trefilarbed Bissen S.A. / 19922213529 / 7703 Bissen

Employés	2	1	0	0
Ouvriers	7	3	0	0

Versis S.A. / 20042209962 / 2411 Luxembourg

Ouvriers	1	0	0	0
----------	---	---	---	---

Villeroy & Boch S.A.R.L. / 19532400085 / 1018 Luxembourg

Employés	9	0	0	0
Ouvriers	14	0	0	0

VIP Domotec Benelux S.A. / 19932410225 / 3364 Leudelange

Employés	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

WSA S.A.R.L. / 19792400445 / 3401 Dudelange

Employés	18	0	0	0
Ouvriers	10	0	0	0

Ziegler Luxembourg S.A. / 19912208403 / 3225 Bettembourg

Ouvriers	0	0	1	0
----------	---	---	---	---

RECAPITULATIF

Employés	394	117	151	1
Ouvriers	371	212	78	0

- * paiements directs par le Ministère du Travail et de l'Emploi (faillite ou cessation d'activités de l'employeur, versement de l'indemnité de préretraite à des salariés ayant rempli les conditions d'admission à la préretraite au cours de leur indemnisation au titre de chômage complet)

Chapitre 4 : Fonds pour l'Emploi 2005

DEPENSES (unité: euro)		Situation au 10 mars 2006
	Détail article	Dépenses ordonnancées
I. DEPENSES GENERALES		
A. Indemnités de chômage (dépenses nettes)		
1. Chômage complet	C001	121 468 516,86
2. Chômage partiel	C002	563 602,73
3. Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire	C003	10 014 470,73
Sous-total A:		132 046 590,32
B. Chômage des jeunes		
1. Stages d'insertion (dépense nette)	J004	6 078 451,44
2. Complément indemnité pour stagiaires (dépense nette)	J006	199 767,40
3. Contrats de mise au travail temporaire:		
3.1. Etat:	J001	11 478 944,36
3.2. Autres: (communes, établissements publics etc.)	J002	4 199 761,95
3.3. Secteur privé	J003	3 599 479,99
4. Indemnités et primes d'apprentissage (art. 27.(II) de la loi du 21 décembre 2004 concernant le budget de l'Etat pour 2005)	J007	329 748,66
Sous-total B:		25 886 153,80
C. Actions en faveur de l'emploi		
C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire		
	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Stages de réinsertion professionnelle (dépense nette)	E001	4 188 707,57
2. Détachement de main-d'oeuvre à l'Adm. de l'emploi - sidérurgie	E012	1 160 976,42
3. Détachement de main-d'oeuvre à l'Adm. de l'emploi - autres	E013	842 362,64
4. Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	E002	7 749 441,79
5. Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	E003	157 092,68
6. Aides à la mobilité géographique	E004	129 984,98
7. Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005	3 306 386,14
8. Aides au réemploi (hors sidérurgie)	E006	26 708 404,00
9. Service national d'action sociale: mise au travail	E007	12 965,76
10. Mise au travail de chômeurs indemnisés - frais accessoires	E008	9 444,50
11. Travaux extraordinaires d'intérêt général (W.S.A.)	E009	2 065 153,43
12. Préretraite (hors sidérurgie)	E010	27 541 376,93
13. Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	E011	16 089 139,78
14. Mémoires d'honoraires (contentieux, art. 14. etc.)	E048	325 464,53
15. Pool des chargés d'assist. à la direction dans le post-primaire	E017	1 974 997,28
16. Bilans de compétence et d'insertion profession. pour chômeurs	E016	147 496,94
17. Examens médicaux demandeurs d'emploi	E031	187 900,00
18. Prospection, gestion offres + demandes d'emploi (pt 21 FPE)	E033	647 221,78
19. Indemnité compensatoire loi 25/07/02 (réduct.capacité travail)	E049	10 096 345,59
20. Aides aux employeurs loi 25/07/02 (art.7 réduct.capacité trav.)	E050	112 174,93
21. Mesures de réhabilitation et reconversion (art. 11 loi 25.07.02)	E051	6 765,00
22. Indemnité compensatoire travailleurs handicapés	E054	1 502 688,55
23. Divers	E020	567,09

Sous-total C.1.:		104 963 058,31
-------------------------	--	-----------------------

C.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Forum pour l'emploi	E018	4 461 478,71
2. Proactif	E019	9 448 989,00
3. Objectif Plein Emploi	E047	10 474 530,26
4. Défi-Job asbl	E041	129 663,00
5. Eng nei Schaff asbl	E055	108 738,75
6. ICOPA RTPH	E056	300 903,61
7. Actions locales communes		
7.1. Ettelbruck	E042	226 323,58
7.2. Dudelange	E060	236 137,79
Sous-total C.2.:		25 386 764,70

C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Assesment Center (Service national d'action sociale)	E032	10 884,00
2. Proactif asbl/EQUAL	E039	79 237,18
3. Caritas asbl/EQUAL	E040	274 905,95
4. Assistance technique Objectif 3 + Equal	E044	274 978,77
5. Evaluation Objectif 3 + Equal	E045	117 548,82
6. Plateforme Innoinsertion - CRP-HT	S063	1 083,71
7. Check-up - CRP-HT	S065	12 271,90
8. Egalité des chances pour femmes - Zarabina	S067	118 211,18
9. Relais socio-culturels - Coopérations Wiltz	S072	21 872,66
10. Forward - Interactions	S075	11 630,24
11. Projet Moien!3	S082	41 959,71
12. ProActif EQUAL - réinsertion prof. personnes en exclusion	S086	334 065,42
13. Caritas EQUAL - Qualiflex - Kinderbetreuung	S087	132 931,40
14. Centre pénitent. Givenich EQUAL - réinsertion sociale et prof.	S088	318 787,50
15. Comité national de défense sociale - projets de l'entraide	S089	339 256,29
16. Inter-Actions Forward - Qualifier mais à double voie	S090	124 264,83
17. Initiative Rem Schaffen - Aide cabinet médical et dentaire	S091	110 797,50
18. PRECODEM - CRP Henri Tudor	S092	89 398,56
19. Centre Naxi - Centre d'insertion prof. femmes en détresse	S094	45 467,58
20. Aide Cabinet médical - Initiative Rem Schaffen	S095	1 440,28
21. Formation horticole COLABOR (Hortiforma)	S120	1 782,72
22. Zarabina: Biographie, intégration, culture compétence	S122	25 538,89
23. Bieschbecher Atelier - Ligue HMC Rédange + Ass. aveugles	S124	37 124,94
24. Remboursements au FSE d'avances trop perçues	S084	2 268,00
Sous-total C.3.:		2 527 708,03
Sous-total C.:		132 877 531,04

D. Section spéciale (Formation)	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Aides et primes de promotion d'apprentissage	S001	14 160 425,39
2. Complément apprentissage pour adultes	S002	1 746 141,63
3. Initiation polyvalente pour jeunes	S003+S004	948 552,89
4. Initiation polyvalente pour adultes	S005+S006	68 676,27
5. Suivi des programmes de formation	S013	30 114,42
6. Formation en soudure	S014	180 654,35
7. Formation location vélos	S016	149 592,22
8. Formation agent de fabrication	S019	68 181,02
9. Projets de coopération:		
9.1. Employés de maison - NAXI	S021	1 255 838,20
9.2. Bureautique	S022	1 504 089,58
9.3. Rëm Schaffen: Aide cabinet médical	S097	32 629,92
9.4. O.P.E. + Proactiv	S101	6 123,43
9.5. Agent de sécurité	S105	45 819,01
9.6. Métiers du supermarché	S107	488,75
9.7. Télé Learning Ettelbruck (BITEL)	S110	16 905,84
9.8. Liewenshaff: horti-agriculture, fer	S114	80 805,03
9.9. Parents de jour à Bettembourg	S119	9 340,46
10. Initiation bureautique	S024+S025	286 769,11
11. Initiation restauration services	S026+S027	237 925,42
12. Initiation écologie	S028	54 918,28
13. Initiation services aux personnes âgées	S030	92 905,85
14. Initiation peinture	S031	156 052,90
15. Initiation retouches couture	S033	90 621,43
16. Initiation électricité	S034	82 436,74
17. Initiation chauffage sanitaire	S035	49 533,88
18. Cours de formation pour conducteurs d'engins	S036	18 562,11
19. Formations chapitre III/5 - tripartite:		
19.1. Goodyear	S043	37 045,36
19.1. Informatique	S046	119 457,65
20. Actions de formation complémentaire -secteur commerce	S070	125 137,84
21. Mesures complémentaires:		
21.1. Formation cours d'appui permis de conduire	S109	27 077,10
21.2. Accueil HORESCA	S113	32 264,67
22. Monoparentaux - remboursement frais voyage + garde enfants	S053	3 329,48
Sous-total D:		21 718 416,23
Total I.:		312 528 691,39

II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Préretraite (Arbed + STFS 12/04-11/05)	E010	30 458 506,87
2. Travaux extraordinaires d'intérêt général	SI01	3 506 275,94
3. Indemnités de réemploi	SI02	54 709,73
4. Modèle alternatif au chômage partiel en sidérurgie (11/04 -07/05)	SI03	4 809 108,60
Total II.:		38 828 601,14
III. AVANCES SUPPL. AUX COMPTABLES EXTRAORDINAIRES		1 986 599,47
TOTAL GENERAL:		353 343 892,00

Recettes perçues

Date : 9 mars 2006

	Montant	Période à laquelle se rapportent les recettes
A. Alimentation courante		
Contribution sociale prélevée sur les carburants	128 235 896,41	01/05-12/05
Impôts de solidarité:		
a) collectivités:	46 072 302,98	02/05-12/05
b) personnes physiques:	46 992 735,71	id.
TOTAL A :	221 300 935,10	
B. Remboursements de dépenses		
Remboursements des comptables extraordinaires:		
- chômage complet :	231 483,14	
- chômage partiel :	436 397,27	
- chômage intempéries + chômage accidentel ou technique involontaire	485 529,27	
- stages d'insertion	421 548,56	
- stages de réinsertion professionnelle	411 292,43	
- complément CAT + stages d'insertion	232,60	
- préretraite	116,20	
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées :	582 949,48	01/05-02/06
Aides CECA - aides traditionnelles 2001	1 560 000,00	
Fonds social européen - remboursements	492 105,05	01/05-02/06
Remboursements solde faillites	1 322 370,72	01/05-12/05
Stages d'insertion - remboursements des employeurs	3 936 602,31	01/05-12/05
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs	2 707 068,44	01/05-12/05
Remboursements par la CPEP dans le cadre du service des travailleurs à capacité de travail réduite	20 047,51	01/05-12/05
Versements des caisses de pension en application de l'art. 28bis de la loi sur la préretraite	27 815 336,30	01/05-12/05
Divers	346 695,97	
TOTAL B :	40 769 775,25	

C. Dotation extraordinaire	50 000 000,00	
D. Solde reporté de l'exercice 2004	87 125 093,01	
TOTAL GENERAL	399 195 803,36	

Chapitre 5 : Permis de travail

I. TYPE DE PERMIS DE TRAVAIL PAR REGION

Nombre de Mat. salarié Lib. type Permis

Région continentale	APPRENTIS	DISPENSES	ETUDIANTS	INSERTIONS	PERMIS A validité: max. 1 an	PERMIS B validité: 4 ans	PERMIS C validité: illimitée	REFUS	STAGIAIRES	DISPENSES 1951	Total
EUROPE DE L'EST	115	109	3	24	1 071	516	350	81	62	6	2 337
AFRIQUE	35	104	1	18	328	145	92	70	11	2	806
UE (EN TRANSITION)	2	23		3	182	29	28	89	132		488
ASIE ORIENTALE	4	20		1	183	96	68	16	14		402
AMERIQUE DU NORD		16	1		113	29	16	6	6		187
AMERIQUE LATINE	2	38		4	58	28	21	12	1	1	165
ASIE OCCIDENTALE		7		2	47	17	8	15	6	3	105
ASIE MERIDIONNALE	2	5			39	16	15	7	3		87
NATIONALITE INCONNUE	3	6		2	30	6	5	4		18	74
ANTILLES	1	7			23	2	2	1	1		37
OCEANIE		3			11	3	7	2			26
UE							5	2			7
EUROPE					2						2
Total	164	338	5	54	2 087	887	617	305	236	30	4 723

II. TYPE DE PERMIS DE TRAVAIL PAR SEXE ET AGE

Nombre de Mat. salarié Lib. type Permis

Code sexe salarié	Classe âge salarié	APPRENTIS	DISPENSES	INSERTIONS	PERMIS A validité : max. 1 an	PERMIS B validité : 4 ans	PERMIS C validité : illimitée	REFUS	STAGIAIRES	Total
F	<= 20	1					1	1	3	6
	21-25		1	1	13	2		17	27	61
	26-30		6		38	4	1	14	43	106
	31-35		9		18	5	2	9	8	51
	36-40		3		12	2	3		1	21
	41-45		1		3	2	2	1	1	10
	46-50				3	2	2	3		10
	51-55		1		2	1	3	3	1	11
	56-60				1					1
Total F		1	21	1	90	18	14	48	84	277
M	<= 20	1			3				13	17
	21-25			2	5	1		8	15	31
	26-30		1		23	3		8	17	52
	31-35		1		32	5	3	14	1	56
	36-40				11	1	3	5		20
	41-45				12	1	2	2		17
	46-50				5		2	1	1	9
	51-55				1		3	3	1	8
	56-60						1			1
Total M		1	2	2	92	11	14	41	48	211
Total		2	23	3	182	29	28	89	132	488

III. TYPE DE PERMIS DE TRAVAIL PAR « NOUVEAUX » ETATS MEMBRES

Nombre de Mat. salarié

Lib. type Permis

Nationalité sal. permis	APPRENTIS	DISPENSES	INSERTIONS	PERMIS A validité : max. 1 an	PERMIS B validité : 4 ans	PERMIS C validité : illimitée	REFUS	STAGIAIRES	Total
POLOGNE	1	14	3	89	16	23	59	48	253
SLOVAQUIE		1		31	3	1	7	23	66
REPUBLIQUE TCHEQUE		5		19	4	2	8	20	58
HONGRIE	1	2		23	1	1	9	12	49
LITUANIE				8	1		2	10	21
SLOVENIE				5	4	1	1	5	16
ESTONIE				4			2	7	13
LETTONIE		1		3			1	7	12
Total	2	23	3	182	29	28	89	132	488

IV. TYPE DE PERMIS DE TRAVAIL PAR CODE NACE

Nombre de Mat. salarié

Lib. type Permis

Lib. NACE	APPRENTIS	DISPENSES	INSERTIONS	PERMIS A validité : max. 1 an	PERMIS B validité : 4 ans	PERMIS C validité : illimitée	REFUS	STAGIAIRES	Total
NON RENSEIGNE !		4	1	30	5	1	10	45	96
NON TROUVE !				5			3	61	69
SERVICES AUX ENTREPRISES		1		33	1	1	10	4	50
HOTELS ET RESTAURANTS	1	3		12	1	3	21	2	43
ACT. RECREATRICES, CULTURELLES ET SPORTIVES				29	1		1	3	34
RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT				11	3	5		3	22
AGRICULTURE ET CHASSE		1		6			6	6	19
INTERMEDIATION FINANCIERE		1		9		4	5		19
COM. DE DETAIL ET REP. D'ARTICLES DOMESTIQUES		1	1	2	2	2	6	1	15
SANTE ET ACTION SOCIALE		1		5	3	1	2	1	13
COM. DE GROS ET INTERMEDIAIRE DU COMMERCE		1		7		2	3		13
CONSTRUCTION		2		2	2		6		12
COM. ET REP. AUTOMOBILE	1	2		2	1	1	3	1	11
ADM. PUBLIQUE			1	8		1			10
SERVICES DOMESTIQUES		1		2		1	1	2	7
AUX. FINANCIERS ET D'ASSURANCE		1		3	2		1		7
IND. DU CAOUTCHOUC ET DES PLASTIQUES				3	3	1			7
METALLURGIE				3			3		6
ACT. ASSOCIATIVES						2	2	1	5
TRANSPORTS TERRESTRES		1		1	1	1			4
FAB. DE MACHINES ET EQUIPEMENTS				2			2		4

ACT. INFORMATIQUES				3	1				4
IND. ALIMENTAIRES		1					2		3
TRANSPORTS AERIENS		1		1		1			3
FAB. D'AUTRES PROD. MINERAUX NON METALLIQUES					1		1	1	3
TRAVAIL DES METAUX					1			1	2
POSTES ET TELECOMMUNICATIONS				1			1		2
EDITION/IMPRIMERIE/REPRODUCTION		1			1				2
ACT. IMMOBILIERES						1			1
TRANSPORTS PAR EAU				1					1
ASSURANCE				1					1
Total	2	23	3	182	29	28	89	132	488

Chapitre 6 : Politique Sociale Européenne

L'histoire montrera que 2005 aura été une année très singulière pour la politique européenne dans la mesure où les avancées de la politique communautaire étaient nombreuses – surtout dans le courant du 1^{er} semestre – mais où les distances qui séparaient une bonne partie de l'opinion publique – essentiellement dans mes 15 anciens Etats membres – des décisions prises à Bruxelles ou bien encore à Strasbourg se sont considérablement creusées.

Pourtant, tout avait bien commencé : au 1^{er} janvier, le Grand-Duché prit les rênes de la Présidence de l'Union européenne pour 6 mois et bon nombre d'observateurs ne cachaient pas leur satisfaction de voir un pays traditionnellement très attaché aux valeurs et politiques européennes faire avancer l'Europe et résoudre quelques dossiers particulièrement délicats.

Parmi ces derniers figuraient en tout premier lieu la réforme du Pacte de stabilité et de croissance, la révision de la Stratégie de Lisbonne et le bouclage du budget de l'ensemble des politiques communautaires pour les années à venir, appelé aussi les « perspectives financières 2007-2012 ».

Dans le domaine de l'emploi et des politiques sociales, l'on s'attendait surtout à ce que la Présidence luxembourgeoise trouve une solution à l'épineux dossier de la directive sur l'aménagement du temps de travail – texte sur lequel les Etats membres à l'intérieur du Conseil, la Commission et le Parlement était très fortement divisés.

Pour le semestre britannique par contre, les responsables des politiques sociales ne se faisaient pas de très grandes illusions. Personne ne mettait en doute la capacité du Royaume-Uni de « gérer » les destinées communautaires pendant la deuxième partie de l'année, mais beaucoup craignaient un réalignement des politiques et des priorités sociales en direction des règles du (seul) marché.

Ceux qui s'attendaient à ce que la Présidence luxembourgeoise trouve des solutions à tous les dossiers communautaires comme ceux qui mettaient en doute « l'esprit européen » de la Présidence britannique se trompèrent.

Pour le Luxembourg, les choses se sont bien passées jusqu'à la fin mai. Le Pacte de stabilité et de croissance fut réformé à l'occasion du Conseil européen de printemps, la Stratégie de Lisbonne put être relancée à la même occasion – et sans perdre l'équilibre entre les différents piliers qui la composaient depuis ses débuts – et en matière de politiques de travail et d'emploi, d'importantes avancées ont été concrétisées dans des dossiers hautement symboliques tels que les restructurations d'entreprises ou sur l'aménagement du temps de travail.

La césure se produisit début juin, immédiatement après les référenda négatifs sur la Constitution européenne en France (29 mai) et aux Pays-Bas (1^{er} juin).

Dans de nombreux Etats membres, les instances politiques nationales vécurent cet épisode comme un choc – une remise en question de l'ensemble des progrès, y compris économiques et sociaux – réalisés au cours des 50 dernières années.

Le doute sur la construction européenne elle-même s'était installé

Au niveau communautaire, la secousse provoquée par les résultats négatifs des deux référenda produisit immédiatement ses effets. L'on observa une Commission prise au dépourvu – incapable d'expliquer les bienfaits de la politique européenne sur la vie des citoyens et de montrer clairement la direction qu'il fallait suivre pour sortir de la crise, un Conseil au sein duquel les positions des uns et des autres devenaient de plus en plus tranchées et un Parlement qui – dans certains dossiers – donnait l'impression de naviguer à vue et de changer de position au gré des articles publiés dans la presse.

Personne ne comprenait par exemple les critiques virulentes adressées lors de la campagne française pour le référendum à l'encontre de la directive « Services dans le Marché Intérieur » alors que le texte proposé par la Commission avait été adopté à l'unanimité par les Commissaires – toutes tendances politiques confondues – et ne

reflétait que partiellement les arguments avancés par certains de ses détracteurs en France comme ailleurs.

La crise était grave car l'épisode de la directive « Services » ne montrait pas seulement qu'il y avait un simple rejet catégorique de ce texte, mais que de nombreux aspects des fondements-même de la construction européenne depuis 1957 (et notamment la libre prestation des services et la liberté de circulation) étaient remis en cause.

Sur fond de doutes, le deuxième semestre fut un semestre de réflexion. A quelques exceptions près, les dossiers les plus litigieux furent mis au placard et la Présidence britannique essaya de progresser autant que possible sur des éléments moins conflictuels, mais qui, néanmoins, permettaient de faire avancer l'Europe.

En fin d'année, le Royaume-Uni décrocha même un (grand) succès avec l'adoption des Perspectives financières 2007-2012 (même si les observateurs les plus avertis estimèrent que 99% du travail avait été accompli sous Présidence luxembourgeoise).

Si, en décembre, l'accord des Chefs d'Etat et de gouvernement sur le budget de l'Union constituait incontestablement une réussite, il n'en restait pas moins que l'ambiance générale était troublée. Le malaise profond causé par les deux rejets par voie référendaire de la Constitution restait profondément ancré dans l'esprit de tous et l'année 2005 se termina sur bon nombre d'interrogations sur l'avenir de la construction européenne.

I. LES POLITIQUES DE L'EMPLOI - LA RELANCE DE LA STRATÉGIE DE LISBONNE

1. Les « Lignes directrices intégrées » pour la croissance et l'emploi

Depuis 2004, les rapports critiquant le peu d'empressement des Etats membres à mettre en œuvre les différents volets – depuis leur origine en mars 2000 - de la Stratégie de Lisbonne s'étaient succédés.

En dernier lieu, la nécessité d'une action urgente était confirmée par le rapport par le groupe de haut niveau présidé par Wim Kok en novembre 2004.

Ce rapport relevait les défis auxquels la Communauté et les Etats membres devaient répondre en (toute) urgence : *« il est devenu d'autant plus urgent d'appliquer la Stratégie de Lisbonne que l'écart de croissance s'est creusé par rapport à l'Amérique du Nord et l'Asie, alors que l'Europe doit relever les défis conjugués d'une croissance démographique faible et du vieillissement de sa population. Le temps presse et l'heure n'est pas au contentement de soi. Il faut mieux travailler sur le terrain pour rattraper le temps perdu »*.

Pour sa part, la Commission fit sienne l'analyse et les recommandations de Wim Kok en publiant le 2 février 2005 sa Communication « Travaillons ensemble pour la croissance et l'emploi – Un nouvel élan pour la Stratégie de Lisbonne » [COM (2005)24].

Dans celle-ci, l'on pouvait lire notamment que : *« (...) Les performances de l'Europe se sont écartées de celles de ses concurrents ailleurs dans le monde. Leur productivité a augmenté plus rapidement et ils ont davantage investi dans la recherche et le développement. Il nous reste encore à mettre en place les structures nécessaires à une meilleure anticipation et une meilleure gestion du changement au sein de nos économies et de nos sociétés. En outre, il nous faut forger une conception de la société pouvant intégrer aussi bien les populations vieillissantes que les jeunes générations, notamment dans la perspective du développement de notre main-d'œuvre, domaine dans lequel la dynamique actuelle compromet à la fois la croissance à long terme et la cohésion sociale.*

Il est (...) d'autant plus urgent de relever les défis auxquels nous sommes confrontés étant donné le vieillissement de la population et la concurrence mondiale. Faute de renforcer nos engagements grâce à un nouvel élan et une action plus ciblée, notre

modèle de société européenne, nos retraites, notre qualité de vie seront rapidement remis en question (...) ».

Pour la Communauté, le message était clair : les Etats membres avaient tout intérêt à mettre en œuvre les réformes structurelles nécessaires au risque de perdre face au reste du monde tous les acquis – économiques et sociaux – patiemment bâtis au cours des 50 dernières années.

En réponse aux défis, la Commission préconisait un « recentrage » des orientations de la Stratégie de Lisbonne. Etaient visés en particulier une rationalisation de toutes les différentes politiques et une meilleure « appropriation » des autorités politiques nationales des réformes à mettre en œuvre.

Derrière la terminologie utilisée par la Commission se cachait néanmoins une réorientation radicale des priorités communautaires. Le Président Barroso et le Commissaire Verheugen – suivis en cela par une très large majorité de Commissaires, mais aussi par un nombre très élevé d'Etats membres au sein du Conseil – étaient convaincus que le « triangle vertueux » de Lisbonne – à savoir des politiques économiques, des politiques de l'emploi et des politiques sociales qui se renforcent mutuellement – n'avait plus lieu d'être.

Au contraire, priorité devait être donnée aux politiques (et réformes) économiques et à l'emploi ... en attendant des jours meilleurs pour les politiques sociales ou bien encore l'environnement.

Cette approche donna du fil à retordre à la Présidence luxembourgeoise – partageant l'analyse des défis économiques, mais peu convaincue d'une remise en question notamment des valeurs sociales du « modèle européen ».

Par contre, la Présidence – comme la Commission, Wim Kok et l'ensemble des auteurs des rapports successifs sur Lisbonne – était persuadés que les Etats membres devaient s'engager davantage (et ensemble avec les Parlements nationaux, les partenaires sociaux et les citoyens en général) dans la mise en œuvre des réformes structurelles.

Le terme d'« appropriation » (de la Stratégie de Lisbonne) traduisait le mieux cet objectif prioritaire pour relancer la Stratégie de Lisbonne.

Dans la phase préparatoire du Sommet de printemps, la Présidence prit soin de soumettre le sujet de la relance de Lisbonne à l'ordre du jour de nombreuses réunions du Conseil.

Les Ministres de l'Emploi en particulier consacèrent une large partie de leurs débats au cours de leur réunion du 3 mars à la préparation de la rencontre des Chefs d'Etat et de gouvernement – programmée pour les 22 et 23 du même mois.

Dans ses messages-clés, le Conseil rappelait que l'examen de la Stratégie de Lisbonne doit confirmer l'interaction entre les politiques de croissance économique, de création d'emplois de qualité, de modernisation de la protection sociale et de promotion du développement durable, politiques qui se renforcent mutuellement.

Le Conseil estimait en outre que la stratégie recentrée sur la croissance économique et sur la création d'emplois doit s'accompagner de la promotion des objectifs sociaux et environnementaux, dans le cadre de la stratégie générale de développement durable.

Il approuvait l'approche fondée sur le partenariat destinée à mobiliser l'ensemble des acteurs, ainsi que la simplification et la rationalisation des aspects liés à la gouvernance.

Le Conseil considérait que le volet emploi de la Stratégie de Lisbonne devrait se concentrer sur les 4 priorités d'action suivantes :

- attirer et maintenir davantage de personnes sur le marché du travail;
- augmenter la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises;
- investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et faire de l'éducation et de la formation tout au long de la vie une réalité;
- assurer la mise en œuvre effective des réformes par une meilleure gouvernance.

Dans les conclusions du Conseil européen du 23 mars, l'équilibre entre les différents éléments de la stratégie put être préservé.

Les Chefs d'Etat et de gouvernement mirent un accent particulier sur la connaissance et l'innovation, le Marché Intérieur et les politiques en faveur des entreprises ainsi que sur les politiques de l'emploi.

Ils s'engagèrent à préparer et mettre en œuvre des « Programmes nationaux de réforme » dans leurs Etats membres respectifs sur base des Lignes directrices intégrées (pour les politiques économiques et les politiques de l'emploi) et de les soumettre aux instances représentatives nationales.

A la suite des conclusions du Sommet de printemps, la Commission présenta le 12 avril ses propositions pour les Lignes directrices intégrées 2005-2008.

De très longues négociations – au sein de nombreuses instances – furent nécessaires pour convaincre tous les Etats membres des changements qui avaient été opérés par le Conseil européen de mars par rapport aux exercices précédents sur les « Lignes directrices emploi » et « Grandes orientations des politiques économiques ».

En fin de compte, la Présidence luxembourgeoise réussit à faire entériner par les Ministres du Travail lors de leur réunion du 2 juin les Lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres (LD 17 à 24) et approuver par les Ministres de l'Economie et des Finances lors du Conseil du 7 juin les Lignes directrices pour les Grandes orientations pour les politiques économiques des Etats membres (volet macroéconomique – LD 1 à 6 - et volet microéconomique – LD 7 à 16).

Dans les deux domaines, le Conseil a scrupuleusement veillé à ce qu'il y ait cohérence et interaction entre les différents volets – reliés d'ailleurs par des références croisées dans le texte des Lignes directrices intégrées. Pour ce qui concerne les politiques de l'emploi, les Lignes directrices 2005-2008 ont été formulées de la manière suivante :

Ligne directrice 17: Appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale.

Ces politiques devraient aider l'Union européenne à atteindre en moyenne un taux d'emploi total de 70 %, un taux d'emploi des femmes d'au moins 60 % et un taux d'emploi des travailleurs âgés (55 à 64 ans) de 50 % d'ici 2010 et à réduire le chômage et l'inactivité. Les États membres devraient envisager de fixer des objectifs nationaux en matière de taux d'emploi.

Ligne directrice 18 : Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail au moyen des actions suivantes :

- renouveler les efforts visant à créer des parcours vers l'emploi pour les jeunes et réduire le chômage des jeunes, comme le préconise le Pacte européen pour la jeunesse ;
- mener une action déterminée en vue d'accroître l'activité professionnelle des femmes et de réduire les disparités hommes-femmes en matière d'emploi, de chômage et de rémunération ;
- permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, et proposer des structures accessibles et abordables de garde d'enfants et d'accueil des autres personnes à charge ;
- soutenir le vieillissement actif, y compris les conditions de travail appropriées, un meilleur état de santé (au travail) et des mesures adéquates favorisant le travail et décourageant la retraite anticipée ;
- moderniser les systèmes de protection sociale, y compris les retraites et les soins de santé, pour assurer leur adéquation sociale, leur viabilité financière et leur capacité d'adaptation à l'évolution des besoins, de manière à soutenir

l'activité professionnelle et le maintien sur le marché du travail ainsi que la prolongation de la vie professionnelle.
Voir aussi la ligne directrice intégrée n° 2 « Pour assurer la viabilité de la situation économique et budgétaire, condition d'un niveau d'emploi plus élevé. »

Ligne directrice 19 : Assurer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, renforcer l'attrait des emplois et rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris les personnes défavorisées, et les personnes inactives, au moyen des actions suivantes :

- appliquer des mesures actives et préventives du marché du travail telles que l'identification précoce des besoins, l'aide à la recherche d'un emploi, l'orientation et la formation dans le cadre de plans d'action personnalisés, la mise à disposition des services sociaux nécessaires pour favoriser l'insertion des personnes les plus éloignées du marché du travail et contribuer à l'éradication de la pauvreté ;
- adapter en permanence les incitations et les effets dissuasifs découlant des systèmes de prélèvements et de prestations, y compris la gestion et la conditionnalité des prestations et la réduction sensible des taux d'imposition marginaux effectifs élevés, notamment pour les personnes à faible revenu, tout en garantissant des niveaux de protection sociale appropriés ;
- développer de nouvelles sources d'emplois dans le secteur des services aux personnes et aux entreprises, notamment au niveau local.

Ligne directrice 20: Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail au moyen des actions suivantes:

- moderniser et renforcer les autorités responsables du marché du travail, notamment les services de l'emploi, également pour assurer une plus grande transparence des offres d'emploi et de formation aux niveaux national et européen;
- supprimer les obstacles à la mobilité des travailleurs dans toute l'Europe dans le cadre des traités;
- mieux anticiper les besoins de compétences, les pénuries et les blocages sur le marché du travail;
- gérer de manière judicieuse la migration économique.

Ligne directrice 21: Favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux, au moyen des actions suivantes:

- adapter la législation relative à l'emploi, réexaminer si nécessaire les différentes modalités contractuelles et dispositions relatives au temps de travail;
- s'attaquer au problème du travail non déclaré;
- mieux anticiper et gérer positivement les changements, dont les restructurations économiques, y compris les changements liés à l'ouverture des marchés, afin de minimiser leur coût social et de faciliter l'adaptation;
- la promotion et la diffusion de formes innovatrices et adaptables d'organisation du travail, en vue d'améliorer la qualité et la productivité au travail, y compris la santé et la sécurité;
- faciliter les transitions en matière de situation professionnelle, y compris la formation, l'activité professionnelle non salariée, la création d'entreprises et la mobilité géographique;

Voir aussi la ligne directrice intégrée n° 5 "Pour favoriser une plus grande cohérence des politiques macroéconomiques, structurelles et de l'emploi."

Ligne directrice 22 : Assurer une évolution des coûts du travail et instaurer des mécanismes de fixation des salaires qui soient favorables à l'emploi au moyen des actions suivantes :

- encourager les partenaires sociaux, dans les domaines relevant de leur compétence, à mettre en place un cadre adéquat pour les négociations salariales permettant de tenir compte des défis à relever du point de vue de la productivité ainsi que sous l'angle du marché du travail, à tous les niveaux pertinents, et d'éviter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- examiner l'incidence sur l'emploi des coûts non salariaux du travail et, au besoin, en adapter la structure et le niveau, en particulier pour réduire la pression fiscale sur les personnes faiblement rémunérées.

Voir aussi la ligne directrice intégrée n° 4 « Pour veiller à ce que l'évolution des salaires contribue à la stabilité macroéconomique et à la croissance. ».

Ligne directrice 23 : Accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain au moyen des actions suivantes :

- mettre en œuvre des politiques et des actions inclusives en matière d'éducation et de formation destinées à faciliter significativement l'accès à l'enseignement professionnel initial, à l'enseignement secondaire et à l'enseignement supérieur, y compris aux apprentissages et à la formation à l'entrepreneuriat ;
- réduire significativement le nombre d'élèves quittant l'école prématurément ;
- établir des stratégies efficaces d'apprentissage tout au long de la vie offerte à tous, dans le cadre des écoles, des entreprises, des autorités publiques et des ménages, conformément aux accords européens, y compris en prévoyant des incitations et des mécanismes de répartition des coûts appropriés, en vue d'augmenter la participation à la formation continue et en entreprises tout au long de la vie, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés et âgés.

Voir aussi la ligne directrice intégrée n° 7 « Pour accroître et améliorer l'investissement dans la recherche-développement, notamment de la part des entreprises. ».

Ligne directrice 24: Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences au moyen des actions suivantes:

- renforcer et garantir l'attrait, l'ouverture et le niveau de qualité des systèmes d'éducation et de formation, élargir l'offre de possibilités d'éducation et de formation, garantir des filières d'apprentissage souples et accroître les possibilités de mobilité pour les étudiants et les personnes en formation;
- faciliter et diversifier l'accès pour tous à l'éducation et à la formation ainsi qu'à la connaissance au moyen d'un aménagement du temps du travail, de services d'aide aux familles, de services d'orientation professionnelle et, le cas échéant, de nouvelles formules de partage des coûts;
- répondre aux besoins nouveaux sur le plan professionnel et sur le plan des compétences essentielles ainsi qu'aux besoins futurs en termes de qualifications en améliorant la définition et la transparence des qualifications, leur reconnaissance effective et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles.

