



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

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2006

MARS 2007

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI..... 6

Chapitre 1 : Politique du Travail et de l'Emploi.....	7
I. Textes adoptés en 2006	7
II. Textes en cours de procédure.....	14
III. Textes législatifs et réglementaires en préparation	20
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.....	22
Chapitre 2 : Politique de l'emploi.....	23
I. Pacte national pour l'innovation et le plein emploi : premier Rapport de mise en œuvre.....	23
II. Travaux du Comité permanent de l'emploi	25
III. L'évaluation de l'efficacité des mesures en faveur de l'emploi	28
IV. L'audit de l'Administration de l'emploi (ADEM)	30
V. Subsidés pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise	30
VI. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	31
VII. Travailleurs handicapés	32
1. Conventions entre le MTE et les ateliers protégés (AP)	32
2. L'indemnité compensatoire selon la loi du 12 septembre 2003	32
3. Autres activités en relation avec la mise en œuvre de la loi du 12 septembre 2003.....	33
VIII. Gestion du Fonds Social Européen	33
1. Un nouvel appel à candidatures.....	33
2. Les affaires courantes	34
3. La préparation de la période de programmation 2007-2013.....	34
Chapitre 3 : Préretraite 2006	36
I. Préretraite solidarité 2006	36
II. Préretraite ajustement 2006	38
III. Relevé par entreprises des salariés en préretraite	39
Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi 2006	45
Chapitre 5 : Politique sociale européenne.....	49
I. Les politiques de l'emploi	51
1. La Stratégie Emploi – les lignes directrices intégrées (LDI) – le Sommet de printemps 2006.....	51
2. Les restructurations d'entreprises	54
3. Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation.....	54
4. Le programme de travail des partenaires sociaux européens 2006-2008.....	58
5. Promouvoir un travail décent pour tous.....	59
II. Droit du travail	60
1. La directive « Aménagement du temps de travail »	60
2. La notion de « flexicurité »	62
3. La communication de la Commission : « Livre vert sur l'avenir du droit du travail »	65
4. La question du détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services	66
5. Le programme PROGRESS.....	69
III. Santé/sécurité	70
1. La directive « Simplification des rapports santé/sécurité »	70
IV. L'égalité des chances et la non-discrimination.....	71
1. L'Institut du genre	71
2. L'Année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007)	73
3. Divers	74

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION.....	75
---	-----------

ADMINISTRATION DE L'EMPLOI (ADEM).....	77
---	-----------

Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg.....	78
--	-----------

I. Emploi au Luxembourg	78
1. Evolution de l'emploi salarié.....	78
2. Données historiques 1975 – 2005.....	80
3. Les travailleurs frontaliers	81
4. Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier : concurrence sur le marché du travail	83
II. Le chômage au Luxembourg.....	86
1. Evolution du chômage(1)	86
2. Evolution du chômage indemnisé	96
3. Evolution des mesures pour l'emploi.....	99
4. Structure du chômage	104

Chapitre 2 : Les services de l'ADEM	122
--	------------

I. Le service placement	122
1. La mission principale.....	123
2. Aperçu général sur les mesures d'activation organisées par le service	124
3. Mesures de (ré)-insertion dans la vie active	141
4. Actions de prospection	142
5. Service social	163
II. Le service des prestations de chômage complet.....	172
1. Indemnisation du chômage complet.....	172
2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2006	173
3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet.....	176
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	177
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	178
III. Le service de maintien de l'emploi	179
1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2006).....	179
2. Aide au réemploi (1989 – 2006).....	180
3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 - 2006).....	181
4. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (loi du 23 juillet 1993)	181
5. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi	182
6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-2006)	183
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	184
8. Chômage involontaire dû aux intempéries.....	185
9. Aide à la création d'entreprise.....	185
IV. Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi (SAPDE)	186
1. L'année 2006, chiffres et constats.....	186
V. Le service de la main-d'œuvre étrangère	194

1. Le permis de travail	194
2. L'autorisation d'occupation temporaire (AOT).....	195
VI. Le service de l'emploi des jeunes	195
VII. Le service de l'Orientation professionnelle.....	196
1. Les projets d'établissement avec les différents lycées techniques dans le cadre de l'éducation aux choix.	196
2. Information et orientation individuelles et collectives	198
3. Préparation à la vie active	200
4. La situation de l'apprentissage.....	202
5. Agence d'Esch/Alzette.....	204
6. Autres activités	205
7. Coopération européenne.....	207
VIII. Le service de l'emploi féminin.....	208
IX. Le service des travailleurs handicapés	214
1. Procédure administrative.....	214
2. Composition de la Commission médicale	214
3. Activités de la Commission médicale	215
4. Composition de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.....	222
5. Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R .)....	223
6. Mesures prises en charge par le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.....	225
7. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés	227
8. Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat	228
X. Le service des travailleurs à capacité de travail réduite	229
1. La Commission mixte	230
2. L'indemnité compensatoire	244
3. Les mesures prévues au chapitre II du livre VI du Code du Travail applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement interne ou externe.....	244
4. Mesures de reconversion	244
5. L'indemnité d'attente	244
6. Recours	244
XI. Service de la médecine du travail	245
1. Examens médicaux réalisés pour le service placement	245
2. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs handicapés	245
3. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs à capacité de travail réduite.....	245
4. Description de l'activité médicale du 1/01/06 au 31/12/06.....	246
XII. Participation de l'ADEM au réseau EURES.....	247
1. Structure et objectifs.....	247
2. Missions et moyens.....	248
3. EURES au Luxembourg	249

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM).....253

I. L'inspection du Travail et des Mines : un organisme en pleine mutation	254
1. Objectifs et missions.....	254
2. Le personnel de l'Inspection du travail et des mines	255
3. Collaborations.....	256
II. Statistiques liées à l'activité de l'Inspection du Travail et des Mines	257
1. Nombre d'entreprises par branche.....	257
2. Liste des principales entreprises et des employeurs publics	258

3.	Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles.....	259
4.	Conventions collectives de travail	261
5.	Congé collectif	262
III.	Aperçu des activités et initiatives en 2006	263
1.	Visites de contrôle et d'inspection routinières	263
2.	Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs	266
3.	Activités de la division "procédés chimiques et substances dangereuses.....	267
4.	Activités de la division "mécanique et équipements de travail	268
5.	Traitement des autorisations d'exploitation	268
6.	Développement de la législation et de la réglementation.....	269

ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL (EST).....271

I.	Formation	272
1.	Cours à l'intention des délégués du personnel	272
2.	Cours du soir	273
3.	Cours de fin de semaine	274
4.	Cours à l'intention des délégués à l'égalité	274
5.	Cours à l'intention des personnes assumant la gestion effective d'une entreprise de travail intérimaire	275
II.	Conseil Administratif.....	276
III.	Statistiques	276
1.	Cours à l'intention des délégués du personnel	276
2.	Cours du soir	283
3.	Cours de fin de semaine	283
4.	Cours à l'intention des délégués à l'égalité	283
5.	Cours à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire	283

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Chapitre 1 : Politique du Travail et de l'Emploi

I. Textes adoptés en 2006

1. Loi du 31 juillet 2006 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. (doc. parl. n° 5501)

La version initiale du projet de loi, déposé le 26 juin 2005 à la Chambre des Députés, comportait quatre volets à savoir:

- la modification de la législation sur le fonds pour l'emploi,
- la modification de la législation sur la bonification d'impôt,
- la modification de la législation sur l'aide à l'embauche de chômeurs âgés et de longue durée à l'attention des employeurs,
- la modification de la législation sur les mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

En date du 4 avril 2006, le Conseil d'Etat a rendu son avis en proposant notamment une nouvelle structuration du projet et certaines adaptations concernant avant tout les mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

Après plusieurs échanges de vues, la Commission parlementaire compétente a décidé de se baser dans ses travaux sur le texte proposé par le Conseil d'Etat tout en souhaitant l'amender à certains endroits.

En parallèle aux travaux parlementaires, la réforme des mesures en faveur de l'emploi des jeunes a également été abordée entre le Gouvernement et les partenaires sociaux au cours des récentes réunions du Comité de coordination tripartite respectivement du Comité permanent de l'emploi.

Dans ce contexte a notamment été formulée la demande d'une prolongation du nouveau contrat d'initiation à l'emploi prévu pour le secteur privé.

En vue de ne pas compromettre la nécessaire création, au cours de la session parlementaire 2005/2006, d'une base légale pour l'engagement par l'Administration de l'emploi de consultants émanant du secteur privé respectivement la modification de la base légale des aides à l'embauche, l'article 4 du projet de loi initial concernant les mesures en faveur de l'emploi des jeunes a été transféré dans le projet de loi transposant les accords tripartites de l'année 2006.

La loi a été votée à la Chambre des Députés en date du 12 juillet 2006.

La principale modification concerne les aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée, en l'occurrence le remboursement aux entreprises des

cotisations de sécurité sociale, part employeur et part assuré, des demandeurs d'emploi engagés dans les conditions et suivant les modalités suivantes :

Age du chômeur	Durée d'inscription à l'ADEM	Durée de remboursement
30 à 39 ans	12	2 ans
40 à 44 ans	3	3 ans
≥ 45 ans	1	> retraite du salarié

Pour l'application des aides en question, les salariés concernés par un plan de maintien dans l'emploi sont assimilés à des demandeurs d'emploi.

2. Loi du 22 décembre 2006

promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement et portant

- 1. modification du Code du travail;**
- 2. modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 3. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi;**
- 4. modification des articles 100, 161, 239, 375 et 376 du Code des assurances sociales;**
- 5. modification de la loi modifiée du 26 mars 1974 portant fixation de suppléments de pension à allouer aux personnes devenues victimes d'actes illégaux de l'occupant en cas d'invalidité ou de décès précoces;**
- 6. modification de la loi modifiée du 24 juillet 2001 concernant le soutien au développement rural;**
- 7. réforme de la taxe sur les véhicules routiers;**
- 8. modification de la loi modifiée du 15 février 1955 concernant la réglementation de la circulation sur toutes les voies publiques;**
- 9. introduction d'une contribution changement climatique sur les carburants et modifiant la loi modifiée du 23 décembre 2004 établissant un système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre; créant un fonds de financement des mécanismes de Kyoto; et modifiant l'article 13bis de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés;**
- 10. modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;**
- 11. établissement de la participation du Grand-Duché du Luxembourg aux Fonds carbone de la Banque Mondiale et de la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement;**
- 12. modification de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat (doc. parl. n° 5611)**

Le Ministère du Travail et de l'Emploi était impliqué dans l'élaboration et la discussion de trois volets importants du projet de loi n° 5611 ayant pour objet de transposer les décisions prises par le Comité de coordination tripartite dans ses conclusions du 28 avril 2006 et détaillées dans la suite au sein du Comité permanent de l'emploi.

Les trois volets concernant l'emploi et le droit du travail sont

- la formalisation de la politique du maintien dans l'emploi
- la révision de la législation sur le chômage
- la modification conséquente d'un certain nombre d'autres dispositions législatives.

La philosophie du maintien dans l'emploi consiste à prendre connaissance à un stade aussi précoce que possible d'éventuelles difficultés économiques soit de nature conjoncturelle soit de nature structurelle d'une entreprise et de mettre les instances concernées en mesure d'en anticiper les conséquences.

A cet effet, le Comité de conjoncture centralisera les informations sur les licenciements non inhérents à la personne du travailleur et invitera, le cas échéant après établissement d'un audit social et économique de l'entreprise, les partenaires sociaux à discuter de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi.

En vue de soutenir les partenaires sociaux dans cette démarche, le Gouvernement accompagne les accords trouvés par un certain nombre d'aides notamment financières destinées et aux salariés concernés (prise en charge de frais de formation, de reconversion, de consultance,...) et aux entreprises y compris celles qui reprennent ces personnes sans passage obligatoire par le chômage (simplification de la procédure du prêt temporaire de main-d'œuvre, possibilité de réduction de la participation aux frais de la préretraite, aides à l'embauche).

Toutes les mesures définies par le plan de maintien dans l'emploi ont comme objectif principal d'éviter la négociation d'un plan social. Si cette dernière hypothèse s'avérait cependant inévitable, et en absence de plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions au courant des six mois précédant le début des négociations du plan social, les discussions devront obligatoirement et sous peine de nullité porter d'abord sur les mêmes sujets que ceux à négocier dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi.

Ce ne sera que dans la suite que les négociations pourront aussi porter sur la mise en place d'éventuelles mesures de compensation financières.

La révision de la législation sur le chômage a comme double objectif, d'une part, de ramener le paiement d'une indemnité de chômage à son but initial, à savoir permettre aux salariés qui perdent leur emploi pour une raison indépendante de leur volonté de maintenir leur niveau de vie et de continuer à honorer leurs engagements pris pendant leur recherche d'un nouvel emploi et, d'autre part, de parer à certaines failles constatées dans le cadre de l'exécution journalière des dispositions légales en vigueur.

Dans ce contexte sont notamment modifiées les conditions d'admission au chômage (au niveau de la clause de résidence), la durée d'indemnisation (qui ne dépassera dorénavant plus la durée effectivement travaillée), les droits du chômeur (respect du principe du contradictoire par l'Administration de l'emploi (ADEM)), les obligations du chômeur (nécessité de prouver des efforts propres en matière de recherche d'emploi formalisée par une convention d'activation entre l'ADEM et le chômeur), le chômage des jeunes et le chômage des indépendants.

Les autres modifications législatives concernent

- la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre (procédure allégée dans le contexte d'un plan de maintien dans l'emploi)
- la législation sur la préretraite-ajustement (taux de participation de l'entreprise moins élevé dans le contexte d'un plan de maintien dans l'emploi)
- la législation sur l'impôt sur le revenu (exonération d'impôt des indemnités de départ)
- la législation sur le chômage partiel (anticipation de l'examen de la situation économique, financière et sociale, changement du mode de financement des heures de travail perdues)
- la législation sur le chômage accidentel et le chômage-intempéries (changement du mode de financement des heures de travail perdues)
- la législation sur les aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (procédure allégée dans le contexte d'un plan de maintien dans l'emploi)
- la législation sur le fonds pour l'emploi (création d'une base légale pour une intensification des relations entre l'ADEM et les secteurs du travail intérimaire et du recrutement)
- la législation sur le travail supplémentaire (remplacement de l'autorisation ministérielle par une notification)
- la législation sur l'ADEM (renforcement des possibilités de sanction à l'égard des chômeurs non indemnisés)
- la législation sur les mesures en faveur de l'emploi des jeunes (dans un esprit de privilégier celles présentant une réelle expectative d'emploi.)

Le projet de loi a été déposé par le Premier Ministre à la Chambre des Députés en date du 18 septembre 2006.

Il a fait l'objet de deux séries d'amendements parlementaires, l'une le 20 novembre 2006, l'autre le 4 décembre 2006 pour tenir compte notamment des observations formulées par le Conseil d'Etat dans son avis du 28 novembre 2006.

Le projet de loi a été adopté par la Chambre des Députés en date du 20 décembre 2006.

En vue de permettre aux instances publiques compétentes d'opérer les travaux administratifs et/ou informatiques nécessaires, les modifications touchant à la législation sur le chômage n'entreront en vigueur qu'au 1^{er} juillet 2007.

3. Loi du 22 décembre 2006

modifiant l'article L. 222-9 du Code du Travail en vue d'adapter le salaire social minimum (doc. parl. n° 5632)

Aux termes du paragraphe (1) de l'article L. 222-2. du Code du travail, le niveau du salaire social minimum est fixé par la loi.

Le paragraphe (2) de l'article précité oblige à cette fin le Gouvernement à soumettre, toutes les deux années, à la Chambre des Députés un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus, accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi portant relèvement du niveau du salaire social minimum. Sur le vu de ce rapport, le Gouvernement a la faculté de proposer un relèvement du salaire social minimum.

Dans les conclusions du 28 avril 2006 du Comité de coordination tripartite, il a été retenu que « Le Gouvernement et les partenaires sociaux conviennent que la politique salariale doit

dans le moyen terme respecter l'évolution de la productivité générale de l'économie luxembourgeoise. (...) Le Gouvernement soumettra à la Chambre des Députés une proposition visant à adapter le salaire social minimum au 1er janvier 2007 conformément aux dispositions de l'article 2 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum. (...) »

L'adaptation en 2006 du salaire social minimum est fonction de l'évolution du niveau moyen des salaires et traitements pendant les années 2004 et 2005.

La méthode utilisée pour déterminer cette évolution est celle utilisée depuis la loi de revalorisation du 23 décembre 1994, qui se base sur les accords dégagés par un groupe d'experts tripartite institué pour examiner, entre autres, la méthode de constatation de l'évolution du niveau de vie à appliquer pour l'adaptation du salaire social minimum.

L'indicateur retenu, déterminé conformément à la méthodologie en question et se définissant comme le salaire horaire moyen de la population de référence réduit à l'indice 100 de l'échelle mobile des salaires, accuse, entre 2003 et 2005, donc sur les années 2004 et 2005, une progression de 1,9%.

Comparé au niveau moyen des salaires et traitements en 2003, le salaire social minimum accuse donc un retard de 1,9%.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 17 novembre 2006.

Le Conseil d'Etat a rendu son avis le 12 décembre 2006.

Le projet a été voté à la Chambre des Députés le 20 décembre 2007.

Le montant du salaire social minimum est fixé à € 234,91 (indice 100) à partir du 1^{er} janvier 2007.

Le niveau du salaire social minimum correspondant à la cote d'application 668,46 de l'échelle mobile des salaires est fixé comme suit à partir de cette date:

(€ 234,91 à l'indice 100)

Âge	Taux mensuel	Taux horaire
à partir de 18 ans accomplis	1.570,28	9,0768
de 17 à 18 ans	1.256,22	7,2614
de 15 à 17 ans	1.177,71	6,8076

Le niveau du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés au sens des dispositions de l'article L. 222-9 du Code du travail est fixé à 1.884,34 euros par mois à partir du 1^{er} janvier 2007.

4. Loi du 19 mai 2006

1. transposant 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.

La Chambre des Députés a adopté le projet de loi en date du 5 avril 2006 et le Conseil d'Etat a accordé la dispense du second vote le 2 mai 2006.