Au-delà des Lignes directrices emploi 2005 – 2008, le Conseil rappelait l'importance des différentes orientations politiques et des objectifs que les Etats membres avaient retenus auparavant dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi :

- tous les chômeurs se voient offrir un nouveau départ avant le 6ème mois de chômage pour les jeunes, et avant le 12ème mois de chômage pour les adultes sous forme d'une formation, d'une reconversion, d'une expérience professionnelle, d'un emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser leur insertion professionnelle, combinée, le cas échéant, à un assistance permanente en matière de recherche d'emploi;
- d'ici 2010, 25 % des chômeurs de longue durée devraient participer à une mesure active sous forme d'une formation, d'une reconversion, d'une expérience professionnelle ou de toute autre mesure propre à favoriser leur insertion professionnelle, avec pour objectif de parvenir à la moyenne atteinte par les trois États membres les plus avancés;
- dans toute l'UE, les demandeurs d'emploi devraient pouvoir consulter toutes les offres d'emploi diffusées par les services pour l'emploi des États membres;
- obtenir, d'ici 2010, une augmentation de 5 ans, au niveau communautaire, de l'âge effectif moyen de départ en retraite (estimé à 59,9 ans en 2001);
- offrir des services de garde d'enfants permettant d'accueillir au moins 90 % des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire et au moins 33 % des enfants de moins de 3 ans, d'ici 2010;
- atteindre une proportion de jeunes quittant prématurément l'école de 10 % au maximum en moyenne dans l'UE;
- la proportion de personnes âgées de 22 ans ayant terminé l'enseignement secondaire supérieur devrait atteindre au moins 85 % dans l'Union européenne d'ici 2010;
- le taux de participation de la population adulte en âge de travailler (tranche d'âge de 25 à 64 ans) à l'éducation et à la formation tout au long de la vie devrait atteindre au moins 12,5 % en moyenne dans l'UE.

2. Le Sommet social tripartite

Le Sommet social tripartite du 22 mars, qui précède traditionnellement chaque Conseil européen de printemps, a permis d'engranger l'appui des partenaires sociaux européens et des deux présidences successives à l'approche choisie par la Présidence luxembourgeoise sur la révision de la Stratégie de Lisbonne : identification plus claire des priorités, création d'un partenariat pour la croissance et l'emploi et introduction d'un système de gouvernance plus rationnel et plus efficace. Un large accord a aussi été obtenu sur le renforcement de l'appropriation nationale de cette stratégie qui impliquera plus fortement les partenaires sociaux.

3. Le nouvel Agenda Social: un pilier important de la nouvelle Stratégie pour la croissance et l'emploi

Le nouvel Agenda social fut publié par la Commission le 9 février 2005 européen dans le contexte de la relance de la Stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi. La communication de la Commission plaidait pour une modernisation du modèle social. Le texte s'affichait comme moyen de promotion de la dimension sociale de la croissance économique. Il dressait la liste des priorités qui devraient orienter l'action de l'Union européenne dans ce domaine.

Pour la Commission, il s'agissait en tout premier lieu de définir un programme et de préciser les instruments – législatifs et autres - de la politique sociale au cours des années à venir, et ceci jusqu'en 2010.

La communication reposait sur une série de principes dont l'objectif était de :

- garantir une approche intégrée et ne interaction positive entre les politiques économiques, sociales et de l'emploi;
- promouvoir la qualité de l'emploi, de la politique sociale et des relations industrielles;
- moderniser les systèmes de protection sociale aux demandes actuelles de nos sociétés en se fondant sur la solidarité et en renforçant leur rôle de facteur productif;
- prendre en compte le « coût de l'absence de politique sociale ».

Le programme de travail de la Commission était divisée en deux axes prioritaires consacrés au renforcement de la qualité et de la productivité du travail et de la gestion positive des changements (dans le cadre des restructurations d'entreprises notamment) ainsi qu'à l'égalité des chances dans une société plus solidaire.

En arrière-fond se développait une controverse au sujet des initiatives législatives – en particulier dans le domaine du droit du travail – qui pouvaient être prises par la Commission. Plusieurs Etats membres refusaient en pratique toute nouvelle proposition de directive destinée à améliorer ou à développer les législations existantes en matière d'information et de consultation des travailleurs ou bien encore de comités d'entreprise européens.

La question qui se posait dès lors pour la Présidence luxembourgeoise était de savoir comment gérer ce dossier pour intégrer une référence à l'Agenda social dans les conclusions du Conseil européen de printemps – grandes orientations politiques des Chefs d'Etat et de gouvernement – sans perdre la valeur de son contenu.

La Présidence était soumise à une forte pression de la part des Etats membres pour analyser l'Agenda au sein des filières traditionnelles de préparation du Conseil.

Or, un tel exercice d'analyse par les Etats membres au sein du Conseil s'était révélé particulièrement néfaste en l'année 2000, au moment où la Commission avait présenté son premier programme de travail pour l'emploi et les affaires sociales.

A l'époque, la Présidence en exercice avait recherché l'appui des Etats membres à la feuille de route et aux initiatives préconisées par la Commission en préparant un projet de contribution des Ministres de l'Emploi et des affaires sociales aux fins d'une soumission aux Chefs d'Etat et de gouvernement réunis en Conseil européen à Nice.

Les différentes versions du texte présentés au fil des semaines par la Présidence de l'époque avaient été jugées beaucoup trop ambitieuses par une grande majorité de délégations et la version finalement adoptée n'était pas seulement fortement édulcorée par rapport au texte initial de la communication de la Commission, mais contenait une série importante de freins pour empêcher cette dernière à user « librement » de son droit d'initiative.

La Présidence luxembourgeoise décida dès lors d'inscrire à l'ordre du jour de différentes réunions – techniques et politiques – le sujet de l'Agenda social et organisa plusieurs débats en évitant toute contribution écrite.

Si une « adoption » formelle du texte par les Chefs d'Etat et de gouvernement ne pouvait de ce fait plus être envisagée, la Présidence réussit à intégrer une référence

positive à l'Agenda social dans les conclusions du Sommet de printemps (paragraphe 29 qui se lit de la manière suivante : « *Le Conseil européen se félicite de la communication de la Commission sur l'Agenda social qui contribue à la réalisation des objectifs de la Stratégie de Lisbonne en renforçant le modèle social européen fondé sur la recherche du plein emploi et une plus grande cohésion sociale* ») – préservant ainsi de manière intégrale le droit d'initiative de la Commission dans ce domaine.

4. Le sujet de la « mondialisation »

En début d'année, la Présidence luxembourgeoise adressa au Conseil un projet de conclusions sur le thème de la « mondialisation ». Ce texte avait pour objectif de faire suite au rapport de février 2004 intitulé « *Une mondialisation juste - créer des opportunités pour tous* » de la Commission Mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, et d'appuyer les instances politiques de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dans leurs efforts pour défendre les politiques sociales et les droits des travailleurs auprès des instances (économiques) internationales.

Le rapport de la Commission Mondiale avait procédé à une analyse exhaustive des répercussions sociales de la mondialisation et élaboré une série de recommandations susceptible de conduire à une meilleure gestion de la mondialisation. Étaient visés en particulier à une distribution plus équitable des avantages et une meilleure anticipation des coûts qui sont souvent liés à des ajustements mondiaux soudains. L'accent avait été mis sur le modèle d'intégration politique et économique de l'Union Européenne ainsi que sur le rôle de la Stratégie de Lisbonne.

Pour la Présidence luxembourgeoise, il s'agissait de mettre à jour les conclusions adoptées par le Conseil Affaires Générales du 21 juillet 2003 afin de doter l'Union d'un message politique renforcé sur la nécessité d'améliorer la coordination internationale sur les questions de gouvernance sociale dans le cadre de la mondialisation.

Pour l'essentiel, le message politique retenu dans les conclusions approuvées par le Conseil des Ministres du 3 mars souligne l'importance de veiller à plus cohérence au niveau des responsables politiques dans ce domaine tant au plan multilatéral (organisations financières internationales, OMC et organisations des Nations Unies, y compris l'OIT), qu'au plan bilatéral et régional (notamment par le renforcement de la coopération en matière sociale dans les accords de l'UE avec les pays tiers).

5. Mieux anticiper les restructurations des entreprises

Sur invitation de la Présidence luxembourgeoise, les Ministres de l'Emploi se sont rencontrés à Luxembourg du 7 au 9 avril 2006. A l'ordre du jour de leur réunion informelle figurait le thème des « restructurations » (d'entreprises).

Pour le Grand-Duché, le choix de ce sujet s'était rapidement imposé dans un contexte où le tissu économique était en mutation profonde. En effet, depuis quelques années, les transformations auxquelles les entreprises et le monde du travail étaient exposés s'étaient accélérées.

L'inquiétude naissante auprès des citoyens – travailleurs et leurs familles – vis-à-vis de la situation de l'emploi nécessitait des réponses opérationnelles de la part des autorités politiques à tous niveaux, des partenaires sociaux comme des instances institutionnelles du genre Instituts de formation, Chambres des métiers, Chambres de commerce et ONG pour mieux maîtriser le phénomène des restructurations.

Le Conseil informel fut précédé par une réunion des Ministres de l'Emploi de la Troïka (Luxembourg, Royaume-Uni et Autriche) avec les représentants des partenaires sociaux européens et nationaux.

Lors de cette discussion, une distinction nette entre les « restructurations » et les « délocalisations » fut opérée. Chiffres à l'appui, les interlocuteurs montraient que le phénomène des restructurations était un phénomène « normal » et que d'un point de vue emploi, autant de nouveaux postes de travail avaient été créés que d'emplois avaient disparu.

L'analyse a néanmoins montré que les connaissances des secteurs à risque de restructuration sont en général plus développées que la recherche sur la nature des activités à fort potentiel de développement – et donc de création de nouveaux emplois.

A la suite des discussions entre la Troïka et les partenaires sociaux, les Ministres de l'Emploi des 25 Etats membres se sont réunis pour approfondir les débats.

Dans une première partie, leurs discussions se sont concentrées sur une série d'instruments – nécessairement coordonnés – à mettre en place pour gérer les restructurations.

Un deuxième volet abordé par les Ministres fut une série de réflexions sur les « nouveaux emplois » et les « nouvelles activités » à fort potentiel de croissance qui sont susceptibles d'être délogés et sur les acteurs qu'il faudra rassembler – en particulier au niveau régional et local – pour permettre la création de ces nouvelles opportunités

Le tout débouchait dans une trame et des « boîtes à outils » (tool boxes) que les autorités régionales et locales en particulier pourraient utiliser sans perte de temps, à chaque fois qu'elles se trouvent confrontées à une restructuration.

Parmi les enseignements que l'on pouvait tirer après les interventions des participants à la réunion informelle figuraient les points suivants :

- le fait d'empêcher ou de retarder artificiellement les restructurations conduit en règle générale à un échec. Une solution reportée est toujours beaucoup plus intensive en coûts pour la société. La seule solution d'une restructuration réussie est l'anticipation ;
- les restructurations peuvent s'avérer positives si quelques conditions sont remplies. Parmi celles-ci figurent :
 - b) un engagement clair et honnête de la part des employeurs et des travailleurs de travailler ensemble - de manière constructive - pour pouvoir anticiper les restructurations inévitables et gérer les changements qui en découlent ;
 - c) le passage, au moyen du dialogue social, et, le cas échéant, avec l'implication des autorités publiques, d'une conception de « job security » vers une conception de « employment security ». La formation et l'adaptation du droit du travail aux nouvelles données sont deux instruments très importants dans ce cadre ;
 - d) la responsabilité doit être engagée des deux côtés. Par les employeurs tout d'abord, dont la gestion des entreprises doit devenir socialement et moralement plus responsable. Par les salariés et leurs organisations représentatives ensuite, pour lesquels une opposition à tout changement n'est pas de nature à résoudre les problèmes. Le dialogue entre les deux partenaires doit être constructif dans la recherche de nouvelles opportunités.

Pour les Ministres, l'établissement d'une boîte à instruments (« tool box ») à disposition de tous les acteurs confrontés à des restructurations, devait permettre de faire face de manière plus efficace et équitable aux changements.

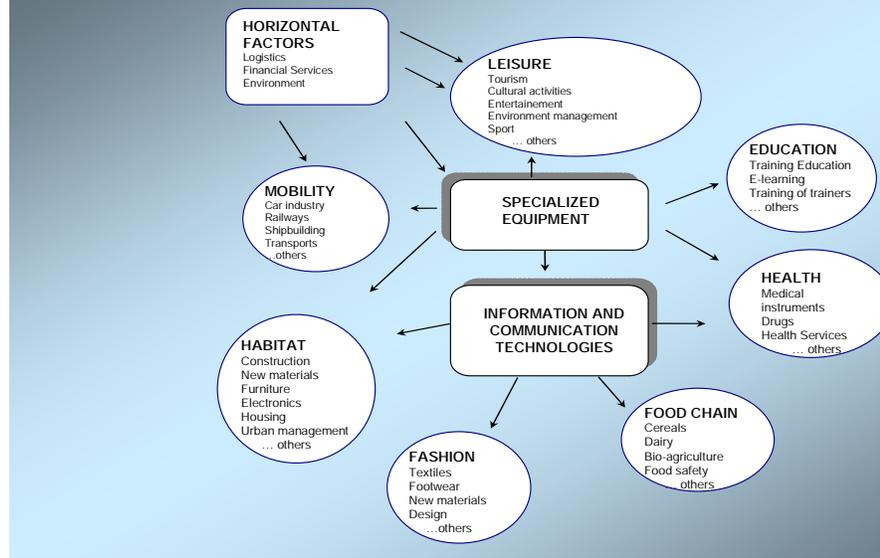
Le but principal de ces boîtes à instruments est de passer de politiques purement passives (licenciements, préretraites, maintien artificiel d'emplois,...) à des politiques actives (responsabilité sociale des entreprises, initiatives locales pour l'économie et l'emploi, coordination des politiques industrielles et économiques au sens large et des politiques de l'emploi,...), et, de préférence, à des politiques proactives (gestion prévisionnelle des besoins en main d'oeuvre et en formations, politiques d'innovation, de Recherche et de Développement, politiques de formation, ...).

Managing Industrial Change - Levels and Stages
From passive to active and pro-active measures

Stages / Levels	Passive	Active	Pro-active
Company	<ul style="list-style-type: none"> • Lay-off process • Unemployment insurance • Early retirements 	<ul style="list-style-type: none"> • Corporate social plans for restructuring (CSR) • Competence report ("bilan des compétences") and personal plan • Outplacement services • Training for new jobs in the region • Incentives to geographic and occupational mobility 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategic management of innovation • Strategic management of human resources • Competence building • New models of work organisation • Innovation agreements
Sector/Regional	<ul style="list-style-type: none"> • Sectoral programmes of restructuring and downsizing • Social programmes with minimum income 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapid Response System and change managers • Sectoral/Regional programmes for labour force transfers between companies and sectors with specific training • Financial incentives for recruitment by new companies • Local employment initiatives • Incentives to new investments, both national and foreign • Local partnerships for growth and employment 	<ul style="list-style-type: none"> • Clusters development • Networks and partnerships for innovation • Innovation poles • Plans for regional development • Learning regions
National	<ul style="list-style-type: none"> • Labour law on lay-off • Social protection regimes for unemployment and retirement 	<ul style="list-style-type: none"> • Active labour market policies • Vocational guidance services • Training programmes to tackle labour market mismatches • Coordination of employment and industrial policies • Labour market regulations: flexibility with security • Social partners consultation • National Employment Observatories • Housing market and geographic mobility 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordination of employment, industrial, innovation, education and trade policies • Partnership for change involving social partners • Foresight system for new sources of job creation • Pro-active programmes for education and training • Lifelong learning strategies • Labour market regulations: Transitions and competence building
European	<ul style="list-style-type: none"> • Directives (lay-off, information and consultation) • Social protection guidelines 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordination of employment, competition and industrial policies • European Employment Strategy • European Social Fund (ESF) • Directive on works Councils • Directive on portability of pensions 	<ul style="list-style-type: none"> • Lisbon Strategy • Partnership for growth and jobs • European Social Dialogue (sectoral and cross-sectoral) • Community Programmes for R&D, innovation, employment and lifelong learning • ESF+ERDF • European Monitoring Centre for Change • European foresight system for new sources of job creation

Dans le cadre des politiques d'innovation précitées, un certain nombre de secteurs et domaines à fort potentiel d'innovation et de création d'emplois ont été dégagés. Ils se présentent de la manière suivante :

A framework to explore new areas of jobs creation and competence building



II. DROIT DU TRAVAIL

1. La révision de la directive « Aménagement du temps de travail »

Après un succès sur de nombreuses dispositions proposées par la Commission dans sa modification de la directive sur l'aménagement du temps de travail, mais un échec retentissant des négociations au Conseil des Ministres en décembre 2004 sur la question de l'opt-out (temps de travail hebdomadaire supérieur à 48 heures), le Conseil devait absolument retrouver en ce début 2005 un climat plus serein et des bases de travail moins émotionnelles pour poursuivre les discussions.

Compte tenu de la divergence des positions qui avaient été exprimées par les délégations lors des débats du Conseil sur cette question de l'opt-out, la Présidence luxembourgeoise s'est donné pour objectif de reprendre les travaux sur la base d'une approche technique et de se concentrer sur certains aspects qui n'avaient pu préalablement être approfondis.

L'exercice risquait de ne pas démarrer à cause du PE. En effet, au sein du Parlement, les discussions étaient vives sur la proposition de la Commission elle-même et une partie des députés était éminemment critique vis-à-vis des flexibilités introduites dans le texte.

Au lieu de préparer des amendements, ces députés jugeaient qu'il ne fallait en aucun cas se lancer dans un exercice législatif avant d'avoir approfondi le sujet du temps de travail en général dans les différents Etats membres et les effets de la nouvelle proposition de la Com sur les travailleurs.

Bien sûr, la Commission avait proposé une étude d'impact – celle-ci ne suffisait pas aux députés.

L'attitude de cette frange du PE était compréhensible et s'expliquait par des « traditions nationales » qui voulaient que le temps de travail soit de plus en plus limité. Les critiques étaient donc justifiées dans un contexte national où le débat politique tournait régulièrement autour d'une limitation du temps de travail.

L'autre partie du PE – issue d'Etats membres qui ne connaissaient pas de débat national sur le temps de travail et où les heures prestées/travailleur étaient largement supérieures à la moyenne communautaire, respectivement issue de partis politiques plus « libéraux » dans leur approche du modèle social – était assez divisée.

Une partie d'entre eux – la frange la plus libérale - refusait une quelconque initiative législative communautaire en la matière. Elle n'était donc pas très opposée à l'idée d'analyser avant de légiférer. Aux yeux des députés issus de cette fraction, l'analyse d'impact aurait pu démontrer que les limites du temps de travail ne se justifiaient pas au regard de la situation qui prévalait dans leurs propres Etats membres.

L'autre partie par contre voulait mettre un terme à la jurisprudence – en particulier dans les affaires SIMAP et JAEGER.

En fin de compte, les événements ont montré que l'étude d'impact menée par la COM au moment où elle avait présenté sa proposition était suffisante.

Le travail législatif du PE pouvait donc commencer.

La Présidence luxembourgeoise élaborait un plan en deux phases. La première étape avait comme objectif une analyse technique des « besoins réels » des différents Etats membres en matière d'opt-out.

Afin de vérifier les situations objectives telles qu'elles se présentaient au sein de l'Union Européenne, il s'agissait en premier lieu de déterminer quels sont les Etats membres qui utilisaient ou envisageaient d'utiliser l'opt-out et d'en clarifier les raisons, le même exercice étant par ailleurs effectué pour ce qui concerne les Etats membres qui n'avaient pas recours à l'opt-out.

Dans ce contexte, la possibilité de remédier à certains besoins de flexibilité en ayant recours à d'autres dispositions de la directive (en particulier l'extension à douze mois de la période de référence pour le calcul de la durée maximale du temps de travail, la distinction entre périodes active et inactive du temps de garde et les dérogations prévues dans l'une des dispositions finales du texte) fut – bien entendu - aussi abordée.

L'analyse technique se déroula pendant les 2 premiers mois de l'année 2006 au cours desquels se sont succédées de nombreuses réunions du groupe de travail au sein du Conseil – entrecoupés par plusieurs séries d'entretiens bilatéraux entre la Présidence en exercice et chacun des 25 Etats membres.

Cette phase déboucha sur un rapport d'étape qui fut soumis aux Ministres à l'occasion du Conseil Emploi du 3 mars.

Les enseignements majeurs que l'on pouvait tirer de ce rapport étaient les suivants :

- le besoin de l'opt-out se posait pour la plupart des Etats membres, mais de manière diversifiée. De nombreux pays avaient des difficultés pour respecter la jurisprudence en matière de temps de garde alors que d'autres recouraient à l'opt-out pour des raisons économiques – parfois même à la demande des travailleurs ;
- à court terme, le respect de la jurisprudence s'avérait particulièrement difficile pour la plupart des Etats membres dans le secteur des soins et de la santé – précisément celui qui était visé par les arrêts SIMAP et JAEGER ;
- au-delà, la plupart des Etats membres qui avaient recours à l'opt-out auraient éventuellement pu envisager une fin de cette dérogation, mais à plus longue échéance.

Au Conseil Emploi et politiques sociales du 3 mars cependant, l'analyse objective des « besoins réels » des Etats membres se heurta rapidement à des objections politiques. Parmi celles-ci figuraient notamment des positions – très tranchées - prises par 2 Etats membres en faveur du maintien de la dérogation à la limite maximale des 48 heures bien que leur législation nationale ne prévoient pas de telle exception, ni que ces pays ne rencontrent des difficultés avec les arrêts SIMAP et JAEGER.

Le groupe de ceux qui revendiquaient le maintien de l'opt-out s'en sortait renforcé et il était évident que dorénavant aucune majorité ne pouvait être dégagée – ni dans un sens, ni dans l'autre.

La deuxième phase des discussions était programmée pour se dérouler au cours des mois de mars, avril et mai.

Elle s'est révélée particulièrement difficile à cause des amendements adoptés par le Parlement lors de la session du 11 mai – dont celui qui mettait définitivement fin à l'opt-out « 3 années après l'entrée en vigueur de la directive ».

Entre temps, de nombreux contacts bilatéraux étaient en cours – contacts au cours desquels il s'était révélé que pour certaines délégations, l'exigence du maintien de l'opt-out pouvait être atténuée.

Tout dépendait maintenant de la Commission. Si celle-ci devait accepter les amendements du Parlement dans sa proposition modifiée, le Conseil aurait – du moins théoriquement – eu la possibilité d'adopter la directive à la majorité qualifiée avec une disposition mettant progressivement fin à l'opt-out.

La Commission adopta sa proposition modifiée le 31 mai. Le texte précisait que le maintien de l'opt-out serait permis – mais que la décision d'y recourir dépendrait de la seule Commission.

L'analyse du texte se déroula le lendemain au Coreper. La situation était claire :

- le maintien de l'opt-out dans la proposition modifiée de la Commission signifiait qu'une décision des Ministres pour mettre fin à cette dérogation à la limite des 48 heures nécessiterait l'unanimité au sein du Conseil ;
- aucun Etat membre ne pouvait accepter le fait qu'il incomberait à la Commission de décider si un Etat membre peut maintenir ou non le recours à l'opt-out.

C'est donc dans un contexte particulièrement tendu que les Ministres de l'Emploi se sont réunis pour leur session du 2 juin.

Pour la Présidence, la situation était claire : vu leur position (légèrement) majoritaire, les Etats membres qui plaidaient en faveur de l'opt-out n'avaient aucune raison – ni aucune intention – d'abandonner leurs revendications.

Réferenda négatifs sur la Constitution européenne en France (29 mai) et aux Pays-Bas (1^{er} juin) oblige, les autres par contre n'avaient aucune marge de manœuvre pour accepter une solution autre que celle de la fin de l'opt-out.

Dès lors, il était clair qu'il était impossible de trouver une quelconque majorité pour adopter la position commune de la directive sur l'aménagement du temps de travail et que les travaux devaient se poursuivre au cours du 2^e semestre, sous Présidence britannique.

Cette dernière d'ailleurs n'aborda plus le sujet de l'opt-out au niveau des groupes du Conseil, mais consacra ses travaux sur les dispositions plus techniques de la proposition de la Commission.

En même temps, un nouveau problème – susceptible de diviser encore davantage les Etats membres - était mis sur table : les différences de transposition de la directive de 1993 dans les Etats membres et les dispositions juridiques qui fixaient les plafonds du temps de travail maximal soit par travailleur, soit par contrat de travail.

L'impression se dégageait rapidement alors que la Présidence ne recherchait pas activement une solution acceptable pour les Etats membres, mais qu'elle privilégiait la défense des intérêts de quelques – voire d'un seul – pays.

Pour le Conseil, cette impression se confirma à partir de la fin novembre alors que les Etats membres étaient confrontés à – successivement deux textes « de compromis » préparés par le Royaume-Uni.

Pour une moitié des délégations, la déception était grande puisque les dispositions suggérées par la Présidence répondaient à toutes les revendications exprimées au cours des mois précédents par une seule délégation – celle du Royaume-Uni en l'occurrence – sans apporter la moindre réponse aux Etats membres voulant abolir, respectivement restreindre l'opt-out.

Le Conseil du 8 décembre se pencha sur les propositions de la Présidence britannique. Les négociations échouèrent – après deux nouvelles propositions « de compromis » - à un moment où la moitié des Ministres avait l'impression que la Présidence n'était pas en mesure d'accepter une solution autre que celle du maintien intégral de l'opt-out.

Le point de non-retour fut atteint lorsque la Présidence essayait de trouver une solution à la question « 48h/travailleur vs. 48h/contrat de travail »

La rupture était consommée car il n'y avait plus aucune chance de trouver un compromis – à la majorité qualifiée – sur le texte soumis aux Ministres.

Le dossier fut renvoyé aux instances techniques avec demande à la Présidence future de poursuivre les travaux.

2. La directive concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur les conditions de travail (2005/47/CE)

Le 8 février 2005, la Commission a présenté une proposition de directive du Conseil concernant l'accord sur les services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire conclu par les partenaires sociaux au niveau européen.

Celle-ci avait comme but de traduire dans un acte législatif communautaire un accord conclu le 27 janvier 2004 entre la Communauté européenne du rail (CER – dont font partie 95% des employeurs du secteur concerné) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF - qui regroupe 80% des travailleurs du même secteur) sur les conditions de travail du personnel utilisé dans des opérations transfrontalières

L'accord en question régit en particulier les périodes de repos journalier et hebdomadaire, les temps de pause, les temps de conduite, les tableaux de service indiquant les heures de travail et prévoit également des dispositions en matière d'évaluation et de suivi futurs.

Il est à noter que s'agissant du repos journalier, du temps de pause et du repos hebdomadaire, l'accord prévoit des dispositions allant à la fois dans le sens d'une plus grande protection des salariés concernés mais aussi d'une plus grande flexibilité par rapport à la directive-cadre de 1993 sur l'aménagement du temps de travail (directive 93/104/CE codifiée en 2003 - afin de répondre au plus près aux exigences du secteur. L'accord pose en effet le principe de temps de repos ou de pause supérieurs aux prescriptions minimales fixées par la directive, mais prévoit dans le même des assouplissements à ces règles afin de prendre en compte les contraintes inhérentes au secteur ferroviaire. Dans le même sens, il convient de signaler l'instauration par l'accord de deux définitions visant à adapter et à préciser les dispositions de la

directive 2003/88/CE aux spécificités et aux besoins du secteur, à savoir les notions de temps de conduite et de travailleur mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière.

Au niveau du Conseil, les discussions entre les 25 Etats membres destinées à donner force juridique à l'accord des partenaires sociaux européens s'annonçaient faciles dans la mesure où aucun Etat membre n'avait jamais mis en doute le contenu d'un texte négocié entre les partenaires sociaux européens. Ainsi par exemple, l'accord des partenaires sociaux européens sur l'organisation du temps de travail des *gens de mer* fut adopté par le Conseil sans beaucoup de difficultés en 1999 (directive 1999/63/CE) de même que le texte sur le temps de travail du personnel mobile dans l'*aviation civile* en 2000 (directive 2000/79/CE).

Or, dès le début des discussions sur le temps de travail dans le secteur du rail – entamées au Conseil à la mi-février, c'est-à-dire immédiatement après l'adoption de la proposition par la Commission – plusieurs Etats membres se montrèrent ouvertement opposés au texte de la directive.

Les arguments avancés à l'époque avaient trait à l'opportunité de légiférer dans un domaine en évolution rapide et préfiguraient déjà les réserves qui allaient se multiplier au cours des négociations.

Dans ce contexte, il fallait savoir que la libéralisation du secteur du rail allait produire ses effets. La situation voulait en effet que de nouveaux opérateurs avaient l'intention d'entrer sur le marché européen du fret ferroviaire – et parmi eux des entreprises regroupées au sein de l'ERFA (Association européenne du fret ferroviaire) qui allaient user de leur influence auprès des autorités nationales de plusieurs Etats membres pour remettre en cause les dispositions négociées par la CER et l'ETF, les deux signataires de l'accord.

Parmi les autres réserves qui furent émises au cours des négociations, l'on pourrait aussi mentionner celle d'un Etat membre qui ne reconnaissait plus l'accord qu'il avait lui-même (mais dans une autre configuration politique) négocié avec ses propres organisations syndicales ou celle – plus anecdotique – d'un Etat membre qui, à cause de sa configuration géographique, ne dispose pas de réseau ferroviaire.

Au niveau du Conseil, la situation s'était rapidement dégradée puisqu'à la mi-avril, 12 Etats membres s'opposaient à l'adoption de la directive. Les débats avaient pris une tournure émotionnelle et divisaient les 25 Etats membres tout comme ils divisaient de nombreux gouvernements, au sein desquels les Ministres des Transports avaient pris l'ascendant sur leurs homologues du Travail des relations professionnelles.

Or, il s'est avéré qu'il était extrêmement difficile de faire passer des arguments objectifs, tant les oppositions de quelques instances nationales en charge du secteur des transports ferroviaires étaient fortes.

L'argument de la compétitivité du fret ferroviaire par rapport au transport routier – important dans le contexte d'un objectif politique prioritaire visant à « délester » - notamment pour des raisons environnementales - le réseau routier était justifié.

Néanmoins, il ne fallait pas oublier :

- que les dispositions sur le temps de travail maximal contenues dans l'accord ne constituaient pas un frein majeur au développement d'un marché intégré du fret ferroviaire. En effet, les contraintes techniques (dont en particulier les multiples différences de signalisation sur les lignes nationales) entravent encore aujourd'hui l'accès à un réseau européen intégré.
- Pour ce qui concerne les « nouveaux entrants », les autorités de certains Etats membres n'avaient pas pris conscience que l'ERFA n'était pas reconnue comme organisation représentative et qui ne disposait pas – selon les critères applicables- de la capacité de négocier un accord.
- Enfin, la recherche d'« avantages compétitifs » des nouvelles entreprises de fret ferroviaire par rapport aux opérateurs traditionnels ne pouvait pas être liée aux seules différences de conditions de travail – le coût de celles-ci étant insignifiant en particulier par rapport aux investissements en matériel nécessaires pour entrer sur le marché.

L'issue des débats restait néanmoins ouverte jusqu'au Conseil du 2 juin. En cas d'échec, l'avenir du dialogue social européen – et la capacité des partenaires sociaux de conclure des accords conventionnels acceptés par les gouvernements des Etats membres – aurait été remis en cause.

Pour éviter cet échec, de nombreuses consultations en bilatéral – à tous les niveaux (autorités politiques et techniques dans les Etats membres, partenaires sociaux et leurs organisations représentatives etc.) se sont révélées indispensables.

De même, la Présidence a dû user de tout son pouvoir pour convaincre la Commission d'accepter de réexaminer la question de la représentativité des partenaires sociaux et de soumettre une nouvelle fois aux instances du dialogue social européen la question du « repos journalier hors résidence » repris à la clause n° 4 de l'accord des partenaires sociaux.

Ainsi, la directive qui met en œuvre l'accord des partenaires sociaux sur les conditions de travail dans le secteur du rail fut entérinée à la majorité qualifiée par les Ministres lors de leur réunion du 2 juin 2005 – avec l'abstention de 3 Etats membres.

3. Le programme PROGRESS

PROGRESS est un programme présenté par la Commission le 14 juillet 2004. Les dispositions qu'il contient sont destinées à rationaliser le financement des actions communautaires (recherche, analyses, échanges de bonnes pratiques, réunions d'experts etc.) dans les différents domaines de la politique sociale.

L'effet « rationalisation » est important dans la mesure où le programme remplace 28 décisions, respectivement lignes budgétaires qui – au fil des années – ont été prises/adoptées individuellement dans les différents domaines concernés.

L'objectif principal du texte réside dans la simplification des procédures. Là où existaient de nombreux services en charge de la gestion de lignes budgétaires variées et là où travaillaient plusieurs comités consultatifs, il fallait simplifier les procédures et assurer une mise en œuvre plus cohérente des différentes actions cofinancées par la Communauté.

La proposition de la Commission regroupe dans un seul instrument – avec les mêmes règles de fonctionnement – les domaines d'activité suivants :

- Emploi
- Protection sociale et inclusion
- Conditions de travail
- Lutte contre la discrimination et diversité
- Égalité hommes/femmes

Le programme est prévu pour être doté d'un budget total de 628,8 millions d'euros pour la période 2007-2013.

Au cours des 3 premiers mois du premier semestre 2005, les Etats membres négocièrent au sein du Conseil le contenu des actions au titre des différents domaines d'activités susceptibles de bénéficier d'un cofinancement communautaire.

Les Ministres de l'Emploi arrêtaient le texte de cette décision au cours de leur réunion du 3 mars – sans néanmoins se prononcer sur l'enveloppe budgétaire.

En effet, celle-ci était dépendante de l'issue des négociations sur les « Perspectives financières » qui ne furent clôturées (pour la partie « Conseil ») qu'en décembre 2005.

La décision qui avait été prise par les Ministres en mars était néanmoins très importante dans la mesure où elle « libérait » la suite des travaux de différents Conseils sur d'autres programmes communautaires. En effet, une large majorité d'Etats membres avait estimé au début de la Présidence luxembourgeoise que les décisions sur le financement de l'Union au cours des années 2007-2012 devait être réglé au préalable des négociations sur le contenu des programmes proposés par la Commission.

Après l'accord de mars, les travaux législatifs pouvaient se poursuivre. Les amendements du Parlement européens furent rendus en première lecture en septembre 2005, sous Présidence britannique.

Au cours des deux derniers mois de l'année 2005, les Ministres de l'Emploi se sont concentrés sur l'analyse de ces amendements pour entériner un accord politique (hors enveloppe financière) lors de leur réunion du 8 décembre.

Mention doit être faite à 2 éléments litigieux qui sont apparus au cours des négociations au sein du Conseil et qui risquaient de remettre en cause l'approbation de la décision par les Ministres:

- quelques Etats membres entendaient limiter le financement des actions communautaires aux seules actions susceptibles de contribuer directement aux objectifs de la Stratégie de Lisbonne et en particulier des politiques liées au seul relèvement des taux d'emploi. Le Conseil n'a pas suivi cette approche, mais privilégié une vision plus horizontale des politiques sociales ;
- au cours des discussions menées sous Présidence luxembourgeoise, plusieurs délégations s'étaient montrées très inquiètes vis-à-vis du financement proposé pour les actions d'égalité des chances. Beaucoup d'efforts ont été nécessaires pour convaincre les Etats membres en question que le budget « égalité » de ce programme serait complété par une enveloppe financière (qui sera ultérieurement) attribués à l'Institut du genre.

III. SANTE/SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1. La directive « Rayonnements optiques »

Tout au long du 1^{er} semestre 2005, la Présidence en exercice était mandatée par le Conseil pour négocier un accord avec le Parlement européen sur la directive « *Protection des travailleurs exposés aux rayonnements optiques* ».

La directive a pour objet de fixer des normes minimales pour la prévention et le diagnostic précoce des dommages causés aux yeux et à la peau par les rayonnements provenant de sources artificielles et pour la prévention des risques à long terme pour la santé. Elle arrête des valeurs limites d'exposition et exige des employeurs de procéder – conformément au cadre législatif existant - à des évaluations des risques. La directive décrit en outre les droits du travailleur à l'information, à la formation, à la consultation et à des contrôles de santé.

La directive sera accompagnée de déclarations faites par le Conseil et la Commission qui veillera, sans préjudice à son droit d'initiative, à élaborer des lignes directrices pratiques afin de faciliter l'application des dispositions, somme toute très techniques, de la directive.

Les travailleurs couverts par ce texte sont notamment les personnes qui utilisent des lasers et du matériel de soudage électrique, travaillant à l'intérieur ou à l'extérieur, et dont les yeux et la peau sont donc particulièrement exposés au risques liés aux effets nocifs d'une exposition à long ou à court terme à ces rayonnements.

Le dossier présentait une particularité dans la mesure où le Parlement européen avait déjà rendu son avis en première lecture en 1994.

Les retards dans la procédure législative s'expliquent par le fait que le Conseil avait décidé – après plusieurs années de négociations infructueuses vu la complexité du dossier – de scinder une proposition législative de la Commission sur la protection des travailleurs exposés à des « agents physiques » en 4 parties et de procéder par étapes.

Ainsi, au fil des années, les directives « vibrations » (2002/44/CE), « bruit » (2003/10/CE) et « champs électromagnétiques » (2004/40/CE) furent adoptées.

La deuxième lecture sur la directive « *rayonnements optiques* » et les négociations entre le Conseil et le Parlement furent caractérisées par d'importants rebondissements.

Sur base du texte entériné par le Conseil en décembre 2004, la Présidence en exercice s'est rapidement vue confrontée à des projets d'amendements du Parlement qui visaient à la mise en place de dispositions extrêmement contraignantes pour protéger les travailleurs exposés aux « sources naturelles », autrement dit aux rayonnements du soleil.

Du côté du Conseil, les négociations entamées à ce moment-là avec le Parlement européen visaient essentiellement à l'assouplissement des mesures qu'auraient dû prendre les entreprises – PME en premier lieu – au cas où leurs salariés se trouveraient exposés au soleil.

Contre toute attente, la position d'une large majorité de membres du Parlement changea radicalement au printemps – date à laquelle, dans plusieurs Etats membres, la presse s'intéressa au dossier et critiqua virulemment le fait que Bruxelles veuille « interdire de bronzer ». Nombre d'organisations (patronales entre autres, mais pas uniquement) s'associèrent très rapidement à une campagne de dénigrement contre la directive « rayonnements optiques » et donnèrent naissance à l'affaire de la « *sunshine directive* ».

Dans toute cette histoire, ceux qui critiquaient Bruxelles pour son « excès de pouvoir » avaient pourtant oublié que dans de nombreux Etats membres comme dans une série de pays tiers qui sont à un niveau comparable de développement, des législations nationales de protection des travailleurs exposés au soleil – parfois beaucoup plus contraignantes que le texte envisagé par la Commission et le Conseil – étaient déjà d'application.

Face à la pression, le Parlement faisait marche arrière et déposa son avis en deuxième lecture le 20 juillet 2005. Cet avis exigeait un transfert des compétences en matière de prescriptions de santé et de sécurité des travailleurs exposés aux rayonnements naturels – soleil du niveau communautaire vers les Etats membres.

Pour le Conseil comme pour la Commission, une telle exigence n'était pas acceptable puisqu'elle aurait radicalement remis en cause les dispositions du Traité qui accorde à la Communauté les compétences pour des prescriptions (minimales) de santé et de sécurité.

L'histoire retiendra que la Commission a modifié sa proposition (en émettant un « avis » sur les amendements du Parlement) le 21 octobre 2005, sous Présidence britannique. L'avis limitait le champs d'application de la directive aux seuls rayonnements optiques artificiels mais préservait le cadre juridique existant – en l'occurrence la directive-cadre santé/sécurité de 1989 – qui impose aux Etats membres l'obligation de prendre des mesures pour protéger les travailleurs contre tous les risques.

Le texte de la directive « *rayonnements artificiels* » fut approuvé en 3^e lecture par le Comité de conciliation – instance qui réunit le Conseil, le Parlement et la Commission - le 8 décembre 2005.

2. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (Agence de Bilbao) a été instituée en 1994, à Bilbao (Espagne).

Les principales tâches de l'Agence consistent à collecter et à diffuser des informations dans les États membres afin d'informer les instances communautaires, les États membres et les milieux intéressés, à promouvoir et soutenir la coopération et l'échange d'informations et d'expériences et à fournir notamment à la Commission les informations dont elle a besoin pour préparer et évaluer la législation et les mesures dans ce domaine. Dans le cadre de ses activités, l'Agence de Bilbao consacre une attention toute particulière aux petites et moyennes entreprises.

L'Agence a un conseil d'administration tripartite composé de représentants nationaux des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs ainsi que de représentants de la Commission. La composition tripartite du conseil d'administration de l'Agence est une caractéristique qu'elle partage avec deux autres agences décentralisées, à savoir la Fondation européenne pour l'amélioration

des conditions de vie et de travail à Dublin et le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) à Thessalonique.

La proposition législative finalisée sous Présidence luxembourgeoise vise à renforcer le rôle stratégique du conseil d'administration tout en conférant davantage de tâches administratives à une structure d'exécution (« bureau ») qui a été reconnu de manière officielle dans l'acte législatif.

La principale caractéristique de l'Agence est son réseau d'information de points focaux nationaux. A travers ce réseau, l'Agence collabore étroitement avec les autorités nationales compétentes des États membres et les centres de recherches désignés pour coordonner et transmettre les informations destinées à l'Agence et provenant de celle-ci.

Le processus de prise de décision du conseil d'administration de l'Agence de Bilbao n'a pas été aligné sur celui des deux autres organismes communautaires étant donné que les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des voix et que les représentants des gouvernements ont deux voix chacun. La proposition de la Commission, visant à résoudre cette anomalie et à modifier le règlement pour que les décisions soient prises à la majorité absolue, a été adoptée par le Conseil avec les exceptions suivantes : les décisions dans le cadre du programme de travail annuel et celles ayant des conséquences budgétaires pour les points focaux nationaux requièrent également le consentement de la majorité des membres du groupe des gouvernements.

Le Conseil entérina le texte lors de sa réunion du 2 juin et le règlement modifié fut formellement adopté le 24 du même mois.

3. La Fondation de Dublin

En octobre 2004 déjà, le Conseil des Ministres avait réussi à entériner un accord politique sur une proposition de la Commission (du 23 avril de la même année) visant à réorganiser la structure et le fonctionnement de l'Agence – installée à Dublin - pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Sous Présidence luxembourgeoise, le Conseil analysa les amendements adoptés par le Parlement européen. Les principales modifications introduites par les deux institutions dans le texte en vigueur à l'époque touchaient aux points suivants :

- en élargissant les structures décisionnelles au 10 nouveaux Etats membres, le rôle stratégique du Conseil d'administration a été renforcé notamment par un transfert des tâches administratives à un « bureau », chargé d'assurer la continuité du fonctionnement de l'Agence et de garantir l'efficacité du processus de décision ;
- la prévision de contributions éventuelles d'experts externes et indépendants aux activités de la Fondation, conformément aux besoins spécifiques des différents domaines de recherche et pour une durée limitée ;
- la formalisation de la coopération à mettre en place avec d'autres agences du même type et notamment avec l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.;
- l'inclusion du personnel de la Fondation dans le statut des fonctionnaires des Communautés européennes, notamment en matière d'évolution des carrières et de droit à pensions.

Tout au long des discussions entre le Conseil, le Parlement et la Commission, les négociations entre les 3 institutions se déroulèrent de manière très constructive. La réforme des structures et du fonctionnement de l'Agence risquait néanmoins d'échouer fin avril lorsque les députés européens adoptèrent en dernière minute un amendement sur le statut du personnel de Dublin différent des règles applicables à l'ensemble des fonctionnaires et autres catégories de toutes les autres organes communautaires.

Au niveau du Conseil néanmoins, l'unanimité entre les Etats membres – requise par la base juridique du Traité – fut constatée lors de la réunion des Ministres du 2 juin. C'est ce vote à l'unanimité qui permit l'adoption finale de la décision (24 juin).

IV. L'EGALITE DES CHANCES

1. Institut du genre

Dans le cadre de l'agenda pour la politique sociale, le Conseil européen avait reconnu la nécessité d'une sensibilisation, d'un regroupement des moyens et d'un échange d'expériences en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment par la mise en place d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le Conseil Emploi et politiques sociales de juin 2004, se fondant sur les résultats d'une réunion informelle des ministres en charge de l'égalité des chances en mai de la même année, avait appuyé le principe de la création d'un tel institut.

En juin 2004, le Conseil européen, rappelant les objectifs d'égalité énoncés dans le programme de Lisbonne et à la lumière des discussions antérieures, avait exprimé son soutien à la création d'un Institut européen pour l'égalité entre hommes et femmes et invité la Commission à soumettre une proposition

La proposition de la Commission fut transmise au Conseil début mars 2005. Selon les dispositions proposées, l'institut est susceptible d'apporter un soutien technique à la Commission et aux États membres, en particulier pour ce qui concerne la collecte, l'analyse et la diffusion de données et de statistiques comparables. Parmi ses charges figure la mise au point d'outils méthodologiques contribuant à l'intégration des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes. Il a pour objectifs de contribuer à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la renforcer, d'aider les institutions communautaires à lutter contre toute discrimination fondée sur le sexe et de faire mieux connaître les questions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes aux citoyens de l'Union européenne.

Au cours des travaux menés au Conseil pendant le 1^{er} semestre 2005, il est rapidement apparu que le texte proposé par la Commission suscitait de nombreuses inquiétudes auprès d'une large majorité d'Etats membres quant à ses dispositions opérationnelles et appelait de nombreuses corrections structurelles et rédactionnelles sur le fond.

La Présidence en exercice a dès lors reconsidéré bon nombre de dispositions proposées par la Commission dans son texte soumis au Conseil – parmi lesquelles en particulier la composition et le rôle du conseil d'administration – et reformulé une série (assez longue) de dispositions techniques en vue les traduire dans un langage juridiquement correct.

Les travaux menés au sein du Conseil au cours de ce premier semestre ont permis aux Ministres de l'Emploi d'approuver le texte lors de leur réunion du 2 juin en attendant le début des négociations avec le Parlement européen – dont les travaux sur ce dossier n'avaient pas encore été entamés.

Sous Présidence britannique, des échanges de vues réguliers entre les institutions engagées dans la procédure législative étaient organisés. L'histoire voudra que l'approche du Parlement européen qui se dessinait déjà à l'époque divergeait de manière sensible sur plusieurs éléments proposés par la Commission, respectivement retenus par le Conseil (dont la composition et le rôle de l'Institut lui-même, mais aussi de son conseil d'administration) et rendait ainsi impossible un accord en 1^{ère} lecture.

2. La directive « Refonte » - Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi

En décembre et sous Présidence britannique, le Conseil a dégagé un accord politique en première lecture sur une directive du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail – communément appelée la directive « Refonte ».

Le texte avait fait l'objet de longues négociations – entamées depuis le début de l'année - avec le Parlement européen et servira de base à une adoption formelle rapide en 2^e lecture.

Le but de cette directive est d'apporter plus de clarté et de sécurité juridique dans la législation existante en matière d'égalité de traitement. Il intègre dans un texte unique les principales dispositions législatives qui existent dans ce domaine de même que certains éléments nouveaux découlant de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes.

Pour ce qui concerne les textes de base, la directive regroupe les législations suivantes :

- la directive 75/117/CEE concernant l'égalité des rémunérations;
- la directive 76/207/CEE relative à 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, telle que modifiée par la directive 2002/73/CE;
- la directive 86/378/CEE relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, telle que modifiée par la directive 96/97/CE et
- la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, telle que modifiée par la directive 98/52/CE.

3. L'extension des programmes communautaires en matière d'égalité

Au nom du Conseil, la Présidence luxembourgeoise a négocié avec le Parlement l'extension de deux programmes communautaires en matière d'égalité dans le but d'arriver à un accord en 1^{ère} lecture entre les deux institutions concernées.

Les deux programmes ont été formellement adoptés le 7 septembre 2005.

Ils visent à assurer un cofinancement communautaire à des actions en faveur de l'égalité entre hommes et femmes jusqu'à fin 2006, date à laquelle les décisions opérationnelles liées au cadre budgétaire communautaire pour les années 2007-2012 entreront en vigueur.

4. Le Programme d'action de Pékin

Dans le contexte du 10^{ème} anniversaire de la plateforme d'action de Pékin, la Présidence luxembourgeoise a fait adopter des conclusions afin de confirmer les engagements pris par l'Union européenne lors de la conférence et de la réunion ministérielle à Luxembourg début février 2005 et à l'occasion de la 49^{ème} session de la Commission de la Condition de la Femme à New York fin février de la même année, cette dernière ayant abouti à l'adoption par la communauté internationale d'une déclaration politique forte sur l'avenir des droits de la femme.

Les conclusions mettent l'accent sur l'importance d'une meilleure prise en compte des domaines critiques recensés dans le programme d'action de Pékin et du renforcement des mécanismes institutionnels afin de permettre un suivi plus cohérent et systématique des progrès réalisés et des obstacles restants.

L'Administration de l'Emploi (ADEM)

Chapitre 1 : Emploi et Chômage au Luxembourg

I. EMPLOI AU LUXEMBOURG

1. Evolution de l'emploi salarié

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

sources : STATEC /IGSS

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

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

^{3°} données IGSS au 30 juin 2004

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

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

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

L'année 2004 est celle de la reprise, qui se confirme au 1^{er} semestre 2005.

Selon les informations statistiques du STATEC (Statnews n°51/2005), l'emploi salarié progresse de 3.1% en moyenne au 1^{er} semestre 2005 contre 2.3% au 1^{er} semestre 2004. Au 1^{er} semestre 2005, l'emploi salarié intérieur (incluant les frontaliers étrangers travaillant au Luxembourg et excluant les fonctionnaires des institutions internationales et les luxembourgeois travaillant à l'étranger) croît en moyenne de 3.1% par rapport à la même période de l'année précédente, passant de 279 043 à 287 773 personnes.

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

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

emploi intérieur total : 315 066

- dont : frontaliers 122 999, soit 39,0%

emploi intérieur salarié : 294 697

- dont : frontaliers 121 012, soit 41,1%

**Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence
au 31 mars 2005**

	Résidants	Frontaliers				Salariés
		France	Belgique	Allemagne	Total	Total
A Agriculture, chasse, sylviculture	848	138	167	96	401	1.249
B Pêche, aquaculture	2	0	1	0	1	3
C Industries extractives	187	83	14	41	138	325
D Industries manufacturières	15.208	10.499	4.459	3.835	18.793	34.001
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	931	29	15	30	74	1.005
F Construction	16.512	6.732	3.624	4.343	14.699	31.211
G Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	19.663	9.579	5.206	3.155	17.940	37.603
H Hôtels et restaurants	7.942	3.284	668	275	4.227	12.169
I Transports et communication	14.804	4.235	2.770	3.951	10.956	25.760
J Intermédiation financière	18.478	6.221	5.265	4.151	15.637	34.115
K Immobilier, location et services aux entreprises	17.852	14.088	6.360	2.434	22.882	40.734
L Administration publique	34.399	236	219	282	737	35.136
M Education	1.244	156	116	84	356	1.600
N Santé et action sociale	14.229	2.671	1.468	1.808	5.947	20.176
O Services collectifs sociaux et personnels	4.953	1.371	525	375	2.271	7.224
P Services domestiques	3.446	244	68	100	412	3.858
Q Activités extra- territoriales	577	216	72	26	314	891
Non-déterminés	629	245	237	114	596	1.225
Total	171.904	60.027	31.254	25.100	116.381	288.285

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

Emploi salarié : évolution 2004 - 2005 (31 mars)

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

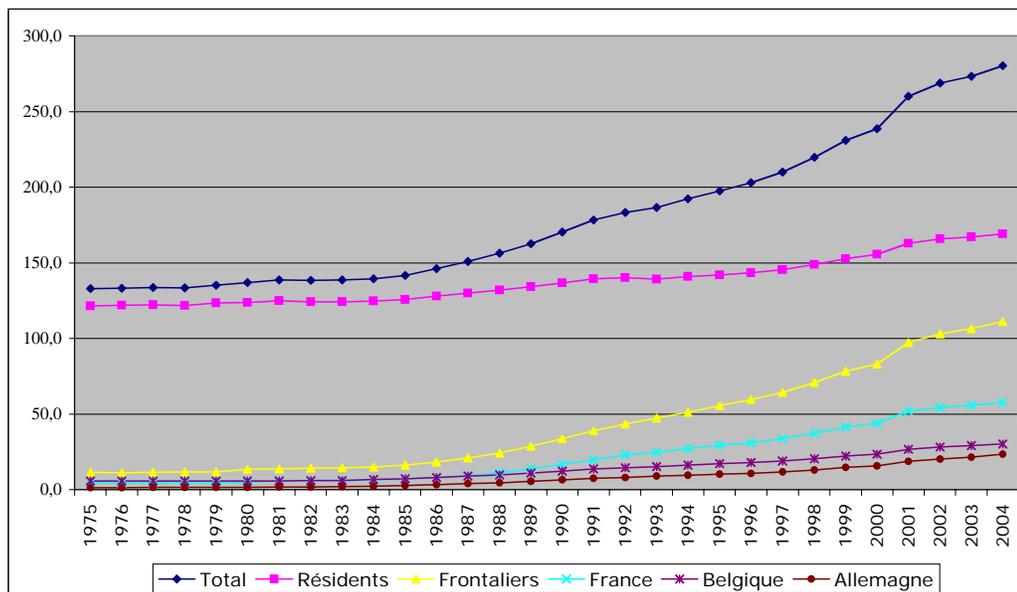
Source : IGSS Doc. A. Tibesar - Cellule EURES de l'ADEM

2. Données historiques 1975 - 2004

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

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

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



Sources : STATEC /IGSS

3. Les travailleurs frontaliers

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

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

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

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

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

Au 31 mars 2005, 52% viennent de France, 27% de Belgique et 22% d'Allemagne. Les flux en sens inverses sont moins bien connus et peu importants : environ 700 travailleurs résidant au Luxembourg vont vers l'Allemagne, la Belgique ou en direction de la France.

A noter encore qu'actuellement, les travailleurs non-luxembourgeois constituent environ 67% de la main-d'œuvre occupée sur le territoire national.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les frontaliers ont pris place dans les branches :

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

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

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

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

4.1 Une aire de recrutement très large pour le Luxembourg

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

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

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

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

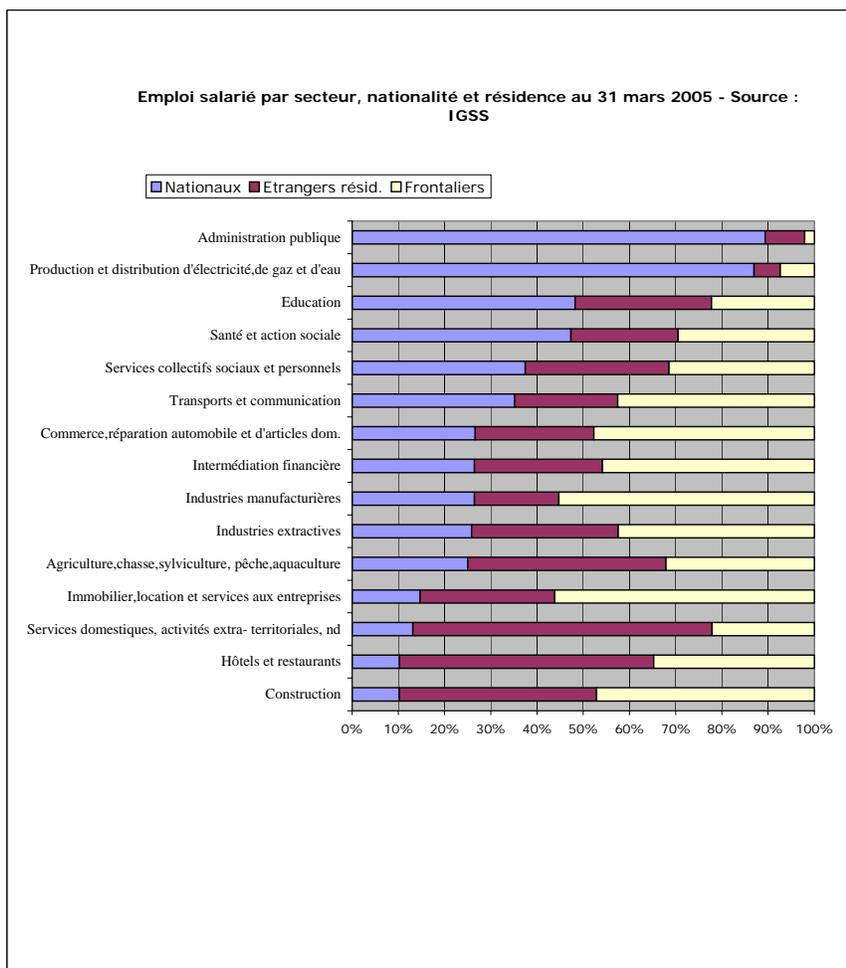
4.2 Un tissu économique très international

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

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

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

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



4.3 *Un chômage élevé dans la Grande Région*

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

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

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

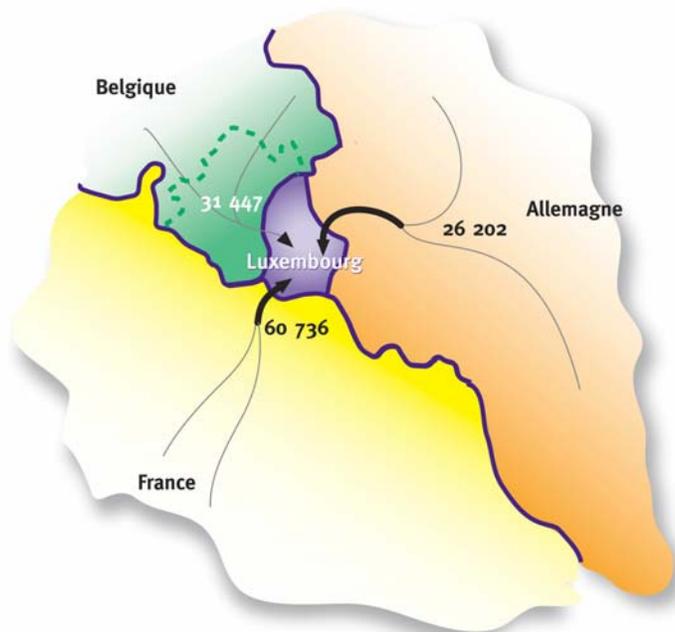
4.4 *Une inadéquation offre-demande*

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

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

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

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



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

II. LE CHOMAGE AU LUXEMBOURG

1. Evolution du chômage

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

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

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

(1) **Demandeurs d'emploi** : personnes sans emploi, disponibles pour le marché du travail, à la recherche d'un emploi approprié, non affectées à une mesure pour l'emploi, indemnisées ou non indemnisées et ayant respecté les obligations de suivi de l'ADEM

(2) données STATEC

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

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

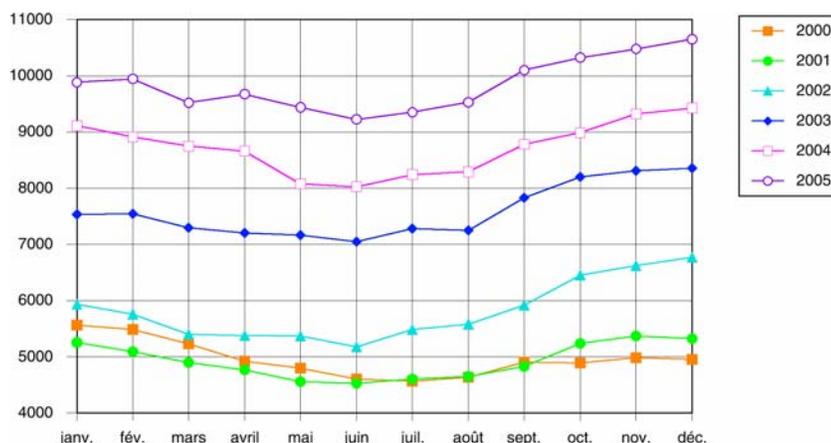
Sources:

1. ADEM (demandeurs d'emploi)

2. STATEC (taux de chômage)

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

– Evolution du chômage depuis 2000



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

D'une manière générale, les fluctuations saisonnières se ressemblent fortement : on note une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en début (mois de janvier) et en fin d'année (2e semestre), alors que pour les saisons de printemps et d'été, les effectifs de personnes inscrites à l'ADEM sont plus faibles. Si cette allure de la courbe est respectée pour la période sous revue, force est toutefois de constater qu'à chaque fin de mois, depuis octobre 2001, le nombre des chômeurs dépasse à chaque fois le nombre des inscrits répertoriés au cours du même mois de l'année précédente.

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

Les signes de reprise économique des années 2003 et 2004 produisent leurs effets. Des améliorations se constatent sur le front de l'emploi depuis le mois de mars 2004 mais elles sont trop faibles pour faire diminuer le chômage. La population des demandeurs d'emploi enregistrés augmente toujours mais sa progression est devenue

plus lente. En 2004, l'effectif moyen des chômeurs enregistrés est de 8.716, soit une augmentation de l'ordre de 15 % (+1.129 personnes) par rapport à l'année précédente.

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

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

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

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

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

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

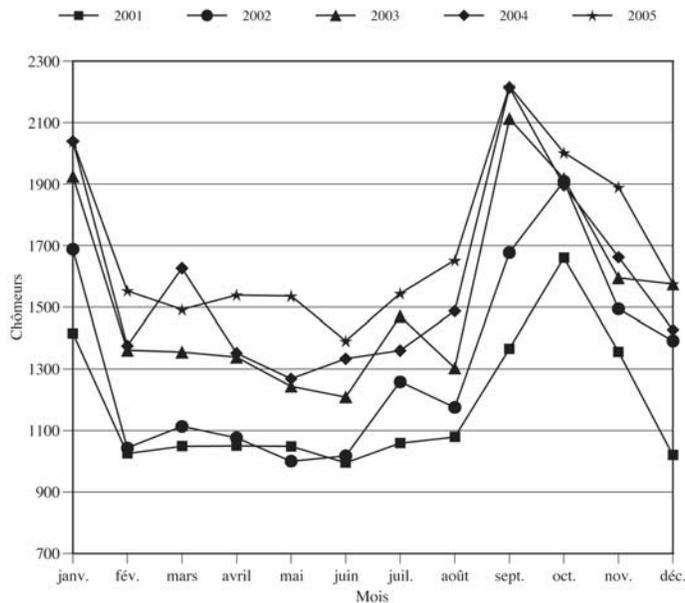
L'afflux des personnes à la recherche d'un emploi s'est amplifié en 2003. Pour chacun des mois, le nombre d'enregistrements dépasse celui du mois correspondant de l'année précédente. En moyenne, le Service Placement de l'ADEM constitue 1.534 dossiers par mois, soit un volume dépassant de 16,2% (+214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

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

Le mouvement à la hausse se poursuit en 2005. Le nombre moyen par mois des inscriptions s'élève à 1.703 et est de 116 unités supérieur à l'afflux moyen noté en

2004, soit un taux d'accroissement de 7,3%. Le développement de l'emploi total n'a donc pas permis d'enrayer cette progression. A rappeler aussi que pour cette année 2005, l'augmentation de la population des demandeurs d'emploi enregistrés sur les registres de l'ADEM (stocks en fin de mois) est de 13% en moyenne pour les 12 mois.

– **Evolution des inscriptions depuis 2001**



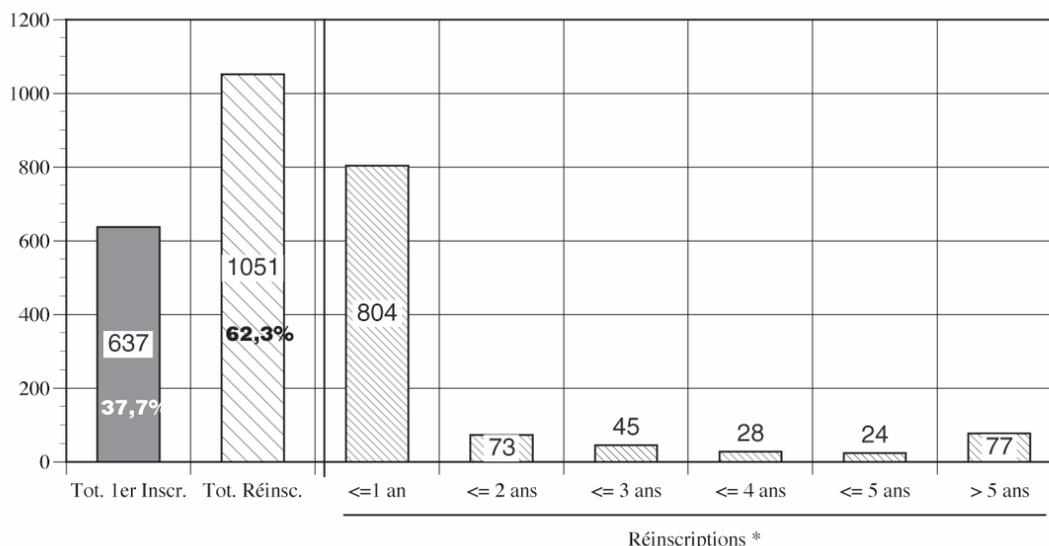
L'analyse des volumes d'inscriptions de 2005 permet de dégager que, dans 37,7% des cas on est en présence d'une première inscription. Autrement, pour 62,3% des demandeurs d'emploi qui s'adressent à l'ADEM, il s'agit d'une réinscription.

– **Inscriptions et réinscriptions – Année 2005**

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

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

– **Inscriptions et réinscriptions – Année 2005**



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

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

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

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

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

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

Ce lien est certainement vrai pour 2001 mais l'année 2002 ne confirme pas nécessairement une telle relation directe et immédiate. En effet, nonobstant le fait que le nombre de postes vacants proposés à l'ADEM (voir ci-après) a nettement diminué,

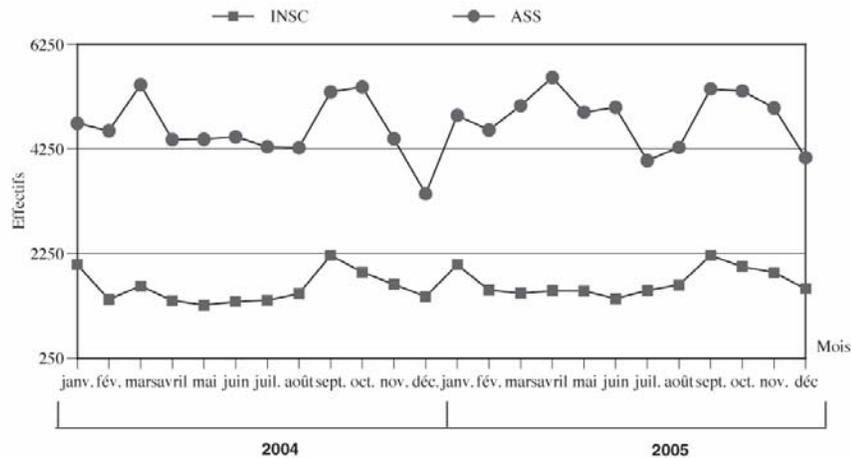
le volume des rapprochements des offres et des demandes d'emploi a crû de 8,1%, soit 311 activités en plus en moyenne par mois.

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

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

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

– Evolution des inscriptions et des assignations en 2004 et 2005



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

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

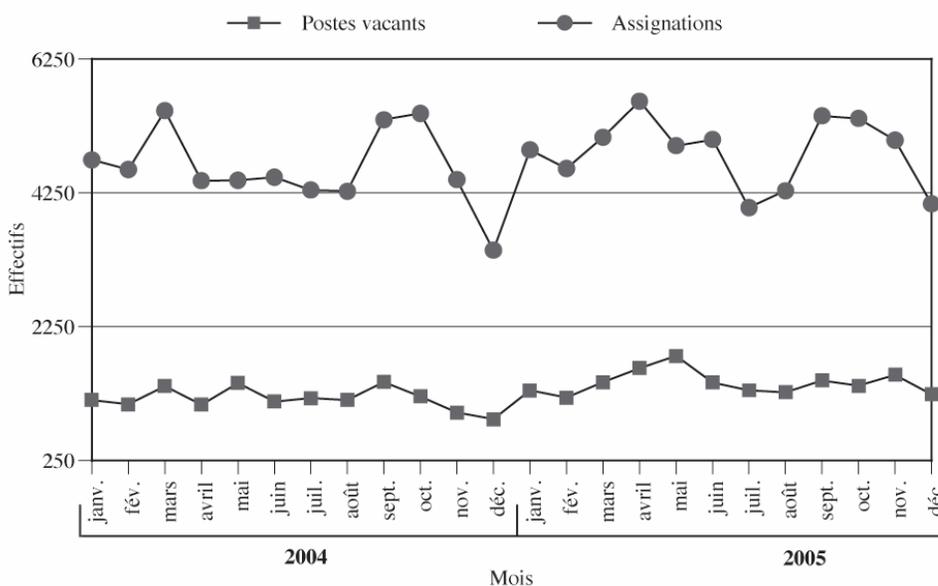
(2) Entreprises : entreprises différentes ayant déclaré une ou plusieurs offres d'emploi à l'ADEM au cours du mois

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

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

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

– Postes vacants et assignations en 2004 et 2005



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

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

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

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

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

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

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

2. Evolution du chômage indemnisé

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

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

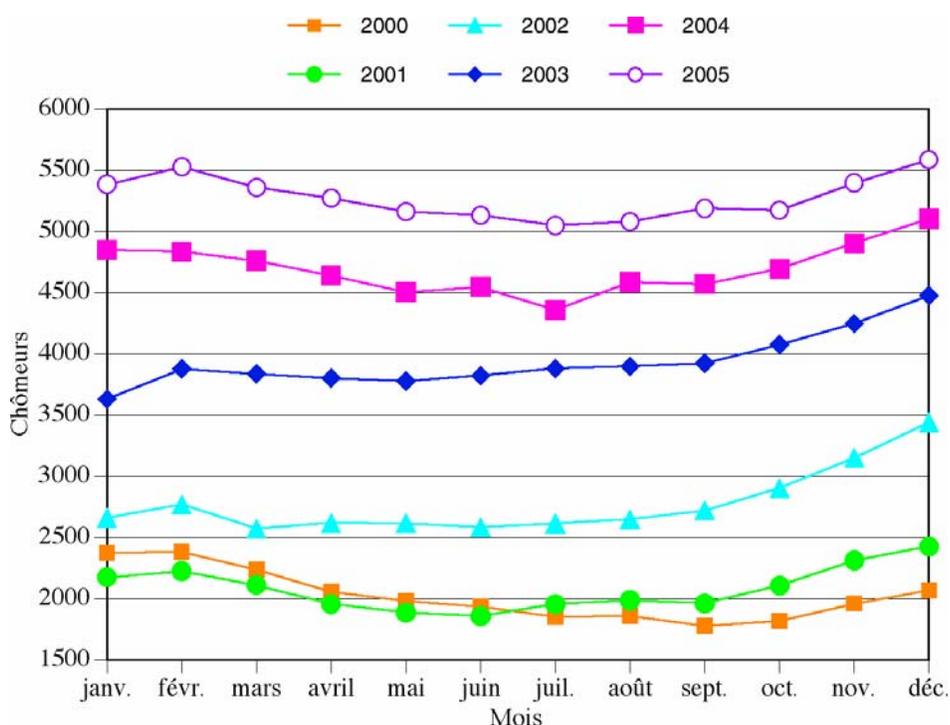
– **Chômage indemnisé : 2000-2005**

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

Source: ADEM

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

– **Evolution du chômage indemnisé depuis 2000**



Entre 1998 et 2000, une baisse du nombre des personnes bénéficiant de l'indemnité de chômage complet (en moyenne -17,3%) est observée.

Ce recul se poursuit pendant le premier semestre 2001, mais à partir de juillet une augmentation constante est enregistrée. Les chiffres du troisième trimestre 2001 sont proches de ceux de l'année 1999 et ceux du quatrième trimestre équivalent pratiquement à ceux de 1998.