Par règlement grand-ducal du 22 décembre 2006, les dispositions de la loi du 19 mai précitée ont été intégrées dans le Code du travail conformément à l'article 5 de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail.

La loi du 25 août 2006 a été abrogée par voie de ce même règlement grand-ducal.

5. Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail

Suite à l'avis du Conseil d'Etat du 30 mai 2006 le Code du travail a été réarrangé selon les propositions de la Haute Corporation.

Le Code du travail est divisé en 6 Livres précédés d'un Titre préliminaire libellés comme suit :

Titre préliminaire : Dispositions d'ordre public

LIVRE PREMIER : Relations individuelles et collectives de travail

LIVRE II : Réglementation et conditions de travail

LIVRE III : Protection, sécurité et santé des travailleurs

LIVRE IV : Représentation du personnel

LIVRE V : Emploi et chômage

LIVRE VI : Administrations et organes

Par ailleurs, et conformément à l'avis du Conseil d'Etat, le projet de loi 5420 portant abrogation des lois codifiées au sein du Code du travail a été intégré dans le projet de loi portant introduction d'un Code du travail.

La Chambre des Députés a adopté le projet de loi le 13 juillet 2006 et le Conseil d'Etat a accordé la dispense du second vote constitutionnel en date du 14 juillet 2006.

Le Code du travail est entré en vigueur en date du 1er septembre 2006.

6. Loi du 25 août 2006

- 1. complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et**
- 2. modifiant la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des travailleurs dans les sociétés anonymes.**

La Chambre des Députés a adopté le projet de loi le 12 juillet 2006 et le Conseil d'Etat a accordé la dispense du second vote constitutionnel en date du 14 juillet 2006.

Par règlement grand-ducal du 22 décembre 2006, les dispositions de la loi du 25 août précitée ont été intégrées dans le Code du travail conformément à l'article 5 de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail.

La loi du 25 août 2006 a été abrogée par voie de ce même règlement grand-ducal.

7. Loi du 28 novembre 2006 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 du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau Titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;**
- 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal ;**
- 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.**

En date du 7 juillet 2006, la Commission du travail et de l'emploi de la Chambre de Députés a émis son rapport sur le projet de loi 5518 sous rubrique.

Dans sa séance publique du 13 juillet 2006 la Chambre des Députés a adopté le projet de loi et l'a dispensé du second vote constitutionnel, or, dans sa séance du 14 juillet 2006 le Conseil d'Etat a refusé la dispense de ce second vote.

Comme le second vote constitutionnel peut avoir lieu au plus tôt trois mois après le premier vote, celui-ci pouvait seulement se faire après le premier septembre, date de l'entrée en vigueur du Code du travail.

Dès lors le Ministère du travail et de l'emploi a saisi la Chambre des Députés en date du 27 septembre 2006 d'une nouvelle version du projet comportant un réagencement formel du texte par rapport au projet initial en vue de son intégration dans le Code du travail.

Le Conseil a émis son avis sur la version ré-agencée du projet le 10 octobre 2006.

Finalement la Chambre des Députés a adopté en première lecture le projet de loi dans sa nouvelle version en date du 24 octobre 2006 et le Conseil d'Etat a accordé la dispense du second vote constitutionnel le 14 novembre 2006.

II. Textes en cours de procédure

1. **Projet de loi contribuant au rétablissement du plein emploi (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.

Au courant de l'année 2006, le Ministère du Travail et de l'Emploi a élaboré une série d'amendements tenant compte dans une très large mesure :

- des changements récents importants sur le marché du travail ;
- des considérations des avis du Conseil d'Etat et des Chambres professionnelles par rapport à la version initiale du projet de loi ;
- de la volonté du Gouvernement et des acteurs du terrain de réduire les charges administratives supplémentaires prévues dans le texte initial (dont notamment le comité de suivi) ;
- **de la déclaration gouvernementale de 2004, alors que le texte a été amendé de façon à en faire une loi pour le rétablissement du plein emploi et que les grandes orientations du projet, dont notamment celle d'une activation précoce, n'ont pas été changées.**

La réorientation du projet de loi tourne principalement autour de trois axes :

Les activités d'insertion et de réinsertion : une étape transitoire

Sur l'arrière-fond du taux de chômage incompressible au Luxembourg, le Ministère du Travail et de l'Emploi réservera à l'avenir le cofinancement d'activités d'insertion et de réinsertion professionnelles au sens du projet strictement et exclusivement au secteur privé (à l'exclusion du secteur associatif) et au secteur public. Le Ministère du Travail et de l'Emploi est foncièrement persuadé que les entreprises luxembourgeoises sont, dans le contexte d'une responsabilité sociale ciblée sur les demandeurs d'emploi au Luxembourg, mieux outillées et plus compétentes pour réaliser une réelle transition entre chômage et (ré)-intégration sur le marché du travail. Elles sont en effet les seules à avoir les moyens de créer réellement de l'emploi net à la fin d'une mesure active en faveur de l'emploi en offrant un contrat de droit commun au bénéficiaire de la mesure.

Rien n'empêche cependant que certaines associations sans but lucratif pourraient continuer à s'occuper via des fonds en provenance de la section spéciale du Fonds pour l'emploi de formations spécifiques de très courte durée (- 3 mois au maximum p.ex.) qui tendraient à améliorer surtout les compétences sociales des personnes bénéficiaires d'une mesure active en faveur de l'emploi en entreprise. Des activités de suivi socio-professionnel sur le lieu du travail des demandeurs d'emploi en mesure seraient aussi imaginables par les mêmes a.s.b.l. pour autant qu'il y ait un réel besoin de la part des entreprises participantes.

Le Gouvernement reconnaît en outre que la création d'une base légale pour les initiatives sociales en faveur de l'emploi, en vue de les pérenniser, risque de porter sérieusement atteinte aux objectifs voulus que sont ceux d'une intégration respectivement d'une réintégration à long terme dans le marché du travail des demandeurs d'emploi éprouvant des difficultés particulières face à celui-ci. En effet, la mise en place de structures intermédiaires entre les demandeurs d'emploi assignés par l'Administration de l'emploi et les entreprises a donné lieu à des situations malencontreuses dans le passé où les différents acteurs intervenants n'ont cessé de se reprocher soit une concurrence déloyale, soit une absence de volonté d'intégration de la population dont il s'agit.

Viennent s'y ajouter les affirmations répétées des milieux patronaux au Luxembourg que la résorption du chômage de catégories éloignées du marché du travail ne rentrait pas dans les missions fonctionnelles des entreprises. Ce constat à lui seul annihile tout espoir d'obligation de résultat de la part des initiatives sociales en faveur de l'emploi dans leur fonction actuelle de « go-between » entre l'Administration de l'emploi et les entreprises potentielles.

Sans vouloir changer quoi que ce soit à la philosophie inhérente au projet de loi 5144 qu'est celle d'une activation aussi précoce que possible des chômeurs indemnisés ou non indemnisés, les présents amendements ne proposent plus d'ajouter un nouvel instrument à l'éventail des mesures en faveur de l'emploi déjà existantes mais d'obliger les employeurs actifs en matière d'insertion et de réinsertion à recourir aux instruments existants, à savoir le contrat d'auxiliaire temporaire, le stage d'insertion et le stage de réinsertion professionnelle. Dans ces structures par définition transitoires, la conclusion d'un contrat de travail de droit commun ne bercerait les demandeurs d'emploi que dans une fausse sécurité et risquerait d'aller à l'encontre de l'objectif d'activation.

Les activités socio-économiques : une étape définitive

Les associations sans but lucratif, qui font actuellement fonction de structures intermédiaires entre l'Administration de l'emploi et les entreprises, quant à elles, reçoivent comme but exclusif d'organiser les structures définitives à l'attention des demandeurs d'emploi identifiés par l'Administration de l'emploi comme faisant parti du taux de chômage incompressible et ceci notamment sur base du point 31 de l'article L. 631-2 du Code du travail qui prévoit que :

« le Fonds pour l'emploi peut contribuer à la prise en charge des dépenses liées à l'exploitation des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement de jeunes et de l'aide familiale de proximité. »

Le but recherché est de réserver ces activités à des personnes considérées par l'Administration de l'emploi comme extrêmement éloignées du marché du travail. La philosophie de base est comparable à celle des ateliers protégés, qui sont des véritables unités économiques de production de biens ou de services. Les structures définitives auront donc comme vocation exclusive de mettre les demandeurs d'emploi, assignés par l'Administration de l'emploi dans le contexte exclusif d'un contrat de droit commun, à même d'exercer de manière définitive une profession salariée dans des conditions adaptées à leurs capacités.

L'exécution de la loi

Le Gouvernement, tout en suivant les acteurs du terrain et le Conseil d'Etat dans son analyse d'une nécessaire simplification administrative, a décidé d'abolir le comité de suivi initialement prévu et de conférer le suivi de la loi à l'Administration de l'emploi.

Les amendements en question ont été continués aux instances législatives compétentes en date du 13 juin 2006.

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

Le Conseil d'Etat avait émis ses avis au sujet des quatre projets formant le paquet dit « réforme ITM » 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.

Suite à ces avis le Ministère du travail et de l'emploi a retiré le projet relatif à la sécurité et la santé des travailleurs tout en modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 par voie de la loi du 11 août 2006 relative à la lutte anti-tabac.

Concernant le projet relatif au comité permanent du travail et de l'emploi et celui concernant l'approbation de certaines Conventions Internationales du Travail, le Ministère a fait droit à toutes les observations de la Haute Corporation.

En ce qui concerne le projet relatif à la nouvelle loi organique de l'Inspection du travail et des mines, le Ministère du travail et de l'emploi a fait parvenir au Conseil d'Etat une version retravaillée du texte tenant largement compte de ses remarques.

A l'heure actuelle le Ministère est en attente de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat sur le projet de loi 5239 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines.

3. Projet de loi portant

- 1. transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ;**
- 2. modification des Titres I et II du Livre IV du Code du Travail.**

En date du 24 décembre 2004 un avant projet de loi concernant le dialogue social dans les entreprises avait été transmis aux partenaires sociaux pour prise de position, mais suite aux conclusions du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006, il a été décidé de tenir en suspens l'avant projet en question au profit de la discussion sur le statut unique.

Un projet de loi se limitant à la transposition de la directive dite Vilvoorde a été déposé en date du 5 octobre 2006 (doc. parl. 5615).

4. Projet de loi portant

- 1. transposition de la directive 76/207/CE 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 telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 ;**
- 2. modification du code du travail ;**
- 3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;**
- 4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.**

La modification de la directive 76/207/CEE du Conseil par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil implique notamment une modification fondamentale des dispositions contenues dans le Chapitre Premier « Principe de l'égalité de traitement » du Titre IV- Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II – Réglementation et conditions de travail du Code du travail pour ainsi tenir compte des exigences communautaires nouvellement introduites.

Pour assurer une meilleure lisibilité du nouveau chapitre premier visé ci-dessus il a été opté pour un remplacement complet des dispositions actuelles.

Ainsi l'article premier du présent projet remplace l'actuel Chapitre Premier « Principe de l'égalité de traitement » du Titre IV- Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II – Réglementation et conditions de travail du Code du travail par un nouveau chapitre du même nom.

Le projet sous rubrique apporte certaines modifications de détail aux dispositions relatives à la législation applicable en matière de congé de maternité respectivement au congé d'accueil pour ainsi tenir compte des dispositions communautaires nouvellement introduites par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil.

En ce qui concerne l'obligation pour les Etats membres de désigner un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe, il y a lieu de renvoyer à la loi du 28 novembre 2006 portant transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE.

En effet, le texte en question a créé un « Centre pour l'égalité de traitement » dont l'objet inclut expressément la promotion, l'analyse et la surveillance de l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe.

Le projet de loi (5687) a été déposé en date du 21 février 2007.

5. Projet de loi portant transposition de la directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier.

L'objet de ce projet de loi est de transposer la directive 2002/15/CE du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier.

La nouvelle loi spéciale transposera donc cette directive qui vise spécialement les activités du transport routier, couvertes par le règlement (CEE) nr 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine du transport par route.

Dans le but d'améliorer la sécurité routière et les conditions de travail des travailleurs mobiles ainsi que d'assurer une concurrence plus loyale dans le secteur des transports routiers ce règlement fixe des règles concernant le temps de conduite et de repos des conducteurs.

Le projet sous rubrique renforce ces dispositions en définissant le temps de travail, le temps de disponibilité, la pause, le repos et la période de nuit pour son champ d'application bien défini.

De manière générale, il faut relever qu'il a été dans l'intention des auteurs du projet de réaliser une transposition aussi littérale que possible des dispositions de la directive en droit national, tout en continuant à favoriser le dialogue social dans le secteur.

Cette approche a été adoptée afin de tenir compte de la spécificité du secteur au regard surtout de l'organisation et de la durée du travail.

Notamment en ce qui concerne les périodes de référence, une certaine autonomie a été accordée aux partenaires sociaux, afin de leur donner la possibilité d'en adapter la durée par voie de conventions collectives ou d'accords interprofessionnels pour mieux tenir compte des réalités du secteur.

Aussi, la durée du temps de travail de nuit pourra être agencée par voie de conventions collectives ou d'accords interprofessionnels.

Le projet de loi a été déposé en date du 23 mars 2006.

Le Conseil d'Etat a émis son avis en date du 28 novembre 2006 et le projet est actuellement à l'ordre du jour de la Commission parlementaire travail et emploi.

6. 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 la loi du 31 juillet 2006 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.

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.**

Le Conseil d'Etat a avisé le projet de règlement en date du 30 mai 2006.

En ce qui concerne le volet ayant trait aux aides en faveur des chômeurs qui désirent créer leur propre entreprise, le Conseil d'Etat suit notamment les avis des chambres professionnelles qui suggèrent d'apporter certaines modifications aux dispositions prévues par le projet initial en ce qui concerne la consultation et l'accompagnement des créateurs d'entreprise par les chambres professionnelles.

Afin de définir une approche cohérente tenant compte de l'ensemble des subventions étatiques en faveur des créateurs d'entreprise, un groupe de réflexion comprenant des représentants de la Chambre de Commerce, de la Chambre des Métiers, de la SNCI, du Ministère des Classes Moyennes et du Tourisme, du Ministère du Travail et de l'Emploi et de l'Administration de l'Emploi a été mis en place auprès du Ministère de l'Economie.

Ce groupe informel va finaliser ses travaux au cours des semaines à venir.

III. Textes législatifs et réglementaires en préparation

1. Partie réglementaire du Code du travail

Le Code du travail qui est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2006 comprend la première partie de la version finale de ce document qui sera composé d'une partie législative (en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2006) et une partie réglementaire qui est en voie d'élaboration.

Tout comme la première partie, la partie réglementaire sera divisée en six 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 ».

2. Transposition des directives européennes

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

(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.

2.2. 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.

En date du 7 avril 2005 la Commission des Communautés européennes s'est désistée de son recours contre le Grand-Duché de Luxembourg étant donné qu'elle estime que les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles existantes transposent à suffisance la directive en question.

2.3. 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

Un projet de loi a été déposé en date du 23 mars 2006.

Le Conseil d'Etat a émis son avis en date du 28 novembre 2006 et le projet est actuellement à l'ordre du jour de la Commission parlementaire travail et emploi.

2.4. 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 projet de loi (5687) a été déposé en date du 21 février 2007.

2.5. 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

Le Gouvernement vient de notifier les mesures de transposition à la Commission européenne. Au cas où la Commission estimerait que certaines dispositions d'ordre technique nécessiteraient une base légale nouvelle, et que des instructions administratives ne suffiraient pas, contrairement à l'avis du Gouvernement, un projet de loi portant transposition de la directive 2002/74/CE sous rubrique sera déposé sans délai.

2.6. Directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs

Le projet de loi portant transposition de la directive 2003/72/CE sous rubrique sera finalisé sous peu.

2.7. Directive 2006/109/CE du Conseil du 20 novembre 2006 portant adaptation de la directive 94/45/CEE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et des groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, en raison de l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie.

Le projet de loi portant transposition de la directive 2006/109/CE sous rubrique sera déposé sous peu

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.

Au cours de l'année 2006, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé et clôturé **28** mesures de formation dont

- 08** mesures complémentaires
- 05** mesures « pool »
- 12** mesures « augmentation de l'employabilité »
- 03** mesures maintien dans l'emploi
- 04** mesures de formation sont encore en cours

Les chiffres suivants donnent une image globale de tous les candidats ayant participé à une des quatre 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:	309
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	286
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	250
Nombre d'abandon en cours de formation :	036
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	156
Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE)	36
-de stage de réinsertion (SR)	26
-de CAT privé	07
-de mesure spéciale	01
Nombre de personnes ayant commencé une autre formation	08
Nombre de personnes ayant un travail temporaire	03
Nombre de personnes ayant commencé un apprentissage adulte	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	63
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD	04
Affiliation Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) inexistante	19
Nombre de personnes bénéficiaires de revenu minimum garanti	04
Nombre de personnes créant leur propre entreprise	01
Nombre de personnes ayant une assurance volontaire maladie	03
Nombre de personnes en préavis	01

Chapitre 2 : Politique de l'emploi

I. Pacte national pour l'innovation et le plein emploi : premier Rapport de mise en œuvre

(p.m.) 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 adopté en 2005 est un document stratégique guidant les politiques publiques des années 2005 à 2008. Il s'inscrit dans une perspective de développement durable, articulant les éléments environnementaux, sociaux et économiques dans la tradition du modèle social luxembourgeois.

Tous les Etats membres étaient tenus de présenter un premier Rapport de mise en œuvre de leur PNR respectif en 2006.

Le chapitre du rapport luxembourgeois relatif aux politiques de l'emploi s'aligne sur les conclusions du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006, dans lesquelles le plein emploi reste l'objectif principal à atteindre en matière de politiques de l'emploi. En vue de son rétablissement, il est nécessaire, d'une part d'investir dans le maintien dans l'emploi des salariés et, d'autre part d'augmenter l'efficacité du système de prise en charge des chômeurs.

Dans ce contexte, les politiques de l'emploi doivent aller de pair avec les politiques en matière sociale, en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, en matière de d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie, en matière de sécurité sociale.

Les réformes envisagées s'inscrivent dans la philosophie annoncée dans le Plan national de réforme 2005-2008 dont les principaux résultats dans la mise en œuvre concernent les domaines suivants :

- Activation des jeunes sortants de l'école (réforme des Centres nationaux de formation professionnelle continue, recentrage des mesures en faveur de l'emploi des jeunes, introduction d'un service volontaire)
- Prise en charge des enfants scolarisés en dehors des heures de classe (mise en œuvre du concept des maisons-relais)
- Révision de la législation sur le chômage complet afin d'en améliorer l'efficacité (introduction de périodes de carence, proportionnalité de la durée d'indemnisation,

- conclusion d'une convention d'activation avec l'Administration de l'emploi (ADEM), preuve d'efforts propres de la part des chômeurs dans la recherche d'un emploi)
- Dépôt d'un projet de loi sur le maintien dans l'emploi (gestion prévisionnelle des ressources humaines, centralisation des informations sur les licenciements économiques, introduction d'une étape en amont de l'établissement d'un plan social)
 - Poursuite de la lutte contre les écarts de salaires entre hommes et femmes et des actions positives en entreprise privée (le taux d'emploi féminin est en constante augmentation)
 - Discussion générale sur l'adaptation des systèmes de pension aux développements des carrières
 - Révision du projet de la loi relatif à la lutte contre le chômage social (solution définitive pour des personnes qui éprouvent des difficultés d'intégrer le marché du travail indépendamment de la situation conjoncturelle)
 - Mise en œuvre du principe de « rendre le travail rémunérateur » dans le cadre des mesures actives offertes à des bénéficiaires d'aide sociale (limitation du nombre de mesures par ménage, préférence pour les mesures comportant une expectative d'emploi)
 - Mission des services de l'OCDE en charge de l'établissement d'un audit de l'ADEM (en attendant, prise de mesures ponctuelles comme collaboration accrue avec les secteurs de l'intérimaire et du recrutement)
 - Accord-cadre des partenaires sociaux sur le télétravail
 - Mise en œuvre progressive de la stratégie de l'apprentissage tout au long de la vie (relever le niveau de qualification et de compétences de base de la population adulte, répondre aux besoins du marché du travail en matière de compétences et de qualifications, faire du lieu de travail un lieu d'apprentissage, créer ou développer les lieux d'apprentissage pour favoriser la formation de base, favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes défavorisées et peu qualifiées)
 - Assurer une éducation et une formation de qualité (adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences).

Le rapport de mise en œuvre 2006 peut être téléchargé à l'adresse :

http://www.odc.public.lu/publications/pnr/Rapport_Plan_national_2006.pdf

II. Travaux du Comité permanent de l'emploi

Lors des réunions du Comité de coordination tripartite qui se sont tenues le [31 octobre](#) 2005, le [18 novembre](#) 2005, le [13 décembre](#) 2005, ainsi que les [14, 18 et 19 avril](#) 2006, le gouvernement et les partenaires sociaux ont procédé à un état des lieux détaillé de la situation économique, financière et sociale du pays. Dans ce contexte, ils se sont penchés plus particulièrement sur la compétitivité de l'économie nationale et sur les mesures nécessaires pour la garantir. Ils ont diagnostiqué un certain nombre de déséquilibres qui touchent essentiellement aux finances publiques, à la situation sur les marchés de l'emploi et du logement ainsi qu'au niveau de l'inflation.

En date du [28 avril 2006](#), le Comité de coordination tripartite a retenu les conclusions suivantes en matière d'emploi et de droit du travail :

4. Rétablir la situation sur le marché de l'emploi

Face à l'augmentation des populations risquant de se retrouver en chômage structurel, les partenaires sociaux et le Gouvernement considèrent que le défi consiste à doter les personnes résidentes à la recherche d'un emploi des qualifications et compétences nécessaires d'une part et à inciter les entreprises à recourir de manière privilégiée à ce réservoir de main-d'œuvre résidente. Une attention particulière sera accordée à une politique d'anticipation des changements du contexte économique et social.

Les partenaires sociaux et le Gouvernement conviennent de la nécessité de responsabiliser tous les acteurs du marché de l'emploi qui s'engagent à faire usage des potentialités offertes par la législation sur les conventions collectives en ce qui concerne les questions liées à l'emploi, la formation et la lutte contre le chômage. Les représentants des organisations patronales s'engagent à sensibiliser leurs ressortissants à offrir 1000 places d'apprentissage supplémentaires et à créer un nombre supplémentaire considérable de places de stage d'insertion et de réinsertion professionnelles. L'efficacité des politiques actives de l'emploi sera améliorée notamment par une prise en charge individuelle précoce des demandeurs d'emploi, dont en particulier les groupes fragilisés.

a) Révision de la législation sur le chômage

Les partenaires sociaux et le Gouvernement sont d'accord pour admettre que le but ultime de toute politique active en faveur de l'emploi doit rester l'intégration ou la réintégration du marché du travail concurrentiel. Il sera recouru à des instruments de formation et de mise au travail qui contiennent de réelles perspectives d'emploi.

Afin de permettre aux personnes, qui seront trop fragilisées pour intégrer le premier marché de l'emploi, de travailler à l'avenir dans des initiatives en faveur de l'emploi à caractère définitif, conformément à leurs capacités et leur état de santé, le projet de loi concernant les initiatives en faveur de l'emploi sera complété en ce sens.

Les partenaires sociaux et le Gouvernement s'accordent à inscrire dans la loi l'engagement que l'ADEM devra obligatoirement offrir une mesure active en faveur de l'emploi à tout jeune au plus tard à la fin de son sixième mois d'inscription, et de préférence à la fin du troisième mois d'inscription, en fonction de la formation et des compétences du jeune, cela pour éviter l'automatisme du paiement d'une indemnité de chômage aux jeunes sortants de l'école. Les modalités concrètes de cette mesure et ses implications sur l'ouverture du droit à une

indemnité de chômage et notamment l'observation d'une période de carence entre la fin de la mesure et le début d'indemnisation seront discutées dans le cadre du Comité permanent de l'emploi.

Afin de ramener l'apprentissage des adultes à son but initial, une révision de la réglementation quant à l'accès à l'apprentissage des adultes sera préparée par le Comité permanent de l'emploi.

Pour amener les chômeurs à développer davantage d'initiative personnelle pour trouver un emploi, les partenaires sociaux et le Gouvernement décident d'exiger de la part de chaque demandeur d'emploi, en fonction de sa situation personnelle, qu'il rapporte régulièrement la preuve des efforts propres déployés en matière de recherche d'emploi. Certains principes élémentaires en matière de droits des chômeurs seront inscrits dans la loi. Le respect de ces principes jouera un rôle important en cas de litige.

Les partenaires sociaux acceptent la proposition du Gouvernement d'intensifier la collaboration entre l'ADEM et l'ULEDI (Union des entreprises de travail intérimaire) et de rechercher un partenariat avec les entreprises de travail intérimaire individuelles en vue de la prise en charge d'un groupe de chômeurs difficile à placer.

Les partenaires sociaux et le Gouvernement retiennent que les modalités de l'introduction du principe de la proportionnalité de la durée d'indemnisation du chômage par rapport à la durée effectivement travaillée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée seront discutées au sein du Comité permanent de l'emploi, étant entendu que la durée du paiement de l'indemnité de chômage ne sera pas réduite dans le cas d'une relation de travail d'une durée de plus de 12 mois.

Pour ce qui est de la prise en compte du revenu du conjoint pour le calcul de l'indemnité de chômage, le Comité de Coordination tripartite charge le Comité permanent de l'emploi de discuter des possibilités de dispositions anti-cumul et d'analyser les arguments en faveur et contre cette mesure tout en prenant en compte les cas de rigueur pouvant être créés par l'une ou l'autre décision prise dans ce domaine.

En outre, la condition de résidence sera définie de manière plus restrictive en exigeant que le chômeur soit domicilié sur le territoire luxembourgeois au moment de la notification du licenciement et y avoir perdu son dernier emploi. Les périodes de congé payé dépassant ou suivant la fin du contrat ne seront à l'avenir plus considérées comme facteur retardant le début de paiement des indemnités de chômage.

Dans le domaine du chômage des indépendants, les partenaires sociaux et le Gouvernement sont conscients de la nécessité de la mise en place de mécanismes permettant d'éviter certains abus en relation avec le montant de l'indemnité.

Finalement les partenaires, réunis au sein du Comité de Coordination tripartite, retiennent, dans le cadre de la législation sur les personnes handicapées, que les personnes introduisant une demande en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées, n'auront plus besoin de s'inscrire comme demandeurs d'emploi à l'Administration de l'emploi.

Les partenaires sociaux et le Gouvernement décident de confier au Comité permanent de l'emploi le soin de fixer les modalités des mesures liées à la révision de la législation sur le chômage en tenant compte des cas de rigueur pouvant découler des principes retenus. La première réunion à ce sujet est fixée au 23 mai 2006. Les discussions se baseront sur les documents détaillés remis au Comité de Coordination tripartite.

b) Politique de maintien dans l'emploi

Le Comité de Coordination tripartite se met d'accord sur le principe du renforcement de la politique active de maintien des salariés sur le marché de l'emploi, une politique visant plus concrètement la « employment security » au lieu de la « job security ».

L'objectif est d'éviter autant que possible la mise au chômage des salariés, même dans l'hypothèse où leur emploi dans leur entreprise d'origine ne peut être sauvegardé, mais de privilégier les transitions anticipatives en vue d'éviter des passages par des périodes d'inscription au chômage.

Afin d'optimiser le flux des informations, les partenaires sociaux et le Gouvernement arrêtent le principe que les entreprises qui occupent plus de 15 salariés notifient, par la voie électronique, les licenciements pour raisons économiques au Comité de conjoncture.

En vue de mieux anticiper d'éventuels problèmes économiques dans une entreprise ou un secteur déterminés, le Comité de conjoncture ou l'employeur pourront initier un audit qui sera étendu non seulement quant au champ des entreprises analysées mais également quant au contenu en le complétant par un volet social. Cette procédure de gestion anticipative des restructurations tiendra compte des retombées sur l'emploi dans d'autres entreprises concernées. Concernant le plan de maintien dans l'emploi, il s'agit d'introduire une étape en amont de la phase de licenciements collectifs d'une part et de définir le déclenchement d'une procédure permettant aux partenaires sociaux de rechercher, aux niveaux appropriés, des solutions alternatives aux licenciements d'autre part.

Les partenaires sociaux et le Gouvernement conviennent de discuter les autres modalités et formalités concernant le plan de maintien dans l'emploi au sein du Comité permanent de l'emploi.

Le taux de participation de l'entreprise aux charges résultant du paiement de l'indemnité de préretraite sera proposé par le Comité de conjoncture et pourra varier entre 30% et 75%. Ce taux ne pourra être diminué que dans des circonstances exceptionnelles.

Concernant l'exonération de l'impôt sur le revenu des indemnités de départ, le point 10 de l'article 115 LIR se limitera dorénavant à exonérer les indemnités bénévoles de licenciement allouées en cas de fermeture totale ou partielle d'une entreprise résultant dans un licenciement collectif ainsi que les indemnités de départ convenues dans une convention collective de travail. Les indemnités payées dans le cadre de transactions individuelles ne seront dès lors plus exonérées. Cette mesure fera l'objet d'une discussion au sein du Comité permanent de l'emploi.

En ce qui concerne le chômage partiel, voire le chômage involontaire dû aux intempéries et le chômage accidentel ou technique involontaire, il sera élaboré un nouveau modèle de compensation qui consiste à mettre les 16 premières heures de travail perdues à charge de l'entreprise et de permettre ainsi de diminuer la perte de salaire du salarié.

Au cas où l'entreprise peut démontrer des difficultés financières substantielles, le Fonds pour l'emploi peut intervenir dans le financement des frais liés à l'accompagnement personnalisé des transitions de carrière. Les entreprises qui reprennent des salariés menacés de perdre leur emploi dans le cadre d'un licenciement collectif auront droit aux aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée ainsi qu'à la bonification d'impôts en cas d'embauche de chômeurs.

Les partenaires sociaux et le Gouvernement décident de discuter les modalités des mesures précitées au sein du Comité permanent de l'emploi. Ces discussions tiendront compte d'un

nécessaire équilibre entre la finalité recherchée et le formalisme juridique ou administratif nécessaire pour atteindre l'objectif requis.

c) Simplification des procédures en matière de prestations d'heures supplémentaires

Afin d'alléger les charges administratives des entreprises et de décharger les services du Ministère du Travail et de l'Emploi, le Comité de Coordination tripartite décide de remplacer l'actuelle procédure d'autorisation par une simple notification préalable des heures supplémentaires, à condition cependant que celle-ci soit assortie d'un avis favorable de la délégation s'il en existe ou, pour les entreprises occupant moins de quinze salariés, d'un avis favorable des salariés concernés. Dans ce cas la notification vaut autorisation.

5. Introduction d'un statut unique pour les salariés au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail

Le Gouvernement et les partenaires sociaux sont tombés d'accord pour faire converger le statut des ouvriers et des employés privés en vue de réaliser un statut unique de tous les salariés du secteur privé. Ils s'inspireront, en aménageant cette convergence, du statut des employés privés, notamment en ce qui concerne la continuation des salaires en cas de maladie et sa durée. La réalisation du statut unique ne conduira pas à des charges financières supplémentaires pour l'économie dans son ensemble. Le Gouvernement et les partenaires sociaux déclarent que les problèmes spécifiques aux secteurs doivent trouver réponse dans le cadre des négociations relatives à la réalisation du statut unique dont le terme est prévu pour la fin de l'année 2006.

Suivant mandat du Comité de coordination tripartite, le Comité permanent de l'emploi a discuté, dans ses réunions du 23 mai 2006 et du 4 juillet 2006, des modalités concrètes de mise en œuvre de certaines décisions politiques de principe prises notamment en matière de révision de la législation sur le chômage.

A l'ordre du jour de la réunion du 25 octobre 2006 figurait la présentation et la discussion des résultats de l'étude d'évaluation de l'efficacité des mesures en faveur de l'emploi, réalisée par le CEPS-Instead. (voir point III. ci-après)

III. L'évaluation de l'efficacité des mesures en faveur de l'emploi

Dans son programme gouvernemental de 2004, le gouvernement reprend la proposition du Conseil économique et social l'établir un bilan économique, social et financier approfondi des diverses mesures en faveur de l'emploi et de recentrer celles-ci en fonction des objectifs visés, à savoir la lutte contre le chômage, l'augmentation de l'employabilité et la promotion de l'inclusion sociale.

C'est dans ce contexte que le CEPS-Instead a été chargé, vu notamment ses connaissances du marché du travail luxembourgeois et ses antécédents de collaboration avec les différents services de l'ADEM, d'un programme de recherche tendant à mesurer l'efficacité des différentes mesures en faveur de l'emploi.

Le rapport final du volet quantitatif des travaux en question a été présenté aux partenaires sociaux et aux membres de la Commission parlementaire compétente au courant de l'année 2006.

Les mesures dont l'efficacité a été évaluée sont les suivantes :

- le contrat d'auxiliaire temporaire dans le secteur public (CATPU)
- le contrat d'auxiliaire temporaire dans le secteur privé (CATPR)
- le stage d'insertion en entreprise (SIE)
- le stage de réinsertion professionnelle (SRP)
- les mises au travail des chômeurs indemnisés (MT)
- les mesures spéciales auprès des initiatives sociales en faveur de l'emploi (MS)
- le pool des assistants pédagogiques (PA)
- les formations du CNFPC (Centre National de Formation Professionnelle Continue)
- les formations dispensées par l'ADEM (Administration de l'Emploi).

Le premier indicateur d'efficacité retenu concerne l'insertion sur le marché du travail et permet de répondre à la question suivante : *Les mesures en faveur de l'emploi permettent-elles d'augmenter les chances d'insertion sur le marché du travail ?*

Dans un second temps, l'évaluation a été complétée par deux indicateurs relatifs à la qualité de l'insertion.

Le premier concerne la stabilité de l'emploi et donc la récurrence du chômage: *Pour les personnes insérées, les mesures modifient-elles le risque de retour au chômage ?*

Le second concerne la rémunération : *Les emplois auxquels accèdent les individus ayant bénéficié d'une mesure sont-ils autant, moins ou plus rémunérateurs que les autres ?*

Les données utilisées sont des données administratives qui proviennent, pour partie, de l'Administration de l'emploi (ADEM) et, pour partie, de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS). La fusion de ces deux sources d'informations, qui a constitué un véritable défi tant au niveau de sa conception que de sa réalisation, permet de retracer les trajectoires professionnelles de l'ensemble des personnes ayant connu un épisode de chômage au Luxembourg.

Ainsi, il est possible d'identifier, à la sortie de l'ADEM, l'existence d'une insertion professionnelle, les caractéristiques de l'emploi occupé le cas échéant ou un éventuel retour à l'inactivité. En comparant les trajectoires des demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une mesure avec les trajectoires de ceux n'ayant bénéficié d'aucune mesure, il devient possible, en appliquant les techniques statistiques appropriées, d'estimer l'impact des mesures sur l'insertion et la qualité de l'insertion.

Les résultats présentés dans ce rapport concernent l'efficacité de toutes les mesures qui ont été attribuées entre janvier 2001 et février 2004, et qui se sont achevées avant mars 2004. Les mesures attribuées plus récemment n'ont pas pu être analysées dans la mesure où l'évaluation nécessite de pouvoir observer si les personnes s'insèrent sur le marché du travail après la fin de la mesure : un certain recul est donc nécessaire.

Le rapport final de l'étude d'évaluation peut être téléchargé à l'adresse :

<http://www.ceps.lu/pdf/3/art1170.pdf?CFID=3161&CFTOKEN=67919855&jsessionid=2030b27fcf5e575a5773>

IV. L'audit de l'Administration de l'emploi (ADEM)

(pm) 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.

Au mois de juin 2006, les représentants de la Direction Emploi, Travail et Affaires sociales de l'OCDE ont réalisé une mission auprès de l'ADEM.

Les 29 et 30 novembre 2006, ils sont venus présenter à Luxembourg, ensemble avec leurs responsables, les grandes lignes d'un rapport préliminaire. Au cours des deux journées, des entrevues ont eu lieu avec le Ministre du Travail et de l'Emploi, des représentants des partenaires sociaux, une délégation de la Chambre des Députés ainsi que la direction et les responsables des divers services de l'ADEM.