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

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

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

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

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

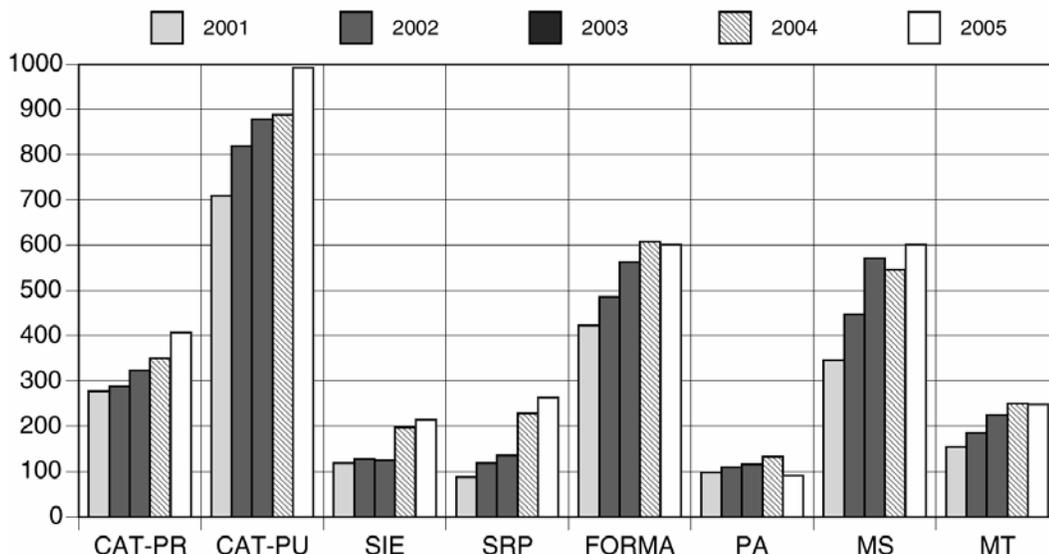
3. Evolution des mesures pour l'emploi

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Néanmoins, si l'on considère cette somme comme un indicateur global pour les mesures d'activation organisées à l'intention de différents groupes cibles, on observe depuis 2001 une augmentation continue du nombre de personnes bénéficiant d'une

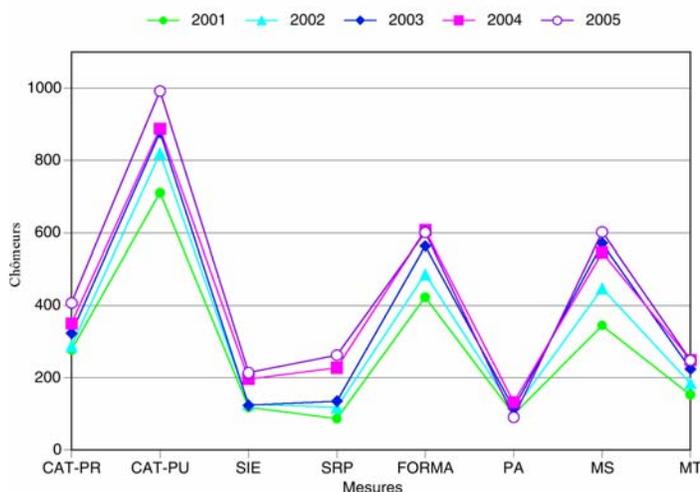
mesure pour l'emploi. En 2003, en moyenne, 2.931 personnes ont été affectées à une mesure pour l'emploi (+14% (351 personnes) par rapport à 2002). Les augmentations sont de 17% en 2002 (370 personnes) et de 15% en 2001 (+288 personnes).

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

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

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

– Evolution des mesures pour l'emploi depuis 2001



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

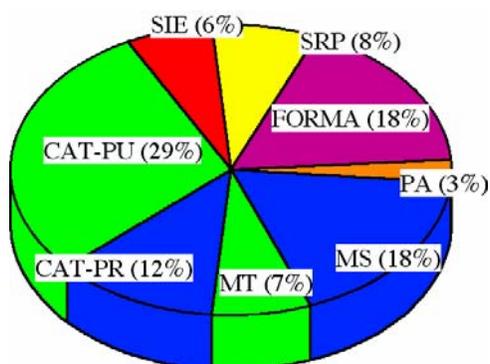
Il apparaît toutefois que, pour certaines mesures, le potentiel de croissance est plus important. Tel est le cas, en particulier, pour les mesures qui s'adressent aux demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans accomplis (les CAT ainsi que le SIE).

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

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

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

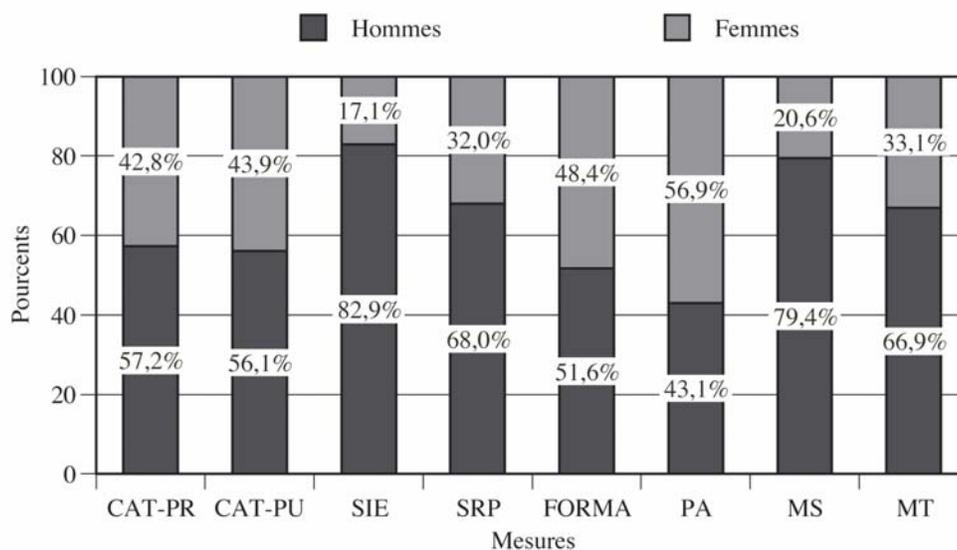
– Répartition des mesures en 2005



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

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

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



4. Structure du chômage

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

4.1 Agence d'inscription

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

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

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

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

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

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

4.2 Nationalité

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

(source ADEM)

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

Il importe de relever que les chômeurs luxembourgeois ne représentent que 33,9% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits. On retient peu de variation pour la période récente. Toutefois, une comparaison avec la situation au début de l'année 2000 fait ressortir une diminution de la proportion de demandeurs d'emploi luxembourgeois (2.296 inscrits, soit 43%) : le recul est de 9,1 points de %. Par contre, pour les Portugais qui font actuellement plus d'un quart (27,2%) des inscrits, on retient une progression pour la période récente : ils représentaient 26,7% en 2004 et 22,1 % en janvier 2000.

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

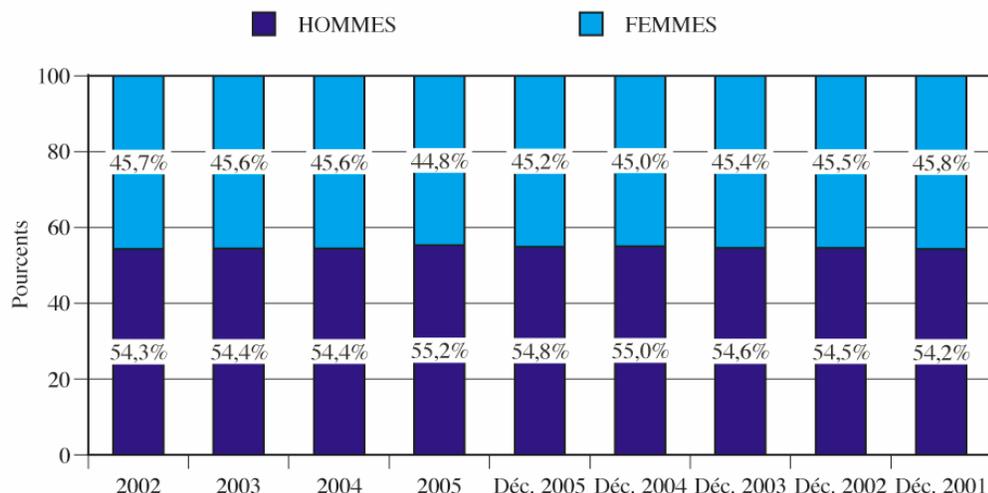
Près d'une centaine de nationalités différentes peuvent être dénombrées dans la population des personnes sans emploi enregistrées à l'ADEM.

4.3 Sexe

La répartition des chômeurs selon le sexe pour le mois de décembre 2005 ne diffère que de 0,4 point de % de celle observée pour l'année entière.

Le nombre de femmes est de 4.816 (45,2%) et celui des hommes de 5.837 (54,8%). Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 2001 à 2005, et les moyennes des années 2002 à 2005. Peu de variations sont visibles dans cette répartition.

– Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du sexe



4.4 Age

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

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

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

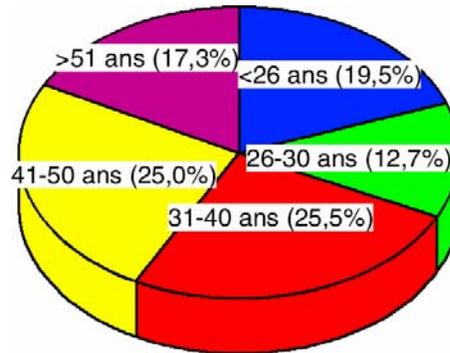
	31 décembre 2005		31 décembre 2004		31 décembre 2003	
	Total		Total		Total	
< 26 ans	2074	19,5%	1801	19,1%	1685	20,2%
26-30 ans	1357	12,7%	1238	13,1%	1108	13,2%
31-40 ans	2712	25,5%	2563	27,2%	2379	28,5%
41-50 ans	2664	25,0%	2282	24,2%	2023	24,2%
51-60 ans	1755	16,5%	1475	15,7%	1114	13,3%
> 60 ans	91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

Source: ADEM

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

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

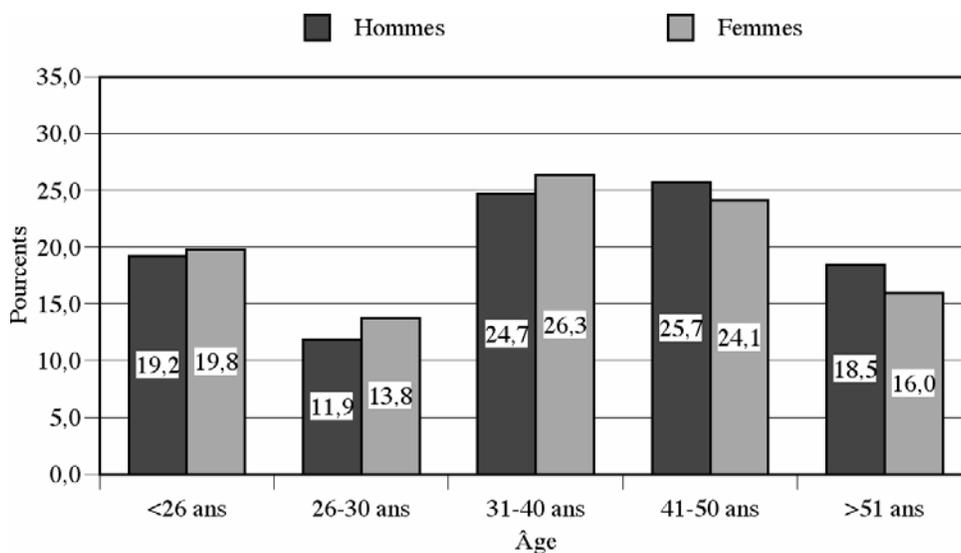
– **Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2005)**



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

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

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



4.5 Durée d'inscription

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

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

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

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

Source: ADEM

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

32,9% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à un trimestre (36,3% en 2004, 38,4% en 2003 et 43,8% en 2002).

49,9% des chômeurs sont sans activité depuis moins de 6 mois (53,7% en 2004, 56,7% en 2003 et 61,3% en 2002).

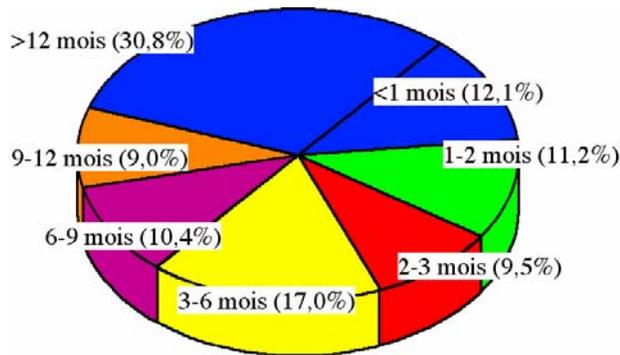
Si donc bien plus de la moitié des personnes sans emploi réintègrent le marché du travail après une période de chômage relativement courte, force est de constater une tendance continue à un allongement des périodes d'inscription : plus de la moitié des chômeurs ont une durée d'inscription supérieure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

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

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

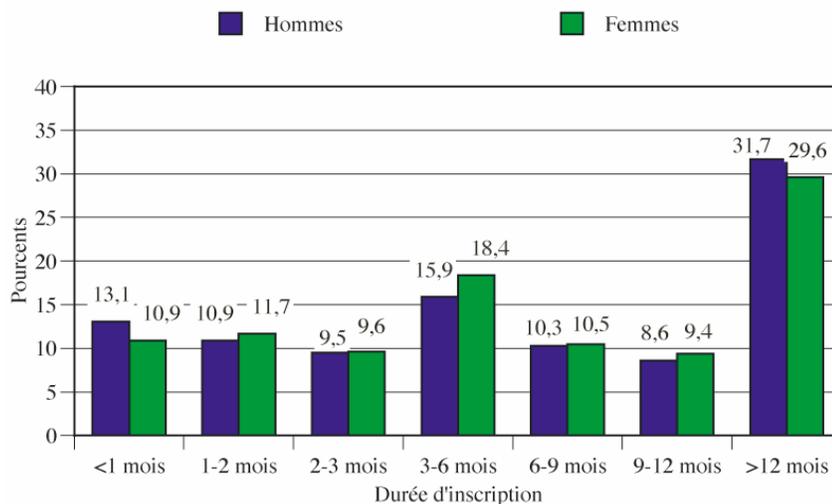
- décembre 2005 : 3.277 soit 30,8 % des inscrits
- décembre 2004 : 2.521 soit 26,7 % des inscrits
- décembre 2003 : 1.912 soit 22,9 % des inscrits
- décembre 2002 : 1.407 soit 20,8 % des inscrits
- décembre 2001 : 1.256 soit 23,6 % des inscrits
- décembre 2000 : 1.317 soit 26,6 % des inscrits

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



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

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



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

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

	Durée d'inscription (en mois)					Total
	<1	1-3	3-6	6-12	>12	
Hommes	33				296	545
Femmes	33				186	386
Total	66				482	931

– **Bénéficiaires d'une décision de reclassement externe**

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

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

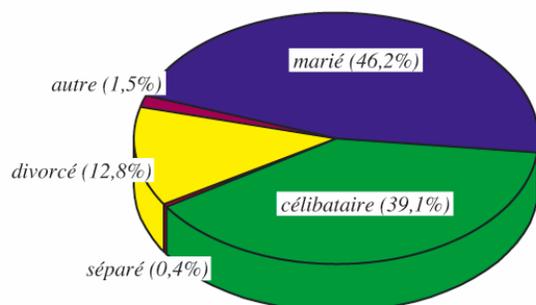
4.6 Etat-civil

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

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

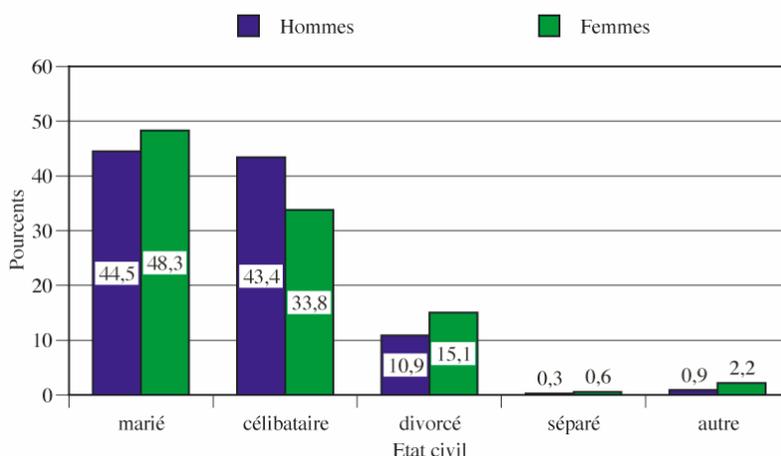
La distribution des demandeurs d'emploi en fonction de leur état-civil a peu varié au cours des dernières années.

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



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

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



4.7 Niveau de formation scolaire

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

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

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

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

Source: ADEM

Formation de type :

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

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

personnes peu scolarisées et une augmentation de la proportion des demandeurs d'emploi ayant atteint des niveaux de formation plus élevés.

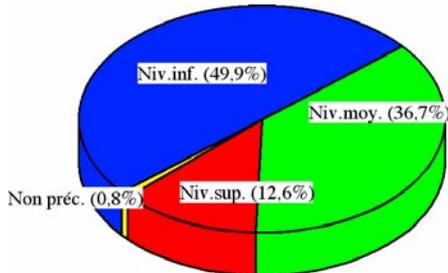
Or, il ressort de l'évolution plus récente, marquée par un accroissement important du nombre des inscrits à l'ADEM (en particulier en 2003), un renversement de tendance: on enregistre plus de personnes peu qualifiées et un afflux moins important de personnes hautement qualifiées du point de vue scolaire.

En 2005, la part des personnes peu scolarisées est passée à 49,9% (+0,8, +2,2 et +4,6 points de % par rapport aux mois de décembre 2004, 2003 et 2002) et celle des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation élevé a régressé (respectivement -1, -3,5 et -4,2 points de % par rapport aux trois mois de comparaison).

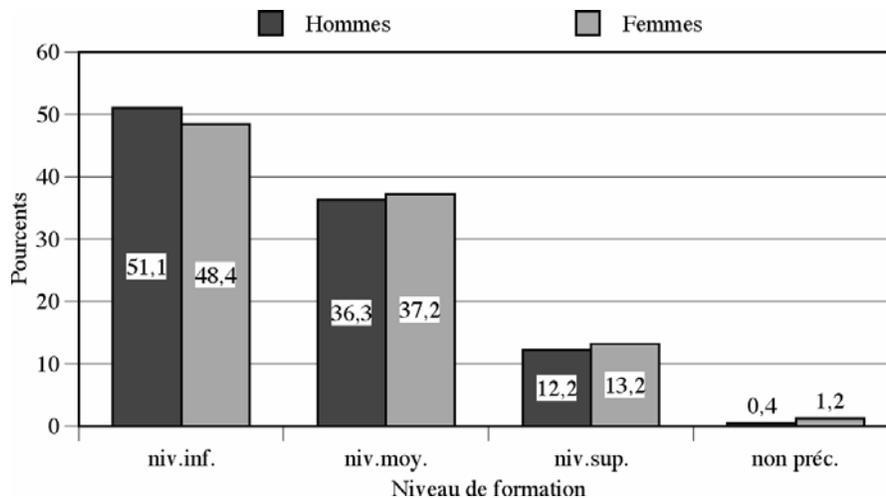
En termes d'effectifs de personnes, le groupe des moins scolarisés a augmenté de près de 15% (+685 personnes) par rapport à décembre 2004. Pour le niveau moyen, on retient 467 personnes en plus (+13,6%). Le nombre des demandeurs d'emploi disposant d'une formation post-secondaire a augmenté de 64 unités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

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

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



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



4.8 Durée d'inscription et chômage

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

a. Durée d'inscription et état-civil

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

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

b. Durée d'inscription et âge

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

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

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

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

Source: ADEM

Il n'y a aucun doute qu'il existe une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur durée d'inscription dans les services de l'ADEM. Par rapport aux demandeurs plus âgés,

les jeunes qui s'inscrivent à l'ADEM ont plus de facilité à réussir leur insertion ou réinsertion dans la vie active dans des délais plus rapprochés. Or, la comparaison des situations constatées depuis 2001 a fait ressortir que le ralentissement économique, qui a fortement touché le marché du travail, atteint jeunes et adultes et affecte cette relation « âge et durée d'inscription ».

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

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

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

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

c. Durée d'inscription et emploi recherché

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

A - professions libérales, techniciens et assimilés

B - directeurs et cadres administratifs supérieurs

C - employés de bureau

D - vendeurs

E - agriculteurs, forestiers, carriers, mineurs et assimilés

F - travailleurs des transports

G - travailleurs des communications

H - artisans, ouvriers (précision, horlogerie, mécanique, électricité, bois et bâtiment)

I - artisans, ouvriers (alimentaire, chimie, production, machinistes)

J - hôtellerie, restauration

K - autres services

L - pas de demande prioritaire

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

4.9 Formation initiale et chômage

La formation initiale des personnes inscrites à L'ADEM peut avoir une influence sur le chômage. On peut penser, a priori, qu'une faible formation amène des durées d'inscription plus longues. Dans ce cas, le manque de formation est un facteur explicatif du chômage. Dans un autre ordre d'idées, certains facteurs comme la nationalité, l'âge ou les emplois recherchés peuvent être mis en rapport avec la formation initiale des chômeurs. Le chômage est un phénomène multidimensionnel et l'analyse de ces relations permet de mieux comprendre certains aspects de la sélectivité du chômage.

a. Formation initiale et durée d'inscription

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

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

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

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

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

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

b. Formation et âge des chômeurs

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

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

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

c. Formation et nationalité

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

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

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

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

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

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

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

d. Formation et emploi recherché

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

%	31 décembre 2005				
	1. Niv.inf.	2. Niv.moy.	3. Niv.sup.	4. Non préc.	TOTAL
A	9,4	33,8	56,2	0,6	100 (1111)
B	2,7	27,3	70,0	0,0	100 (187)
C	16,8	60,2	22,8	0,2	100 (1466)
D	40,9	50,4	8,3	0,4	100 (1151)
E	61,7	36,7	1,6	0,0	100 (180)
F	68,0	27,5	4,5	0,0	100 (422)
G	0,0	100,0	0,0	0,0	100 (1)
H	67,9	31,1	0,9	0,1	100 (1932)
I	69,6	28,0	1,1	1,3	100 (1599)

J	56,4	39,7	3,4	0,5	100 (883)
K	75,4	20,2	2,6	1,8	100 (1418)
L	34,8	50,5	10,3	4,4	100 (273)

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

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

Chapitre 2 : Les Services de l'ADEM

I. SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT PERSONALISE DES DEMANDEURS D'EMPLOI (SAPDE)

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

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

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

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

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

les savoir faire et les compétences du demandeur d'emploi. A partir que l'on agrée sur ces constatations il devient évident que, pour améliorer l'employabilité du demandeur d'emploi, il peut se révéler insuffisant de banaliser le diagnostic et de se limiter aux seuls savoirs faire du demandeur.

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

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

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

L'échelle de l'employabilité

(Limoges, http://www.carrierologie.uqam.ca/volume09_1-2/16_limoges/)

Employabilité en amont

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

Employabilité en aval

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

Le SAPDE a pris soin à bien positionner le demandeur avant d'entamer un plan d'intégration individuel. Comme déjà susmentionné, il ne sert à rien de vouloir pratiquer de manière exclusive de la formation professionnelle avec un demandeur d'emploi se trouvant en position E, e ou, D (Employabilité en amont très faible). En effet, le problème rencontré risque fortement d'être de l'ordre psychologique ou psycho-environnemental. Les interventions sont alors à considérer à plus long terme.

Les solutions rapides et ponctuelles n'y existent pas. Par ailleurs lorsqu'on analyse les nombreux abandons lors des formations professionnelles offertes dans le cadre des mesures officielles, on peut facilement s'en rendre compte.

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

1. L'année 2005, chiffres et constats

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

1.1 Séances de présentation des prestations de services

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

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

1.2 Accompagnement personnalisé proprement dit

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

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

– Positionnement de l'employabilité des demandeurs encadrés en 2005 :

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

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

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

C'est un demandeur en stade « limite » entre chômage de longue durée et dynamique d'insertion professionnelle. Nombreux sont les obstacles qui empêchent le demandeur à prendre des décisions claires et clairement dirigées vers des objectifs d'insertion. La

dynamique d'insertion est freinée par divers obstacles d'ordre social, psychologique, cognitif et parfois physiques.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Demandeurs initialement convoqués :	6107
dont :	2169 absents (36%)
	3938 présents (64%)
dont :	1207 (31%) ont demandé d'obtenir des conseils par rapport à l'amélioration de leur employabilité sur le marché de l'emploi. Cependant, 69% renoncent à tout dispositif d'aide proposé.

Parmi les 1207 demandeurs rencontrés en entretien individuel, donc ceux qui ont demandé un appui, on a diagnostiqué un profil bas à très faible employabilité ou actuellement pas insérable du tout auprès de 844 (70%) demandeurs. Souvent embrouillés dans des conflits et/ou drames sociaux, ils font preuve de résistances assidues quant à leur insertion professionnelle. La recherche de travail n'est pas leur priorité. D'ailleurs ils ne sont pas capables, à ce moment de leur parcours de vie, de concentrer leurs ressources sur le processus d'insertion professionnelle proprement dit. L'aide recherchée est plutôt du type de résolution de problématiques sociales et/ou psychologiques. En d'autres termes, il s'agit dans ces cas d'amorcer des interventions qui trouvent le plus souvent leur place et réponse à long terme, donc à travers une prise en charge par d'autres associations et institutions.

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

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

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

1.3 Séminaires spécialisés

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

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

1.4 Les bilans

(Bilans de compétences et Bilans d'insertion professionnelle)

– Bilan de compétences

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

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

– Bilan d'insertion professionnelle (BIP)

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

– Tableau 1 : Age des participants

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

– Tableau 2 : Formation scolaire des participants

Formation	N
9 ^{ème}	44
10 ^{ème} – 12 ^{ème}	33
CCM	5
CITP	3
CATP	14
13 ^{ème}	10
Total	109

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

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

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

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

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

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

2. Le club Emploi

Le Club emploi, une structure dynamique qui accueille, conseille, met à disposition, et crée une interaction entre les usagers demandeurs d'emploi et les agents du service SAPDE. Il faut savoir que le Club emploi est aménagé dans un espace relativement étroit (+/- 65 m²) pour accueillir en moyenne 20 à 30 personnes par jour qui y travaillent et font de la recherche active de patrons. Le Club emploi est situé en position centrale par rapport aux bureaux des agents du SAPDE ce qui explique l'interaction permanente avec le service.

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

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

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

– **Conclusions**

On constate l'important effort réalisé par le SAPDE pour mobiliser, avec système et en suivant le modèle de l'employabilité du professeur Limoges, avec une petite équipe de 8 agents un maximum de demandeurs d'emploi. On a mobilisé pas moins que 6000 demandeurs d'emploi. On a pu proposer des aides structurées à l'insertion professionnelle à quelques 4000 demandeurs. Enfin les agents du SAPDE ont personnellement encadré 1200 demandeurs d'emploi.

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

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

II. LE SERVICE PLACEMENT

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

Les charges principales et prioritaires des agents du service sont :

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

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

A côté des 3 responsables du service (le chef de service, son adjoint et le coordinateur) assistés par les 3 « préposés » des agences d'Esch/Alzette, de Diekirch et de Wiltz, le groupe le plus important représente 25 placeurs (front office) qui assument une grande partie de ces charges. Un autre groupe également très sollicité

sont les 8 consultants, spécialistes des ressources humaines, détachés à l'ADEM des différents secteurs d'activités (industrie, commerce, bâtiment, finances, intérim, horeca, cabinets de recrutement et cadres supérieurs) et dont la mission principale est l'établissement de relations avec les employeurs, la prospection des entreprises, le conseil et l'assistance aux placeurs dans la sélection des candidats appropriés.

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

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

1. La mission principale

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

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

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

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

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

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

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

2.1 Actions de recrutement/d'information

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

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

2.2 Ateliers de stratégies de recherche d'emploi et de motivation

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

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

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

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

2.3 Formations complémentaires

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

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

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

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

- les formations « qualifiantes » exclusivement mises au point pour les besoins spécifiques des entreprises et conjointement avec elles, ayant pour but l'insertion ou la réinsertion professionnelle des chômeurs, mesures complémentaires ;

- les formations « pool » organisées à l'intention d'un secteur suivant leur demande, mais sans qu'il y ait une liste d'employeurs concrets (agent de fabrication..);
- les formations destinées à augmenter l'employabilité générale des demandeurs d'emploi (informatique, test d'embauche...)

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

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

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

- présélection des candidats potentiels par le service placement de l'ADEM en collaboration avec les consultants de l'ADEM et convocation à un atelier d'information ;
- sélection des candidats admis en formation en collaboration avec l'entreprise ;
- définition des contenus de formation en collaboration avec l'entreprise/secteur ;
- suivant la technicité de la formation, le nombre minimal de candidats est fixé à 8 personnes ;
- définition de la durée de la formation et du mode d'alternance avec l'entreprise ;
- un comité de suivi composé d'un membre du SFP, du MTE, de l'ADEM, de l'entreprise et du CNFPC peut intervenir à tout moment au cours de la formation pour réagir à des imprévus.

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

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

2.4 Suivi des formations complémentaires organisées en 2005

Au cours de l'année 2005, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé et clôturé 27 mesures de formation complémentaire,

Dont : 12 mesures complémentaires
 10 mesures « pool »
 05 mesures « augmentation de l'employabilité ».

03 mesures de formation sont encore en cours.

– Formation « pool » agent de fabrication pour l'industrie

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

Bilan de la formation au 31.12.05

Nombre de personnes convoquées :	126
Nombre de personnes présentes :	75
Nombre de personnes présélectionnées:	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre d'abandon en cours de formation :	02
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE): Goodyear	02
-de CAT privé : Clorius Luxembourg Gmbh	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02

Plafolux sàrl, Obiwan sàrl.

Affiliation CCSS inexistante 01

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

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

a) Formation 1.2005 «agent de sécurité»

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

Bilan de la formation au 31.12.05

Nombre de postes vacants : 15

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise : 10

Nombre de personnes ayant commencé la formation : 10

Nombre de personnes ayant terminé la formation : 10

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 09

Nombre de personnes engagées sous forme

-de stage d'insertion (IE): Group 4 Falck 04

-de stage de réinsertion (SR): Group 4 Falck 05

Affiliation CCSS inexistante : 01

b) Formation 2.2005 «agent de sécurité»

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

Bilan de la formation au 31.12.05

Nombre de postes vacants : 15

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise : 09

Nombre de personnes ayant commencé la formation : 08

Nombre de personnes ayant terminé la formation : 08

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 08

Nombre de personnes engagées sous forme

-de stage d'insertion (IE): Group 4 Falck 04

-de stage de réinsertion (SR): Group 4 Falck 03

- de CAT Public : Lycée t. Nic Bieber 01

c) Formation 3.2005 «agent de sécurité»

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

Bilan de la formation au 31.12.05

Nombre de postes vacants : 12

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise : 09

Nombre de personnes ayant commencé la formation : 08

Nombre de personnes ayant terminé la formation : 07

Nombre d'abandon en cours de formation : 01

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 07

Nombre de personnes engagées sous forme

-de stage d'insertion (IE): Group 4 Falck 05

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

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

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

a) Formation 1.2005 « Caristes/Aide-magasiniers »

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

Bilan de la formation au 31.12.05

Nombre de personnes convoquées :	126
Nombre de personnes présentes :	75
Nombre de personnes présélectionnées:	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	11
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage de réinsertion (SR): Luxair	01
-de CATpublic Interactions asbl /ouvrier	01
-de CATprivé Abis sàrl /ouvrier-maçon	01
-Interruption courte durée Sisto Armaturen sa	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02
Taxi et Transport Gillet sa/chauffeur ;	
ACP Center sàrl/aide-mécanicien	
Nombre d'indépendants (artisan/commerçant):	01
Affiliation CCSS inexistante	02

b) Formation 2.2005 « Caristes/Aide-magasiniers »

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

Bilan de la formation au 31.12.05

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement	
Nombre de personnes présélectionnées:	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	09
Nombre d'abandon en cours de formation :	02
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	09

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

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

a) Formation 1.2005 « Euro-Composites »

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

Bilan de la formation au 31.12.05

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

b) Formation 2.2005 « Euro-Composites »

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

Bilan de la formation au 31.12.05

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

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

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

a) Formation 1.2005 « Permis Autobus »

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

Bilan de la formation au 31.12.05

Nombre de personnes convoquées :	37
Nombre de personnes présentes :	25
Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12

Nombre de personnes ayant terminé la formation :	12
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	00

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI chauffeur autobus: (1 Frisch Rambrouch Sa / 4 Voyages E. Weber/ 1 Demy Schandeler/ 1 Voyages Simon/ 1 Bollig/ 1 TICE)	09
--	----

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI -autres patrons : (Husky :assistante / Soundselection : monteur)	02
--	----

Nombre de personnes bénéficiaires de RMG :	01
--	----

b) Formation 2.2005 « Permis Autobus »

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

Bilan de la formation au 31.12.05

Nombre de personnes convoquées :	37
Nombre de personnes présentes :	25
Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11

Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Motif d'abandon : engagé par Autodis sa (électricien)	

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	00
--	----

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI chauffeur autobus: (Autocars Frisch sa :3/ SLA sa : 1/ Transport Wallig Joseph : 1/Voyages Emile Weber : 1/ Voyages Simon Sa :1/ Voyages Demy Schandeler :1)	08
---	----

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI -autres patrons	02
---	----

– **Formation « pool » permis ADR**

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

Bilan de la formation au 31.12.05	
Nombre de personnes convoquées :	24
Nombre de personnes présentes :	17
Nombre de personnes présélectionnées:	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
 Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	 04
 Nombre de personnes engagées sous forme de CDI en tant que chauffeur :	 03
(Autocars Emile Frisch sàrl/ Stea Raffaele/ Bâtichimie et Cie)	
 Affiliation CCSS inexistante	 01

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

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

a) Formation 1 « Accueil-Réception HORESCA », novembre 2004

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

Bilan de la formation au 31.12.05	
Pas d'informations sur les ateliers de recrutement	
Nombre de personnes présélectionnées :	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Motif : Problème d'intégration au groupe	
 Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	 06
 Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE) Soremo sàrl	01
-de stage de réinsertion (SR)	
Executive Hôtels Aérogolf	01
-de CAT public Servior Dudelange	01
-de ATI /SNAS East-West United Bank Sa/ bureau	01
 Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	 04
MAROLDT sàrl-vendeur/ Alvisse Octave Parc Hotel :réceptionniste/	
Notaire Elvinger J.Employée de bureau/	
Brasserie MT, Béierhascht : réceptionniste	

b) Formation 2 « Accueil-Réception HORESCA » avril 2004

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

Bilan de la formation au 31.12.05	
Nombre de personnes convoquées :	35
Nombre de personnes présentes :	28
Nombre de personnes présélectionnées :	13

Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	12
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE) (Executive Hotels Aerogolf sàrl: réceptionniste)	01
-de stage de réinsertion (SR) (Hôtel Parc Belair : réceptionniste)	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI réceptionniste : (VERA F. SA réceptionniste-vente / Hôtel de la Poste: réceptionniste/ Accor Hôtels Luxembourg sa : réceptionniste)	03
Nombre de personnes partant pour l'Allemagne :	01
Assurance volontaire maladie	01
Fonds national de solidarité/RMG	01

c) Formation 1 « HORESCA Service » septembre 2005

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

Bilan de la formation au 31.12.05

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées: 08

Nombre de personnes ayant commencé la formation : 08

Nombre de personnes ayant terminé la formation : 08

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 08

Nombre de personnes engagées sous forme

-de stage de réinsertion (SR) Restaurant
des Arts (service) : 01

– **Formations complémentaires pour la société Goodyear**

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

a) Formation 1.2005 « agent de production » Goodyear

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

Bilan de la formation en question au 31.12.2005

Nombre de personnes convoquées : 243

Nombre de personnes présentes : 180

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise: 12

Nombre de personnes ayant commencé la formation : 12

Nombre de personnes ayant terminé la formation : 12

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 12

Nombre de personnes engagées sous forme

-de stage d'insertion (IE) Goodyear 08

-de stage de réinsertion (SR) Goodyear 01

b) Formation 2.2005 « agent de production » Goodyear

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

Bilan de la formation en question au 31.12.2005

Nombre de personnes convoquées :	200
Nombre de personnes présentes :	150
Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	12

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 11

Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE) Goodyear	03
-de stage de réinsertion (SR) Good-Year	05

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : 01

c) Formation 3.2005 « agent de production » Goodyear

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

Bilan de la formation en question au 31.12.2005

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	13
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	13

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 12

Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE) Good-Year	09
-de stage de réinsertion (SR) Good-Year	03

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : 01

(La Zitouna sàrl : aide-boucher)

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

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

a) Formation « Initiation à l'informatique » 1/2005

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

Bilan de la formation en question au 31.12.2005

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées:	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre d'abandon en cours de formation :	02