Une version définitive du rapport d'audit est attendue pour le mois de février 2007.

V. Subsidés pour l'amélioration de l'intégration des étrangers 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 2006 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 € 150.000.

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, 25

demandes en 2005 et 25 demandes en 2006 suite notamment à des annonces publiées dans les périodiques des organisations patronales luxembourgeoises.

Les entreprises ayant demandé en 2006 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 féminine.

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 2006, 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 maximale de l'Etat aux frais de fonctionnement des organismes gestionnaires s'élève à un montant plafond de 34.112.973 euros pour l'exercice 2006.

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.

Suite au contrôle de l'utilisation des fonds opéré en 2004 auprès du groupe d'associations Objectif Plein Emploi, l'année 2006 était en outre marqué par un contrôle identique des deux initiatives Forum pour l'emploi et Proactif. Les résultats ont été transmis au Conseil de Gouvernement qui a mis en place un groupe de travail ad hoc entre le Ministère du Travail et de l'Emploi et l'Inspection générale des finances.

Ce groupe de travail a pour objet de proposer une démarche au Conseil de Gouvernement sur des questions techniques soulevées par le contrôle en question. Dès finalisation de ces travaux et décision par le Conseil de Gouvernement, les dossiers de contrôles ainsi que les décisions du Conseil seront transmis à la Chambre des Députés et la Cour des Comptes.

VII. Travailleurs handicapés

1. 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 2006, le MTE a, pour la deuxième fois, effectué des contrôles des décomptes de l'exercice écoulé sur place et sur pièces. Ces contrôles seront dorénavant effectués pour chaque exercice.

Pour l'exercice 2006, le MTE avait signé des conventions avec les ateliers protégés suivants : (il y a lieu de noter la signature avec deux nouveaux ateliers)

- APEMH (atelier de Bettange-sur-Mess), géré par l'APEMH société coopérative
- APEMH (atelier de Bettembourg), géré par l'APEMH société coopérative
- APEMH (atelier de Hosingen), géré par l'APEMH société coopérative
- Atelier de Beckerich, géré par Autisme Luxembourg a.s.b.l.
- Atelier Keramikfabrik d'Esch-sur-Alzette, géré par Autisme Luxembourg a.s.b.l.
- Atelier du Jardin de Wiltz, géré par l'a.s.b.l. Coopérations
- Atelier du Kraizbiereg à Dudelange, géré par la société coopérative «ateliers Kraizbiereg»
- Atelier «op der Schock» à Rédange-sur-Attert, géré par la société coopérative «op der Schock»
- Atelier de Capellen, géré par la Société coopérative Ligue HMC
- Atelier du Foyer Eislecker Heem à Lullange, géré par la société coopérative Lelljer Gaart
- Atelier de Berschbach, géré par l'Association des Aveugles et Malvoyants du Luxembourg
- Atelier de Betzdorf, géré par la société coopérative YOLANDE
- Atelier de Remich, géré par la société coopérative YOLANDE

Les représentants du Ministère du Travail et de l'Emploi négocient annuellement le budget des ateliers protégés avec l'Inspection générale des Finances.

Le budget total des participations aux frais de fonctionnement s'élevait à 8.355.483 Euros.

2. 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 135.000 Euros.

En vue d'une gestion plus transparente et efficace du paiement des indemnités compensatoires, le MTE poursuivait ses entrevues avec le Fonds National de solidarité (FNS) au cours de l'année 2006.

3. 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 21 juillet 2006 afin d'aviser les différents projets d'investissements des organismes gestionnaires et de discuter des transferts de postes subventionnables par l'Etat. En outre, des réunions avec le Ministère de la Famille et de l'Intégration sont régulièrement organisées afin de discuter des problèmes ou projets des ateliers protégés.

Le groupe interministériel concernant la révision de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées décidée en 2005 ne s'est pas réuni en 2006.

VIII. Gestion du Fonds Social Européen

(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.*

1. Un nouvel appel à candidatures

Compte tenu de la réglementation communautaire en notamment de la règle dite « n+2 » et de la date finale de l'éligibilité des dépenses fixée par la Commission européenne pour la période de programmation 2000-2006 au 31 décembre 2008 au plus tard, le budget du programme Objectif 3-Luxembourg 2000-2006 a disposé en 2006 encore d'un montant de € 27.441.900 à disposition de bénéficiaires finals potentiels.

C'est pourquoi, lors d'une conférence de presse en date du 22 mai 2006, le Ministre du Travail et de l'Emploi a lancé un dernier 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 les années budgétaires 2007 et 2008.

53 candidatures ont été soumises dans les formes et délais prévus, à savoir pour le 20 septembre 2006.

Elles se répartissent comme suit :

Axe 1 (prévention du chômage et politiques actives en faveur de l'emploi) : 8 projets

Axe 2 (intégration sociale et égalité des chances pour tous) : 5 projets

Axe 3 (life long learning, promotion de l'adaptabilité et de l'esprit d'entreprise): 35 projets

Axe 4 (égalité des chances entre hommes et femmes): 5 projets.

Une liste des projets retenus par le Comité de sélection à caractère tripartite peut être consultée à l'adresse :

http://www.fse.public.lu/projets/2007_2008/index.html

2. Les affaires courantes

En date du 9 mai 2006, RTL Télévision a diffusé dans son programme Magazine un reportage présentant quelques projets cofinancés par le Fonds social européen au Luxembourg.

Le rapport d'évaluation finale pour l'année 2006 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 procédure écrite par le Comité de suivi en date du 11 août 2006.

Le rapport d'étape 2006 de l'Objectif 3 a été approuvé par le Comité de suivi par procédure écrite se terminant le 13 novembre 2006.

L'ensemble des documents précités peut être consulté sur le site web www.fse.lu sous la rubrique « Actualités ».

3. La préparation de la période de programmation 2007-2013

Le 1er janvier 2007 a débuté un nouveau cycle de programmation pour les Fonds structurels pour 27 États membres de l'Union européenne.

Le nouveau règlement régissant le FSE pour la période 2007-2013, qui prévoit un cadre commun pour les interventions du fonds à travers l'Union, est plus ciblé que le règlement actuel. Dans le cadre des deux objectifs «Convergence» et «Compétitivité régionale et emploi», le soutien du FSE sera consacré à l'anticipation et à la gestion des mutations économiques et sociales. Son intervention se concentrera sur quatre grands domaines d'action:

- améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises;
- améliorer l'accès à l'emploi et augmenter la participation au marché du travail ;
- renforcer l'inclusion sociale en luttant contre la discrimination et en facilitant l'accès au marché du travail des personnes défavorisées ;
- promouvoir les partenariats pour la réforme dans les domaines de l'emploi et de l'inclusion.

Au Luxembourg, le FSE interviendra uniquement au titre de l'objectif « Compétitivité régionale et emploi » avec une dotation budgétaire de € 25.243.666.

Pour la période de programmation 2007-2013, le Ministère de l'Economie coordonne l'intervention des Fonds structurels au Luxembourg. Dans ce contexte, un Cadre de référence stratégique national (CSRN) servira comme document de programmation de base.

Pour l'objectif « Compétitivité régionale et emploi », le CRSN luxembourgeois définit trois orientations dont une vise à « créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité ».

Au cours de la deuxième moitié de l'année 2006, le Ministère du Travail et de l'Emploi a élaboré le programme opérationnel (PO) pour l'intervention du FSE au Luxembourg au titre de l'objectif « Compétitivité régionale et emploi » qui sera négocié avec les responsables de la Commission européenne dans les semaines à venir.

Chapitre 3 : Pré retraite 2006

I. Pré retraite solidarité 2006

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.	ARAL Luxembourg SA	51511	employés	01.01.06-31.12.06	14.06.2005
2.	Bank Sal. Oppenheim Jr & Cie	65121	employés	01.05.06-31.12.06	12.04.2006
3.	BULL SA	51840	employés	01.01.05-31.12.06	02.02.2005
4.	C & A s.e.c.s.	52421	employés + ouvriers	01.09.06-31.08.07	28.07.2006
5.	Chambre de Travail	91110	employés	01.05.06-31.12.07	04.04.2006
6.	CLOSE Luxembourg SA	99453	employés + ouvriers	01.10.06-31.12.08	15.09.2006
7.	Comptoir pharmaceutique luxembourgeois	51460	employés + ouvriers	01.05.06-31.12.06	10.03.2006
8.	C.R.V.C. SA	73100	employés	01.12.05-31.12.06	22.11.2005
9.	DENNEMEYER & Co.	74114	employés	01.11.05-31.12.06	06.10.2005
10.	DZ BANK International	65121	employés	01.11.06-31.12.08	27.10.2006
11.	Hôtel Le Royal SA	55101	employés + ouvriers	01.01.06-31.12.06	04.02.2005
12.	HOYER Luxembourg sàrl	60242	employés	01.10.06-31.12.06	15.09.2006
13.	INEL SA	45310	employés	01.01.06-31.12.06	12.12.2005
14.	IP Luxembourg sàrl	74401	employés	01.09.06-31.12.09	24.08.2006
15.	LCGB	91200	employés	01.10.03-31.10.06	01.10.2003
16.	RBC Dexia Investor Services Bank SA	65121	employés	01.08.06-31.07.07	19.06.2006
17.	RENAULT Luxembourg SA	50103	employés	01.07.06-31.12.07	27.06.2006
18.	Saint-Paul Luxembourg SA	22120	ouvriers	01.01.06-31.12.07	09.01.2006
19.	SIEMENS Luxembourg SA	51870	cadres supérieurs	01.04.06-31.12.06	22.03.2006
20.	Steria PSF Luxembourg SA	67133	employés	01.01.06-31.12.06	16.09.2005
21.	Sumitomo Trust and Banking SA	65121	employés	01.12.05-31.12.08	24.11.2005
22.	TRANSFLUVIA sàrl	63400	employés + ouvriers	01.07.06-31.12.06	16.06.2006

B.	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité suivant avenant à la convention collective de travail pour 2006	code NACE	personnel concerné	date de la signature
1	AMER-SIL SA	31400	ouvriers	20.07.2006
2	Catalyst Recovery Europe SA	24660	salariés	07.12.2005
3	CETREL société coopérative	67133	employés	15.12.2005
4	Chambre de Travail	91110	ouvriers	01.01.2006
5	Comptoir des Fers et Métaux SA	51542	ouvriers	22.12.2005
6	CORA Luxembourg	52110	salariés	15.06.2006
7	DELPHI Automotive Systems SA	73100	employés	01.08.2006
8	DOMETIC sàrl	29710	employés	25.08.2005
9	DuPont de Nemours (Luxembourg) sàrl.	17530	employés	03.01.2005
10	Entreprises de gardiennage et de transports de fonds	/	salariés	30.11.2005
11	LUXLAIT association agricole	15511	employés	13.07.2006
12	LUXPORT SA	63110	ouvriers	31.05.2006
13	Moulins de Kleinbettingen sàrl.	15610	ouvriers	11.01.2006
14	PARA PRESS SA	34200	employés	18.01.2006
	id.	34200	ouvriers	20.12.2005
15	Saint-Gobain Abrasives SA	26810	employés	02.06.2006
16	SIEMENS SA	51870	salariés	20.09.2006
17	TEXTILCORD Steinfort SA	17540	ouvriers	17.08.2005

Préretraite progressive 2006				
	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite progressive pour l'année 2006	code NACE	personnel concerné	date de la signature
1	Fondation Hëllef Doheem*	85323	employés et ouvriers	27.12.2005
2	LUXAIR SA*	62101	employés et ouvriers	17.07.2006
3	RENAULT SA**	50103	employés	17.05.2006
4	SOCIMMO SA**	45211	employés	22.12.2005
	* par avenant à la convention collective			
	** par convention avec le ministre du travail et de l'emploi			

II. Preretraite ajustement 2006

	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	01.01.06-31.12.06	12.01.2006
2	ALLIED DOMEQ SPIRITS & WINE Benelux	51340	01.07.06-31.12.06	16.06.2006
3	ARCELOR Luxembourg SA. + STFS SA	27100	01.02.06-01.01.09	31.03.2006
4	ARCELOR Bettembourg SA	28730	01.01.06-01.01.09	24.02.2006
5	ARCELOR Bissen SA	27340	01.01.06-01.01.09	24.02.2006
6	Ateliers électriques de Walferdange SA	31100	01.11.05-31.10.06	05.10.2005
7	Brasserie de Luxembourg SA	/	01.08.06-01.05.08	28.07.2006
8	CIRCUIT FOIL sàrl	27440	01.01.06-01.01.07	25.11.2005
9	DuPont Teijin Films Luxembourg SA	26510	01.01.05-01.01.08	24.12.2004
10	LUXAIR SA	62101	01.08.06-01.01.09	28.07.2006
11	LUXPLAN SA	74202	01.02.06-31.12.06	31.01.2006
12	LUXVIANDE sàrl	15610	01.01.06-01.01.07	12.01.2006
13	Grands Magasins MONOPOL SA	52421	01.08.06-01.01.07	28.07.2006
14	TARKETT Luxembourg SA	25230	01.03.06-01.03.07	07.03.2006
15	VERDIS SA	51210	01.07.06-01.01.07	29.06.2006
16	VILLEROY & BOCH sàrl	26212	01.01.06-01.01.07	24.11.2005
17	WSA sàrl	63120	01.01.06.- 31.01.07	05.10.2005

III. Relevé par entreprises des salariés en préretraite

<i>(Situation au 31 décembre 2006)</i>				
Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
ADMINISTRATION COMMUNALE DE BASCHARAGE / 5131014 / 4901 Bascharage				
Ouvriers	0	0	1	0
ADMINISTRATION COMMUNALE SCHIFFLANGE / 5132169 / 3801 Schifflange				
Ouvriers	0	0	1	0
AGRICONSULT SA / 19642400447 / 7501 Mersch				
Employés	7	0	0	0
Ouvriers	2	0	0	0
ALLIED DOMEQ SPIRITS & WINE BENELUX SA / 198022000849 / 2212 Luxembourg				
Employés	1	0	0	0
ARAL LUXEMBOURG SA / 19572200011 / 8080 Bertrange				
Employés	0	0	1	0
ARCELOR LUXEMBOURG SA / 18822200016 / 2930 Luxembourg				
Employés	217	33	0	0
Ouvriers	185	149	0	0
ARCELOR BISSEN SA / 19922213529 / 7703 Bissen				
Employés	1	1	0	0
Ouvriers	7	3	0	0
ARCELOR BETTEMBOURG SA / 19942217660 / 3235 Bettembourg				
Employés	3	7	0	0
Ouvriers	2	4	0	0
ARCELOR MITTAL DUDELANGE SA / 20062229242 / 3401 Dudelange				
Employés	0	2	0	0
Ouvriers	0	3	0	0
ATELIERS ELECTRIQUES DE WALFERDANGE SA / 19582200087 / 7201 Walferdange				
Ouvriers	2	0	0	0
AXA ASSURANCES / 19952215240 / 1325 Luxembourg				
Employés	1	0	0	0
BATISELF SA / 19762201162 / 3898 Foetz				
Employés	0	0	1	0
BERGERAT-DUTRY SA / 19622200336 / 3961 Ehlinge				
Employés	0	0	1	0
BLUMENTHAL JARDINAGE ET HYDROCULTURE / 19942405238 / 8369 Hivange				

Employés	0	0	1	0
BRINK'S SECURITY LUXEMBOURG SA / 19722200597 / 1273 Luxembourg-Hamm				
Ouvriers	0	1	0	0
BROADCASTING CENTER EUROPE SA / 19952204052 / 2850 Luxembourg				
Employés	0	2	2	0
CAISSE MEDICO-CHIRURGICALE MUTUALISTE / 19766600010 / 2971 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
CARGOLUX AIRLINES INTERNATIONAL SA / 19702200108 / 2990 Luxembourg				
Employés	0	0	2	0
CASINO DE JEUX DU LUXEMBOURG SECS / 19812100184 / 5618 Mondorf-les-Bains				
Employés	0	1	0	0
CENTRE HOSPITALIER EMILE MAYRISCH / 19556400019 / 4005 Esch/Alzette				
Employés	0	3	11	0
Ouvriers	0	0	1	0
CENTRE HOSPITALIER DU NORD-HOPITAL ST LOUIS / 19615600019 / 9002 Ettelbruck				
Employés	0	4	0	0
CENTRALMARKETING SARL / 19632400066 / 7501 Mersch				
Employés	1	0	0	0
CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG / 19755200010 / 1210 Luxembourg				
Employés	0	12	6	0
Ouvriers	0	1	2	0
CEODEUX HIGH PRESSURE VALVES & REGULATORS TECHNOLOGY SA / 19932200484 / 7440 Lintgen				
Ouvriers	0	0	2	0
CEODEUX ULTRA PURE EQUIPMENT TECHNOLOGY SA / 19932200492 / 7440 Lintgen				
Employés	0	0	1	0
CEODEUX EXTINGUISHER VALVES TECHNOLOGY SA / 19932200522 / 7440 Lintgen				
Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	0	1	0
CETREL SC / 19852500053 / 5365 Munsbach				
Employés	0	0	3	0
CHAMBRE DE TRAVAIL / 19245900042 / 1012 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
CHAUX DE CONTERN SA / 19232200041 / 1013 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	0	2	0
CIMENTS LUXEMBOURGEOIS SA / 19202200020 / 4002 Esch-sur-Alzette				
Employés	2	2	0	0

Ouvriers	0	5	0	0
CIRCUIT FOIL LUXEMBOURG SARL / 19882403389 / 9501 Wiltz				
Employés	5	0	0	0
Ouvriers	5	0	0	0
CLINIQUE SAINTE-MARIE / 19225600018 / 4350 Esch/Alzette				
Employés	0	0	1	0
CLINIQUE SAINTE THERESE / 19252200048 / 2763 Luxembourg				
Employés	0	0	2	0
CLINIQUE PRIVEE DR BOHLER SA / 20022219325 / 2540 Luxembourg				
Employés	0	1	0	0
CLT-UFA SA / 19312200042 / 1543 Luxembourg				
Employés	0	0	3	0
COMPTOIR PHARMACEUTIQUE LUXEMBOURGEOIS SA / 19282200034 / 3895 Foetz				
Employés	0	0	1	0
COMPTOIR ELECTROTECHNIQUE LUXEMBOURGEOIS SARL / 19452400025 / 1740 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
COURTHEOUX SA / 19352200037 / 8001 Strassen				
Ouvriers	0	0	1	0
CRVC SA / 19872200129 / 3452 Dudelange				
Employés	0	0	1	0
CTI SYSTEMS SA / 19842200663 / 9779 Lentzweiler				
Employés	0	0	3	0
DENNEMEYER & CO SARL / 198442406849 / 1274 Howald				
Employés	0	0	1	0
DOHEEM VERSUERGT ASBL / 20006510133 / 1413 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
DOMETIC SARL / 19672400379 / 9809 Hosingen				
Employés	0	0	2	0
Ouvriers	0	0	4	0
DUPONT DE NEMOURS LUXEMBOURG SARL / 20002413494 / 2984 Luxembourg				
Employés	0	10	24	0
DUPONT TEIJIN FILMS LUXEMBOURG SA / 19912206354 / 1016 Luxembourg				
Employés	10	26	3	0
ELTH SA / 19762200603 / 7327 Steinsel				
Employés	0	0	1	0
GOODYEAR SA / 19492200045 / 7750 Colmar-Berg				

Employés	14	16	39	0
Ouvriers	9	73	29	0
GRANDS MAGASINS MONOPOL SA / 19482200055 / 1471 Luxembourg				
Employés	3	0	0	0
GUARDIAN LUXGUARD I SA / 19802200059 / 4940 Bascharage				
Ouvriers	0	5	0	0
HOMES POUR PERSONNES AGEES ASBL / 19956100847 / 1420 Luxembourg				
Employés	0	1	0	0
HOPITAL INTERCOMMUNAL DE STEINFORT / 19575300017 / 8401 Steinfort				
Employés	0	0	1	0
HOPITAL PRINCESSE MARIE-ASTRID / 19745300017 / 4501 Differdange				
Employés	0	1	0	0
HOPITAL KIRCHBERG / 19926400056 / 2540 Luxembourg				
Employés	0	4	0	0
HOTEL LE ROYAL SA / 19832200274 / 2449 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
IMPRIMERIE CENTRALE SA / 19612200125 / 1351 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	0	1	0
INEL SA / 19882204505 / 8399 Winhof				
Employés	0	0	1	0
IP LUXEMBOURG SARL / 19632400171 / 1543 Luxembourg				
Employés	0	0	2	0
JOHN ZINK INTERNATIONAL SARL / 19972413960 / 3401 Dudelange				
Employés	0	0	2	0
Ouvriers	0	0	2	0
KUEHNE & NAGEL SARL / 19702400662 / 5326 Contern				
Ouvriers	0	0	1	0
L'AIR LIQUIDE LUXEMBOURG SA / 19712200033 / 4801 Rodange				
Employés	0	1	0	0
LCGB / 19226200013 / 1351 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
LE PETIT FOUR SA / 19932208817 / 7501 Mersch				
Ouvriers	1	0	0	0
LUXAIR SA / 19482200047 / 2987 Luxembourg				
Employés	0	1	22	0

Ouvriers	0	2	14	0
LUXEMBOURG MACHINING TECHNOLOGY SA / 19972208364 / 7440 Lintgen				
Ouvriers	0	0	1	0
LUXPLAN / 19812200626 / 8303 Capellen				
Employés	1	0	0	0
LUXVIANDE SARL (ANCT CENTRALFOOD) / 19622400289 / 7501 Mersch				
Employés	3	0	0	0
Ouvriers	2	0	0	0
MARIE ASBL/ECOLE PRIVEE MARIE-CONSOLATRICE / 20016101576 / 4221 Esch-sur-Alzette				
Employés	0	0	2	0
MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI / 5001285 / 2939 Luxembourg***				
Employés	3	0	0	0
Ouvriers	1	0	0	0
MORGANITE SA / 19672200515 / 8301 Capellen				
Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	0	1	0
NATEXIS PRIVATE BANKING SA / 19892204961 / 1855 Luxembourg				
Employés	0	0	2	0
NOVELIS / 19822200519 / 3401 Dudelange				
Employés	0	1	0	0
PAUL WURTH SA / 19202200128 / 1122 Luxembourg				
Employés	6	0	18	0
Ouvriers	3	0	2	0
PEINTURE SCHMITT SARL / 19942403146 / 5444 Schengen				
Ouvriers	0	0	1	0
RBC DEXIA INVESTOR SERVICES BANK SA / 19942203473 / 1445 Strassen				
Employés	0	0	1	0
RENAULT LUXEMBOURG SA / 19692200600 / 2557 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	0	1	0
ROTAREX TOOLTEC SA / 19932200506 / 7440 Lintgen				
Employés	0	0	1	0
SAINT-PAUL LUXEMBOURG SA / 19362200035 / 2988 Luxembourg				
Employés	0	0	10	0
Ouvriers	0	1	1	0
SES ASTRA SA / 19852200254 / 6815 Betzdorf				
Employés	2	0	0	0

SIEMENS SA / 19503200093 / 1017 Luxembourg				
Employés	0	0	2	0
SIEMENS BUSINESS SERVICES SA / 19963200679 / 2328 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
SOCIMMO SA / 19922210902 / 8069 Strassen				
Employés	0	0	0	1
SOCOM SA / 19942215579 / 3895 Foetz				
Ouvriers	0	0	2	0
STIFTUNG HELLEF DOHEEM /19996102702 / 1420 Luxembourg				
Employés	0	1	0	1
STFS SA / 19922210414 / 4241 Esch/Alzette				
Employés	13	1	0	0
Ouvriers	8	7	0	0
SUMITOMO TRUST & BANKING (LUXEMBOURG) SA / 19852200513 / 2018 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
TARKETT LUXEMBOURG SA / 19922211453 / 9779 Lentzweiler				
Employés	5	0	0	0
Ouvriers	5	0	0	0
TEXTILCORD STEINFORT SA / 19652200306 / 8401 Steinfort				
Employés	1	2	4	0
Ouvriers	1	9	4	0
TRAVHYDRO LUXEMBOURG SA / 19892201474 / 7333 Steinsel				
Employés	1	0	0	0
VERDIS SA / 20042209962 / 2411 Luxembourg				
Ouvriers	2	0	0	0
VILLEROY & BOCH SARL / 19532400085 / 1018 Luxembourg				
Employés	4	0	0	0
Ouvriers	7	0	0	0
VIP DOMOTEC BENELUX SA / 19932410225 / 3364 Leudelange				
Employés	0	0	1	0
WSA SARL / 19792400445 / 3401 Dudelange				
Employés	20	0	0	0
Ouvriers	9	0	0	0
RECAPITULATIF				
Employés	324	133	192	2
Ouvriers	251	263	75	0

Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi 2006

DEPENSES		(unité: euro)
Situation: février 2007		
	Détail article	Dépenses liquidées
I. DEPENSES GENERALES		
A. Indemnités de chômage (dépenses nettes)		
1. Chômage complet	C001	120 359 021,27
2. Chômage partiel	C002	634 388,32
3. Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire	C003	13 973 106,53
Sous-total A:		134 966 516,12
B. Chômage des jeunes		
1. Stages d'insertion (dépense nette)	J004	7 864 549,76
2. Complément indemnité pour stagiaires (dépense nette)	J006	209 720,75
3. Contrats de mise au travail temporaire:		
3.1. Etat:	J001	10 998 363,83
3.2. Autres: (communes, établissements publics etc.)	J002	5 851 385,14
3.3 Secteur privé	J003	4 198 610,07
4. Indemnités et primes d'apprentissage (art. 30.(II) de la loi du 23 décembre 2005 concernant le budget de l'Etat pour 2006)	J007	382 363,70
Sous-total B:		29 504 993,25
C. Actions en faveur de l'emploi		
C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire		
1. Stages de réinsertion professionnelle (dépense nette)	E001	5 618 938,12
2. Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	E002	6 859 724,34
3. Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	E003	148 332,86
4. Aides à la mobilité géographique	E004	189 244,92
5. Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005	3 695 597,96
6. Aides au réemploi (hors sidérurgie)	E006	26 953 287,82
7. Service national d'action sociale: mise au travail	E007	18 431,29
8. Mise au travail chômeurs indemnisés - frais accessoires	E008	6 010,00
9. Travaux extraordinaires d'intérêt général (W.S.A.)	E009	2 207 498,59
10. Prêt de main-d'œuvre WSA	E070	1 165 010,00
11. Prérétraite (hors sidérurgie)	E010	29 195 733,78
12. Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	E011	14 887 836,24
13. Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (sidérurgie)	E012	1 015 942,31
14. Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (hors sidérurgie)	E013	689 713,28
15. Bilans de compétence et d'insertion profession. pour chômeurs	E016	101 572,80
16. Examens médicaux dem. emploi - art. 2(1) pt 30	E031	155 700,00
17. Pool des chargés d'ass. à la direction dans le post-primaire	E017	1 205 577,36
18. Prospection, gestion offres + demandes d'emploi (pt 21 FPE)	E033	863 225,41
19. Mémoires d'honoraires d'avocats (contentieux art. 14.,etc.)	E048	361 255,13
20. Indemnité compensatoire loi 25/07/02 (réduct.capacité travail)	E049	16 397 294,19
21. Aides aux employeurs loi 25/07/02 - article 7, par. 2+3)	E050	113 598,72
22. Mesures de réhabilitation et reconversion (art. 11. loi 25.07.02)	E051	47 143,48
23. Examens médicaux travailleurs à capacité de travail réduite	E052	14 100,00
24. Indemnité compensatoire travailleurs handicapés	E054	1 469 220,96
Sous-total C.1.:		113 379 989,56

C.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi		
1. Forum pour l'emploi	E018	5 021 423,25
2. Proactif	E019	12 044 938,51
3. Objectif Plein Emploi	E047	11 760 590,62
4. Défi-Job asbl	E041	68 073,00
5. Eng nei Schaff asbl	E055	114 177,00
6. ICOPA RTPH	E056	318 757,99
7. COLABOR	E057	146 758,67
8. Actions locales communes		
8.1. Ettelbruck	E042	187 635,39
8.2. Dudelange	E060	300 278,02
Sous-total C.2.:		29 962 632,45
C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire		
1. Assistance technique Objectif 3 + Equal	E044	117 703,64
2. Evaluation Objectif 3 + Equal	E045	87 897,60
3. Relais socio-culturels - Coopérations Wiltz	S072	18 047,50
4. Formation à l'emploi adapté - Ligue HMC	S074	85 325,41
5. Forward - Interactions	S075	3 704,23
6. Prestations de service - Formations Fondation Kräizbiere	S077	11 403,13
7. Remboursements sommes trop perçues FSE	S084	14 437,86
8. Caritas EQUAL (2005) - Qualiflex - Kinderbetreuung	S087	32 896,70
9. Zarabina: Biographie, intégration, culture compétence	S122	1 367 666,67
10. IRS Cabinet d'avocat - formation de secrétaire	S151	71 280,00
11. CNDS - Aufbau sozio-ökologischer Trittsteine im Norden Luxemburg	S152	58 265,64
Sous-total C.3.:		1 868 628,38
Sous-total C.:		145 211 250,39
D. Section spéciale (Formation)		
1. Aides et primes de promotion d'apprentissage	S001	10 404 850,33
2. Complément apprentissage pour adultes	S002	2 049 823,43
3. Initiation polyvalente pour jeunes	S003+S004	713 415,08
4. Initiation polyvalente pour adultes	S005+S006	46 631,74
5. Suivi des programmes de formation	S013	34 040,21
6. Formation en soudure	S014	151 173,15
7. Formation location vélos	S016	124 675,14
8. Formation agent de fabrication	S019	39 161,83
9. Projets de coopération:		
9.1. Naxi - employés de maison	S021	41 927,22
9.2. Bureautique	S022	32 019,20
9.3. Aide Cabinet médical (Initiative Rem Schaffen)	S097	27 479,85
9.4. Agent de sécurité	S105	58 787,21
10. Initiation bureautique	S024+S025	108 985,88
11. Initiation restauration services	S026+S027	141 289,22
12. Initiation écologie	S028	43 593,24
13. Initiation services aux personnes âgées	S030	32 173,14
14. Initiation peinture	S031	49 088,90
15. Initiation retouches couture	S033	55 382,03
16. Initiation électricité	S034	57 257,51
17. Initiation chauffage sanitaire	S035	43 523,67
18. Cours de formation pour conducteurs d'engins	S036	11 982,75
19. Formations chapitre III/5 - tripartite:		
19.1. Goodyear	S043	11 889,56

19.2. Informatique	S046	130 435,65
20. Actions de formation complémentaire secteur commerce	S070	111 944,40
21. Mesures complémentaires:		
21.1. Sociétés du secteur BTP	S098	19 858,91
21.2. OPE + Proactiv	S101	1 945,26
21.3. Formation cours d'appui permis de conduire	S109	613,78
21.4. Accueil HORESCA	S113	23 053,05
21.5. Liewenshaff - horti-agriculture, fer	S114	55 861,84
22. Nouveaux parcours - Réforme curriculaire	S081	17 455,00
23. Forum pour l'emploi - Formation éducation sociale + technique	S153	1 016 666,00
24. Centre NAXI - mesures de formation femmes en détresse asbl	S154	869 093,51
25. Proactif - Formation Lintgen	S156	407 230,00
26. Indemnités de formation	S112	397,75
Sous-total D:		16 933 705,44
Total I.:		326 616 465,20
II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE		
1. Préretraite (ARCELOR/STFS - 12/2005-11/2006)	E010	29 729 833,53
2. Indemnités de réemploi	SI02	75 475,02
3. Modèle alternatif au chômage partiel en sidérurgie	SI03	3 979 088,39
Total II.:		33 784 396,94
III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES		
1. Chômage complet	C001	640 978,73
2. Chômage partiel	C002	15 611,68
3. Chômage intempéries/accidentel ou technique involontaire	C003	26 893,47
4. Stages d'insertion	J004	135 450,24
5. Complément indemnités pour stagiaires	J006	15 279,25
6. Stages de réinsertion professionnelle	E001	981 061,88
7. Préretraite	E010	74 432,69
Total III.:		1 889 707,94
TOTAL GENERAL:		362 290 570,08

RECETTES PERÇUES		
Situation: février 2007		
	Montant	Période à laquelle se rapportent les recettes
A. Alimentation courante		
Contribution sociale prélevée sur les carburants	147 836 005,85	janv-dec 2006
Impôts de solidarité:		
a) collectivités:	40 755 614,47	janv-dec 2006
b) personnes physiques:	51 852 283,69	id.
TOTAL A :	240 443 904,01	
B. Remboursements de dépenses		
Remboursements des comptes extraordinaires:		
- chômage complet :	640 978,73	
- chômage partiel :	15 611,68	
- chômage intempéries + chômage accidentel ou technique involontaire	26 893,47	
- stages d'insertion	135 450,24	
- stages de réinsertion professionnelle	981 061,88	
- complément CAT + stages d'insertion	15 279,25	
- préretraite	74 432,69	
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées:	422 762,16	17.01.06-13.02.07
Aides CECA - aides traditionnelles 2002	396 000,00	
Fonds social européen - remboursements	1 464 506,19	30.01 - 13.02.2007
Remboursements solde faillites	1 447 975,51	
Stages d'insertion - remboursements des employeurs	4 996 038,82	
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs	3 213 696,45	
Remboursements par la CPEP dans le cadre du service des travailleurs à capacité de travail réduite		
Versements des caisses de pension en application de l'art. 28bis de la loi sur la préretraite	26 866 247,11	janv-déc 2006
Divers	384 262,39	
TOTAL B :	41 081 196,57	
C. Dotation extraordinaire	115 000 000,00	
D. Solde reporté de l'exercice 2005	4 652 746,77	
TOTAL GENERAL	401 177 847,35	

Chapitre 5 : Politique sociale européenne

En matière de politique sociale européenne, l'année 2006 fut du même crû que celle qui la précédait : plutôt mitigée dans la mesure où d'importantes réalisations côtoyaient l'un ou l'autre retentissant échec. Dès lors, la plupart des observateurs ont jeté un regard mi-figue, mi-raisin sur les développements que l'on pouvait observer dans les différents dossiers sociaux traités au sein des instances communautaires.

Dans plusieurs Etats membres, beaucoup de reproches ont été adressés à une Communauté qui s'était éloignée de l'opinion publique en ne réussissant pas à trouver les bonnes réponses face à une accélération des changements structurels dans l'économie et dans la société en général.

Pour les citoyens dans ces pays, trop de « certitudes » avaient été ébranlées, notamment eu égard aux inquiétudes soulevées par les questions qui se posaient sur le financement futur des régimes de protection sociale – soins de santé et retraites – ou bien encore sur les restructurations et de fermetures d'entreprises lesquelles faisaient régulièrement la « une » de l'actualité.

Dans les instances communautaires comme à l'intérieur des débats nationaux de quelques Etats membres, les controverses sur la directive « Services dans le Marché Intérieur » avaient été le point d'orgue d'une remise en question de la « valeur » de la construction européenne considérée comme trop « libérale ».

Dans d'autres pays comme dans les mêmes instances communautaires, l'on critiquait aussi l'Europe pour ne pas être en mesure de proposer les remèdes nécessaires pour répondre aux défis d'une économie en pleine mutation.

En matière de politique sociale, il serait faux de prétendre que l'Europe n'a pas progressé au cours de ces 12 mois. Des dossiers législatifs importants ont pu être menés à terme, tels que l'adoption du Fonds d'ajustement à la mondialisation, la création de l'Institut du genre ou bien encore le programme PROGRESS. D'autres – à caractère non législatif comme les lignes directrices pour l'emploi, les instruments pour la gestion anticipative des changements en cas de restructurations, les recommandations et conclusions sur un encadrement social du commerce mondial – ont aussi montré que la dimension sociale était loin d'être absente des débats et des réalisations européennes.

Malgré cela et d'un autre côté, l'échec répété de certains dossiers – en particulier celui de la révision de la directive sur l'aménagement du temps de travail – a largement contribué à l'impression d'une Communauté incapable d'avancer.