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 04

Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage de réinsertion (SR) Luxair	01

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : 05
(Konen-Bekleidungshaus -emballeuse; Sercogest sa -chauffeur de taxi ;

Engagée LAUBACH CONTAINER sàrl-employée ; ATARAXIA SA-réceptionniste ;
STEA Raffaele - chauffeur de taxi

Affiliation CCSS inexistante : 01

b) Formation « Initiation à l'informatique » 2/2005

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

Bilan de la formation en question au 31.12.2005

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées: 14

Nombre de personnes ayant commencé la formation : 14

Nombre de personnes ayant terminé la formation : 12

Nombre d'abandon en cours de formation : 02

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 06

Nombre de personnes engagées sous forme
-de mesure spéciale Proactif 01

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : 02

ROSARIO Coiffure sàrl (aide-coiffeuse) ;
CEGECOM Wireless sa-service clients

Nombre de personnes bénéficiaires de RMG : 01

Affiliation CCSS inexistante 03

c) Formation « Initiation à l'informatique » 3/2005

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

Bilan de la formation en question au 31.12.2005

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées: 14

Nombre de personnes ayant commencé la formation : 14

Nombre de personnes ayant terminé la formation : 09

Nombre d'abandon en cours de formation : 05

Motifs : problèmes personnels, situation personnelle

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 08

Nombre de personnes engagées sous forme
-de stage de réinsertion (SR) MCO Services Sàrl 01

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : 01

Duvinage sàrl (apprentie employée de bureau)

d) Formation « Initiation à l'informatique » 4/2005

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

Bilan de la formation en question au 31.12.2005

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées: 14

Nombre de personnes ayant commencé la formation : 14

Nombre de personnes ayant terminé la formation : 10

Nombre d'abandon en cours de formation : 04

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

e) Formation « Initiation à l'informatique » 5/2005

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

Bilan de la formation en question au 31.12.2005

Pas d'informations sur les ateliers de recrutement

Nombre de personnes présélectionnées:	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	14
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	11
Nombre d'abandon en cours de formation :	03

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07
Nombre de personnes engagées sous forme -de mesure spéciale Proactif	02

Nombre de personnes en formation ADEM/ Zarabina /bureautique	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	01
Rénovations Guy Rollinger sa (ouvrier)	
Pension personnelle	01
Affiliation CCSS inexistante	02

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

3.1 Pool des assistants

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

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

3.2 Mesures spéciales

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

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

3.3 Stage de réinsertion professionnelle

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

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

3.4 Mise au travail des demandeurs d'emploi indemnisés

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

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

4. Actions de prospection

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

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

Les missions du consultant:

Le consultant est chargé :

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

4.1 Le secteur de l'industrie

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

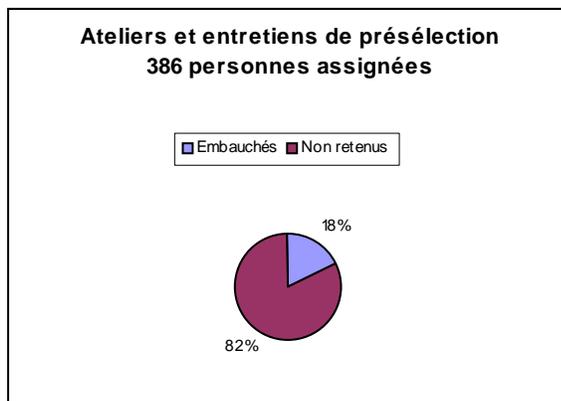
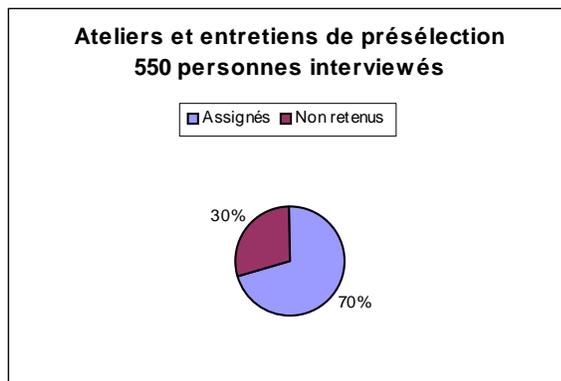
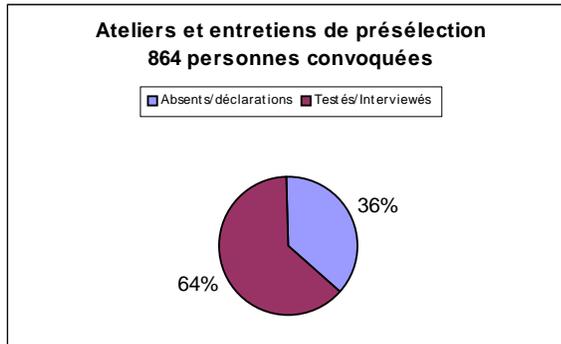
- organisation et fonctionnement de l'ADEM
- les formations complémentaires
- la formation pour agents de fabrication
- l'embauche de personnel du sexe sous-représenté
- le service des travailleurs handicapés
- l'embauche de personnel à capacités réduites
- les aides à l'embauche de jeunes demandeurs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

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

La présélection de candidats pour les postes déclarés est une deuxième activité du consultant au service des entreprises. A cette fin 35 ateliers de présélection et 80 entretiens individuels ont eu lieu en 2005 englobant 550 personnes. Les ateliers s'adressaient aux patrons suivants : GAPIGLASS, GUARDIAN, NO NAIL BOXES, AMECO, ROTOMADE, IEE, ELTH, ARCELOR, TECHNICOLOR, JOHN ZINK, SAM HWA STEEL, GRADEL et LACTALIS. Les entretiens individuels concernaient 39 patrons différents. À ces entretiens programmés suite à des déclarations de places vacantes,

s'ajoutent 89 entretiens personnels à la demande des inscrits, respectivement à la demande des placeurs ou du service SAPDE.

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



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

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

38 ateliers de recrutement ont eu lieu pour des opérateurs de production (Goodyear/Kronospan/Textilcord/HVL, ...) Sur les 1.131 candidats convoqués à ces réunions 815 candidats étaient présents (72%) mais seulement 215 répondaient au profil demandé en industrie (19%) A titre d'exemple : parmi ces candidats 159 étaient invités à se présenter auprès de Goodyear et finalement 105 ont été engagés via un SR /CAT ou SRI.

8 ateliers de recrutement ont eu lieu pour des sociétés de gardiennage (Grp4Falck/Argus/Pedus, ...) Sur les 335 candidats convoqués 246 étaient présents (73%)

et 110 candidats furent retenus. A titre d'exemple, la seule société Grp4Falck a engagé via le SR/CAT ou SRI, 59 candidats en 2005.

3 ateliers de présélection pour chauffeurs ADR et porteur de journaux(ISP)

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

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

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

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

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

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

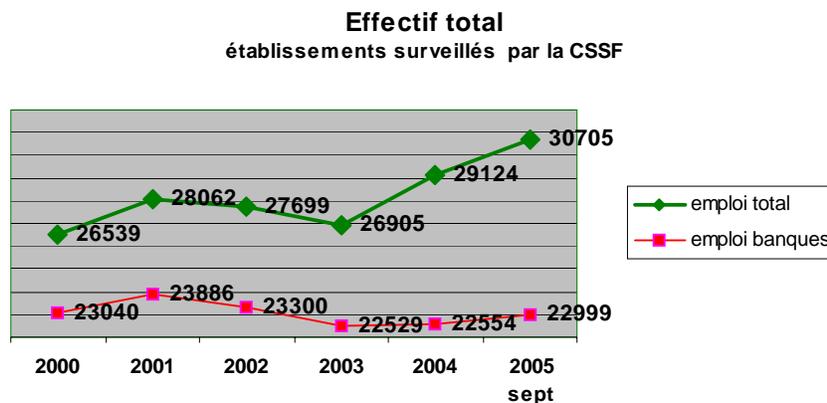
Reste à signaler 7 interventions auprès de OPE (entretiens fictifs)

4.2 Le secteur bancaire

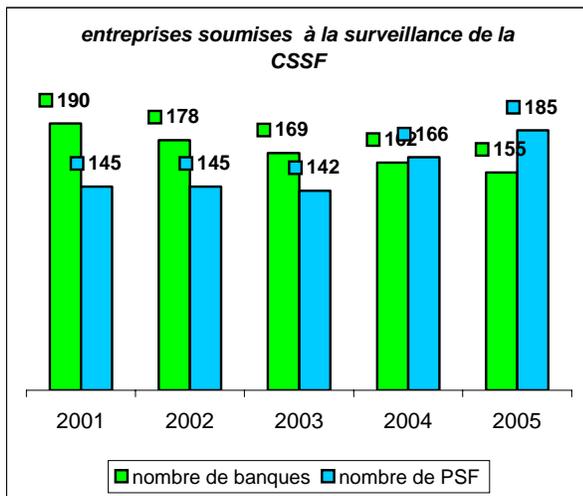
Après plusieurs années de stagnation, le secteur financier a connu en l'an 2005 une nette reprise.

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

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



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



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

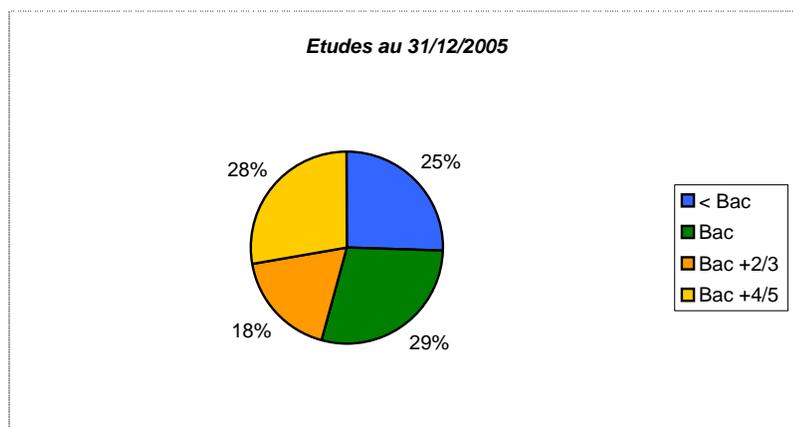
Le nombre des licenciements isolés pour raisons économiques ou autres causes est également resté important. p.ex. Bank of Bermuda (reprise par le groupe HSBC), Crédit Lyonnais (absorption par le Crédit Agricole Indosuez), Gecalux (reprise par AON) etc.

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

1999	2.002
2000	2.416
2001	1.140
2002	860
2003	832
2004	1.169
2005	1.499

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

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



A noter que parmi les personnes disposant d'un cycle d'études universitaires complètes (154) uniquement 28 personnes sont d'origine luxembourgeoise.

Sur les personnes avec études inférieures au bac (141) , 109 sont d'origine luxembourgeoise, voire d'origine italienne, portugaise, yougoslave parlant le luxembourgeois.

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

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

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

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

On fait face à un nombre croissant de personnes connaissant des problèmes de santé (dépressions, angoisses, burn-out syndrome, moins résistant au stress, alcoolisme etc.)

Nombre en évolution des personnes à taux de capacité réduite en reclassement externe, difficilement plaçables pour raisons de santé

Chômeurs sans qualification de base

Demandeurs d'emploi sans expérience et/ou qualification et/ou limités en langues

Personnes de nationalité non-communautaire, diplômés Bac+4/5 dans leur pays d'origine, ne parlant pas les langues usuelles du pays

Demandeurs d'emploi nécessitant un permis de travail

Certaines personnes enregistrées ne font pas preuve d'une attitude positive et engagée lors de la recherche d'un emploi.

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

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

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

4.3 Le secteur travail intérimaire

– Activités principales

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

– Le travail temporaire en 2005

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

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

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

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

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

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

dans de nombreux cas cette tranche de population ne dispose pas d'un véhicule propre et se trouve souvent écartée des sélections car le lieu de travail se situe souvent dans une zone industrielle inaccessible sans voiture.

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

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

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

4.4 Le secteur commerce

– Missions de prospection:

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

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

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

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

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

– **Missions spécifiques**

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

- **Auchan :** 03 ateliers
22 postes déclarés en CDI
30 postes déclarés en CDD avec possibilité de CDI à terme
154 convocations,
49 retenus pour recrutement,
34 retenus par AUCHAN après test, 6 embauchés en CDD, dont 2 converti en CDI.
Obstacles majeurs : salaires trop bas, disponibilité réduite, langues.

Auchan très satisfait, extension de la collaboration pour 2006.

- **MATCH :** 04 ateliers
88 postes déclarés en CDI
90 convocations,
32 retenus pour recrutement,
21 retenus par MATCH après test,
12 embauchés en CDI.
Obstacles majeurs : salaires trop bas, disponibilité réduite, langues.

Match très satisfait, extension de la collaboration pour 2006.

- **DELHAIZE :** 02 ateliers
34 postes déclarés
80 convocations pour présélection
44 retenus pour recrutement
22 retenus par DELHAIZE après test
15 embauché en CAT, plusieurs CAT convertis en CDI

- **Cactus :** Grand absent cette année, pratiquement pas de déclarations de postes vacants (moins de 10), pas d'atelier, pas de collaboration.

- **Schlecker :** Déclaration régulière des postes, 2 embauches.

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

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

– **Formations**

Formation « Pool Commerce »

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

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

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

– Historique

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

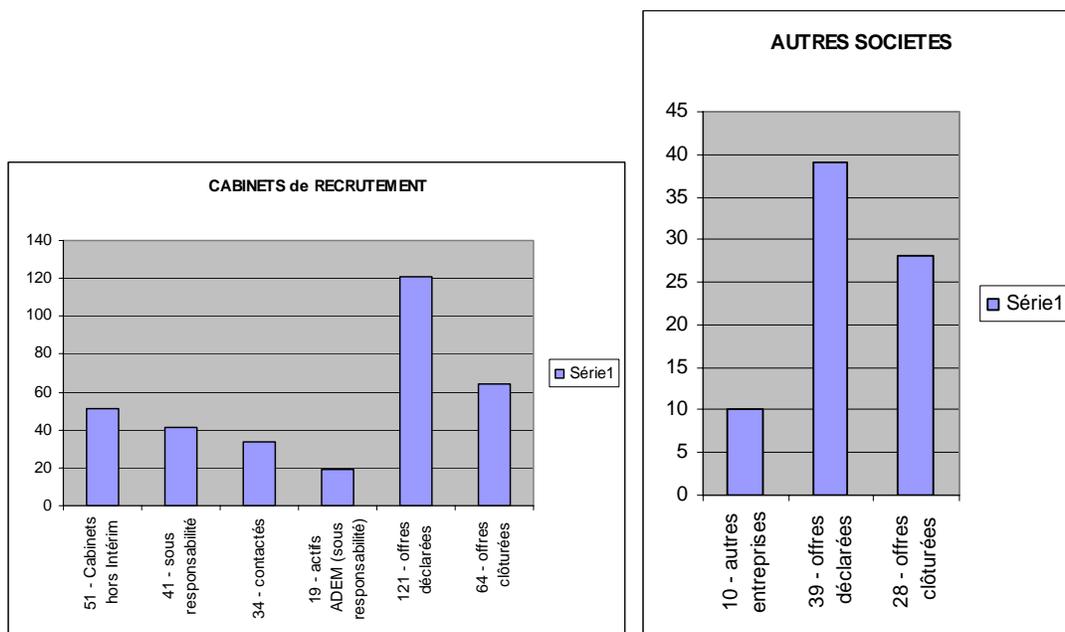
A - EMPLOYEURS : Les Cabinets de Recrutement

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

A. CABINETS DE RECRUTEMENT

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

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

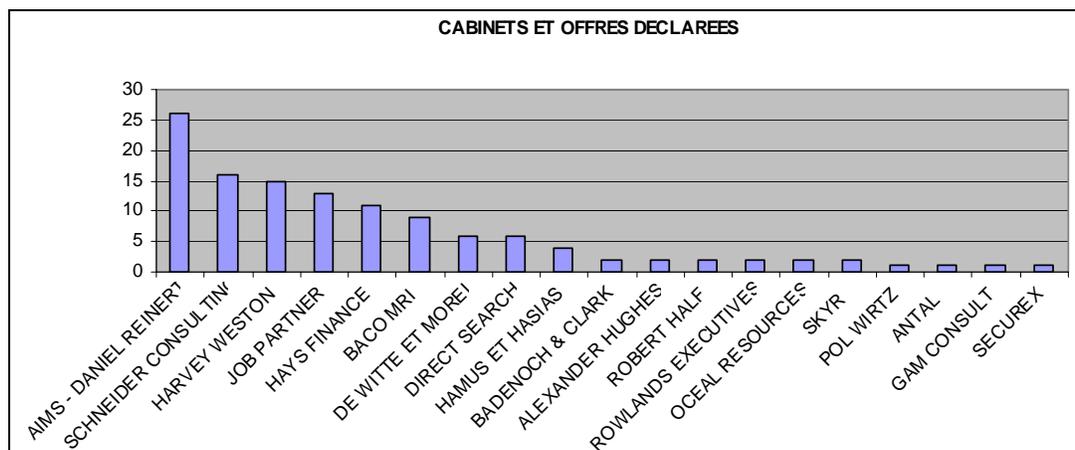


Les résultats concernant les Cabinets de Recrutement sont d'intérêt. En effet, 121 offres ont été déclarées durant la période. De ces 121 offres, soixante-quatre (64) sont aujourd'hui clôturées.

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

Les Cabinets de Recrutement, qui appliquent la méthode de l'Approche Directe (Executive Search), se structurent. Des démarches sont entreprises dans ce sens incluant la création d'une association, la Luxembourg Professional Recruiters Association (LPRA). Sa vocation sera de mettre en place un « Code of Conduct » qui régira les obligations professionnelles des Cabinets concernés, y compris celles vis-à-vis de l'ADEM.

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



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

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

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

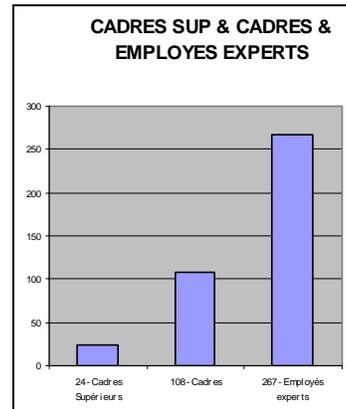
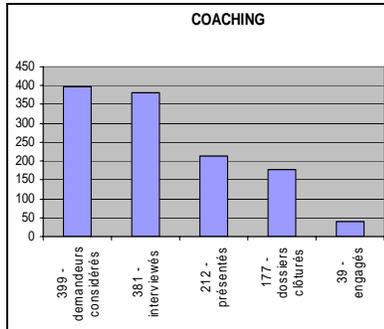
Tous les demandeurs assignés ou convoqués ont reçu un service personnalisé. Ils ont été interviewés, souvent plusieurs fois en cas de besoin. Ces demandeurs étaient considérés pour une offre transmise par un Cabinet de Recrutement ou une entreprise sous responsabilité, envoyés simplement par un placeur,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

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

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

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

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



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

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

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

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

4.6 Le secteur du bâtiment

– Analyse de la population inscrite auprès de l'ADEM

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

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

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

De ces 392 candidats 239 étaient affiliés seulement depuis l'an 2000.

Le total des emplois recherchés par les 239 candidats était de 445, en considérant la possibilité d'un choix multiple, dont 26 coffreurs, 69 maçons, et 205 manœuvres non qualifiés.

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

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

Les principaux acteurs furent vite cernés.

- L'ADEM pour la sélection et le suivi des inscrits
- Le MEN (CNFPC) pour la formation de base
- L'IFSB pour une formation spécifique de Bd

- La FEDERATION DES ENTREPRISES DE CONSTRUCTION ET DE GENIE CIVIL pour les promesses d'embauche.

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

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

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

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

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

- **Autres activités**

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

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

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

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

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

4.7 Le secteur « HORECA »

- **Visites d'entreprise**

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

Le secteur Horeca note une pénurie de personnel qualifié.

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

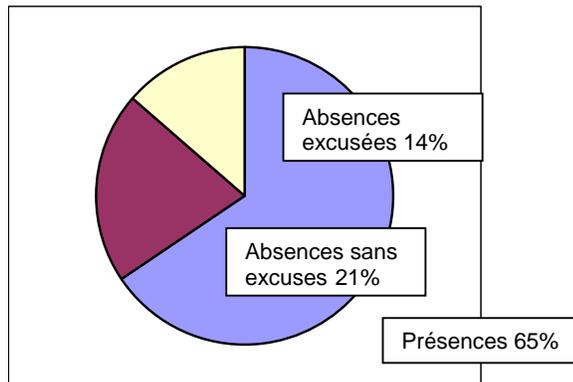
Une bonne partie des patrons qui déclarent leurs places sont cependant satisfaits du résultat et continuent à coopérer avec l'ADEM.

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

– Entretiens personnels

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

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



– Formations

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

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

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

– Conclusion

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

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

Le secteur de l'hôtellerie permet de trouver rapidement un emploi. Voilà pourquoi un grand nombre de personnes qui veulent immigrer au Luxembourg transitent par ce secteur. Mais seulement très peu de personnes continuent effectivement leur carrière professionnelle dans ce secteur.

La loi du 20 décembre 2002 sur la réglementation de la durée de travail des personnes occupées dans l'hôtellerie n'est pas respectée par un grand nombre d'entreprises.

Cette situation ne rend pas le secteur plus intéressant.

5. Service social

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

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

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

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

Entretiens avec les demandeurs d'emploi

– Entretiens individuelles vue en 2005

966 personnes ont consulté le service social en 2005.

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

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

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

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

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

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

2. Orientations proposées par le service social

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

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

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

– **Visites d’institutions sociales collaborant avec l’ADEM**

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

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

– **Projets 2006**

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

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

6. Bilan des activités des deux contrôleurs affectés à l’ADEM

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

III. LE SERVICE DE LA MAIN-D’ŒUVRE ETRANGERE

- **Le permis de travail**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. LE SERVICE DE MAINTIEN DE L'EMPLOI

- Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2005)

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

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	28.992.338	1.394
2002	558.888,42 €	1.254
2003	323.897,88 €	647
2004	387.761,27 €	559
2005*	625.459,06 €	883

* données provisoires au 31 janvier 2006

1. Aide au réemploi (1989 – 2005)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- d'une indemnité mensuelle forfaitaire pour frais de déplacement,
 - d'une indemnité mensuelle forfaitaire de double résidence,
 - d'une indemnité unique et forfaitaire de transfert de domicile et de réinstallation.
- demandes introduites au cours de l'année 2005 : 191
dépendances engagées : 142.373,56 €

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

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

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

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

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

2005	1.712	339	8.310.001,00 €
------	-------	-----	----------------

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

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

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

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

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

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

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

<i>Statistiques annuelles ventilées par pays de destination</i>								
Année	Nombres de formulaires délivrés							
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Allemagne	954	1180	992	1.595	1.497	1.972	1.859	1.898
Belgique	708	738	581	885	774	898	730	683
France	6.071	6.841	5.024	7.504	7.631	8.988	8.029	7.541
Pays-Bas	73	60	43	30	35	60	40	33
Portugal	23	8	9	14	12	19	41	41
Espagne	11	16	15	24	22	30	26	25
Italie	8	4	1	30	13	14	20	14
Royaume-Uni	3	4	1	1	39	9	32	4
Danemark	8	21	13	14	11	12	8	8
Irlande	3	8	6	5	14	1	9	4
Autriche	13	13	14	53	31	43	44	40
Finlande	1	2	/	1	5	1	3	/
Grèce	/	/	/	/	36	/	/	1

Suède	4	1	4	10	30	10	3	5
Norvège			1	/	/	6	3	1
Hongrie	/	/	/	/	/	/	1	21
Pologne	/	/	/	/	/	/	23	34
Slovaquie	/	/	/	/	/	/	3	10
Suisse	/	/	/	/	/	/	6	7
Islande	/	/	/	/	/	/	1	/
Estonie	/	/	/	/	/	/	/	2
Lettonie	/	/	/	/	/	/	/	2
République Tchèqu	/	/	/	/	/	/	/	14
Slovénie	/	/	/	/	/	/	/	1
Total	7.881	8.896	6.704	10.166	10.150	12.063	10.881	10.389

8. Chômage involontaire dû aux intempéries

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

* données provisoires au 31 janvier 2006

9. Aide à la création d'entreprise

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

demandes admises en 2005 : 19

dépenses pour 2005 : 147.658,92 €

V. LE SERVICE DES PRESTATIONS DE CHOMAGE COMPLET

1. Indemnisation du chômage complet (1988- 2001)

En FLUX (1986-2001)

Année	Indemnité brute	Part patronale	Frais de versement	Dépense totale
1986	406.124.416	60.194.729	416.723	466.735.868
1987	441.805.694	62.336.325	420.005	504.562.024
1988	408.097.007	58.393.923	417.098	466.908.028
1989	407.609.788	58.382.847	392.291	466.384.926
1990	403.673.803	56.696.235	372.244	460.742.282
1991	486.512.071	67.846.330	640.220	554.998.621
1992	66.5813.304	92.790.200	800.400	759.403.904
1993	985.450.163	147.109.933	1.112.640	1.133.672.736

1994	1.370.523.701	196.831.477	1.782.600	1.569.137.778
1995	1.373.097.471	213.801.301	2.587.820	1.589.486.592
1996	1.487.426.709	229.929.518	2.724.060	1.720.080.287
1997	1.650.000.000	247.500.000	4.000.000	1.901.500.000
1998	1.476.261.690	238.453.363	3.478.900	1.718.193.953
1999	1.384.070.360	210.589.106	3.836.160	1.598.495.626
2000	1.323.697.564	200.748.313	3.535.160	1.527.981.037
2001	1.474.560.352	223.651.676	3.674.901	1.701.886.929

En Euros (1988-2005)

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

* estimation au 15 février 2006

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

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

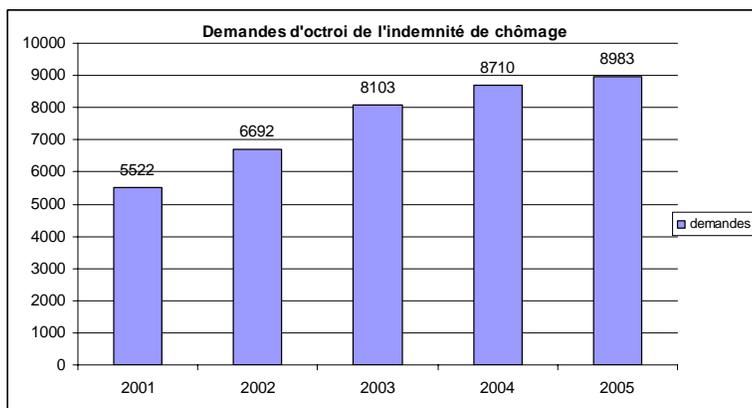
Au cours de l'année 2005, le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet a de nouveau augmenté par rapport à l'année précédente. En tout, 8.983 personnes (contre 8.710 personnes en 2004) soit une augmentation de 3,1 % par rapport à 2004, ont introduit une demande en obtention de l'indemnité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

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

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

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

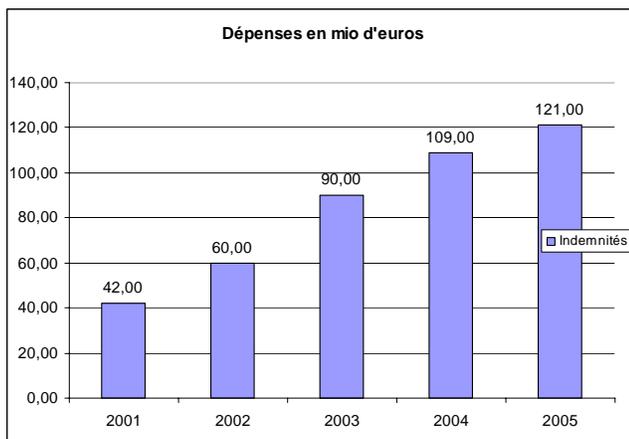
En 2001 : 5.522 demandes.
En 2002 : 6.692 demandes
En 2003 : 8.103 demandes
En 2004 : 8.710 demandes
En 2005 : 8.983 demandes



Au vu du tableau ci-dessus on constate en 2005 une augmentation de :
3,1% de demandes de chômage par rapport à 2004.
10,8 % de demandes de chômage par rapport à 2003.
34,2 % de demandes de chômage par rapport à 2002.
62,6 % de demandes de chômage par rapport à 2001.

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

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



Au vu du tableau ci-dessus on constate en 2005 une augmentation du coût des indemnités de chômage complet de :
11,1 % par rapport à l’année 2004,
34,4 % par rapport à l’année 2003,
101,6 % par rapport à l’année 2002,
188,1 % par rapport à l’année 2001.

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

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

Affaires pendantes devant la juridiction de travail :

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

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

: **388** nouvelles affaires

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

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

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

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

- E 303 Partant (travailleurs partant de Luxembourg dans un autre pays CEE à la recherche d'un emploi)

Pays	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Allemagne	6	5	3	13	10	9	10
Autriche	1	0	0	2	1	1	0
Belgique	5	11	10	13	23	21	22
Danemark	2	0	1	1	1	5	1
Espagne	3	3	7	11	8	11	9
Finlande	1	0	1	0	0	0	2
France	16	15	25	30	40	33	38
Grande-Bretagne	3	0	2	5	9	4	7
Grèce	3	4	5	2	1	1	3
Italie	6	6	4	11	4	12	10
Irlande	0	1	2	0	2	0	3

Islande	1	0	0	0	0	0	0
Norvège	0	0	0	0	0	0	0
Pays-Bas	2	1	1	1	0	3	5
Portugal	19	16	17	14	16	35	23
Suède	3	1	0	3	2	0	0
Suisse						1	0
Total:	71	63	78	96	117	136	133

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

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

- **E 303 Venant** (travailleurs venant d'un pays CEE chercher un emploi au Luxembourg)

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

- **Remarques:**
 - le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg est resté très stable au cours des 3 dernières années,
- sur les 71 personnes qui sont venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2005, 44 personnes (61,9 %) viennent des pays limitrophes.

VI. LE SERVICE DE L'EMPLOI DES JEUNES

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

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

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

Les promoteurs se répartissent de la façon suivante :

	2004	2005
Administrations	102	111
Communes	38	51
ASBL	54	60
Secteur privé	342	390

On note une évolution positive pour le secteur privé.

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

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

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

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

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

VII. LE SERVICE DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

1. Les projets d'établissement avec les lycées techniques

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Information et orientation individuelles

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

2.1 Préparation à la vie active

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

1) Attestations CNFPC

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

Ce dispositif prévoyait la remise d'un avis de l'Orientation professionnelle pour les candidats désirant s'inscrire au CNFPC. Chaque candidat a été convoqué dans des séances d'informations qui se sont déroulées pendant huit matinées en août et septembre

2005. Dans ces mêmes ateliers les candidats ont reçu des adresses de patrons afin de pouvoir se présenter en vue d'un apprentissage. Ils ont également reçu des informations sur les entretiens d'embauche ainsi que sur les différents métiers pour lesquels existent des CATP, CITP et CCM. Pour chaque candidat motivé qui n'a pas réussi à être placé en apprentissage, un avis a été émis visant une inscription au CNFPC.

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

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

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

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

Les objectifs des stages sont:

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

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

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

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

3) Stages d'orientation professionnelle (StOP)

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

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

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

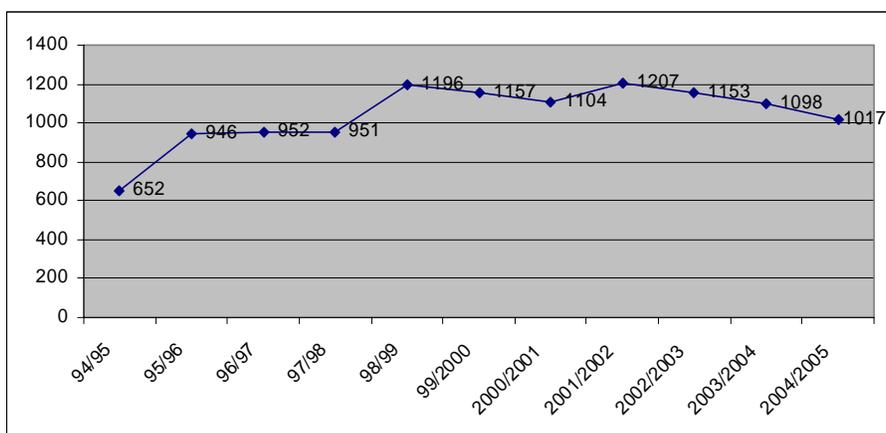
Pendant l'année scolaire 2004/2005, les établissements participants étaient les suivants :

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

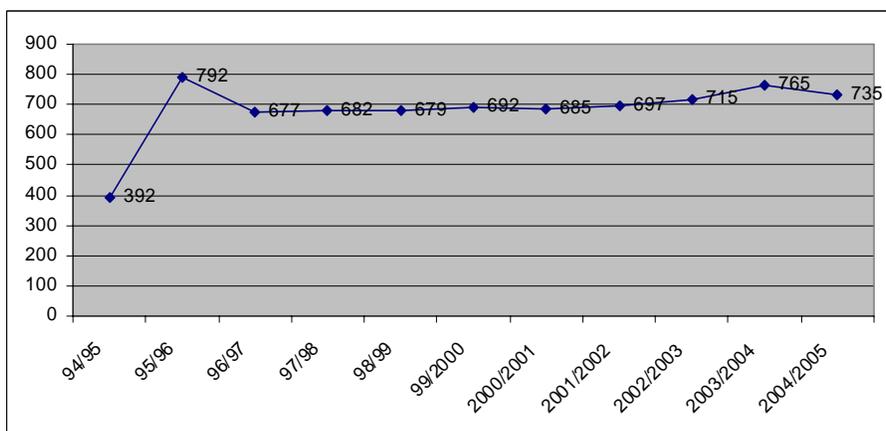
Les tableaux ci-dessous montrent l'évolution du nombre de classes, d'élèves et de patrons impliqués dans les stages organisés en collaboration avec l'orientation professionnelle.