En même temps, certains observateurs n'ont pas hésité à reprocher à la Communauté son manque d'ambitions : en matière de politiques du travail et de l'emploi, l'année 2006 a vu peu de propositions législatives nouvelles et la Commission s'est souvent limitée à lancer

des initiatives « de discussion » (communications, Livres verts, documents de consultation etc.). A cela, il fallait néanmoins répondre que l'exercice législatif était limité lui-aussi dans d'autres domaines. De manière générale, l'année 2006 fut celle où le rythme du développement de l'Europe au travers de la législation communautaire s'était considérablement ralenti.

Bien sûr, les reproches adressés au cours des années précédentes à une Commission qualifiée de bureaucratique, loin des citoyens et abusant de son droit d'initiative en matière de réglementation communautaire avaient fait leur effet. De manière beaucoup plus objective, le ralentissement de l'activité législative européenne était aussi dû au fait que la législation communautaire - à l'instar des législations nationales - n'était pas un instrument qui pouvait être développé à l'infini.

Au-delà, les instances communautaires subissaient toujours les doutes suscités auprès des opinions publiques suite aux référenda négatifs au premier semestre 2005 en France et aux Pays-Bas sur le projet de « Constitution » européenne.

Tout au long de l'année 2006, ces doutes continuèrent à se traduire ici et là par des prises de position nationales inhabituellement tranchées - et peu convergentes - au sein du Conseil lors des négociations sur l'un ou l'autre dossier plus politique. Le raidissement des positions de quelques Etats membres sur la directive sur l'aménagement du temps de travail par exemple était à l'origine des échecs constatés au niveau ministériel en juin et en octobre.

La même impression de « tiraillement interne » prévalait même parfois au sein du Collège des Commissaires. L'exemple le plus illustre de ce cas de figure est sans nul doute la communication de la Commission du 4 avril 2006 qui définissait les mesures que les Etats membres sont autorisés à prendre en cas de détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service transfrontalière.

Ce texte aurait dû énoncer clairement le cadre juridique communautaire sur base d'une jurisprudence abondante de la Cour de Justice des Communautés européennes sur la directive « détachement » (96/71/CE). Les règles qu'il contient sont néanmoins régulièrement « nuancées » dans les parties conclusives du texte. Assurément, cette communication était le fruit de longues négociations entre des Commissaires qui poursuivaient des objectifs différents.

Au-delà de ces difficultés, le climat entre les instances communautaires (Conseil, Parlement et Commission en tout premier lieu) était généralement bon. Pour plusieurs textes importants - dont le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation - les relations entre le Conseil et le Parlement étaient même au beau fixe, tant la collaboration entre ces deux institutions - avec l'appui très estimable de la Commission - était constructive.

Au sein du Conseil des Ministres, ce qui frappait peut-être le plus, c'était l'intégration pleinement réussie des 10 nouveaux Etats membres qui avaient rejoint l'Union et la Communauté au 1^{er} janvier 2006.

Même s'ils existaient, très rares étaient les points soumis au Conseil sur lesquels l'un ou l'autre des nouveaux pays défendait des positions purement nationales et totalement opposées à l'intérêt communautaire. Bien au contraire, les 10 nouveaux Etats membres se sont distingués tout au long de l'année 2006 par leur approche souvent extrêmement constructive, et ceci même vis-à-vis de dossiers qui les gênaient à priori.

L'« esprit communautaire » était bel et bien là et plusieurs des échecs constatés au cours de cette année ne leur doivent pas être imputés, mais sont à mettre au compte de l'un ou de l'autre des « anciens » Etats membres qui, dans les négociations au Conseil, se sont distingués par la défense de leurs propres et seuls intérêts particuliers.

Un dernier aspect mérite d'être mis en évidence : celui d'une Présidence qui remplissait parfaitement son rôle et qui faisait progresser les dossiers – non pas sur base de considérations politiques nationales – mais dans l'intérêt général des 25 Etats membres et de la Communauté.

En l'occurrence, il s'agissait de la Présidence finlandaise au 2^e semestre 2006 qui, dans tous les dossiers préparés au niveau technique pour ensuite être soumis au Conseil, se montrait complètement au service de l'intérêt communautaire. Beaucoup d'efforts étaient consentis par les autorités à Helsinki pour trouver des solutions « de convergence » entre les positions des uns et des autres, et c'est avec grand regret que la très grande majorité des délégations et la Commission ont dû constater, début décembre sur le dossier « Aménagement du temps de travail », que ces efforts n'ont pas toujours été suivis de résultats.

I. Les politiques de l'emploi

1. La Stratégie Emploi – les lignes directrices intégrées (LDI) – le Sommet de printemps 2006

Pour le cadre européen à l'intérieur duquel les politiques de l'emploi nationales sont déterminées, l'année 2006 devait être une année de transition. Année transitoire entre 2005 et la révision de la stratégie de Lisbonne opérée sous Présidence luxembourgeoise et 2008 - date au cours de laquelle les instances communautaires sont appelées à faire un bilan général de la mise en œuvre des plans nationaux de réforme.

Sur base d'une communication de la Commission datée du 25 janvier 2006 et intitulée « *Passons à la vitesse supérieure : le nouveau partenariat pour la croissance et l'emploi* », il revenait à la Présidence autrichienne de faire un premier bilan de la mise en œuvre des programmes nationaux de réforme et de préparer les orientations qui devaient être prises par les Chefs d'Etat et de gouvernement lors de leur réunion traditionnelle (consacrée aux questions économiques et à l'emploi) de printemps.

La Commission admettait bel et bien dans sa communication que les lignes directrices intégrées pour les politiques macroéconomiques, microéconomiques et emploi, telles qu'elles avaient été adoptées en 2005, ne devaient pas être modifiées, mais garderaient toute leur validité au cours de ce cycle de 3 ans (2005-2008). La priorité serait accordée à la mise en œuvre des Plans nationaux de réforme et la poursuite des efforts engagés au sein des Etats membres pour adapter leur législation aux défis économiques et sociaux auxquels ils se trouvent confrontés.

Cependant, la Commission n'échappa pas à la tentative d'adapter la Stratégie de Lisbonne en concentrant l'exercice sur quelques « axes prioritaires » et en ajoutant de nouveaux objectifs chiffrés dans les Lignes directrices intégrées.

Concrètement, le Président de la Commission et ses plus proches services s'étaient très fortement inspirés lors de la rédaction de leur communication d'une documentation abondante rédigée par plusieurs experts – hautement appréciés par certains et profondément controversés par d'autres – recommandant un « recentrage » radical de la Stratégie de Lisbonne qui devait se traduire par l'abandon des 24 lignes directrices intégrées au profit d'une série très limitée de quelques domaines d'action et objectifs chiffrés.

Ce recentrage se traduisait par le fait que la communication de la Commission proposait aux Etats membres de privilégier certaines politiques par rapport à d'autres. Ainsi, elle mettait l'accent sur les 4 domaines prioritaires suivants :

- investir dans la connaissance et l'innovation ;
- libérer le potentiel des entreprises et des PME en particulier ;
- répondre à la mondialisation et au vieillissement de la population et
- développer une politique énergétique européenne efficace et intégrée.

Au-delà, le texte de la Commission suggérait la reprise d'une série de nouveaux objectifs chiffrés (exemples : allocation de 2% du produit intérieur brut à l'enseignement supérieur ; doublement à 25% des aides publiques en faveur de la recherche et de l'innovation ; réduction de moitié des délais liés aux formalités administratives pour créer une entreprise), allant ainsi clairement à contre-courant de la notion de « stabilité » du processus pour les années 2005-2008 retenue par les Chefs d'Etat et de gouvernement et de la Commission au Conseil européen de mars 2005.

Le recentrage de la stratégie accompagné de nouveaux objectifs chiffrés faisait que l'équilibre de Lisbonne – avec ses 24 lignes directrices réparties en 3 dimensions (macro, micro et emploi) en tant que politiques qui se renforcent mutuellement et qui gardent leur validité jusqu'en 2008 – était rompu.

Devant le Parlement européen, le Président de la Commission essayait de défendre l'approche retenue par son institution en utilisant la parabole suivante : « *il est normal qu'un père qui a trois enfants - compétitivité, social et environnement - porte en priorité toute son attention à celui qui va moins bien. De la compétitivité, du social et de l'environnement, les*

deux derniers vont plutôt bien, tandis que le premier est malade. Il convient donc de s'occuper en priorité de celui-ci ».

L'approche sélective proposée par le Président rappela d'ailleurs à de nombreux Etats membres les difficultés du Conseil en 2005 face à une Commission qui – déjà à l'époque – avait voulu privilégier le thème de la compétitivité au détriment de l'équilibre général de la Stratégie de Lisbonne.

Au niveau du Conseil, les réactions ne se firent pas attendre. Au sein des différentes instances techniques impliquées dans le processus, les débats faisaient rage et de nombreux reproches furent adressés à la Commission.

Dans l'avis du Comité de l'emploi, le message adressé à celle-ci était clair : « (...) *Étant donné que l'heure est à la mise en œuvre, il convient que les lignes directrices intégrées, y compris les points de repère et objectifs approuvés, ne soient plus modifiées. Tous les acteurs, y compris les partenaires sociaux, doivent assumer pleinement leurs responsabilités à l'égard de la stratégie de Lisbonne (...).* »

Cependant, ce n'est qu'avec beaucoup de difficultés que les Etats membres réussirent – contre la Commission et la Présidence en exercice – à introduire dans le texte des conclusions du Sommet de printemps la confirmation de la « validité » des lignes directrices intégrées telles qu'elles avaient été adoptées en 2005.

Dans ce contexte, mention sera faite au paragraphe 16 des conclusions de la Présidence qui se lit de la manière suivante (éléments importants soulignés) :

« Le Conseil européen confirme que les lignes directrices intégrées pour l'emploi et la croissance (2005-2008) restent valables. Dans ce cadre, il convient:

- *de certains domaines d'action prioritaires concernant l'investissement dans la connaissance et l'innovation, le potentiel des entreprises, notamment des PME, et l'emploi pour les catégories prioritaires; ainsi que de la définition d'une politique énergétique pour l'Europe;*
- *de mesures à prendre dans tous les domaines pour maintenir la dynamique dans le cadre de tous les piliers du partenariat pour la croissance et l'emploi ».*

Le texte juridique des Lignes directrices emploi pour l'année 2006 fut quant à lui formellement adopté par le Conseil le 18 juillet 2006. La décision 2006/544/CE est extrêmement succincte et comporte les deux articles suivants :

« Article premier

Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres figurant à l'annexe de la décision 2005/600/CE sont maintenues en 2006 et les États membres en tiennent compte dans leurs politiques de l'emploi.

Article 2

Les États membres sont destinataires de la présente décision ».

2. Les restructurations d'entreprises

Sur base des travaux effectués au 1^{er} semestre 2005 sous Présidence luxembourgeoise – et notamment lors de la réunion informelle des Ministres du Travail et de l'Emploi les 7 et 8 avril, la Commission avait développé ses réflexions et ses travaux – ensemble avec les Etats membres et les partenaires sociaux - sur le thème de l'anticipation des restructurations d'entreprises.

Après un premier Forum consacré à ce sujet en juin 2005, la Commission organisa au cours de l'année 2006 deux rencontres auxquelles participaient ses propres services, les Etats membres, les partenaires sociaux et différents experts de haut niveau.

Le premier, qui se déroula le 18 juillet, était essentiellement consacré au rôle du dialogue social dans des cas de restructurations. Il mettait en exergue l'expérience et le potentiel du dialogue social et des organisations sectorielles des partenaires sociaux en ce qui concerne la gestion anticipative du changement et des restructurations.

Le deuxième, tenu les 4 et 5 décembre, était concentré sur les mécanismes de soutien financier que l'Union européenne a à sa disposition – les Fonds Structurels et le Fonds social européen en particulier – et qui peuvent jouer un rôle important dans le soutien à des actions intégrées mises en œuvre au niveau régional visant l'anticipation du changement et la préparation de l'avenir.

3. Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation

Pour répondre – du moins partiellement – aux préoccupations d'une société en pleine mutation, la Commission avait présenté le 1^{er} mars 2006 une proposition de décision visant à mettre en place un Fonds d'ajustement à la mondialisation.

L'instrument constituait la réponse de la Commission à l'appel qui lui avait été lancé par le Conseil européen de décembre 2005, appel dans lequel les Chefs d'Etat et de gouvernement avaient indiqué, au point 12 des conclusions de la Présidence sur les « Perspectives financières », que :

« Le Conseil européen marque son accord sur la création d'un Fonds d'ajustement à la mondialisation, chargé de fournir une assistance complémentaire aux travailleurs qui perdent leur emploi en raison des modifications majeures de la structure du commerce mondial, afin de les aider dans leur reconversion professionnelle et dans les efforts qu'ils déploient pour chercher un emploi. L'intervention du fonds sera soumise à des critères rigoureux que le Conseil européen invite le Conseil à fixer sur la base d'une proposition de la Commission, en fonction de l'ampleur de la perturbation économique et de son incidence sur les économies locales, régionales et nationale. Le montant maximum des dépenses consenties par le fonds sera de 500 millions d'euros par an. (Le Fonds) sera financé au moyen des montants sous-utilisés par rapport aux plafonds budgétaires fixés dans les présentes conclusions, en termes d'engagements, et/ou au moyen des fonds dégagés ».

Dans sa proposition soumise au Conseil et au Parlement, la Commission, reprenant en particulier le principe des « critères rigoureux », stipula que le Fonds d'ajustement à la mondialisation pourrait intervenir seulement dans des cas où des mutations structurelles majeures du commerce mondial entraîneraient une perturbation économique grave – comme une délocalisation économique vers des pays tiers, une hausse massive des importations ou encore un recul progressif de la part de marché de l'Union dans un secteur donné.

Comme critère supplémentaire, la Commission stipulait que le nombre de travailleurs concernés dans le cadre d'une telle mutation structurelle ne pourrait être inférieur à 1.000 par cas de figure – soit au niveau d'une seule entreprise, soit au niveau d'un secteur donné.

De même, la proposition de la Commission limitait le soutien financier à 50% du coût des services personnalisés et des mesures actives dont bénéficieraient les travailleurs concernés dans leur recherche d'un nouvel emploi.

Enfin, dans la mesure où le financement du Fonds d'ajustement à la mondialisation n'était assuré qu'au travers de montants non utilisés dans le cadre du budget communautaire 2007-2013, le texte accordait une grande marge d'appréciation à la Commission dans la gestion et la sélection des dossiers et des demandes de soutien financier adressées par les Etats membres.

En avril 2005, c'est-à-dire dès le début des négociations au Conseil, les Etats membres se sont divisés sur plusieurs dispositions importantes de la proposition de la Commission.

Ainsi, certains d'entre eux exprimaient des réticences profondes vis-à-vis de cet instrument, car ils jugeaient totalement injustifié le recours à un financement communautaire au bénéfice d'une économie européenne qui tire largement profit de l'ouverture des marchés mondiaux.

D'autres par contre voyaient dans la proposition de la Commission un moyen intéressant pour financer – largement - des mesures nationales rendues nécessaires par le fait que leurs économies nationales s'étaient mal préparées et adaptées aux changements.

Au-delà des intérêts de ces deux groupes de pays, deux Etats membres – dont le Luxembourg - ont exprimé de très fortes préoccupations vis-à-vis de certaines dispositions du texte proposé par la Commission. Ainsi, les seuils repris dans le texte – et qui déterminent la taille, en nombre de travailleurs concernés, de la restructuration à partir de laquelle une demande de soutien financier est éligible – étaient beaucoup trop élevés pour permettre à ces deux Etats membres de pouvoir envisager le dépôt d'une demande d'intervention du Fonds.

Concrètement, de part leur taille et de leur structure économique, le Luxembourg et Malte étaient exclus du Fonds d'ajustement à la mondialisation.

Au sein du Conseil, des négociations très intenses étaient nécessaires pour rapprocher les positions des différents groupes d'intérêts.

Pour répondre plus précisément aux préoccupations des deux derniers pays cités plus haut, le texte fut finalement complété par un critère supplémentaire qui permet aux Etats membres de contourner le seuil des 1.000 travailleurs et qui permet de faire appliquer le Fonds d'ajustement à la mondialisation.

La version finale de la disposition qui définit les seuils d'intervention et qui reprend, sous c), l'ajout de ce critère supplémentaire, est la suivante :

*Article 2
Critères d'intervention*

Le FEM fournit une contribution financière lorsque des modifications majeures de la structure du commerce mondial conduisent à une perturbation économique grave, notamment une hausse substantielle des importations dans l'Union européenne, ou un recul rapide de la part de marché de l'Union européenne dans un secteur donné ou une délocalisation vers des pays tiers, ayant pour conséquence:

a) le licenciement d'au moins 1 000 salariés d'une entreprise d'un État membre, sur une période de 4 mois, y compris des travailleurs perdant leur emploi chez les fournisseurs ou producteurs en aval de ladite entreprise; ou

b) le licenciement, pendant une période de 9 mois, d'au moins 1 000 salariés, en particulier de petites et moyennes entreprises, d'un secteur NACE 2 dans une région ou deux régions contiguës de niveau NUTS II;

c) Dans le cas de marchés du travail de taille réduite ou dans des circonstances exceptionnelles, dûment justifiées par le(s) État(s) membre(s) concerné(s), une demande de contribution du FEM peut être jugée recevable même si les conditions

prévues au point a) ou b) ne sont pas entièrement satisfaites, lorsque des licenciements ont une incidence grave sur l'emploi et l'économie locale. Le montant cumulé des contributions au titre de ces circonstances exceptionnelles ne peut excéder chaque année 15 % du FEM.

Le texte final du Fonds d'ajustement à la mondialisation fut adopté, sous Présidence finlandaise, le 19 décembre 2006 sous la cote « règlement (CE) 1927/2006 ».

Dans ce dossier qui, d'un point de vue politique, était particulièrement délicat, il importe de mettre en évidence les négociations très constructives entre le Conseil et le Parlement européen – ce dernier étant co-législateur dans ce domaine.

Tant la Présidence finlandaise que le rapporteur au Parlement – mais aussi les services de la Commission - n'ont pas ménagé leurs efforts pour faire converger les positions des institutions qu'ils représentaient afin d'adopter le texte législatif en première lecture et de permettre ainsi de rendre le Fonds opérationnel au 1^{er} janvier 2007.