– Statistiques concernant les stages

par élèves



par patrons



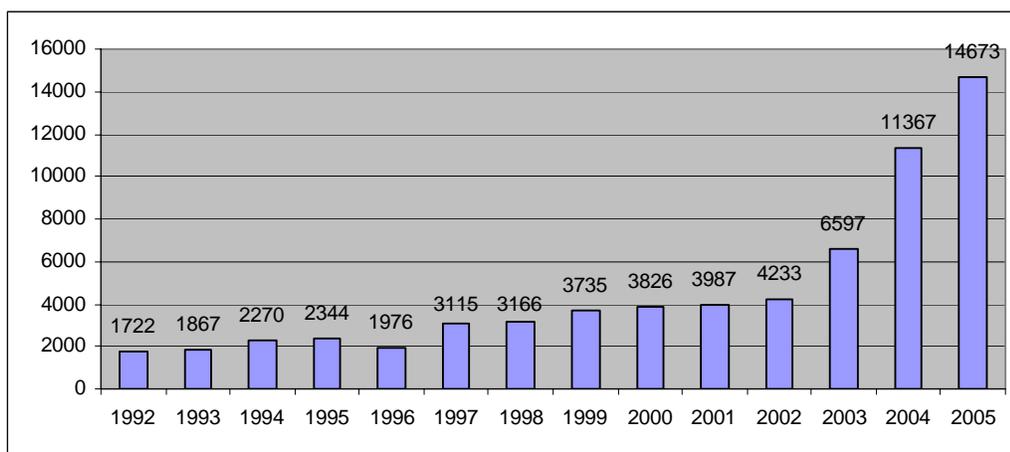
– **Berufsinformationszentrum (BiZ)**

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

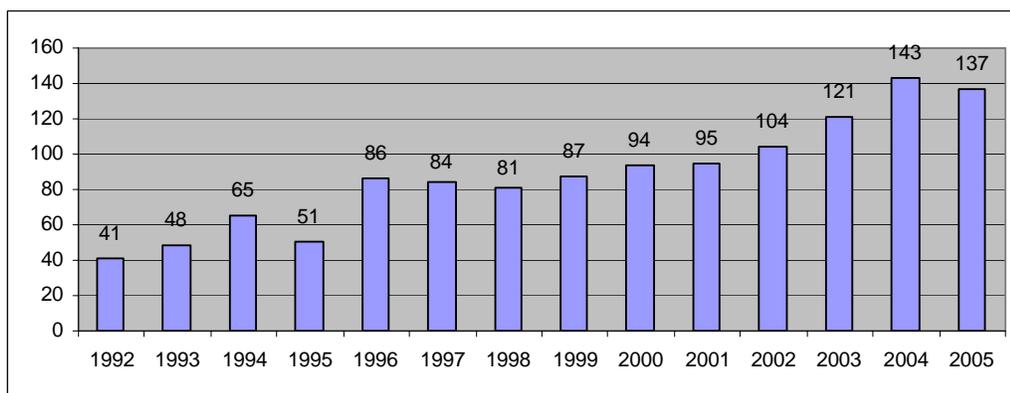
Les statistiques ci-dessous renseignent sur l'évolution des classes et des visiteurs individuels. Le nombre des visiteurs individuels a de nouveau augmenté en 2005. Ceci est dû à différents facteurs : depuis fin 2002 tous les demandeurs d'emploi en dessous de 21 ans sont transmis par le service placement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

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

Visiteurs



par classes



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

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

3. Apprentissage

3.1 *Situation de l'apprentissage initial en 2005*

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

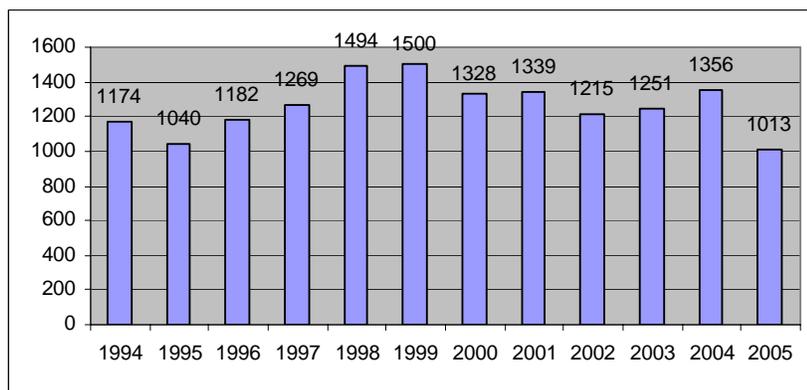
Plus de 15.000 entreprises ont été contactées. Ceci permet d'avoir une connaissance concrète des besoins du marché du travail à court terme. La comparaison des offres et des demandes de postes d'apprentissage, ainsi que le nombre d'offres et de demandes non satisfaites à la fin de l'année, permet d'en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

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

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

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

.Evolution des placements en apprentissage



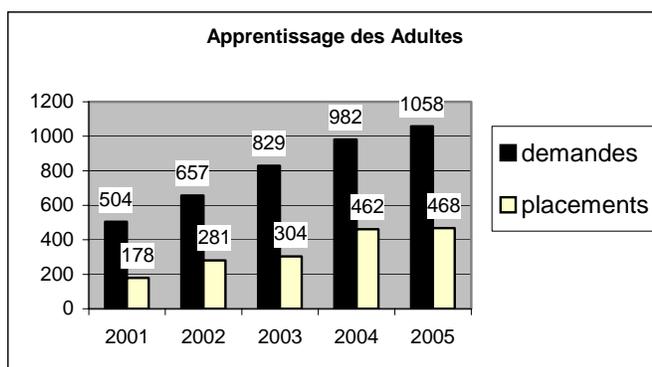
3.2 *Situation de l'apprentissage pour adultes en 2004*

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

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

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

Progression :



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

4. Autres activités :

- Pendant cette période, 74 candidats ont passé le **test psychotechnique** dont 51 candidats masculins et 23 candidats féminins. Tous les candidats ont passé ce test avec succès.
- Le test psychotechnique se compose d'un test d'intelligence générale non verbal, d'un test de barrage, d'un test des temps de réaction, d'un examen de l'acuité visuelle et du sens chromatique.
- Elaboration de la brochure : « Les Jeunes : l'enseignement secondaire technique et la formation professionnelle » dans le contexte du CNROP.
- Elaboration de nouvelles fiches didactiques en vue des différents projets d'orientation professionnels.
- Participation à des réunions de travail avec les responsables des différents Services de Psychologie et d'Orientation Scolaires.
- Participation aux réunions de la commission spéciale CITP/CCM, présidée par le Service de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.
- Participation aux portes ouvertes des différents lycées secondaires techniques.

5. Coopération européenne

- Projet Leonardo da Vinci – Fit for Europe Enlargement
- En partenariat avec 15 autres pays de l'Europe, le service Orientation Professionnelle participe au projet Internet « Fit for Europe » qui s'étend sur une durée de 3 ans.
- Le site Internet www.fitforeurope.info donne des informations sur le système scolaire, les études supérieures, les conditions de vie et le marché de l'emploi de 31 pays de l'Europe.
- Ce site Internet peut être utile pour toutes les personnes ayant intérêt à s'informer sur les thèmes en question et peut être utilisé comme instrument de travail par les professionnels de l'enseignement, de l'orientation scolaire et professionnelle et d'autres services de conseil.
- Au cours de l'année 2006, cette offre d'information d'environ 40 pages par pays sera disponible en 10 langues différentes.
- **Contacts transfrontaliers** : depuis plusieurs années le service de l'Orientation professionnelle participe régulièrement à des réunions d'information et d'orientation au-delà des frontières.
- Participation au **portail internet Européen « PLOTEUS »** du réseau international d'orientation professionnelle EUROGUIDANCE.

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

– Evolution des consultances de 2002 à 2005 :

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

– Visite de classes à l'agence d'Esch/Alzette

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

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

– Classe préparatoire CITP 2005 – Esch/Alzette

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

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

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

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

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

– Le service d'Orientation professionnelle de l'agence Diekirch

Consultances de 2005

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

Activités dans des classes de 7^e, 8^e et 9^e:

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

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

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

- familiariser les élèves concernés avec le marché de l'emploi

- développer la capacité d'analyser les professions et métiers dans le monde du travail
- concrétiser leurs intérêts professionnels et savoir formuler un projet professionnel.

VIII. LE SERVICE DE L'EMPLOI FEMININ

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

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

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

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

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

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

- **Ateliers d'information pour femmes**

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

Ateliers « Fraen op der Sich no Aarbecht »

Ces ateliers, organisés en collaboration avec les services de l'Orientation professionnelle et Placement, représentent un soutien très important pour les demandeurs d'emploi de sexe féminin. Ils offrent une aide quant à l'orientation professionnelle, accompagnée d'amorces de solutions, ainsi que pour la recherche précise d'un emploi.

Au cours de l'année 2005, 24 ateliers pour demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM ont eu lieu à Luxembourg. 443 femmes ont été convoquées aux ateliers en question. 261 femmes se sont présentées, ce qui correspond à un taux de présence de 59%.

Ateliers d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM

Au cours de l'année 2005, 12 ateliers d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM ont été organisés dans ses locaux à Luxembourg. Les dates ont été publiées par avis officiel et s'adressent à toutes les femmes intéressées à (ré)intégrer le marché de l'emploi. 13 femmes ont participé à ces actions.

Entretiens individuels

A part les ateliers d'information, les demandeurs d'emploi féminins ont l'occasion de s'informer davantage au sujet des offres de formations, des conditions d'accès aux formations, des possibilités de garde d'enfant, des débouchés sur le marché de l'emploi, des profils requis, des attentes patronales, de l'entretien d'embauche, etc. et ce par un entretien individuel auprès d'un agent de l'emploi féminin.

En 2005, 220 femmes ont profité de cette offre et ont eu un tel entretien.

– Actions spécifiques pour femmes

Formation « aide polyvalente en bureautique » (Femmes en Détresse asbl-NAXI)

Femmes en Détresse asbl a organisé en collaboration avec l'ADEM et le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle (MENFP) ladite formation, subventionnée par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE). Cette formation s'adresse aux demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM à la recherche d'un emploi comme aide-bureau

La formation s'est déroulée du 28.02.2005 au 09.12.2005 :

52 femmes ont été convoquées à l'action de recrutement,
40 femmes se sont présentées
26 femmes ont été intéressées par la formation,
15 femmes ont été retenues pour la formation visée
13 femmes ont commencé la mesure, dont
07 femmes ont abandonné la formation,
dont 06 femmes ont trouvé un emploi
06 femmes ont terminé avec succès.

Bilan en date du 31.12.2005 :

Etant donné que la formation ne s'est achevée qu'en décembre 2005, il serait prématuré de dresser un bilan sur les résultats de la formation.

Formation « assistance aux personnes » (Femmes en Détresse asbl-NAXI)

La formation « assistance aux personnes », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFP et Femmes en Détresse asbl, s'adresse à des demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrites à l'ADEM à la recherche d'un emploi dans un des secteurs suivant : restauration de collectivité, garde-malade, garde-senior, garde- enfant, ménage privé etc. Au cours de l'année 2005, il y a eu deux formations qui se sont déroulées, une en langue luxembourgeoise et une en langue française. Les formations, cours théoriques et trois stages pratiques en entreprise, s'étaient sur la période du 28.02.2005 au 09.12.2005 :

Formation en langue luxembourgeoise

36 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
23 femmes se sont présentées
16 femmes ont été intéressées par la formation,
14 femmes ont été retenues pour ladite formation,
14 femmes ont commencé la formation,
dont 05 femmes ont abandonné en cours de formation
09 femmes ont terminé avec succès.

Bilan en date du 31.12.2005 :

Etant donné que la formation ne s'est achevée qu'en décembre 2005, il serait prématuré de dresser un bilan final sur les résultats de la formation.

Formation en langue française

36 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
32 femmes se sont présentées
23 femmes ont été intéressées par la formation,
13 femmes ont été retenues pour ladite formation,

- 13 femmes ont commencé la formation,
dont 03 femmes ont abandonné en cours de formation
10 femmes ont terminé avec succès.

Bilan en date du 31.12.2005 :

Etant donné que la formation ne s'est achevée qu'en décembre 2005, il serait prématuré de dresser un bilan final sur les résultats de la formation.

Formation « aide au cabinet médical et médico-dentaire » (Initiativ Rëm Schaffen asbl)

Le projet de formation, organisé conjointement par « l'Initiativ Rëm Schaffen », l'Association des Médecins et Médecins-Dentistes (AMMD), l'ADEM, le MTE et le MENFP, s'adresse à un groupe de 12 femmes à la recherche d'un emploi.

07.03.2005 au 15.08.2005

- 42 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 19 femmes ont été intéressées au projet,
- 12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
- 12 femmes ont commencé la formation en question
- 01 femme a abandonné pour raisons personnelles
- 11 femmes ont terminé les cours avec succès.

Bilan en date du 31.12.2005 :

- 06 femmes ont trouvé un emploi

07.03.2005 au 15.08.2005

- 41 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 21 femmes ont été intéressées au projet,
- 13 femmes ont été retenues pour la formation visée,
- 13 femmes ont commencé la formation en question
- 02 femmes ont abandonné pour raisons personnelles
- 11 femmes poursuivent actuellement les cours.

« Bürokommunikation und Bürotechnik » (Zarabina asbl)

Cette formation, subventionnée par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE), s'adresse aux femmes inscrites à l'ADEM.

Un atelier d'information sur la formation « *Bürokommunikation und Bürotechnik* » a eu lieu dans les locaux de l'ADEM en date du 15.09.2004

- 24 femmes ont été convoquées et 08 femmes se sont présentées de leur propre initiative
- 24 femmes ont été présentes
- 12 femmes ont été intéressées par la mesure en question et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice.
- 12 femmes ont suivi la formation,
- 04 femmes ont abandonné la formation
dont 03 abandons pour cause d'un emploi.
08 femmes ont terminé avec succès la formation.

Bilan en date du 31.12.2005 :

- 04 femmes ont trouvé un emploi
- 01 femme suit un stage de réinsertion professionnelle
- 01 femme suit un apprentissage pour adultes.

Un atelier d'information sur la formation « *Bürokommunikation und Bürotechnik* » a eu lieu dans les locaux de l'ADEM en date du 23.09.2005 en vue du recrutement des candidates pour la prochaine formation.

- 31 femmes ont été convoquées et 01 femme s'est présentée de sa propre initiative
- 16 femmes ont été présentes
- 13 femmes ont été intéressées par la mesure en question et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice.
- 12 femmes ont été retenues pour la formation qui débutera en janvier 2006.

45 Pluspunkte- Erfahrungswerkstätte (Zarabina asbl)

Ce séminaire s'adresse à un groupe de personnes âgées de plus de 45 ans inscrites à l'ADEM, donc à la recherche d'un emploi. L'objectif de ce séminaire est de motiver les personnes quant à leur recherche active et de les soutenir à faire leur futur choix professionnel tout en considérant leur propre biographie, leurs ressources personnelles, leurs intérêts personnels et les besoins du marché du travail. La réflexion sur l'âge, sur les vécus, les points forts et faibles etc constitue le point de départ pour une meilleure stratégie de recherche.

Au cours de l'année 2005, 1 séminaire a eu lieu pour lequel 2 séances d'information ont eu lieu dans les locaux de l'ADEM.

- 58 personnes ont été convoquées
- 47 personnes ont été présentes
- 29 personnes ont été intéressées par la mesure en question et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice.
- 08 personnes inscrites à l'ADEM ont suivi le séminaire
- 07 personnes ont terminé avec succès.

Bilan en date du 31.12.2005 :

- 02 personnes ont trouvé un emploi
- 02 personnes ont eu un contrat de travail à durée déterminée
- 02 personnes suivent une mesure spéciale
- 01 personne bénéficie de la retraite.

En date du 23 novembre et du 12 décembre 2005, deux ateliers d'information sur le séminaire «45PlusPunkte » ont eu lieu dans les locaux de l'ADEM en vue du recrutement des candidats pour la formation de l'année prochaine.

- 91 personnes ont été convoquées
- 57 personnes ont été présentes
- 34 personnes ont été intéressées par la mesure en question et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice.
- 12 personnes ont été retenues pour le séminaire.

Formation Dagesmamm/Dagespapp du Service à la condition féminine de la Commune de Bettembourg

Cette formation s'adresse à des personnes désirant garder des enfants à leur domicile. 2 ateliers d'information sur la formation ont eu lieu dans les locaux de l'ADEM en vue du recrutement des candidats pour la formation de l'année prochaine.

- 40 personnes ont été convoquées
- 17 personnes ont été présentes
- 10 personnes ont été retenues pour la mesure en question par l'organisme formateur.
- 10 personnes ont commencé la mesure en question
- 01 personne a abandonné la mesure en commun accord
- 09 personnes ont terminé avec succès.

Formation Qualiflex- EQUAL

Cette formation s'adresse à des demandeurs d'emploi désirant travailler dans le domaine de l'accueil de l'enfance. Le projet Qualiflex fait partie de l'initiative communautaire EQUAL, cofinancé par le Fonds social européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi.

2 ateliers d'information ont été organisés à l'ADEM en date du 08.09.2005.

La formation s'est déroulée du 26.09.2005 au 23.12.2005 :

- 68 personnes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 43 personnes se sont présentées
- 27 personnes ont été intéressées par la formation,
- 21 personnes ont été retenues pour ladite formation,
- 18 personnes ont commencé la formation,
dont 01 personnes ont abandonné en cours de formation
17 personnes ont terminé avec succès.

Bilan en date du 31.12.2005 :

Etant donné que la formation ne s'est achevée qu'en décembre 2005, il serait prématuré de dresser un bilan final sur les résultats de la formation.

IX. LE SERVICE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

1. Procédure administrative

Le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi est chargé des mesures d'orientation, de formation, de placement, de rééducation, d'intégration et de réintégration professionnelles des accidentés du travail, des invalides de guerre ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial qui ont subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins.

Depuis le 1^{er} juin 2004, date de l'entrée en vigueur de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi précitée, une Commission médicale instruit les demandes en reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et les demandes en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées. Elle décide de l'octroi ou du refus de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou elle prend une décision relative à la diminution de la capacité de travail et à l'état de santé de la personne ayant introduit une demande en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées.

Au cas où le droit à la qualité de travailleur handicapé est constaté, les impétrants sont tenus de se faire inscrire au Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi. La Commission médicale transmet son dossier à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel qui décide de guider la personne reconnue travailleur handicapé

vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés.

La C.O.R. peut proposer au directeur de l'Administration de l'Emploi, selon l'âge du candidat le degré ou la nature de son handicap, et sur vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation au travail pour ce travailleur.

2. Composition de la Commission médicale

La commission médicale se compose de 5 membres dont:

- trois médecins ayant une spécialisation dans les domaines de la rééducation et de réadaptation fonctionnelles ou de la psychiatrie;
- un médecin représentant l'Administration du contrôle médical de la sécurité sociale;
- un médecin représentant le ministre de la Santé.

Il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires.

En cas de besoin, la commission peut s'adjoindre des personnes dans le concours lui paraît utile pour l'exécution de sa mission en raison de leur compétence ou de leur fonction.

Le secrétariat est assuré par un agent du Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.

3. Composition de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel se compose de 8 membres dont :

- deux représentants du ministre ayant dans ses attributions le Travail;
- un représentant de l'Administration de l'Emploi;
- un médecin du travail ;

- un psychologue spécialisé dans le domaine du handicap;
- un ergothérapeute spécialisé dans le domaine des aides techniques;
- un éducateur gradué;
- un assistant gradué.

Il est nommé un membre suppléant pour chaque membre titulaire.

En cas de besoin, la commission peut s'adjoindre des personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de sa mission.

Le secrétariat de la commission est assuré par un agent du Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.

4. Activités de la Commission médicale

Pendant l'année 2005, la commission médicale a siégé à 20 reprises.

La qualité de travailleur handicapé a été accordée à 506 personnes ayant introduit une demande. Cette même qualité a été refusée à 264 requérants qui n'ont pas subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins.

De même 196 personnes ont sollicité le revenu pour personnes gravement handicapées personnes dont 195 demandes ont été avisées favorablement.

Au 31 décembre de l'année 2005, 4.006 personnes étaient reconnues comme travailleurs handicapés depuis l'entrée en vigueur de la loi modifiée du 12 novembre 1991.

Le taux d'incapacité professionnelle permanente (IPP) dans la loi ne s'apprécie pas in abstracto, mais par rapport à l'état individuel de l'impétrant en tenant compte :

- de l'existence d'une diminution du potentiel individuel de travail par rapport à l'activité professionnelle antérieure ;
- de l'importance de la capacité de travail résiduelle par rapport aux possibilités d'une remise au travail dans un délai rapproché ou de la rééducabilité de l'intéressé.

L'évaluation de l'invalidité professionnelle et de la capacité à travailler poursuit en principe l'objectif de s'assurer de la capacité de travail potentielle d'une personne handicapée sous l'angle de la réadaptation, eu égard aux possibilités de réintégration sociale et d'emploi.

Les 4.006 reconnaissances permettent de différencier le type de handicap reconnu comme suit :

handicaps physiques	: 2.816
handicaps mentaux	: 735
handicaps sensoriels	: 285
handicaps psychiques	: 170

Récapitulatif des décisions de la commission médicale en 2005

Date de la commission	Reconnaissance du statut de travailleur handicapé		Revenu pour personnes gravement handicapées	
	accord	refus	accord	refus
05/01/05	30	10	2	0
19/01/05	25	18	4	0
09/02/05	30	13	2	0
23/02/05	20	9	7	0
02/03/05	28	14	1	0
23/03/05	30	11	8	0
13/04/05	28	9	3	1
13/05/05	28	16	3	0
25/05/05	19	20	7	0
16/06/05	33	9	0	0
29/06/05	27	15	6	0
13/07/05	30	14	3	0
10/08/05	22	18	4	0
17/08/05	3	3	57	0
07/09/05	23	19	3	0

05/10/05	32	15	4	0
26/10/05	27	17	10	0
09/11/05	21	8	63	0
30/11/05	13	20	8	0
14/12/05	37	6	0	0
Totaux	506	264	195	1

5. Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.)

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.) a siégé à 16 reprises pour l'instruction de 1579 dossiers.

Récapitulatif des décisions de la COR 01-01-05 – 31-12-05

DATE DE LA COMMISSION	RECONNAISSANCE DU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPE	
	ACCORD	REFUS
22/01/04	28	12
11/01/2005	8	0
01/02/2005	6	8
01/03/2005	27	11
14/03/2005	16	2
12/04/2005	39	5
10/05/2005	35	7
15/06/2005	24	11
12/07/2005	26	4
09/08/2005	27	2
01/09/2005	13	7
11/10/2005	30	3
08/11/2005	22	5
13/12/2005	24	4
TOTAUX	297	69

6. Avis d'orientation et de reclassement professionnel

Les activités du Service des travailleurs handicapés se définissent à travers les mesures de réhabilitation et de reconversion professionnelle prévues par la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et le règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi précitée.

En 2005, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel a proposé 756 mesures de rééducation et de reclassement professionnel en vue de la (ré)intégration professionnelle des personnes handicapées.

Les mesures de (ré)insertion professionnelle dont le Service des travailleurs handicapés est chargé de l'exécution, peuvent être regroupées en six catégories :

- les mesures d'orientation, de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles ;
- les mesures d'intégration et de réintégration professionnelles ;
- la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ainsi que des frais de transport ;
- les aides financières en faveur des travailleurs handicapés occupés dans les ateliers protégés ;
- la prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants handicapés ;
- la prise en charge du congé supplémentaire de six jours ouvrables.

7. Mesures prises en charge par le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi

– Les mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles :

En vertu des dispositions de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi peut assurer la prise en charge financière totale ou partielle des frais d'orientation, de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles.

Ces frais comprennent notamment les indemnités de réentraînement à l'effort, d'initiation, de remise au travail ainsi que d'autres frais en rapport avec ces frais comme notamment les frais d'inscription, les frais de transport, les frais de repas, le petit matériel didactique.

En 2005, le Service des travailleurs handicapés s'est vu adresser 13 demandes de formation professionnelle.

– **Les mesures d'intégration et de réintégration professionnelles :**

Selon les dispositions de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le directeur de l'Administration de l'Emploi peut accorder aux employeurs des subsides sous forme d'une participation au salaire variant entre 40% et 100% du salaire brut y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

Pendant l'exercice 2005 et conformément à la loi du 12 septembre 2003, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel s'est vu adresser 222 demandes en vue d'une participation au salaire par les employeurs du marché ordinaire ainsi que 905 demandes en vue d'une participation au salaire par les ateliers protégés.

– **La prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ainsi que des frais de transport :**

13 personnes handicapées ont sollicité au cours de l'année 2005 une aide relative aux frais d'aménagement de leur poste de travail.

– **La prise en charge par l'Etat des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants handicapés :**

3 travailleurs handicapés indépendants, qui malgré leur handicap sont disposés à poursuivre leur activité professionnelle, étaient en 2005 bénéficiaires de l'exemption des charges de sécurité sociale.

– **La prise en charge du congé supplémentaire de six jours ouvrables :**

D'après l'article 36 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux personnes handicapées auxquelles la qualité de travailleur handicapé a été reconnue.

En 2005, le Service des travailleurs handicapés a prévu la prise en charge financière de 959 demandes de congé supplémentaire.

8. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

– **Mesures d'insertion des demandeurs d'emploi handicapés en 2005**

Contrat d'auxiliaire temporaire du secteur privé	4
Contrat d'auxiliaire temporaire du secteur public	51
Stage de réinsertion professionnelle	14
Mesure de formation	42
Mesure spéciale	42
Mise au travail	36
Affectation temporaire indemnisée	42
Totaux	231

En collaboration avec les services Placement, Emploi des Jeunes et le Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi de l'Administration de l'Emploi ainsi que du Service national d'action sociale du Ministère de la Famille et de l'Intégration, des mesures d'insertion et de réinsertion sont offertes aux travailleurs handicapés inscrits comme demandeurs d'emploi en vue d'améliorer leurs chances d'intégration sur le marché du travail ordinaire.

– **Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat**

Par référence à l'article 13.(3).f. de la loi du 21 décembre 2004 concernant le budget des recettes et des dépenses d'Etat pour l'exercice 2005, la Commission d'Economies et de Rationalisation du Ministère d'Etat, en collaboration avec le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi, a proposé au Conseil de Gouvernement 2000 hommes-heures/semaine pour la création de postes réservés à des travailleurs

handicapés (avis CER/D/30/2005, avis CER/D/72/2005, avis CER/D/73/2005, avis CER/D/74/2005, avis CER/D/111/2005, avis CER/D/112/2005, avis CER/D/155/2005, avis CER/D/156/2005, avis CER/D/228/2005 et avis CER/D/258/2005).

Affectation proposée :	Hommes-femmes/heures/semaine
Administration Judiciaire	40
Administration des Douanes et Accises	160
Administration des Ponts et Chaussées	80
Administration des Services Techniques de l'Agriculture	20
Administration des Services de Secours	40
Administration du Personnel de l'Etat	80
Centre Informatique de l'Etat	80
Centre National de l'Audiovisuel	40
Centre National de Formation Professionnelle Continue	80
Centre Pénitentiaire Givenich	40
Centre de Communications du Gouvernement	40
Centre de Langues	50
Centre de Logopédie	80
Institut National d'Administration Publique	40
Lycée Aline Mayrisch	80
Lycée classique Diekirch	40
Lycée du Nord Wiltz	40
Lycée technique Josy Barthel	40
Lycée technique Joseph Bech	40
Lycée technique Nic. Biever	40
Lycée technique Ettelbruck	40
Lycée technique pour Professions de Santé	40
Ministère de l'Education Nationale / Département des Sports	40
Ministère de l'Education Nationale	40
Ministère d'Etat (SREL)	10
Ministère de l'Economie	40
Ministère des Travaux Publics	40
Ministère de la Famille	20
Ministère de la Fonction Publique	40
Ministère du Travail et de l'Emploi	20
Musée National d'Histoire et d'Art	40
Musée National d'Histoire Naturelle	20
Police Grand-Ducale	280
Service Central des Imprimés de l'Etat	20
Service National de la Jeunesse	160
Total hommes-heures/semaine	2000

9. Programme transnational de formation continuée pour l'accompagnement en formation professionnelle et à l'emploi

Dans le cadre du programme Léonard de Vinci II, le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi participe avec des partenaires belge, allemand, néerlandais, espagnol et tchèque à l'élaboration d'un programme de formation professionnelle transnationale pour les formateurs et accompagnateurs de personnes handicapées en matière de formation professionnelle et d'emploi.

L'objectif de cette formation est de permettre aux formateurs et accompagnateurs d'acquérir ou d'amplifier des compétences leur permettant:

- d'éviter une interruption des formations professionnelles des personnes handicapées,
- d'accompagner l'intégration des travailleurs handicapés au sein des entreprises afin d'assurer leur ancrage dans l'emploi à long terme.

Le contenu de cette formation continuée transnationale est orienté vers le soutien des personnes ayant un handicap et se décline autour des trois axes suivants :

- les exigences du poste de travail et les compétences du travailleur,
- l'apprentissage des compétences requises en situation réelle de travail et les possibilités de soutien financier,
- des méthodes pour le maintien durable de l'emploi.

7 modules de formation ont été dispensés par des experts luxembourgeois, allemands, belges et néerlandais :

- Jobcoaching pour aveugles et malvoyants
- Jobcoaching pour personnes présentant des déficiences d'apprentissage et mentale
- Jobcoaching pour malentendants
- Recherche d'emploi
- Assessmentcenter – Méthode pour l'élaboration des profils de compétences de demandeurs d'emploi
- Communication et conseil
- Méthodologie – la résolution de problèmes

Vu que les modules de formation dispensés au Luxembourg et en Allemagne ont généré une forte demande nationale et internationale, une deuxième session non prévue dans le cadre du projet-pilote initiale a été organisée sous l'impulsion du partenaire luxembourgeois.

A côté de ce programme transnational de formation continuée pour l'accompagnement en formation professionnelle et à l'emploi, un recueil de compétences a été développé pour établir les profils de compétences individuelles qui reflètent les habiletés des personnes handicapées et qui permettent d'examiner l'adéquation avec les exigences de la formation professionnelle et les postes de travail des entreprises respectives.

Ainsi un profil de compétence individuel peut être réalisé en fonction du niveau de qualification et des expériences professionnelles concrètes des personnes ayant un handicap en vue d'être mis en relation avec les différents secteurs d'activité, les exigences professionnelles ainsi qu'avec la perception du travail au sein des entreprises.

L'ambition de ce recueil de compétences devra rencontrer l'individualisation des normes de qualification exigée depuis longtemps dans la pédagogie adaptée.

Le projet a été présenté officiellement lors de la septième conférence organisée par la *European Union of Supported employment* qui a eu lieu du 15 jusqu'au 17 juin 2005 à Barcelone.

Une conférence internationale avec comme thème « Changing perspective - from disability to competence » a clôturé le projet transnational au Centre Européen de Formation Professionnelle à Bitbourg le 16 et 17 février 2006.

X. LE SERVICE DES TRAVAILLEURS A CAPACITE DE TRAVAIL REDUITE

Le service des travailleurs à capacité de travail réduite a été créé par la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, modifiée par la loi du 1er juillet 2005.

Il a pour mission d'assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation, le reclassement externe des travailleurs concernés par cette loi. La modification de la loi a ajouté à ses missions le suivi du reclassement interne.

En outre, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite assure le secrétariat de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail.

Dans le cadre de l'instruction des dossiers pour la Commission mixte, les agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite mènent un entretien personnel avec chaque salarié concerné, afin de lui fournir des informations sur la procédure ainsi que les issues possibles et de lui permettre de compléter son dossier.

De même, l'employeur concerné est contacté afin de l'informer et d'obtenir sa prise de position par rapport à un reclassement interne. Pour autant que de besoin, les agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite fournissent aux employeurs toutes informations utiles concernant la procédure de reclassement et les mesures susceptibles de faciliter le reclassement interne de leurs salariés concernés. Si l'employeur le souhaite, des entretiens personnels ont lieu, soit dans l'entreprise, soit dans les locaux de l'Administration de l'Emploi.

A la demande de la Commission mixte, les agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite, en collaboration avec le médecin du travail de l'ADEM, effectuent des visites d'entreprises en vue de détecter les possibilités de reclassement interne.

C'est ainsi que les agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite ont effectué des visites auprès des 39 employeurs suivants :

Electricité Jim Godart sàrl, Pirson Contractors S.A., Steffen S.A Entreprise de couverture charpentier, Forum pour l'Emploi asbl, Ilco sàrl, Rollinger S.A. Walferdange, Produits naturels R.Geimer-Wiltzius sàrl, La Provencale sàrl & Cie Secs, Glaesener-Betz S.A., Mosaic Line S.A., Hoffmann Schwall S.A., MPK, Messageries Paul Kraus sàrl, Peinture Phillipps sàrl, Transport Hoyer Luxembourg sàrl, Fondation J. P. Pescatore, Jean Lamesch Exploitation S.A., Cinello & Sertic Constructions S.A., Ludec Luxembourg-Décolletage sàrl, Weis Transports S.A., Administration Communale Mompach, Ateliers Origer sàrl (Grevenmacher), Transport Fernandes Julia, Feltgen Constructions S.A., Stëftung Hellef Doheem, Ewald Giebel & Luxemburg GmbH, Procap Wiltz S.A., Tempco Services S.A., A.Dicato sàrl, Entreprise de Constructions Constatini S.A., Entreprise de Constructions de voiries et de pavages d'art Delli Zotti S.A., Pedinotti & Cie sàrl, Curver (Rubbermaid Luxembourg sàrl), Constructions Lux-Parachini S.A., Hornbach Baumarkt Luxembourg sàrl, Magasin et Entreprise Poullig sàrl, Pedus/Lavador sàrl, Caterman S.A., Marbrerie Schiffer Wiltz S.A., Guardian Automotive-E S.A.

Le Service des travailleurs à capacité de travail réduite participe activement à la réalisation de bon nombre de reclassements internes, souvent en collaboration avec le médecin du travail compétent.

Le suivi des travailleurs bénéficiaires d'un reclassement externe est assuré conjointement par le Service Placement et le Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'Administration de l'Emploi. L'équipe du Service des travailleurs à capacité de travail réduite dispense aux personnes intéressées des informations concernant des formations, stages, mesures de réinsertion professionnelle ainsi que des mesures de réhabilitation ou de reconversion. Elle contribue également à la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi par le biais d'assignments à des postes vacants et l'assistance dans leur démarche de recherche de travail.

Le Service des travailleurs à capacité de travail réduite assure la constitution et le suivi des dossiers introduits concernant l'indemnité compensatoire et les mesures prévues par la législation des personnes handicapées applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement interne ou externe.

Il reçoit les demandes en obtention de l'indemnité d'attente et transmet les dossiers complétés aux caisses de pension compétentes.

En outre, des agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite sont chargés par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi de défendre les décisions de la commission mixte devant le Conseil Arbitral des Assurances Sociales et le Conseil Supérieur des Assurances Sociales.

1. La Commission mixte

La commission mixte se compose :

- de deux délégués représentant les assurés,
- de deux délégués des employeurs,
- d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale,
- d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail,
- d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi,
- d'un délégué de l'Administration de l'Emploi.

Les membres de la commission mixte sont nommés pour une durée de quatre ans par le Ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable. La législation en vigueur prévoit pour chaque membre effectif un membre suppléant.

En cas de besoin, la commission mixte peut s'adjoindre toutes les personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de ses missions.

L'activité de la commission mixte se base, au cours de l'année 2005, sur deux procédures différentes : l'une découlant de la loi du 25 juillet 2002, telle qu'elle se présentait à l'origine et l'autre, de la loi telle qu'elle fut modifiée par la loi du 1er juillet 2005 :

- Avant la modification de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, la commission mixte des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail, saisie par le médecin du travail compétent, décidait du reclassement interne ou externe des travailleurs salariés, affiliés au titre de l'article 171, alinéa 1, sous 1), 5), 8), 11) et 12) du Code des assurances sociales et remplissant les conditions de stage prévues à l'article 186 du même code, qui n'avaient pas été reconnus invalides au sens de l'article 187 du même code mais qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure présentaient une incapacité pour exercer leur dernier poste de travail.
- A partir de la modification de la loi, tombent sous le champ d'application les travailleurs sous contrat de travail qui ne sont pas à considérer comme invalides, mais qui présentent une incapacité pour exercer leur dernier poste de travail, les personnes auxquelles la pension d'invalidité est retirée en vertu de l'article 193 du Code des assurances sociales au motif qu'elles ne remplissent plus les conditions prévues à l'article 187 du même code, ainsi que les bénéficiaires de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident dont le contrat de travail a été résilié après la période légale de protection contre le licenciement ou pour une autre cause indépendante de leur volonté.

La commission mixte est désormais saisie par le Contrôle médical de la sécurité sociale, lorsque celui-ci estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exercer son dernier poste de travail. Il incombe à la commission mixte de vérifier si les conditions prévues pour un reclassement interne ou externe sont remplies. Si tel est le cas, elle saisit le médecin du travail compétent, qui convoque et examine l'intéressé. S'il estime que l'intéressé est incapable d'exercer son dernier poste de travail, il retourne le dossier à la commission mixte qui décide le reclassement interne ou externe.

Reste à noter que, sur base des dispositions de la loi du 1er juillet 2005, les personnes auxquelles une pension d'invalidité a été retirée après le 1er octobre 2002, peuvent introduire une demande auprès de la commission mixte en vue du bénéfice d'un reclassement externe.

1.1 Les dossiers dont la commission mixte a été saisie sur base de la loi du 25 juillet 2002 avant sa modification

a. Report de l'année 2004

A la date du 31 décembre 2004, 232 dossiers étaient restés en suspens. Pour ces dossiers, la commission mixte a décidé, au cours de l'année 2005,

	Femme	Hommes	Total	%
Reclassements int	11	24	35	15,09
Reclassements externes	30	67	97	41,81
Dossiers irrecevab	22	76	98	42,24
Dossiers sans objet	0	2	2	0,86%
Total	63	169	232	100,0

b. Nouveaux dossiers

Au cours de l'année 2005, la Commission mixte a été saisie de 792 dossiers.

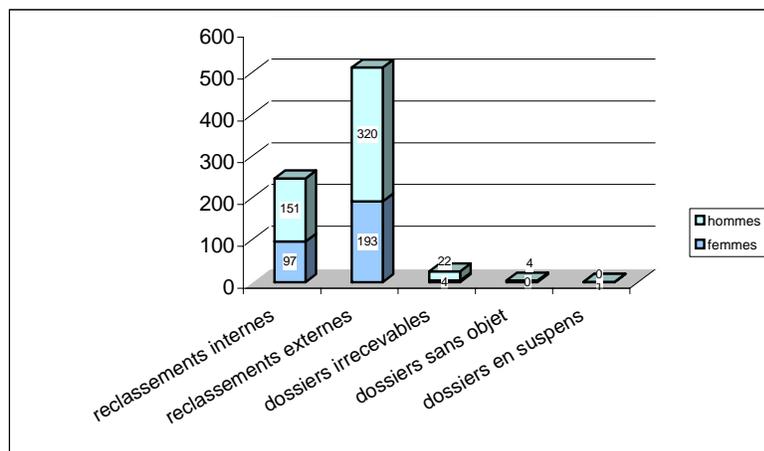
Pour ces dossiers, la commission mixte a pris

- 248 décisions de reclassement interne et
- 513 décisions de reclassement externe.

Elle a déclaré

- 26 dossiers irrecevables et
- 4 dossiers sans objet.

	Femmes	Hommes	Total	%
Reclassements internes	97	151	248	31,31%
Reclassements externes	193	320	513	64,77%
Dossiers irrecevables	4	22	26	3,28%
Dossiers sans objet	0	4	4	0,51%
Dossiers en suspens	1	0	1	0,13%
Total	295	497	792	100,00%



1.2 Les dossiers dont la commission mixte a été saisie sur base de la loi modifiée du 25 juillet 2002.

Au cours de l'année 2005, la commission mixte a pris, lors de 25 séances,

- 682 dossiers par le Contrôle médical de la sécurité sociale
- 30 demandes de reclassement externe par des personnes se basant sur les dispositions transitoires de la loi du 1er juillet 2005.

Suite à ces 712 saisines,

- 595 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
- 29 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
- 1 dossier a été déclaré sans objet ;
- 87 dossiers étaient en suspens au 31 décembre 2005.

En ce qui concerne les 595 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

- 440 dossiers ont été retournés à la commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe
- 20 personnes ont été déclarées aptes à exercer leur dernier poste de travail
- 135 sont restés en suspens à la date du 31 décembre 2005.

La commission mixte a pris

- 97 décisions de reclassement interne et
- 199 décisions de reclassement externe.

Elle a déclaré

- 1 dossier sans objet et
- 143 dossiers sont restés en suspens à la date du 31 décembre 2005.

	Femmes	Hommes	Total	%
Reclassements internes	46	51	97	22,04%
Reclassements externes	76	123	199	45,23%
Dossiers sans objet	0	1	1	0,23%
Dossiers en suspens	43	100	143	32,50%
Total	165	275	440	100%

1.3 Total des dossiers dont la commission mixte a été saisie par le médecin du travail compétent au cours de l'année 2005.

Au total, la Commission mixte a été saisie de 1.232 dossiers par le médecin du travail compétent pendant l'année 2005.

- Répartition des dossiers par secteur d'activité

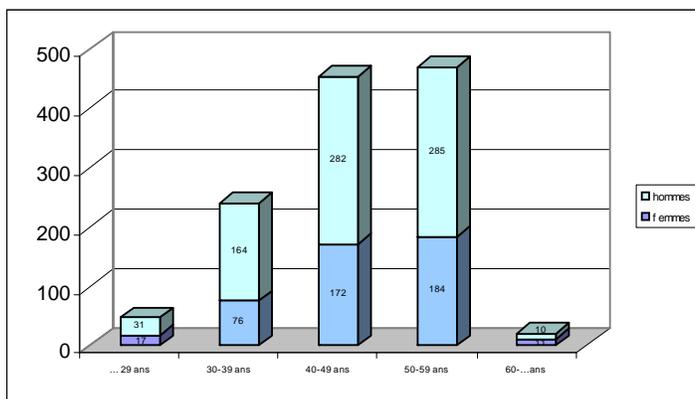
NACE	Secteur d'activité	Fem.	Hom.	Total	%
0	Sans code NACE	56	33	89	7,22%
01	Agriculture et chasse		3	3	0,24%
02	Sylviculture et exploitation forestière		2	2	0,16%
05	Pêche / Aquaculture			0	0,00%
10	Extraction de houille / lignité / tourbe			0	0,00%
11	Extraction d'hydrocarbures			0	0,00%
12	Extraction de minerais d'uranium			0	0,00%
14	Autres industries extractives		1	1	0,08%
15	Industries alimentaires	8	26	34	2,76%
16	Industrie du tabac	2		2	0,16%
17	Industrie textile			0	0,00%

18	Industrie de l'habillement et des fourrures			0	0,00%
19	Industrie du cuir et de la chaussure			0	0,00%
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois		1	1	0,08%
21	Industrie du papier et du carton			0	0,00%
22	Edition, imprimerie, reproduction	2	9	11	0,89%
23	Cokéfaction / raffinage / industries nucléaires			0	0,00%
24	Industrie chimique	3	6	9	0,73%
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	6	25	31	2,52%
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	5	14	19	1,54%
27	Métallurgie	2	45	47	3,81%
28	Travail des métaux		30	30	2,44%
29	Fabrication de machines et équipements	3	8	11	0,89%
30	Fabrication d'équipements électriques et électroniques			0	0,00%
31	Fabrication de machines et appareils électriques		1	1	0,08%
32	Fabrication équipements de radio, télévision et communication			0	0,00%
33	Fabrication d'instrum. médic., de précis., d'optique et d'horlogerie	8	4	12	0,97%
34	Industrie automobile			0	0,00%
35	Fabrication d'autres matériels de transport			0	0,00%
36	Fabrication de meubles / industries diverses			0	0,00%
37	Récupération		2	2	0,16%
40	Production et distribution d'électricité, gaz, chaleur		1	1	0,08%
41	Captage, traitement, distribution d'eau			0	0,00%
45	Construction	10	254	264	21,43%
50	Commerce et réparation automobile	7	14	21	1,70%
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	12	42	54	4,38%
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	48	25	73	5,93%
55	Hôtels et restaurants	40	15	55	4,46%
60	Transports terrestres	6	43	49	3,98%
61	Transports par eau		2	2	0,16%
62	Transports aériens	1	6	7	0,57%
63	Services auxiliaires des transports	1	10	11	0,89%
64	Postes et télécommunications	6	6	12	0,97%
65	Intermédiation financière	26	19	45	3,65%
66	Assurance	1	1	2	0,16%
67	Auxiliaires financiers et d'assurance	3	5	8	0,65%
70	Activités immobilières	2	4	6	0,49%
71	Location sans opérateur	2	1	3	0,24%
72	Activités informatiques	2	3	5	0,41%
73	Recherche et développement	1	11	12	0,97%
74	Services fournis principalement aux entreprises	54	47	101	8,20%
75	Administration publique	35	20	55	4,46%

80	Education	2	1	3	0,24%
85	Santé et action sociale	86	17	103	8,36%
90	Services collectifs, sociaux et personnels	1	6	7	0,57%
91	Activités associatives	7	4	11	0,89%
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	1	1	2	0,16%
93	Services personnels	9	3	12	0,97%
95	Services domestiques	1	1	2	0,16%
99	Activités extraterritoriales	1		1	0,08%
	Total	460	772		100,00%
	Grand total		1232		

– **Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés**

	Femmes	Hommes	Total	%
... 29 ans	17	31	48	3,90%
30-39 ans	76	164	240	19,48%
40-49 ans	172	282	454	36,85%
50-59 ans	184	285	469	38,07%
60-... ans	11	10	21	1,70%
total	460	772	1232	100,00%

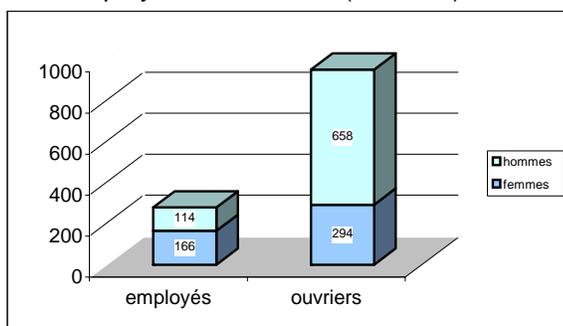


– **Répartition des dossiers par sexe :**

- hommes : 772 (62,66%)
- femmes : 460 (37,34%)

– **Répartition des dossiers par statut :**

- ouvriers : 952 (77,27%)
- employés : 280 (22,73 %)



– **Les décisions de la commission mixte**

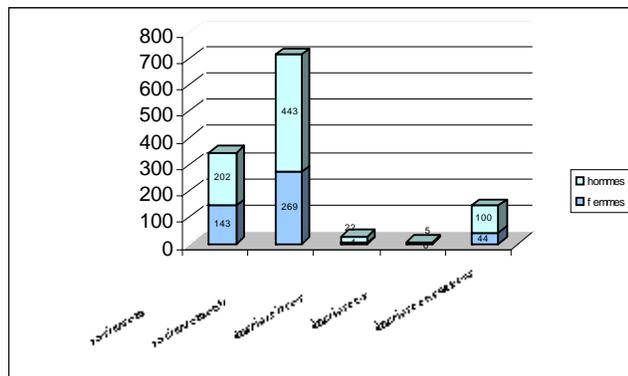
Pour ces dossiers, la commission mixte a pris

- 345 décisions de reclassement interne et
- 712 décisions de reclassement externe.

Elle a déclaré

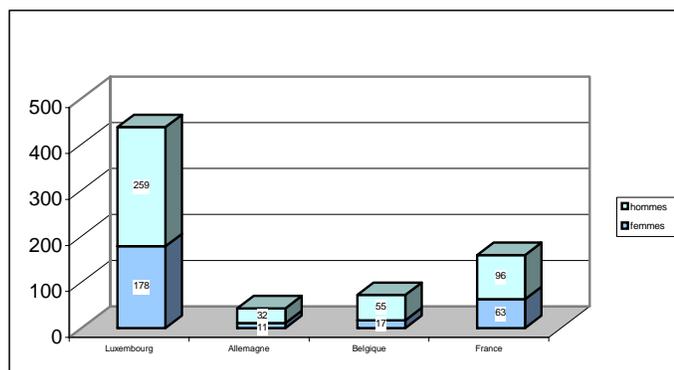
- 26 dossiers irrecevables et
- 5 dossiers sans objet et
- 144 dossier sont restés en suspens au 31 décembre 2005.

	Femmes	Hommes	Total	%
Reclassements internes	143	202	345	28,00%
Reclassements externes	269	443	712	57,79%
Dossiers irrecevables	4	22	26	2,11%
Dossiers sans objet	0	5	5	0,41%
Dossiers en suspens	44	100	144	11,69%
total	460	772	1232	100,00%



La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante :

	Femmes	Homme	Total	%
Luxembourg	178	259	437	61,38%
Allemagne	11	32	43	6,04%
Belgique	17	55	72	10,11%
France	63	96	159	22,33%
Pays-Bas	0	1	1	0,14%
total	269	443	712	100,00%



2. L'indemnité compensatoire

Au 31 décembre 2005, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'ADEM a été saisi de 322 demandes en vue du paiement de l'indemnité compensatoire :

292 demandes de bénéficiaires d'un reclassement interne

30 demandes de bénéficiaires d'un reclassement externe.

3. Les mesures prévues par la loi du 29 septembre 2003 applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement interne ou externe :

En 2005, 18 demandes en obtention d'une participation au salaire ou d'une autre aide sur base de l'article 7 de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle ont été introduites.

4. Mesures de reconversion

Au cours de l'année 2005, la commission mixte a prescrit 10 mesures de reconversion a des personnes bénéficiaires de reclassement interne ou externe.

5. L'indemnité d'attente

Au cours de l'année 2005, 54 dossiers ont été transmis à la Caisse de Pension des Employés Privés et 275 dossiers à l'Etablissement d'Assurance contre la vieillesse et l'invalidité en vue de l'attribution de l'indemnité d'attente.

6. Recours

Au cours de l'année 2005, soixante-neuf recours contre des décisions de la Commission mixte ont été introduits devant le Conseil Arbitral des Assurances Sociales.

XI. SERVICE DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

Le poste de travail de médecin du travail à l'ADEM répond à des demandes émanant de différents services, qui sont par ordre d'importance de demande croissante :

- le service placement
- le service des travailleurs handicapés
- le service des travailleurs à capacité de travail réduite.

1. Examens médicaux réalisés pour le service placement.

A ce niveau les demandes d'examens viennent directement des placeurs. Il s'agit donc de demandeurs d'emploi qui sont supposés présenter une altération de leur état de santé qui va conditionner leur recherche d'un travail adapté. La finalité de ces examens est d'établir un avis médical concernant l'évaluation des capacités physiques résiduelles. Cette évaluation est ensuite transmise au placeur concerné.

2. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs handicapés.

Les demandes d'examens médicaux peuvent provenir du Secrétariat de la Commission médicale ou bien du Secrétariat de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

La finalité des examens médicaux réalisés à la demande du Secrétariat de la Commission médicale et en référence à la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est d'établir un bilan médical chez des personnes faisant la demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé (fixation d'un taux d'IPP, détermination de la diminution de la capacité de travail du requérant, avis sur l'aptitude au travail ou proposition éventuelle pour l'octroi du revenu pour personnes gravement handicapées).

Ce bilan est ensuite transmis à la Commission médicale.

Le but des examens médicaux réalisés à la demande du Secrétariat de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel est d'établir un bilan médical chez des personnes possédant le statut de travailleur handicapé (détermination de la diminution de la capacité de travail du requérant, avis sur l'aptitude au travail ou proposition éventuelle pour l'octroi du revenu pour personnes gravement handicapées).

Ce bilan est ensuite transmis à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

3. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs à capacité de travail réduite

Il s'agit à ce niveau et en référence à la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle d'établir un rapport concernant les capacités de travail résiduelles des candidats. Ce rapport est ensuite adressé à la Commission mixte.

4. Description de l'activité médicale du 1/01/01 au 31/12/05 :

4.1 Personnes convoquées aux examens médicaux :

- nombre total des personnes convoquées
- aux examens médicaux : 1954
- nombre des personnes présentes : 1792 (92% du total),

4.2 Description de l'activité médicale service concerné :

Service placement :

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 183
- Nombre des personnes présentes : 157 (86% du total convoqué)
- Parmi les 157 personnes présentes :
 - 28 étaient de sexe féminin (18 %)
 - 129 étaient de sexe masculin (82%)

Service des travailleurs handicapés :

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 726
- Nombre des personnes présentes : 643 (89% du total convoqué)
- Parmi les 643 personnes présentes :
 - 269 étaient de sexe féminin (42%)
 - 374 étaient de sexe masculin (58%)

Service des travailleurs à capacité de travail réduite :

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1045
- Nombre des personnes présentes : 992 (95% du total)
- Parmi les 992 présentes :
 - 322 étaient de sexe féminin (32%)
 - 670 étaient de sexe masculin (68%)

4.3 Autres activités

A la demande de la commission mixte, quatorze visites d'entreprises et/ou études de postes de travail ont été effectuées afin d'étudier des éventuelles possibilités de reclassement professionnel.

XII. PARTICIPATION DE L'ADEM AU RESEAU EURES

(EUROpean Employment Services)

1. Structure et objectifs

EURES est un réseau européen des services publics de l'emploi dont le but est de faciliter la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne (UE) et dans l'Espace Economique Européen (EEE), contribuant ainsi au développement d'un véritable marché de l'emploi européen. La base juridique est le règlement modifié (CEE) N°1612/68 du Conseil relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté.

Le réseau EURES a été mis officiellement en place le 17 novembre 1994 dans le cadre de la Semaine de l'Emploi organisée à Bruxelles.

EURES offre trois types de services :

- information,
- conseil,
- placement.

EURES fonctionne sur la base d'un partenariat entre la Commission via son Bureau Européen de Coordination, les Services Publics pour l'Emploi des 25 Etats membres ainsi que de la Norvège et de l'Islande. D'autres organismes concernés par la mobilité de la main-d'œuvre participent aussi au réseau EURES. Par ailleurs, dans les régions transfrontalières, les partenaires sociaux et les collectivités territoriales prennent également part aux projets EURES mis en place dans ces zones.

Son objectif est d'informer, d'orienter et de conseiller les personnes qui souhaitent suivre une formation ou trouver un emploi en Europe. EURES fournit également des informations aux employeurs à la recherche de personnel et désireux d'élargir le champ de recrutement au-delà de leur territoire national.

Il sert à la fois d'agence pour l'emploi à l'échelle européenne et de forum pour l'examen, au niveau opérationnel, des questions liées à l'emploi en Europe. Il a également pour vocation de faciliter les liens entre les autres initiatives de l'Union européenne (actions de formations, initiatives communautaires du Fonds Social Européen) et le monde du travail et de devenir un cadre transnational d'échange d'expériences.

Cet objectif figure parmi les priorités de la Commission dans son Programme d'action sociale à moyen terme 1995-1997. Il est renforcé par le protocole d'accord signé en 1998 entre les SPE, qui intègre pleinement EURES dans toutes les actions relevant de la politique européenne de l'emploi. Ainsi, dans leur déclaration commune de mission de 1998, les Directeurs des SPE de l'UE/EEE ont convenu de renforcer leur coopération au niveau européen, notamment en ce qui concerne l'exploitation de la pleine capacité du réseau EURES en tant qu'instrument commun des SPE pour soutenir la libre circulation des travailleurs et réaliser le marché du travail européen.

La Charte EURES adoptée par le Bureau de Coordination EURES en 2003 (JO 2003/C 106/03) fixe les règles actuelles auxquelles les membres d'EURES (les services spécialisés désignés par les États membres) et les partenaires du réseau EURES (toutes les autres organisations participantes, y compris les organisations de partenaires sociaux) adhèrent, conformément à l'article 3 de la décision, lorsqu'ils entreprennent des activités dans le cadre de la coopération EURES.

Les structures EURES se caractérisent aussi par une action focalisée sur des régions déterminées qui connaissent des flux transfrontaliers importants et forment des bassins d'emploi transnationaux ou qui connaissent une interpénétration des économies régionales. Ces structures transfrontalières, appelées EURES Transfrontaliers, s'appuient sur un partenariat volontaire implanté localement. Leurs missions consistent à diffuser des offres à vocation communautaire et des demandes d'emploi, à informer sur les conditions de travail, à échanger des informations sur la

formation professionnelle et à favoriser la concertation sur la problématique du marché de l'emploi, grâce aux liens qui se nouent entre les différents partenaires de part et d'autre de la frontière.

2. Missions et moyens

EURES :

- facilite l'accès à l'information relative aux offres et demandes d'emploi dans les pays de l'Espace Economique Européen;
- fournit les renseignements généraux sur les conditions de vie et de travail, d'emploi et sur les marchés du travail;
- fournit des informations utiles à l'exercice d'une profession dans un autre Etat de l'Espace Economique Européen: conditions de séjour, facilités offertes aux travailleurs transfrontaliers, législation sociale, etc.;
- aide les entreprises à recruter au niveau européen;
- permet à chaque membre du réseau d'accéder aux deux bases de données diffusées par le Bureau Européen de Coordination;
- permet aux conseillers EURES de communiquer entre eux et avec le Bureau de Coordination grâce à un système de messagerie électronique.

EURES est animé par une équipe de 600 conseillers EURES chargés de dispenser l'information auprès du public et des entreprises. Spécialistes du marché de l'emploi, les conseillers EURES sont nommés par les services de l'emploi et les autres partenaires du réseau. Leur rôle est de faciliter les contacts entre les candidats à la mobilité internationale et les employeurs désireux d'élargir leur champ de recrutement au-delà de leur territoire national.

3. EURES au Luxembourg

3.1 Structure

L'ADEM participe au réseau EURES en partenariat avec le CEPS/INSTEAD.

Les activités sont

- transnationales : collaboration entre les 27 SPE de l'UE/EEE,
- transfrontalières : participation aux EURES transfrontaliers PED et SLLR.

L'EURES Transfrontalier PED (Pôle Européen de développement) a été mis en place en 1993 et s'étend sur trois régions : la Lorraine, le Grand-Duché de Luxembourg et la Province de Luxembourg.

Son cadre géographique dépasse donc de loin celui du PED stricto sensu puisqu'il couvre une superficie totale de 30.573 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 SLLR étend ses activités sur la Lorraine, la Sarre, la Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg (depuis 1997).

Pour les deux EURES, le partenariat est similaire et les organismes luxembourgeois sont les mêmes.

3.2 Réalisations et actions au Luxembourg

– Les échanges d'offres d'emploi et la collaboration entre SPE des zones frontalières

L'ADEM met à la disposition du réseau certaines offres d'emploi à caractère international émises par les entreprises qui ne trouvent pas certaines qualifications sur le marché du travail local ou régional.

Les représentants des SPE se rencontrent plusieurs fois par an dans le but d'harmoniser leurs approches, en échangeant de bonnes pratiques.

Les SPE concernés réalisent aussi diverses activités en commun. Il s'agit par exemple d'actions communes lors de recrutements ou de licenciements collectifs. Ces collaborations sont considérées comme un exemple de bonne pratique par la Commission européenne.

– Les conseillers EURES

Une trentaine de conseillers EURES sont actifs dans les zones susmentionnées. Six (cinq à partir du mois d'août suite au départ du conseiller de Diekirch) sont mis à la disposition du réseau par l'ADEM : trois à Luxembourg, un à Diekirch, un à Wiltz, un à Esch-sur-Alzette. Ils assistent les entreprises dans leurs recherches de qualifications non disponibles sur le marché national. En complémentarité des conseillers syndicaux et patronaux, ils aident les travailleurs frontaliers ou résidents étrangers à résoudre les problèmes liés à la circulation des travailleurs migrants de l'UE.

Outre ces missions, il y a lieu de relever diverses activités auxquelles des collaborateurs de l'ADEM ont participé :

Février

- Séminaire EURES " Free movement of workers after Enlargement, with focus on the Baltic Sea Area" à Helsinki-Talin (9 au 14).

Mars

- Forum pour l'Emploi à Perpignan (16 au 19).

Mai

- Europatag à Trêves (6).
- Séance d'information sur le marché du travail au Luxembourg à l'Université de Trêves (12).

Juin

- Séance d'information sur le marché du travail au Luxembourg à l'Arbeitsamt à Trêves (16).
- Séminaire des chefs des Services Publics de l'Emploi et des Managers EURES à Dublin (17 au 19).

Juillet

- Séminaire des Services Publics de l'Emploi de la Grande Région à Rochehaut (1 et 2).

Septembre

- Réunion transfrontalière "Eifel-Ardenne" des SPE organisée par Eures /ADEM Wiltz (17).
- Participation au stand EURES à la foire DEULUX à Trêves (24 au 26).

Octobre

- Participation "Aktionstag für Angestellte" à Sarrebruck (7).
- Participation au "Forum de l'Initiative et de l'Innovation" à Gérardmer (22).

Novembre

- Stand EURES à la Foire des étudiants à Luxembourg (9 et 10).
- Groupe de travail des Managers EURES à la Haye (17 au 19).
- Formation continue "allocations de chômage" à Metz (18 et 19).

- Informations à des conseillers EURES lituaniens suite à une rencontre à l'Agentur für Arbeit à Saarebruck (30).

Décembre

- Participation à la foire "Incontro Aziende-Studenti" à Vicenza (1 au 3).

- Réduction du chômage et des tensions sur le marché du travail

Afin de déterminer les besoins en personnel qualifié dans l'industrie, le bâtiment et les travaux publics, une enquête auprès des affiliés de la FEDIL a été menée en 2004.

Outre les organismes précités et l'ADEM, ont participé à cette étude la Chambre de Commerce ainsi que le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

Les résultats font l'objet d'une plaquette qui sera rendue publique lors de la Conférence de Presse organisée par la FEDIL le 10 mars 2005.

- La cellule EURES et l'observation du marché de l'emploi transfrontalier.

L'ADEM, avec sa cellule EURES, fait partie du réseau des instituts et organismes qui étudient le marché régional du travail.

En particulier, l'ADEM a participé aux activités du groupe de travail du Comité Economique et Social de la Grande Région (CESGR) dont les travaux portent sur la création d'un Observatoire interrégional du marché de l'emploi.

On peut rappeler que la création de cet observatoire a été décidée, sur proposition du Comité Economique et Social de la Grande Région lors du 4e Sommet des Exécutifs de la Grande Région le 19 novembre 1998. Cette décision a été concrétisée à l'occasion du 6e Sommet de la Grande Région le 12 novembre 2001 à Mondorf.

L'Observatoire interrégional du marché de l'emploi a pour objectif de réunir les informations relatives au marché du travail dans la Grande Région, de les comparer et de les interpréter, afin d'en déduire des conclusions structurelles et de politique d'emploi pour la Grande Région.

D'un point de vue du contenu, les missions de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi se divisent en deux volets conjoints : les statistiques du marché du travail et l'analyse du marché du travail.

La définition exacte des travaux confiés à l'Observatoire est laissée aux responsables politiques de la Grande Région, la présidence du Sommet assurant de son côté une fonction de coordination au travers d'un groupe de travail spécifique assurant la fonction de Comité de Pilotage de l'Observatoire.

Concernant l'analyse du marché du travail, un réseau d'instituts spécialisés de la Grande Région a été mis en place permettant d'assurer dès le départ l'aspect interrégional du travail. Ce réseau se compose des acteurs suivants :

- Sarre et Rhénanie-Palatinat INFO-Institut
- Lorraine CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine
OREFQ
- Luxembourg ADEM/EURES
- Wallonie Observatoire wallon pour l'emploi
- Communauté
- germanophone de Belgique Abeo Ostbelgien

L'INFO-Institut de Saarbrücken a été chargé de la coordination de l'analyse du marché du travail.

Le projet a pour objectif de permettre d'établir des données comparatives, différenciées et actuelles sur la situation du marché du travail dans la Grande Région.

Les activités de l'année 2004 ont consisté à mettre à jour le matériel statistique existant et à réaliser une analyse structurelle du marché du travail, notamment en fonction des secteurs économiques. Les conséquences de l'évolution démographique ont retenu plus particulièrement l'attention des analystes.

Le 3e rapport de l'OIE intitulé « Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région est téléchargeable sur le site www.granderegion.net rubrique Coopération politique interrégionale / Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE).

– **Le Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg**

Avec le soutien de la Commission, l'ADEM a mis en place en 1994, en partenariat avec la Division Entreprise du CEPS/INSTEAD, un Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg dans les locaux du CEPS/INSTEAD à Differdange. Depuis avril 2000, une antenne du Centre de Ressources fonctionne dans les locaux du siège central de l'ADEM, à Luxembourg.

Les travaux, demandés par la Commission Européenne, ont pour objectif l'information des citoyens européens sur les conditions de vie et de travail au G.-D. de Luxembourg.

Les services sont offerts à l'ensemble des conseillers EURES des EURES Transfrontaliers et accessibles, à certaines conditions, au public.

Des moyens d'informations et d'analyses sont mis à la disposition de tous les acteurs.

a) Les Cahiers transfrontaliers d'EURES, publiés tout les deux mois, téléchargeables sur le site <http://www.eureslux.org>.

b) Des *bases de données* sur les paramètres sociaux en vigueur dans la Grande Région et une bibliographie relative à la mobilité transfrontalière complètent le travail d'information.

Ces bases, de même que des informations sur le réseau EURES, sont accessibles via le site INTERNET: <http://www.eureslux.org>

Ce site fournit aussi les informations les plus récentes sur l'évolution de l'emploi et du chômage dans toutes les entités de la Grande Région.

c) On relève enfin des publications spécifiques telles que :

Les aspects transfrontaliers du travail intérimaire au Luxembourg, Entreprises magazine, n°3, janvier-février 2004.

Handicap, maladie et travail. Vers une conciliation possible, Entreprises magazine, n°3, janvier-février 2004.

Le travail intérimaire au Luxembourg 1999-2003, Differdange, mars 2004.

Etudier dans la Grande Région... et en Europe, Differdange, mars 2004.

La qualité de l'emploi au Luxembourg, Entreprises magazine, n°4, mars-avril 2004.

Le travail intérimaire au Luxembourg : aspects transfrontaliers, les cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°2/2004, mai-juin 2004.

Les travailleurs âgés au Luxembourg, Entreprises Magazine, n°5, mai-juin 2004.

Etudier dans la Grande Région... et en Europe, nouvelle édition, Differdange, juillet 2004.

155 000 frontaliers entrants dans la Grande Région, les cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°3/2004, juillet-août 2004.

Le travail au noir au Luxembourg, Entreprises magazine, n°7, septembre-octobre 2004.

Une croissance stabilisée à 2%, mais toujours plus de frontaliers, Entreprises magazine, n° 7, septembre-octobre 2004.

Le dialogue social au Luxembourg. Les libertés d'association et d'action des organisations professionnelles, Differdange, novembre 2004.

La coopération institutionnelle dans la Grande Région, les cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°4, novembre-décembre 2004.

Emploi et travail. Le programme du nouveau gouvernement luxembourgeois pour 2004-2009, Entreprises magazine, n°8, novembre-décembre 2004.

L'inspection du Travail et des Mines : un organisme en pleine mutation

Chapitre 1 : L'Inspection du Travail et des Mines : un organisme en pleine mutation

I. OBJECTIFS ET MISSIONS

L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) est placée sous l'autorité politique du Ministère du Travail et de l'Emploi. Son rôle est de veiller à l'application de l'ensemble de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs ayant un contrat de travail, à l'exclusion des fonctionnaires des administrations avec lesquelles l'ITM est censée collaborer. La responsabilité en matière de contrôle incombe aux inspecteurs et contrôleurs, de plus en plus épaulés par des douaniers.

Outre la santé et la sécurité, l'ITM est responsable dans de nombreux autres domaines tels que:

- La prévention et le règlement des conflits du travail;
- La délivrance d'autorisations d'exploitation à des établissements et pour des activités qui, aux termes de la loi, présentent des risques potentiels pour la santé et la sécurité des travailleurs ou de la population ou créent une nuisance;
- La surveillance des accords collectifs;
- Le contrôle des salaires, de l'horaire de travail et des congés;
- La surveillance de l'élection des représentants du personnel, y compris la suite à donner aux plaintes pour irrégularités, dans l'ensemble du domaine des conditions de travail, y compris la santé et la sécurité, dans les établissements employant plus de 15 travailleurs;
- Le détachement transfrontalier de salariés
- L'homologation des organismes agréés;
- L'élaboration de normes.

II. LE PERSONNEL DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

Au cours de l'année 2005, deux fonctionnaires ont quitté l'ITM. Par contre, 6 nouveaux collaborateurs ont été recrutés au cours de l'année, de sorte que l'ensemble des effectifs totalise dorénavant 75 personnes. Les effectifs dans les différentes agences n'ont pas subi de modification au cours de cette année. La répartition des effectifs se présente comme suit:

Département	Service	personnel	2001	2002	2003	2004	2005
Direction	Direction	directeur	1	1	1	1	1
		staff administratif	1	1	1	1	1
Sécurité	Direction	dir. adjoint	1	1	1	1	1
		staff administratif	2	2	2	2	2
	Sécurité	ing. dipl.	4	4	4	3	3
		ing. tech.	-	1	2	4	4
	Établ. classés	ing. tech.	8	8	9	6	8
		staff administratif	5	5	5	6	6

Droit du travail	Direction	dir. adjoint (attaché)	1	1	1	1	1
		attachés	3	3	3	3	2
		ass. sociale	1	1	1	1	1
		ing. tech.	1	1	2	2	2
		staff administratif + rédacteurs	5	5	6	6	8
Services auxiliaires	Administration	Inspect./rédacteurs	1	/	1	1	1
		staff administratif	2	4	4	4	4
	Informatique	ing. tech.	1	1	3	3	3
		opérateurs	3	3	2	3	3
		staff administratif		1	1	1	1
Agences	Luxembourg	préposé et adjoint	1	1	1	1	1
		secrétariat	3	3	3	2	3
		contrôleurs	6	6	6	6	6
	Esch/Alzette	préposé et adjoint	2	2	2	1	1
		secrétariat	2	2	2	2	2
		contrôleurs	5	6	6	5	5
	Diekirch	préposé	1	1	1	1	1
		secrétariat	2	2	2	1	1
		contrôleurs	3	3	3	3	3
		TOTAL:	65	69	75	71	75

Il est à remarquer que 4 agents détachés de l'Administration de la douane et accises actuellement en service au sein de la direction et des agences sont intégrés numériquement dans les services, malgré qu'ils effectuent encore certaines tâches dans le cadre de leurs attributions au sein de l'Administration des douanes et accises.

De plus, un certain nombre de personnes travaillent à temps partiel et en contrat à durée déterminée.

III. COLLABORATIONS

L'inspection agit en étroite collaboration avec d'autres organismes et services gouvernementaux qui s'intéressent au domaine de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. Ainsi l'ITM collabore entre autres avec l'Association d'Assurance contre les Accidents, les médecins du travail du Ministère de la Santé, l'Inspection chargée de veiller à la sécurité des fonctionnaires (Ministère de la Fonction publique), les organismes agréés pour le contrôle des réservoirs sous pression, appareils de levage, le bruit et l'hygiène du travail entre autres, le service des douanes,...

L'ITM collabore et agit au sein du comité consultatif de l'Inspection du Travail et des Mines, un organe créé par le Ministère du Travail et de l'Emploi en 1983 et chargé de conseiller le Ministre du Travail sur des questions relatives au travail en général, y compris les matières liées à la santé et à la sécurité, ainsi que sur l'efficacité de la législation en vigueur dans ce domaine.

Chapitre 2 : Statistiques liées à l'activité de l'Inspection du Travail et des Mines

I. NOMBRE D'ENTREPRISES PAR BRANCHE

Le tableau ci-dessous reprend, par secteur d'activité, le nombre d'entreprises. L'immobilier, le service aux entreprises et le commerce restent les branches les plus représentées.

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises
Agriculture, viticulture ¹	2383
Extraction de produits non énergétiques	13
Industries manufacturières	973
Energie et eau	80
Construction	1.972
Production de services marchands ²	21.132
<i>dont: Institutions de crédit et d'assurance³</i>	1.053
Commerce	7.084
Transports et communications	1.469

¹ nombre d'exploitations

² hors santé et action sociale

³ y compris réassurances et auxiliaires d'assurances

II. LISTE DES PRINCIPALES ENTREPRISES ET DES EMPLOYEURS PUBLICS

Entreprise/institution	Activité	Effectif
Etat	Service public	21 210
Ville de Luxembourg	Service public	3 310
Arcelor S.A.	Produits sidérurgiques	6 330
Groupe Cactus	Supermarchés	3 880
Goodyear Luxembourg	Pneumatiques	3 600
CFL, Chemin de fer luxembourgeois	Transports	3 110
Groupe Dexia BIL	Banque	2 940
P&T Luxembourg	Postes et télécommunications	2 770
Banque Générale du Luxembourg	Banque	2 480
Groupe Luxair	Transport aérien de personnes	2 410
Groupe Pedus	Entreprise de nettoyage, restauration de collectivités	2 120
Centre Hospitalier de Luxembourg	Activités hospitalières	1 750
Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat	Banque	1 750
Kredietbank Luxembourg	Banque	1 360
Groupe Guardian	Verre plat, verre pour automobile	1 310
Dupont de Nemours (Luxembourg)	Matières plastiques, non-tissées	1 240
Centre Hospitalier Emile Mayrisch (Esch+Dudelange)	Activités hospitalières	1 200
Fondation Stëftung Hëllef Doheem	Gestionnaire de services d'aide et de soins en faveur du maintien à domicile	1 200
Groupe Clearsteam	Services auxiliaires financières	1 090
Groupe 4 Falck (y compris F4F Technologies)	Surveillance, installations d'alarme	1 080
Servior	Etablissement public, centres, foyers et services pour personnes âgées	1 050
Groupe BNP Paribas Luxembourg	Banque, gestion de fonds, fiduciaire	1 010
Compass Group Luxembourg	Restauration collective, nettoyage	1 010
Cargolux Airlines International S.A.	Transport aérien de fret	980
Securicor Luxembourg S.A.	Surveillance, installations de sécurité	980
Groupe PriceWaterhouseCoopers	Réviseurs d'entreprises	910
ING Luxembourg S.A.	Banque	870
Groupe Saint-Paul	Imprimerie, édition et activités connexes	870
Groupe Sodexo Luxembourg	Restauration collective, exploitation de maisons de retraite	860
Groupe Ceratizit	Métallurgie et mécanique	840
Fondation François-Elisabeth (Hôpital Kirchberg)	Activités hospitalières	830
IEE International Electronics & Engineering SA	Fabrication d'instruments de mesure et de contrôle	810

III. STATISTIQUES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Les statistiques disponibles concernent l'année 2004. Par rapport à 2003, le nombre total d'accidents du travail a diminué. Le nombre d'accidents mortels est également en légère régression. Les données statistiques présentées ci-après concernent la section industrielle – le régime général. Elles ont été publiées par l'Association d'Assurance contre les Accidents.