Au-delà de l'instrument lui-même, l'enseignement que l'on pouvait tirer de cet exercice est que la procédure de co-décision, à l'intérieur de laquelle le Conseil et le Parlement jouent ensemble un rôle de législateur, était susceptible d'engendrer des résultats concrets et rapides au bénéfice de toutes les parties prenantes.

4. Le programme de travail des partenaires sociaux européens pour la période 2006-2008

A l'occasion du Conseil Emploi du 10 mars 2006, les partenaires sociaux européens ont présenté leur programme de travail 2006-2008.

Les sujets auxquels l'UNICE (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe), la Confédération européenne des syndicats (CES) et le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) se sont accordés s'inscrivent dans la thématique de la stratégie de Lisbonne (démographie et vieillissement, intégration des jeunes, flexibilité et sécurité).

Vu le débat particulièrement difficile entre les organisations syndicales et patronales européennes, les partenaires sociaux ont eu quelques difficultés pour s'entendre sur l'ouverture de négociations sur des initiatives à caractère législatif. Dès lors, la plupart des sujets qui ont été inscrits dans le programme de travail des partenaires sociaux européens ont revêtu la forme de documents d'analyse, respectivement de rapports d'évaluation.

5 objectifs particuliers ont été repris dans le programme de travail des partenaires sociaux européens pour cette période 2006-2008 :

- négocier en 2006 un accord-cadre volontaire relatif au harcèlement et à la violence;
- achever les études nationales sur les mutations économiques et sociales dans l'UE10, les élargir à l'UE15 et, promouvoir et évaluer les orientations de gestion des changements et les conséquences sociales, ainsi que l'expérience commune tirée des conseils d'entreprise européens;
- poursuivre leurs travaux de renforcement des capacités pour le dialogue social dans les nouveaux Etats membres, étendre le processus aux pays candidats et examiner comment les centres de ressources des syndicats et des employeurs qui apportent leur assistance technique aux dix nouveaux Etats membres pourraient aider les partenaires sociaux de tous les Etats membres;
- faire rapport sur la mise en œuvre des accords sur le télétravail et sur le stress professionnel, et sur le suivi du cadre d'actions sur l'égalité des sexes;
- en fonction de la mise en œuvre des accords sur le télétravail et le stress et les cadres d'actions sur le développement continu des compétences et qualifications et sur l'égalité des sexes, approfondir leur compréhension commune de ces instruments et leur incidence positive potentielle aux différents niveaux du dialogue social.

A noter qu'au-delà du programme de travail commun, la Confédération européenne des syndicats s'est engagée à améliorer le lien et le dialogue entre le niveau communautaire et les instances syndicales représentatives au niveau national.

5. Promouvoir un travail décent pour tous

La Commission avait adopté une communication sur la contribution de l'Union à la mise en œuvre de l'agenda du travail décent dans le monde le 24 mai 2006 [COM(2006)249]. Ce texte visait à renforcer la contribution des politiques communautaires à la promotion d'un travail décent pour tous dans le monde. Il proposait des orientations pour mieux mobiliser les politiques et actions internes et externes de l'Union et pour intensifier la coopération avec l'ensemble des acteurs concernés.

Le Sommet des Nations Unies de septembre 2005 avait affirmé pour sa part la nécessité d'une mondialisation équitable et avait inscrit la promotion de l'emploi productif et du travail décent pour tous parmi les objectifs des politiques nationales et internationales. De leur côté, la Commission, le Conseil et le Parlement européen avaient appelé à renforcer la dimension sociale de la mondialisation et à promouvoir le travail décent conformément à la stratégie de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Depuis cette date, la promotion du travail décent est au cœur de l'agenda politique de l'OIT. Approuvé par les gouvernements et les partenaires sociaux au sein de l'OIT, cet agenda de travail décent est basé sur une approche intégrée qui inclut l'emploi productif et librement choisi, le droit du travail, la protection sociale, le dialogue social et la prise en compte de la dimension du genre. Il reprend les droits sociaux fondamentaux, mais il est plus ambitieux : il ne vise pas seulement à garantir un socle minimum de droits, mais à orienter le développement autour de principes d'action et de gouvernance qui combinent compétitivité économique et justice sociale.

Sous Présidence finlandaise au 2^e semestre 2006, le Conseil fut saisi d'un projet de conclusions destiné à appuyer les travaux de l'OIT et de la Commission européenne en mettant un accent particulier sur la promotion du travail décent dans les relations bilatérales – « politique de voisinage » de l'UE et programmes de coopération avec les pays tiers – dans les politiques de coopération au développement et dans les politiques commerciales.

Le texte fait - pour la première fois en ce qui concerne des conclusions des Ministres de l'Emploi – référence à l'importance d'intégrer dans les stratégies de développement et de réduction de la pauvreté des instruments comme les microcrédits ou des notions comme le commerce équitable.

Les conclusions furent approuvées par les Ministres du Travail et de l'emploi lors de leur réunion du 1^{er} décembre 2006.

II. Droit du travail

1. La directive « Aménagement du temps de travail »

Après un Conseil Travail et Emploi hautement litigieux en décembre 2005 – au cours duquel plusieurs délégations avaient fortement critiqué la Présidence britannique pour avoir privilégié les positions de quelques capitales (dont Londres) au détriment d'autres Etats membres – l'Autriche, en tant que Présidence en exercice au 1^{er} semestre 2006, prit la décision de ne pas s'adonner à un exercice technique condamné à l'avance. Vienne décida dès lors d'éviter un recours à toute négociation formelle au sein des instances du Conseil.

Par contre, la Présidence organisait une succession de tractations en coulisse en invitant un nombre limité de délégations, triés sur le volet, à participer à des rencontres informelles dans la capitale autrichienne.

Si cette procédure – totalement inhabituelle – était régulièrement remise en cause par quelques-uns des pays qui n'étaient pas invités à ces réunions, la Présidence autrichienne s'en défendait. En effet, les autorités politiques dans la capitale autrichienne étaient d'avis qu'il fallait se concentrer en tout premier lieu à la recherche d'un éventuel compromis entre les Etats membres qui avaient défendu des positions les plus tranchées avant d'entamer des négociations avec le reste des délégations.

Le résultat de la démarche autrichienne ne se faisait pas longtemps attendre. Un premier texte « de compromis » que l'Autriche avait rédigé suite aux tractations « en cercle restreint » était violemment critiqué et durement contesté par une bonne moitié d'Etats membres lors de sa présentation à Bruxelles, le 24 mai, lors d'une des réunions du Comité des représentants permanents adjoints des 25 Etats membres.

Plusieurs ambassadeurs avaient manifestement du mal à garder leur calme face à un exercice où certains d'entre eux n'avaient pas participé et face à des propositions qui, sur le fond, faisaient la part belle aux thèses défendues par le Royaume-Uni et de ses alliés.

Après une longue série de critiques extrêmement virulentes, le Ministre autrichien, Président en exercice du Conseil, essayait de rectifier le tir au Conseil Travail et Emploi du 1^{er} juin 2006 en présentant aux délégations un nouveau projet de compromis dont le contenu était plus équilibré dans son ensemble : la suggestion autrichienne maintenait la possibilité de recourir à la dérogation individuelle à la limite des 48 heures de travail hebdomadaires – comme d'ailleurs l'avait fait la Commission dans sa proposition modifiée - mais assortissait à cet « opt-out » certaines garanties en faveur de la protection des travailleurs.

Au cours d'un premier tour de table, le nouveau texte de la Présidence ne reçut ni l'assentiment des uns, ni des autres. Plusieurs délégations reprochaient au Ministre autrichien d'avoir fait marche arrière et d'avoir introduit des dispositions beaucoup trop

contraignantes pour les entreprises qui veulent avoir recours à l'opt-out. Les autres critiquaient le texte à cause de son manque d'encadrement juridique des garanties offertes aux travailleurs.

De manière générale, le débat était mal engagé à cause des nombreuses méfiances suscitées auprès de plusieurs délégations par une Présidence qui avait donné l'impression de privilégier clairement, dans sa préparation, certains Etats membres au détriment de l'intérêt communautaire.

Le déroulement des travaux allait donner raison à ces délégations : après une interruption des travaux, la Présidence présentait un nouveau texte « de compromis » - aligné cette fois-ci de nouveau sur les positions les plus libérales – avant d'écouter une série d'oppositions encore plus déterminées du camp adverse.

Dépitée, la Présidence autrichienne clôtura rapidement les discussions. L'échec des négociations sur la directive « Aménagement du temps de travail » était consommé.

Sous Présidence finlandaise, les discussions entre les Etats membres reprirent sous de bien meilleurs auspices. Dès la réunion informelle des Ministres de l'Emploi en juillet, Helsinki montrait que la Finlande était clairement disposée à rechercher un compromis « équilibré », c'est-à-dire un texte basé sur la proposition modifiée de la Commission et dont les dispositions ne privilégieraient ni les uns, ni les autres.

Dès la mi-septembre, les orientations générales de ce texte étaient déterminées et la Présidence proposait aux Etats membres le choix suivant :

- soit, ils utilisent la faculté de déroger aux limites des 48 heures de travail hebdomadaire (recours à l'« opt-out ») ; dans ce cas, ils n'ont pas la possibilité d'étendre par voie législative la période de référence de 4 à 12 mois et doivent impérativement comptabiliser le temps de garde non-actif comme temps de travail ;
- soit, ils n'ont pas recours à l'opt-out, mais bénéficient en contrepartie des autres flexibilités offertes par la nouvelle directive.

Ce cadre général subissait néanmoins, au cours des semaines qui s'ensuivirent, quelques aménagements. Le texte qui fut soumis aux Ministres réunis en Conseil le 7 novembre accordait une souplesse accrue au niveau du calcul des 48 heures hebdomadaires. En contrepartie, il reprenait aussi une disposition qui interdisait impérativement le dépassement d'une limite de 60 heures de travail hebdomadaire en cas de recours à l'opt-out.

Lors du Conseil extraordinaire du 7 novembre – consacré exclusivement à la directive « Aménagement du temps de travail », les suggestions de la Présidence finlandaise étaient plutôt bien accueillies, tant par la grande majorité des Etats membres que par la Commission.

L'impression se dégageait que les deux camps qui, au niveau du Conseil, s'opposaient depuis le début des négociations en septembre 2004 allaient enfin trouver un terrain d'entente pour clôturer les discussions en première lecture avant d'entamer la deuxième phase de négociations – où chacun s'accordait à dire qu'elle allait être extrêmement délicate – avec le Parlement européen.

Oubliant les difficultés auxquelles étaient confrontés tous les Etats membres par une jurisprudence qualifiée de « délicate » et les nouveaux aménagements du texte qui encadraient le recours à l'opt-out en offrant d'importantes protections – qui n'existaient pas jusqu'à présent – aux travailleurs qui utilisent cette dérogation, l'une des délégations marquait son opposition formelle au texte de la Présidence lors d'un échange de vues très vif au cours des discussions entre les Ministres.

Pour la Présidence finlandaise, cette prise de position signifiait clairement que la poursuite des débats n'avait plus lieu d'être – malgré une dernière tentative de deux des délégations qui s'étaient toujours clairement exprimées contre le recours à l'opt-out et dont le but était de trouver une solution qui aurait permis de concilier les positions des uns et des autres.

Il ne restait plus qu'à la Finlande que de constater une nouvelle fois l'échec des négociations et de transmettre le dossier à l'Allemagne qui allait lui succéder en tant que Présidence en exercice du Conseil au 1^{er} semestre 2007.

Celle-ci allait néanmoins annoncer qu'elle ne soumettrait pas le dossier au Conseil pendant les 6 mois que durera sa Présidence.

2. La notion de « flexicurité »

Face à une situation économique en changement rapide, la Commission et les Etats membres se sont concentrés sur l'analyse en profondeur des changements structurels sur les marchés de l'emploi. Le but de l'exercice était de parvenir à mieux cerner les besoins en flexibilité et en sécurité tant des entreprises que des travailleurs.

L'origine des travaux effectués reposait sur la ligne directrice emploi n°21 qui, ensemble avec sa partie introductive, se lit de la manière suivante :

« (...) Dans une économie de plus en plus mondialisée, caractérisée par l'ouverture des marchés et l'introduction continue de nouvelles technologies, tant les entreprises que les travailleurs éprouvent le besoin et ont la possibilité de s'adapter. Si ce processus d'évolution structurelle bénéficie globalement à la croissance et à l'emploi, il amène également des transformations qui perturbent certains travailleurs et certaines entreprises. Les entreprises doivent gagner en flexibilité pour faire face aux changements brusques de la demande de leurs biens et services, pour s'adapter aux nouvelles technologies et être en mesure d'innover en permanence de manière à rester compétitives. Elles doivent également répondre à la demande croissante d'emplois de qualité liée aux préférences personnelles

des travailleurs et aux changements qui affectent la famille, et elles devront faire face au vieillissement de la main-d'œuvre et à la diminution du nombre de jeunes travailleurs.

Les travailleurs connaissent un parcours professionnel de plus en plus complexe, car les modes d'organisation du travail deviennent de plus en plus diversifiés et de plus en plus irréguliers, et ils doivent réussir un nombre croissant de transitions au cours de leur vie.

Compte tenu de la mutation rapide des économies et des restructurations qu'elle entraîne, les travailleurs doivent s'adapter à de nouvelles méthodes de travail, y compris une meilleure exploitation des technologies de l'information et de la communication (TIC) et à l'évolution de leur statut professionnel, et ils doivent être prêts à se former tout long de leur vie. La mobilité géographique est également requise pour élargir l'accès aux possibilités d'emploi, éventuellement à l'échelle de toute l'Union européenne.

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 ;
- promouvoir et diffuser des 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 (...) ».

Dans cet exercice, un premier pas fut franchi au premier semestre 2006 par un avis préparé par le Comité de l'emploi (en collaboration avec le Comité de protection sociale)

Le texte, entériné par les Ministres du Travail et de l'Emploi lors de leur réunion du 1^{er} juin, identifiait quatre ingrédients indispensables pour parvenir à un bon équilibre entre la flexibilité et la sécurité sans augmenter le risque de segmentation du marché du travail: des modalités contractuelles adaptées, des politiques actives du marché du travail, des systèmes crédibles d'éducation et de formation tout au long de la vie et des régimes modernes de sécurité sociale.

Pour le Conseil, il importait de situer la question de la flexicurité dans un contexte d'« équilibre général » entre les notions de flexibilité et de sécurité : la flexibilité nécessaire ne doit pas se faire au détriment de la sécurité, ni vice-versa.

Parmi les éléments essentiels de la flexicurité, le Comité de l'emploi a mis en exergue la révision et l'adaptation régulières de la législation sur la protection de l'emploi qui doit néanmoins être accompagnée d'une assurance de droits appropriés des travailleurs, indépendamment de la nature de leur contrat.

Selon le Comité de l'emploi, cette adaptation du cadre juridique facilitera la mobilité professionnelle. Elle aidera à l'ouverture des marchés du travail et se traduira, pour le travailleur, à de nouvelles chances lors d'un changement d'emploi ou d'employeur, mais aussi par de nouvelles opportunités lors du passage d'un emploi à temps partiel vers un emploi à temps plein, d'un emploi précaire vers un emploi stable ou du statut de salarié vers celui de travailleur indépendant.

L'avis insiste également sur le recours à des régimes modernes de sécurité sociale, lesquelles doivent être instaurés pour garantir à chaque travailleur une assistance appropriée pendant ses absences du marché du travail et pour faciliter la mobilité et les transitions sur le marché du travail. Pour le Comité de l'emploi, il importait de ce fait d'améliorer les relations entre la protection sociale, l'éducation et la formation tout au long de la vie et les politiques du marché du travail afin qu'elles se renforcent mutuellement.

Le rapport précise en outre que le droit du travail doit stimuler les chômeurs et de les aider à trouver un emploi rémunéré. Les aides au revenu devraient par conséquent s'accompagner de droits et d'obligations, en matière d'offres d'emploi ou de formation professionnelle, pour assurer un lien avec le marché du travail.

Ainsi, pour les Ministres du Travail et de l'Emploi, les adaptations du droit du travail, les politiques actives du marché de l'emploi, l'apprentissage tout au long de la vie respectivement la formation en entreprise et la modernisation des régimes de protection sociale jouent un rôle important dans l'aide à la transition entre la sécurité du poste de travail (« *job security* ») vers la sécurité de l'emploi (« *employment security* »).

3. La communication de la Commission : « Livre vert sur l'avenir du droit du travail »

A l'occasion de la réunion des Ministres du Travail et de l'Emploi du 30 novembre, la Commission présenta sa communication - sous forme d'un Livre vert - sur l'avenir du droit du travail.

L'histoire de l'élaboration du Livre vert était d'ailleurs marquée de nombreuses péripéties. La dernière en date remontait au mois qui précédait la publication du texte : sous l'impulsion du Président Barroso, les 3 Commissaires concernés par ce dossier (MM. Verheugen, Almunia et Spidla) avaient – après avoir reçu une lettre de protestation de l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE) – demandé à leurs services de revoir leur copie et de supprimer toutes les références qui auraient pu donner l'idée que la Commission envisagerait de proposer au Conseil de nouvelles initiatives législatives en matière de droit du travail.

Le texte de la Commission invite les États membres, les partenaires sociaux et le public en général à participer à un large débat sur la modernisation du droit du travail et son adaptation au monde du travail moderne.

Dans sa communication, la Commission constatait que les transformations rapides que l'on observe dans les structures économiques des différents États membres - et qui sont dues notamment aux progrès technologiques, à la mondialisation ou encore aux évolutions démographiques - ont fondamentalement modifié les marchés du travail européens au cours des dernières années.

Ainsi, dans de nombreux États membres, la Commission observa l'émergence de marchés de l'emploi "à plusieurs vitesses" - avec des travailleurs protégés par le droit du travail classique d'un côté et un nombre toujours plus élevé de personnes exerçant leurs activités sous des contrats et relations de travail précaires, ainsi que les personnes exclues du marché du travail de l'autre.

Dans son Livre vert, la Commission appelle les États membres, les partenaires sociaux et le public en général à entamer une réflexion approfondie sur les moyens à mettre en œuvre pour réduire la segmentation croissante des marchés du travail en relevant le défi de concilier une flexibilité accrue avec la nécessité d'offrir de nouvelles sécurités.