– **Tableau : Nombre d'accidents du travail tous secteurs confondus**

Année	Accidents (tous)			Accidents du travail proprement dits			Accidents de trajet			Maladies professionnelles		
	Déclarés	reconnus		déclarés	reconnus		déclarés	reconnus		déclarées	reconnues	
		tous	Dont mortels		tous	Dont mortels		tous	Dont mortels		toutes	Dont mortelles
2000	26.959	25.445	23	21.144	20.490	13	5.680	4.936	10	135	19	
2001	28.189	26.472	20	21.621	20.784	8	6.399	5.662	12	169	26	
2002	28.749	26.856	14	22.017	21.087	7	6.499	5.689	5	233	80	2
2003	28.233	25.928	14	21.590	20.365	5	6.369	5.533	9	274	30	0
2004	28.533	25.055	8	21.582	19.499	4	6.670	5.525	4	281	31	0

– **Tableau: Répartition de la fréquence des accidents en 2004**

Activités	2003	2004
Travaux de toiture et travaux sur les toits	31,70	29,14
Travail intérimaire	30,04	26,34
Bâtiment, gros-oeuvre; travail des minéraux	22,69	20,83
Fabrication par voie humide d'objets en ciment	22,64	23,50
Equipements techniques du bâtiment (installations électriques, de gaz, d'eau,...)	20,15	18,30
Aménagement et parachèvement de bâtiments (façades, isolation,...)	19,34	17,97
Travail des métaux et du bois (fabrication, traitement d'objets en métal, fabriques de machines, réparation et entretien des machines,...)	16,34	15,02
Communes	13,40	12,27
Fabrication ciment, chaux, gypse et dolomie	12,82	6,05
Aviation	12,33	10,72
Distribution de l'énergie et de l'eau	10,58	8,48
Transport terrestre, fluvial et maritime	10,23	9,51
Commerce, alimentation et autres activités non classées	9,85	9,54
Ateliers de précision (horlogeries, bijouteries, photographes, laboratoires dentaires, rémouleurs,...)	9,81	7,40
Chimie, textile, papier	9,73	9,82
Sidérurgie	8,49	7,45
Fabrication de faïences et verre	7,05	6,53
Etat	6,43	6,36
Assurances, banques, bureaux d'études,...	2,87	2,46
Entreprises de radio-télédiffusion, théâtres, cinémas,...	2,84	1,69
Travailleurs intellectuels indépendants	0,60	0,67
TOTAL	10,18	9,53

La fréquence des accidents représente le nombre d'accidents par rapport à 100 salariés-unité occupés à plein temps.

Malgré l'enregistrement d'une hausse du nombre total d'accidents, les taux de fréquence sont, à l'exception de quelques secteurs, en baisse par rapport à 2003. Cette constatation tend à démontrer que la hausse du nombre d'accidents est à mettre en rapport avec l'augmentation du nombre de travailleurs.

Les seuls secteurs qui ont enregistré une hausse de la fréquence des accidents sont, par ordre d'importance de la hausse, les secteurs de la chimie, textile et papier et les travailleurs intellectuels indépendants. Le secteur de la fabrication du ciment, de la chaux gypse et dolomie enregistre, en 2004, la plus forte baisse de fréquence. Ce même secteur enregistrait au contraire la plus forte hausse en 2003.

- Le tableau ci-dessous indique la répartition du nombre d'accidents survenus en 2004 suivant l'agent matériel.

<i>Agent matériel</i>	Nombre	%
Véhicules de transport terrestre	4.958	19,79
Bâtiments, constructions, surfaces – à niveau (intérieur ou extérieur, fixes ou mobiles, temporaires ou non)	3.151	12,58
Matériaux, objets, produits, éléments constitutifs de machine – bris, poussières	3.065	12,23
Bâtiments, constructions, surfaces- en hauteur	2.725	10,88
Dispositifs de convoyage, de transport et de stockage	1.826	7,29
Outils à main non motorisés	1.741	6,95
Organismes vivants et êtres humains	1.708	6,82
Machines et équipements fixes	1.588	6,34
Déchets en vrac	1.256	5,01
Substances chimiques, explosives, radioactives, biologiques	1.137	4,54
Equipements de bureau et personnels, matériel de sport, armes, appareillage domestique	708	2,83
Outils tenus ou guidés à la main, mécaniques	351	1,40
Moteurs, dispositifs de transmission et de stockage d'énergie	275	1,10
Phénomènes physiques et éléments naturels	138	0,55
Pas d'information	83	0,33
Dispositifs et équipements de sécurité	50	0,20
Autres véhicules de transport	48	0,19
Dispositifs de distribution de matière, d'alimentation, canalisations	29	0,12
Outils à main – sans précision sur la motorisation	28	0,11
Bâtiments, constructions, surfaces – en profondeur (intérieur ou extérieur)	6	0,02
Autres agents matériels non listés	4	0,02

En 2004, comme cela fut le cas en 2003, ce sont les véhicules de transport qui constituent le principal agent matériel des accidents.

IV. CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

La loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, publiée au Mémorial A N°119 en 2004, a introduit de légers changements en ce qui concerne le dépôt légal des conventions collectives de travail.

En principe, le nouveau système fonctionne comme suit :

- la convention collective est déposée à l'ITM par la partie la plus diligente ;
- sur proposition de l'ITM, le Ministre du travail et de l'emploi, émet dans les quinze jours du dépôt sa décision qui sera communiquée aux parties et publiée au Mémorial B (la publication des dépôts acceptés se fait normalement une fois par mois) ;
- à défaut de décision dans le délai prévu, le dépôt effectué est considéré comme accepté.

Pour l'année 2005, **13** conventions collectives ou avenants aux textes existants ont été déposés par branche et **93** conventions collectives ou avenants aux textes existants par entreprise.

- Le tableau représenté ci-après indique le nombre de textes déposés par branche ou secteur en 2005.

Branches	Nombre de CCT ou d'avenants déposés
Agents des sociétés de service et de sécurité et de gardiennage	1
Bâtiment et génie civil	1
Brasseries luxembourgeoises	2
Etablissements hospitaliers luxembourgeois	1
Garagistes	1
Installateurs sanitaire, de climatisation et de chauffage	2
Mécaniciens de machines agricoles	1
Menuisiers	1
Peintres	1
Plafonneurs-façadiers	1

Code	Secteur	Nombre de CCT ou d'avenants déposés
01.413	Jardiniers Paysagistes	1
14.210	Extraction de sable et de granulats	3
15.511	Préparation de lait, beurrieres, fromageries	1
15.931	Vinification	1
15.932	Fabrication de vins mousseux	1
16.000	Industrie du Tabac	1
17.510	Fabrication de tapis et moquettes	2
17.540	Industrie textiles n.c.a	2
22.120	Edition de journaux	1
24.510	Fabrication de savons, détergents et produits d'entretien	1
24.650	Fabrication de supports de données	1
24.660	Fabrication de produits chimiques à usage industriel	1
25.110	Fabrication de pneumatiques	2
25.130	Fabrication d'autres articles en caoutchouc	1
25.230	Fabrication d'éléments en matière plastique pour la construction	3
26.110	Fabrication de verre plat	1
26.120	Façonnage et transformation de verre plat	1
26.510	Fabrication de ciment	2
26.810	Fabrication de produits abrasifs	1
27.340	Tréfilage à froid	2
27.420	Métallurgie de l'aluminium	1
28.402	Découpage, emboutissage	1
28.520	Opérations de mécanique générale	2
28.620	Fabrication d'outillage	1
28.730	Fabrication d'articles en fils métalliques	2
29.130	Fabrication d'articles de robinetterie	1
29.220	Fabrication de matériel de levage et de manutention	4
29.560	Fabrication de machines diverses d'usage spécifique	3
31.100	Fabrication de moteurs, génératrices et transformateurs électriques	2
31.400	Fabrication d'accumulateurs et de piles électriques	1
33.200	Fabrication d'instruments de mesure et de contrôle	2
34.200	Fabrication de carrosseries pour véhicules et remorques	2
36.500	Fabrication de jeux et jouets	1
40.200	Production et distribution de combustibles gazeux	1
45.230	Construction de voies ferrées, chaussées, pistes d'aviation et installations sportives	1
45.310	Travaux d'installation électrique	1
50.200	Entretien et réparation de véhicules automobiles	1
51.511	Commerce de gros de combustibles liquides	2
51.541	Commerce de gros quincaillerie	1
51.642	Commerce de gros de machines de bureau et de matériel informatique	1
51.650	Commerce de gros d'autres équipements industriels	1
52.421	Commerce de détail de vêtements, de confection pour hommes, femmes, enfants (assortiment général)	1
52.460	Commerce de détail de quincaillerie, peinture et verres	2
52.633	Autres commerces de détail de produits alimentaires (hors magasins)	1
55.301	Restaurants	1
61.202	Transports fluviaux de marchandises	1
62.101	Transports aériens réguliers de personnes	8
63.120	Entreposage	2
66.031	Opérations directes d'Assurances Non Vie	1
72.300	Traitement de données	1
73.100	Recherche développement en sciences physiques et naturelles	1
74.202	Ingénierie, études techniques	2
74.301	Contrôle technique automobile	1
74.402	Agences, conseil en publicité	1
75.112	Administration communales	1
80.100	Enseignement primaire	1
80.210	Enseignement secondaire général	3
80.220	Enseignement secondaire technique ou professionnel	1
85.323	Autres activités d'action sociale sans hébergement	1
92.111	Production de films cinématographiques	2

V. CONGE COLLECTIF

Au Luxembourg, il existe 3 conventions collectives de travail du secteur de la construction, imposant aux entreprises luxembourgeoises et étrangères, un congé collectif d'été et/ou d'hiver.

L'ITM est chargée de la surveillance de l'application des 3 congés collectifs. En outre, elle fait office de secrétariat de la commission ad hoc du bâtiment et génie civil et répond aux questions relatives au congé collectif.

Les branches concernées par le congé collectif obligatoire sont :

- le bâtiment et le génie civil
- les installateurs sanitaires, installateurs de chauffage et de climatisation (les installateurs frigoristes sont exceptés)
- les plafonneurs-façadiers

Vu ce qui précède, les branches suivantes n'ont pas l'obligation de respecter le congé collectif : installateurs d'ascenseurs, carreleurs, électriciens, menuisiers, peintres, couvreurs, ferblantiers, charpentiers, calorifugeurs et vitriers.

Pour les congés d'hiver 04/05, d'été 05 et d'hiver 05/06, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

Période	Total des demandes	Demandes accordées	Demandes refusées
Hiver 04/05	20	13	7
Eté 05	38	28	10
Hiver 05/06	16	16	/

VI. PLANS D'ORGANISATION DU TRAVAIL (P.O.T.)

La loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans le secteur public et privé de l'économie, ainsi que la loi du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1913 portant règlement légal du louage de service des employés privés prévoient un régime dérogatoire (période de référence) qui prévoit que les salariés peuvent être occupés au-delà des limites journalières (8 h) et hebdomadaires (40 h) fixés par la loi, si la moyenne sur quatre semaines ne dépasse pas 40 heures.

Toute entreprise optant pour ce système doit établir un plan d'organisation du travail (P.O.T.), portant sur l'activité prévisible de l'entreprise en cours de période de référence. Les modalités régissant l'application du P.O.T. sont indiquées dans les lois énumérées ci-dessus.

En principe, une copie du P.O.T. doit être communiquée au salarié, affichée aux entrées principales de l'entreprise et être adressée sans délai à l'Inspection du travail et des mines.

Pour 2005, les chiffres se présentent comme suit :

- 198 P.O.T. ont été communiqués à l'ITM
- 23 entreprises sont concernées par les POT communiqués

Les P.O.T. relèvent des secteurs suivants :

Nombre d'entreprises	Secteur
2	Autres activités d'action sociale sans hébergement
5	Banques universelles
4	Commerce de détail de véhicules automobiles
2	Commerce de détail de vêtements de confection pour hommes, femmes, enfants (assortiment général)
1	Commerce de détail en magasin non spécialisé à prédominance
1	Commerce de gros de minerais et de métaux non ferreux
1	Distributeurs de parts d'OPC
1	Gérants de fortunes
2	Hôtels avec restaurant
1	Industrie des eaux et des boissons rafraîchissantes
1	Industries alimentaires n.c.a.
1	Secours
1	Travaux d'installation électrique

Chapitre 3 : Aperçu des activités et initiatives en 2005

I. VISITES DE CONTROLE ET D'INSPECTION ROUTINIÈRES

Un des rôles principaux de l'Inspection du Travail et des Mines est de veiller au respect de la réglementation. A cet effet, des visites de contrôle et d'inspection de routine sont organisées tout au long de l'année dans tous les secteurs d'activité. Le tableau ci-dessous indique le nombre de visites effectuées dans les différents secteurs d'activité.

Désignation des diverses branches d'activité	Nombre d'entreprises considérées	Total des visites
Agriculture, chasse, services annexes	15	17
Sylviculture, exploitation forestière, services annexes	3	3
Pêches, aquaculture		
Extraction de produits énergétiques		
Extraction d'hydrocarbures, services annexes		
Autre industries extractives		
Industrie alimentaire	6	6
Industrie textile		
Industrie d'habillement et de fourrures		
Industrie du cuir et de la chaussure		
Travail du bois et fabrication d'articles en bois	2	2
Industrie du papier et du carton		
Edition, imprimerie, reproduction	4	4
Cokéfaction, raffinage, industrie nucléaire		
Industrie chimique	3	3
Industrie du caoutchouc et des plastiques	2	2
Fabrication d'autres minéraux non-métalliques	1	1
Métallurgie	6	7
Travail des métaux	4	4
Fabrication de machines et équipement	7	7
Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique		
Fabrication de machines et appareils électriques	1	1
Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication		
Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	6	6
Industrie automobile		
Fabrication de meubles, industries diverses		
Industries diverses	2	2
Récupération		
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	3	3
Captage, traitement et distribution d'eau		
Construction	397	398
Commerce et réparation automobile	25	23
Commerce de gros et intermédiaires de commerce	54	50
Commerce de gros alimentaire	38	38
Commerce de détail alimentaire	4	2
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	2	2
Hôtels et restaurants (liste non complète)	120	120
Transports et communications	44	49
Transport par eau	4	4
Transport aérien	10	10
Services auxiliaires de transports	1	1
Postes et télécommunications	1	1
Intermédiation financière	16	27
Assurances	6	9
Auxiliaires financiers et d'assurances	24	28
Activités immobilières	13	13
Location sans opérateur	3	1
Activités informatiques	8	9
Recherche et développement		
Services fournis principalement aux entreprises	65	77
Administration publique	3	2
Education	5	5

Santé et action sociale	9	10
Assainissement, voirie et gestion des déchets	9	10
Activités récréatives, culturelles et sportives	21	24
Services personnels	27	25
Services domestiques	9	10
Activités extraterritoriales	1	1
Divers commerces	8	6
Autres activités	21	17
TOTAL	1.013	1.040

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.

II. INTERVENTIONS A LA SUITE D'UNE RECLAMATION

De 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	Nombre de plaintes adressées
Enquêtes d'accidents	373
Salaires	446
Hygiène et sécurité dans les entreprises	143
Durée du travail, heures supplémentaires	149
Délégations du personnel	34
Congé	153
Repos hebdomadaire	33
Congédiement et préavis de licenciement	144
Travail des femmes et des enfants	8
Jours fériés légaux	24
Congé parental	
Harcèlement	24
Divers	278

Aucune plainte n'a été adressée à l'ITM de la part des délégué(e)s à l'égalité. Les chiffres mentionnés ne tiennent pas compte des réclamations traitées et des informations données aux bureaux des réclamations des différentes agences lors des permanences des contrôleurs.

III. ACTIVITES LIEES A LA LOI SUR LE DETACHEMENT DES TRAVAILLEURS

En 2005, 21 actions majeures et approximativement 210 actions de taille moyenne ont conduit à 7 fermetures prophylactiques de sites en construction.

Les entreprises étrangères contrôlées en 2005

Pays	Nombre d'entreprises
Allemagne	2049
Belgique	613
France	317
Pays-Bas	42
Autres	107
Total	3128

Conformément à l'article 8 de la loi, 1068 « mandataires ad hoc », ont été choisis par les entreprises détachantes durant l'exercice en cours.

Une trentaine de ces « relais temporaires » ont été convoqués ou sollicités par le Service Détachement, pour contrôle approfondi des documents légalement et administrativement requis, dont l'accessibilité doit être garantie.

Les instruments aptes à porter à la connaissance du Service Détachement la présence sur le territoire national d'entreprises détachantes sont constitués d'une part par la « Déclaration de détachement » et de l'autre, concernant une partie du secteur de la construction, (en l'occurrence les chantiers d'une certaine importance), par l'« Avis préalable ».

En 2005, approximativement 3600 courriels et 7500 fax ont été traités par le Service Détachement, sans compter les courriers par envoi recommandé ou par voie postale.

L'Avis préalable est un outil de détection d'éventuels sous-traitants occultes et partant illégaux, susceptibles de mettre gravement et de manière imminente en danger des travailleurs d'entreprises coactives sur le site, par ailleurs en situation de conformité. Une contribution à l'effort de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est ainsi assumée par le Service Détachement, gestionnaire des 1580 avis préalables (820 en 2004).

IV. TRAITEMENT DES AUTORISATIONS D'EXPLOITATION

En 2005, le Service des Etablissements Classés de l'ITM s'est chargé d'examiner 2.277 demandes d'autorisation d'exploitation.

Pour la plupart des nouveaux projets d'une certaine envergure (projets de la classe 1 et partiellement de la classe3), le service examine avec le bureau d'architecte, le bureau d'études ou le maître d'ouvrage la conformité des plans par rapport aux prescriptions de sécurité de l'ITM et de la procédure à suivre. Ces entrevues ont pour objectif principal la prévention et permettent aux demandeurs d'adapter éventuellement leur projet aux prescriptions afin d'établir correctement le dossier de commodo-incommodo. Les dossiers ainsi introduits sont traités avec plus de rapidité.

Le Service des établissements classés est également actif dans le cadre de la mise en conformité des établissements existants (lors de la construction d'extension par exemple). L'examen de la situation est effectué par un expert du service qui, le cas échéant et selon la complexité du dossier, peut charger un organisme agréé afin d'effectuer un examen complémentaire en vue de contrôler les mesures de sécurité relatives à la protection incendie, aux installations électriques, etc.. La recherche de solutions s'effectue en concertation avec les différentes parties en présence (ITM, exploitant, organisme agréé,...).

Année	Classe 1	Classe 3	Classe 3A	Article 31	Total
1999 (01/08-31/12)	208	51	316	7	582
2000	512	409	775		2.077
2001	596	196	776		1.568
2002	600	280	1.342		2.222
2003	614	295	1.295		2.204
2004	535	381	1.501		2.417
2005	559	394	1.324		2.277

2.342 autorisations d'exploitation ont été notifiées aux demandeurs/exploitants au courant de l'année 2005 dont :

Classe 1	Classe 3	Classe 3A	Total
455	282	1605	2.342

V. DEVELOPPEMENT DE LA LEGISLATION ET DE LA REGLEMENTATION

1. Textes législatifs

Au cours de l'année 2005, l'ITM s'est attelée à la rédaction et à l'amendement de divers textes législatifs de son domaine de compétence. Les textes concernés sont relatifs notamment à la mise sur le marché et le contrôle des explosifs à usage civil, la mise sur le marché et l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses, la classification, l'emballage et l'étiquetage des préparations dangereuses, la détermination des risques et la classification des préparations dangereuses, les fiches de données de sécurité comportant des informations relatives aux substances et préparations dangereuses et la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses .

Plusieurs projets de règlements grand-ducaux ont été soumis au Ministère du travail et de l'emploi concernant notamment les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques

(vibrations, bruit), la mise sur le marché et l'emploi de certaines substances dangereuses (nickel-piercing) et la mise sur le marché et le contrôle des explosifs à usage civil.

2. Publication de nouvelles conditions types

En 2005, l'ITM a travaillé à élaboration ou à amélioration de nouvelles conditions types. Au total, 12 nouveaux textes ont été mis en application. Les textes des conditions types sont disponibles sur le site internet de l'ITM.

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2005 des litiges suivants :

- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la S.A. TDK RECORDING MEDIA EUROPE, d'autre part, au sujet des négociations en vue d'aboutir à un plan social (réunion du 10 mars 2005) ;
- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la société Saint-Gobain Abrasives, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail des ouvriers (réunion du 10 mars 2005) ;
- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et ALEBA d'une part et la S.A. LAMPEBANK INTERNATIONAL, d'autre part, lors de l'échec des négociations en vue de l'élaboration d'un plan social (réunions du 31 mars ; du 5 avril ; du 12 avril et du 14 avril 2005) ;
- Litige surgi entre les syndicats OGB-L, LCGB et SNEP, d'une part et la S.A. LUXAIR, d'autre part, dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail (réunion du 14 avril 2005) ;
- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et ALEBA, d'une part et la S.A. ATTRAX, d'autre part, lors de l'échec des négociations en vue de l'élaboration d'un plan social (réunions 20 avril, du 26 avril et du 2 mai 2005) ;
- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des Installateurs en Equipements Sanitaires et Climatiques, d'autre part, dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail (réunion du 12 mai 2005) ;
- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'Association des Patrons Menuisiers du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail des ouvriers (réunion du 26 mai 2005) ;
- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des Patrons Peintres et Vitriers du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part, dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail des ouvriers (réunions du 2 juin ; du 6 juillet et du 7 septembre 2005) ;
- Litige surgi entre le syndicat OGB-L, d'une part et le Syndicat des Pharmaciens Luxembourgeois a.s.b.l., d'autre part, en vue du renouvellement de la convention collective de travail pour les employés privés occupés dans les pharmacies (réunion du 9 juin 2005) ;
- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la société DuPont de Nemours/DuPont Teijin Films, d'autre part, lors du renouvellement de la convention collective de travail des employés (réunion du 16 juin 2005) ;
- Analyse de la saisine Transco quant à sa recevabilité (réunions du 29 septembre, du 17 octobre et du 15 novembre 2005) ;
- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la S.à.r.l. Dometic, d'autre part, en vue du renouvellement de la convention collective de travail des ouvriers (réunions du 13 octobre et du 28 octobre 2005) ;
- Analyse de la saisine Autocars Frisch Rambrouch quant à sa recevabilité (réunion du 17 octobre 2005) ;
- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la direction du Domaine Thermal Mondorf-les-Bains, d'autre part, en vue du renouvellement de la convention collective de travail des salariés (réunion du 27 octobre 2005) ;
- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la S.A. ARBED, d'autre part, en vue du renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel ouvrier de la sidérurgie luxembourgeoise (réunion du 15 décembre 2005).

En outre l'Office National de Conciliation a été saisi en 2005 de diverses demandes en vue de la déclaration d'obligation générale de conventions collectives de travail ou d'avenants à des conventions collectives de travail, il s'agit :

- de l'avenant à la convention collective de travail

A noter que tous les litiges à l'ordre du jour de l'ONC en 2005 ont été traités selon les dispositions de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et de l'arrêté grand-ducal modifié du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de Conciliation.

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, au 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.

Chapitre 1 : Formation

I. COURS A L'INTENTION DES DELEGUES 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 2005, 21 semaines de cours, soit 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, 12 cours ont été tenus en langue française.

Au total 612 délégués du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées à leur intention en 2005 (345 aux cours en langue française et 267 aux cours en langue luxembourgeoise).

Les matières traitées en 2005 concernaient les domaines suivants:

Méthodes et lutte contre les discriminations dans le milieu du travail

- Les Juridictions
- Droit du travail
- Le calcul des pensions
- Les comités mixtes d'entreprise et la représentation des salariés dans les sociétés anonymes
- Economie luxembourgeoise
- Sécurité et Santé au travail
- Les conventions collectives de travail et l'Office national de conciliation
- Orientation et formation tout au long de la vie

33 conférenciers ont contribué à assurer le déroulement de ces activités.

En 2004, année de renouvellement des délégations du personnel, le nombre des inscrits aux activités de l'Ecole Supérieure du Travail s'élevait à 848 unités, effectif jamais atteint auparavant. Cet effectif dépasse de près de 31% le nombre de participants de 1999, première année du mandat 1999/2003. De 1999 à 2003 le nombre des participants aux activités de l'école a diminué. Ce recul qu'on observe régulièrement au cours d'un même mandat, s'explique par le fait que le crédit d'heures dont disposent les représentants du personnel est fonction de l'importance numérique des salariés occupés par les établissements respectifs. Il faut rappeler que les délégués occupés au sein d'une entreprise 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 des délégués ont épuisé leur droit au congé-formation bien avant la fin de leur mandat, c'est-à-dire avant l'année 2003.

II. 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.

64 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2005/2006.

La répartition des participants par cours se présente comme suit:

- 1re année : 36 personnes à Dudelange (42 heures)
- 2e année : 14 personnes à Esch-sur-Alzette (42 heures)
- 3e année : 14 personnes à Luxembourg (42 heures)

Les matières enseignées 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 9 conférenciers spécialisés dans les matières respectives.

III. 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 2005, l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 7 cours de fin de semaine (soit 72 heures). Le nombre des inscrits s'élève à 228. 7 conférenciers ont assuré cet enseignement.

Les matières traitées en 2005 ont été les suivantes:

- Droit de la sécurité sociale
- Mobbing
- L'Union Européenne élargie
- Successions
- L'imposition au Grand-Duché de Luxembourg
- Sécurité et Santé au travail (en langue luxembourgeoise)
- Sécurité et Santé au travail (en langue française)

IV. COURS A L'INTENTION DES DELEGUES A L'EGALITE

Depuis 2000, l'Ecole Supérieure du Travail organise des actions de formation à l'intention des délégués à l'égalité conformément à l'article 11bis 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 2005 l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 4 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 63 personnes.

Le programme de cette activité était le suivant:

1. L'intégration des femmes sur le marché de l'emploi (matin)

Volet commun à tous les inscrits

Aperçu sur la situation actuelle des femmes sur le marché de l'emploi

Le service de l'emploi féminin de l'Administration de l'Emploi:

- initiatives de l'Administration de l'Emploi
- initiatives en collaboration avec les associations féminines

Les développements récents au niveau européen et national en faveur de l'emploi féminin

2. Rôles et missions des délégués à l'égalité (après-midi)

- MODULE 1 : Volet s'adressant aux inscrits ayant participé à la formation en 2004
Rappel sur la législation en vigueur
La gestion des gens en difficulté
- MODULE 2 : Volet s'adressant aux inscrits n'ayant pas participé à la formation en 2004

Introduction à la législation en vigueur

Le délégué à l'égalité face au dirigeant de l'entreprise

V. COURS A L'INTENTION DES PERSONNES ASSUMANT LA GESTION EFFECTIVE D'UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL INTERIMAIRE

Un règlement grand-ducal du 14 décembre 1994 portant application des dispositions de l'article 2 de la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main d'oeuvre, stipule que la qualification professionnelle visée dans la loi précitée résulte de la participation à une formation ainsi que de la réussite à un test d'aptitude dans les matières faisant l'objet de ladite formation. Le même règlement grand-ducal retient que la formation et le test d'aptitude sont assurés par l'Ecole Supérieure du Travail. Aussi l'Ecole Supérieure du Travail a-t-elle organisé en 2005 une formation et un test d'aptitude dans le cadre de la procédure d'autorisation d'une entreprise de travail intérimaire.

En 2005, 26 personnes se sont inscrites à ces cours et 21 candidats ont participé aux épreuves du test d'aptitude qui auront lieu les 10 et 17 février 2006. Le total des heures de cours organisées à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire s'élève à 54 dont 36 heures en matière de droit du travail et 18 heures en matière de sécurité sociale.

Deux chargés de cours ont assuré cette formation.

– En conclusion:

Au total, 993 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 54.

L'ensemble de ces activités représentait 1.124 heures de formation.

Chapitre 2 : Conseil Administratif

Au cours de l'année 2005, le Conseil administratif de l'Ecole Supérieure du Travail s'est réuni trois fois afin d'arrêter les programmes des cours à organiser.

Chapitre 3 : Statistiques

I. COURS A L'INTENTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

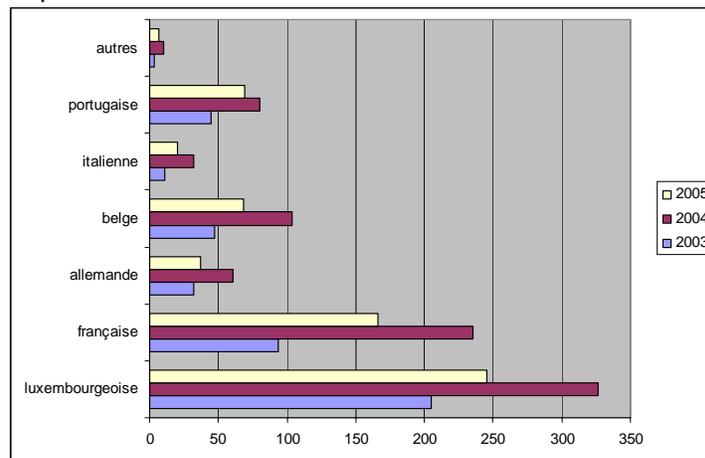
a) Répartition selon le sexe

	2003		2004		2005	
Hommes	346	80%	651	77%	486	79%
Femmes	91	20%	197	23%	126	21%
Total	437		848		612	

b) Répartition selon la nationalité

Nationalité	2003		2004		2005	
luxembourgeoise	205	47%	326	38,5%	245	40%
française	94	21,5%	235	28%	166	27%
allemande	32	7%	61	7,5%	37	6%
belge	47	11%	104	12,5%	68	11%
italienne	11	2,5%	32	3%	20	3%
portugaise	45	10%	80	9,5%	69	11%
autres	3	1%	10	1%	7	2%
TOTAL	437		848		612	

Répartition selon la nationalité

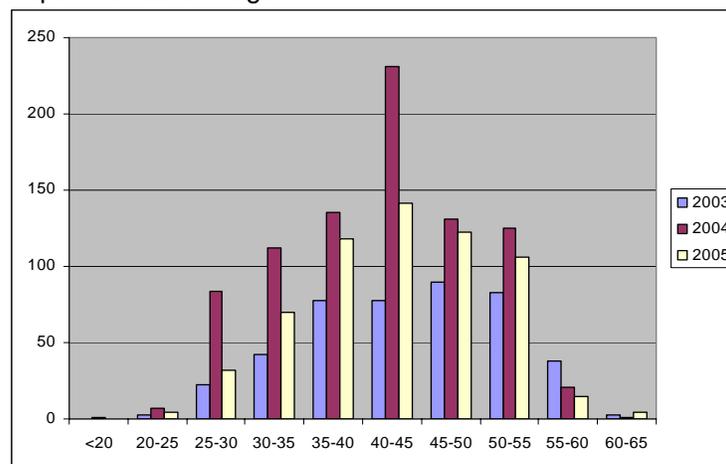


d) Répartition selon l'âge

Classes d'âges	2003		2004		2005	
< 20	0	0%	1	0,5%	0	0%
[20 - 25[3	0,5%	7	1%	4	0,5%
[25 - 30[22	5%	84	10%	32	5%
[30 - 35[42	9,5%	112	13%	70	11,5%
[35 - 40[78	18%	135	16%	118	19,5%
[40 - 45[78	18%	231	26,5%	141	23%
[45 - 50[90	21%	131	15,5%	122	20%
[50 - 55[83	19%	125	14,5%	106	17%
[55 - 60[38	9%	21	2,5%	15	3%
[60 - 65[3	0,5%	1	0,5%	4	0,5%
TOTAL	437		848		612	

Moyenne d'âge en 2004: 40,82

Répartition selon l'âge



e) Répartition selon le secteur d'activité

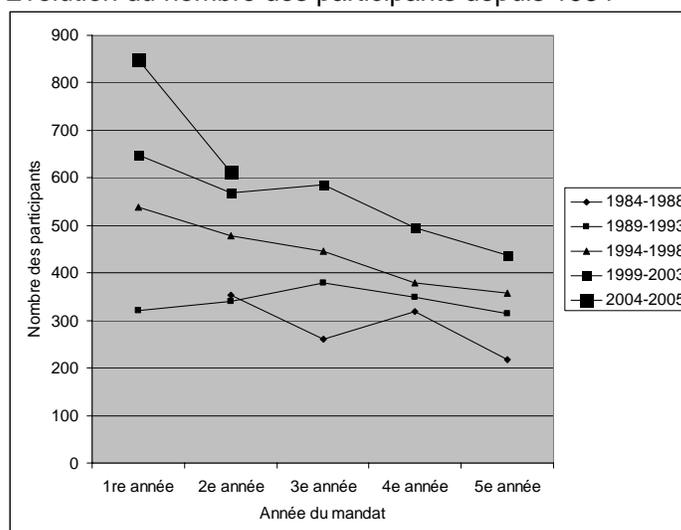
Classes	Libellé	2003	2004	2005
12	Elevage des bovins	0	1	0
13	Extractions de minerais de métaux non ferreux	0	0	0
14	Autres industries extractives	0	5	0
15	Industries alimentaires	1	1	1
16	Industrie du tabac	2	10	5
17	Industrie Textile	6	3	2
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	0	6	6
21	Industrie du papier et du carton	0	0	0
22	Edition , Imprimerie, Reproduction	6	2	2
24	Industrie chimique	9	22	12
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	18	42	38
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	18	18	25
27	Métallurgie	78	89	82
28	Travail des métaux	19	34	25
29	Fabrication de machines et équipements	3	19	14
31	Fabrication de machines et appareils électriques	0	3	3
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	10	15	14
34	Industrie automobile	0	2	0
36	Fabrication de meubles, industries diverses	0	1	0
37	Récupération	1	0	0
40	Production et distribution d'électricité de gaz et de chaleur	1	1	1
45	Construction	54	83	61
50	Commerce et réparation automobile	0	11	0
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	1	27	14
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	6	3	6
55	Hôtel et restauration	2	13	14
60	Transports urbain des voyageurs	2	15	7
61	Transport maritime	0	5	0
62	Transports aériens	11	25	21
63	Services auxiliaires des transports	0	2	1
64	Postes et Télécommunications	16	18	12
65	Intermédiation financière	52	101	62
66	Assurances	0	2	6
67	Auxiliaires financières d'assurances	6	14	2

72	Conseil en système informatique	0	16	0
73	Recherche et développement	2	2	1
74	Services fournis principalement aux entreprises	42	78	49
75	Administration publique	21	32	27
80	Education	2	2	0
85	Santé et action sociale	43	112	87
90	Assainissement, voirie et gestion des déchets	3	5	4
91	Organisations associatives	0	5	7
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	2	3	1
93	Services personnels	0	0	0
	TOTAL	437	848	612

f) 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
2002	4 ^e année	495
2003	5 ^e année	437
2004	1 ^{re} année	848
2005	2 ^e année	612

Evolution du nombre des participants depuis 1984



II. COURS DU SOIR

Année	2003/2004	2004/2005	2005/2006
1re année	31	39	36
2e année	20	22	14
3e année	19	16	14
TOTAL	70	77	64

Age moyen (cycle 2004/2005): 43,51

III. COURS DE FIN DE SEMAINE

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2003	11	281
2004	7	151
2005	7	228

IV. COURS A L'INTENTION DES DELEGUES A L'EGALITE

Année	Hommes	Femmes	Total
2003	26	17	43
2004	36	62	98
2005	35	28	63

V. COURS A L'INTENTION DES PERSONNES ASSUMANT LA GESTION D'UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL INTERIMAIRE

Année	Hommes	Femmes	Total
2003	13	11	24
2004/2005	9	3	12
2005/2006	19	7	26