Le texte de la Commission se penche sur le rôle que pourrait jouer le droit du travail pour promouvoir la « flexicurité » dans l'optique d'un marché du travail plus équitable, plus réactif, favorable à l'intégration et qui contribue à rendre l'Europe plus compétitive.

Il fournit une série de points de discussion qui peuvent être envisagées pour moderniser le droit du travail, parmi lesquels figurent la question des transitions professionnelles, celle des insécurités juridiques liées à certaines relations de travail, celle des relations de travail

triangulaires, l'aménagement du temps de travail, la mobilité des travailleurs ou bien encore le contrôle de l'application de la législation.

Comme le sujet de l'Europe sociale est certainement un des sujets auxquels les citoyens s'intéressent le plus, le Ministre du Travail et de l'Emploi a lancé un large débat public au Luxembourg sur ce Livre Vert. Au-delà des partenaires sociaux il entend sensibiliser toutes les personnes intéressées, notamment par le biais d'un appel à la participation sur le site Internet www.europaforum.lu. Ce débat a été entamé par une conférence publique à laquelle ont participé le Commissaire européen responsable de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances, Monsieur Vladimir SPIDLA, ainsi que des hauts représentants des organisations patronales et syndicales européennes et nationales. Cette conférence a par ailleurs été ouverte à tous ceux qui sont intéressés à l'évolution du droit du travail au niveau communautaire et au niveau national.

4. La question du détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services

Le sujet du détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services a été abordé à quelques reprises dans différentes instances communautaires au cours de l'année 2006. La question des conditions de détachement des travailleurs était en lien direct avec la directive « Services dans le Marché Intérieur » (appelée plus communément directive « Bolkestein »), dont la genèse avait fait couler beaucoup d'encre (politique) dans plusieurs Etats membres et notamment sur la disposition très controversée du « principe du pays d'origine ».

Comme elle s'y était engagée fin 2005, la Commission avait préparé une communication sur les règles sociales applicables aux travailleurs lorsqu'ils sont détachés dans un autre Etat membre. Pour la Commission, il s'agissait en tout premier lieu de clarifier certaines dispositions législatives communautaires et de dresser une liste des mesures que les Etats membres sont habilités à prendre lorsque des travailleurs sont détachés sur leur territoire dans le cadre d'une prestation de services.

Le texte fut publié le 4 avril 2006, soit le même jour que furent adoptés par le Collège des Commissaires les amendements du Parlement européen acceptés par la Commission dans le dossier « Services dans le Marché Intérieur ».

Dans sa communication sur le détachement, la Commission précisait le cadre juridique fixé par les traités et clarifiait les règles que les Etats membres peuvent appliquer aux entreprises et aux travailleurs qui effectuent une prestation des services – conformément aux dispositions de la directive « Détachement » (96/71/CE).

En guise d'introduction, la Commission se référait au Traité (CE) dont l'article 49 établit le principe selon lequel les États membres doivent garantir la libre prestation des services à l'intérieur de la Communauté.

« (...) Cette liberté fondamentale comprend le droit pour un prestataire établi dans un État membre de détacher temporairement des travailleurs dans un autre État membre aux fins d'y prester un service. Il découle de la jurisprudence que, en tant que principe fondamental du traité, la libre prestation de services ne peut être limitée que par des réglementations justifiées par les raisons énumérées par l'article 46 CE et par des raisons impérieuses d'intérêt général, et dans le respect des principes de non-discrimination et de proportionnalité (...) ».

Suivaient ensuite des indications détaillées sur la jurisprudence existante qui donne, de manière générale, plutôt raison aux Etats membres qui avaient fortement préconisé, au cours des débats sur la directive « Services », le respect du droit social tel qu'il est en vigueur dans les pays où le détachement est effectué.

Pour permettre aux Etats membres de vérifier le respect de ces dispositions, la Commission affirmait par exemple dans son texte que les pays qui le désirent garderaient la faculté d'exiger une déclaration (de détachement) au préalable.

Pour la première fois depuis les débats sur la directive « Services », la Commission mettait ainsi en avant le principe d'une concurrence loyale – entre des entreprises nationales, respectivement leurs travailleurs et les entreprises qui effectuent une prestation de services à partir d'un autre Etat membre.

« (...) Ceci est une condition fondamentale pour établir des conditions de concurrence loyale, qui donnent un gage de crédibilité au détachement des travailleurs dans le cadre de la prestation transfrontalière de services. Les États membres doivent, en conséquence, s'assurer que des mécanismes, qui garantissent le respect des mesures d'exécution concernant le détachement des travailleurs, soient en place (...) ».

Curieusement, les exemples de jurisprudence, complétés par la terminologie exacte de différents arrêts de la Cour de Justice des Communautés européennes, étaient nuancés dans les passages où la Commission dressait les conclusions sur les mesures qui peuvent être prises par les Etats membres pour respecter le droit communautaire.

Ainsi, le texte faisait, dans sa partie descriptive, référence à la jurisprudence qui autorise une « déclaration préalable » portant sur la « réglementation sociale » (ndr. en général) alors que les conclusions reprises dans la communication stipulaient que les Etats membres ont la possibilité d'exiger des prestataires de services une déclaration « au plus tard au début des travaux » contenant des « indications sur les travailleurs détachés, la durée, le lieu et le type de leur service » - point final.

Pour la plupart des observateurs, ces « nuances » - extrêmement importantes – trouvaient leur origine dans la bataille interne que se livraient, au sein de la Commission, les services de la DG Marché Intérieur avec ceux de la DG Emploi.

Les premiers, gênés par la tournure qu'avaient pris les événements dans les débats sur la directive « Services », mettaient en avant l'un des quatre principes fondamentaux du Traité, à savoir la libre prestation de services. Quant aux autres, ils essayaient de faire concilier des éléments de jurisprudence avec des dispositions législatives nationales prises sur base d'un acte communautaire pas nécessairement très précis.

Le résultat de ces désaccords entre Directions générales au sein de la Commission était fidèlement reflété dans la communication de la Commission du 4 avril : un texte qui décrit des règles claires, mais les nuance aussitôt dans ses conclusions.

Au cours de plusieurs réunions successives des Directeurs généraux des relations de travail – et notamment à Berlin le 18 novembre - l'on observa de profonds désaccords entre de nombreux représentants des 25 Etats membres et les services de la Commission sur l'interprétation correcte des « règles » que les Etats membres sont autorisés à appliquer en vue d'assurer le respect de la directive « détachement ».

Ces désaccords se poursuivirent au sein de toutes les instances « techniques » où sont représentés les Etats membres et la Commission - et notamment le groupe des experts nationaux en charge de l'application de la directive.

Au sein du Parlement européen, les débats sur l'application correcte de la directive « Détachement » allaient aussi s'avérer extrêmement difficiles.

Un rapport d'initiative, présenté par la députée européenne Elisabeth Schroedter, indiquait par exemple dans une première version que l'exigence d'un mandataire « sur place » n'était légal que dans le cas de figure où les partenaires sociaux sont responsables du contrôle de l'application des conditions de travail. En outre, certaines forces politiques au sein du Parlement européen essayaient de réduire la portée des informations sur les conditions de travail susceptibles d'être vérifiées par les instances de contrôle nationales.

Après de nombreuses négociations particulièrement délicates, le Parlement européen adopta le rapport Schroedter le 26 octobre 2006. Le texte reconnaît explicitement le rôle social de la directive « Détachement », admet que l'application de la directive 96/71/CE soulève certaines difficultés, mais critique aussi clairement que la Commission, dans sa communication du 4 avril 2006, est en retrait, dans certains cas, par rapport à l'interprétation de la Cour de Justice des Communautés européennes sur la directive de 1996.

5. Le programme PROGRESS

PROGRESS est un programme qui rationalise le financement des actions communautaires (recherche, analyses, échanges de bonnes pratiques, réunions d'experts etc.) dans le domaine de l'emploi, de la protection sociale, des conditions de travail et de l'égalité de traitement/non-discrimination.

Alors qu'au niveau du Conseil des Ministres, un accord politique sur le texte était intervenu déjà en décembre 2005 et que le Parlement européen avait rendu son avis (partiel) quelques mois auparavant, il fallait attendre l'issue des négociations sur les perspectives financières 2007-2013 pour clôturer les discussions entre les institutions et adopter formellement le texte.

Dans son texte initial, la Commission avait proposé d'accorder aux différentes sections un certain pourcentage des fonds du programme. Une « réserve » de 10% était prévue pour être attribuée à l'une ou l'autre des différentes sections, en fonction de l'évolution des priorités au fil des années.

La répartition de cette réserve devait se faire sur base d'une décision à prendre par le comité de gestion du programme qui est composé des représentants de tous les Etats membres et chargé d'assurer le suivi des différentes actions.

Dans l'un de ses amendements, le Parlement européen – appuyé par la Commission – répartissait une partie de la « réserve » (6%) sur différentes sections et préconisait un recours à la procédure budgétaire normale (crédits alloués sur base annuelle par l'autorité budgétaire) pour les 4% restants..

Sous Présidence autrichienne, les délégations ont préféré répartir la totalité de la réserve de 10% en privilégiant les deux sections qui n'avaient pas encore fait l'objet d'une augmentation : emploi et conditions de travail.

Le Conseil du 1^{er} juin 2006 confirmait pour sa part son accord sur le Programme PROGRESS – doté d'un budget de 743,25 Mio d'€ pour la période 2007-2013. Le texte fut formellement adopté le 24 octobre sous le titre « Décision n° 1672/2006/CE du Parlement européen et du Conseil établissant un programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale — Progress ».

III. Santé/sécurité

1. La directive « Simplification des rapports santé/sécurité »

A la mi-juillet 2006, la Commission approuva son projet de directive dont le but est de simplifier et de rationaliser les obligations – essentiellement administratives et procédurales - qui incombent aux Etats membres au titre de la législation communautaire en matière de prescriptions minimales de santé et de sécurité des travailleurs.

Un nombre important des 21 directives communautaires dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail adoptées depuis 1989 prévoyaient pour les États membres l'obligation de faire rapport à la Commission, à intervalles réguliers, sur la mise en œuvre pratique des dispositions prévues par les directives.

Dans le contexte de l'initiative pour l'amélioration de la législation intitulée « Mieux légiférer », la Commission avait proposé, dès février 2003, une stratégie visant à « mettre à jour et simplifier l'acquis communautaire ». Le but était de garantir un corpus de droit communautaire dérivé clair, compréhensible, régulièrement mis à jour.

La directive proposée par la Commission a comme but de remplacer les multiples rapports de mise en œuvre et de suivi des directives santé/sécurité par un seul texte harmonisé.

Sous Présidence finlandaise, l'analyse de la proposition de la Commission fut bien accueillie et n'a pas suscité beaucoup de difficultés au sein du Conseil. Ce dernier a néanmoins dû interrompre ses travaux à la fin de l'année en attendant l'examen du texte par le Parlement européen.

IV. L'égalité des chances et la non-discrimination

1. L'Institut du genre

En mars 2005, la Commission européenne avait proposé la création d'un institut européen spécialisé dont la mission serait de servir de soutien technique aux institutions européennes dans la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe et dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines de compétence de la Communauté. L'institut viserait également à sensibiliser les citoyens de l'Union européenne à l'égalité entre les sexes.

D'après les dispositions reprises dans la proposition de la Commission, l'Institut a pour principales activités la collecte et le regroupement d'informations à l'échelon communautaire, l'élaboration d'outils méthodologiques et la diffusion de l'information. Il doit notamment mettre en place et appliquer un système harmonisé de collecte et d'analyse de l'information pour garantir la compatibilité et la comparabilité des données et permettre une étude comparative de la situation en Europe rigoureuse au plan méthodologique. La collecte et l'analyse d'informations s'étend aux organisations internationales et aux pays tiers pour permettre une compréhension globale des questions soulevées en matière d'égalité hommes-femmes à l'extérieur de l'UE et appuyer la Communauté dans ses efforts pour intégrer l'égalité des sexes dans les domaines des relations extérieures et de la coopération au développement.

Alors que le Conseil avait déjà entériné en juin 2005 les orientations générales sur l'Institut du genre, il aura fallu attendre début 2006 et le début des travaux au Parlement européen pour que les deux institutions puissent entamer leurs négociations en première lecture.

Du côté du Conseil, la Présidence autrichienne s'efforçait d'intégrer dans le texte qui devait être accepté par les 25 Etats membres, la très grande majorité des amendements adoptés par le Parlement.

La stratégie imposée aux Etats membres par l'Autriche suscitait bon nombre d'interrogations auprès des délégations dans la mesure où les délégations savaient pertinemment bien que l'on n'échapperait pas à une deuxième lecture avec le Parlement et des négociations extrêmement difficiles avec ce dernier sur rôle et la composition du conseil d'administration de l'Institut et les procédures de nomination de son directeur.

En effet, le Parlement – largement appuyé par la Commission – exigeait un conseil d'administration « réduit » (de 13, respectivement de 15 membres), mais accompagné d'un « Forum » qui rassemblerait les représentants de tous les Etats membres ainsi que ceux des partenaires sociaux et des Organisations non gouvernementales actives en matière d'égalité. Le Conseil pour sa part s'était exprimé en faveur d'un conseil d'administration où seraient représentés tous les Etats membres, mais avait suggéré en même temps la suppression du Forum – rendu inutile.

Face aux difficultés attendues à l'occasion de la deuxième lecture – et notamment sur la question de la composition du conseil d'administration - les Etats membres se pliaient aux règles imposées par la Présidence autrichienne, mais n'en restaient pas néanmoins perplexes vis-à-vis d'une stratégie dont le seul bénéficiaire serait en fin de compte le Parlement européen.

« *Pourquoi lâcher déjà tout en première lecture, alors que l'on sait pertinemment bien que les vraies négociations ne commenceront qu'en deuxième lecture ?* » était la question qui tourmentait le plus les délégations.

Au-delà de cette question, la Présidence autrichienne était régulièrement confrontée à un exercice rédactionnel long et fastidieux car il fallait traduire en termes juridiques les amendements approuvés par le Parlement – de nombreuses « erreurs matérielles » s'étant glissées dans le texte.

Néanmoins, malgré ces difficultés et les réticences exprimées par les Etats membres, l'Autriche gardait son cap et fit entériner par le Conseil EPSCO du 1^{er} juin 2006 le texte de la position commune du Conseil

Bien entendu, celle-ci faisait la part belle aux amendements du Parlement européen – dont 35 sur les 52 furent intégrés dans le texte - .et c'est avec un certain sentiment de frustration que de nombreuses délégations entamèrent, dès la mi-octobre et sous Présidence finlandaise, les négociations en deuxième lecture.

Pour résoudre le problème de la taille et de la composition du conseil d'administration, la Finlande soumettait aux instances techniques du Conseil le 16 octobre un texte « de compromis ». Dans celui-ci, l'on retrouvait un conseil d'administration composé de 18 membres et une disposition qui maintenait le recours à un « Forum ».

Malgré le contenu « intelligent » du texte - qui, en réalité, ne faisait rien d'autre que d'offrir une solution à mi-chemin entre la position du Conseil et les revendications du Parlement – la Présidence finlandaise essuyait une salve de critiques virulentes lorsqu'elle présenta, le 10 novembre, son texte au Comité des Représentants permanents adjoints en informant en même temps les Etats membres du résultat des premiers contacts noués au préalable avec les députés européens.

A cette occasion, certaines délégations remettaient vivement en cause la stratégie de la Présidence et le non-respect – en l'absence d'un quelconque mandat de négociation - de ses engagements vis-à-vis du Conseil.

Quelques-unes d'entre elles allaient jusqu'à exiger une reformulation des règles qui définissent les procédures de négociation entre le Conseil et le Parlement et une présence, à côté de la Présidence et en tant qu' « observateur de contrôle », de deux autres délégations représentant le Conseil.

Les reproches adressés à l'encontre de la Finlande étaient tellement durs que la Présidence en exercice était sur le point d'abandonner purement et simplement le dossier et de remettre le destin de l'Institut du genre dans les mains de l'Allemagne, Présidence en exercice au 1^{er} semestre 2007.

Helsinki réussissait néanmoins à calmer les esprits et à faire entériner – tant par le Conseil que par le Parlement – une solution qui prévoit un conseil d'administration composé des représentants de 18 Etats membres qui se relayeront tous les 3 ans sur base d'un système de rotation égalitaire et dont les règles de fonctionnement et le principe de « non-précédent » sont repris dans une déclaration de la Commission, du Parlement et du Conseil. Celle-ci fut entérinée en même temps que le texte du règlement (CE) 1922/2006.

A posteriori, il s'est avéré que les « erreurs » commises par et reprochées à la Finlande étaient plutôt à mettre au compte de la Présidence qui l'avait précédée : en reprenant déjà en première lecture une très grande partie des amendements du Parlement, l'Autriche avait omis de prendre en considération le fait que dans la procédure de co-décision, les « vraies » négociations ne commencent qu'au début de la deuxième lecture.

La question du siège de l'Institut fut réglée au Conseil Emploi et politiques sociales du 1^{er} décembre 2006 et soumise pour approbation finale aux représentants des EM réunis au sein du Conseil.

La Lituanie et sa capitale, Vilnius, accueilleront le siège de l'Institut du genre.

2. L'Année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007)

Après des travaux entamés par les Ministres de l'Emploi et des Affaires sociales déjà au 2^e semestre 2005 – mais retardés en attendant la consultation obligatoire en procédure de codécision avec le Parlement européen – le Conseil approuva le 27 avril 2006 une décision visant à faire de l'année 2007 l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous. D'un point de vue formel, le texte fut adopté le 17 mai et porte le titre « Décision n° 771/2006/CE du Parlement européen et du Conseil relative à l'année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007) — Vers une société juste ».

L'Année européenne a pour objectif général de sensibiliser la population aux avantages d'une société juste et solidaire dans laquelle l'égalité des chances est une réalité pour tous. Dans cette perspective, le texte de la décision préconise des actions pour s'attaquer aux obstacles à la participation à la société et de favoriser l'instauration d'un environnement dans lequel la diversité de l'Europe sera considérée comme une source de vitalité socio-économique.

L'Année européenne de l'égalité des chances pour tous s'articulera autour des quatre thèmes suivants: droits, représentation, reconnaissance et respect.

Selon la décision arrêtée par le Conseil et le Parlement, la majeure partie des actions qui auront lieu au cours de 2007 seront coordonnées au niveau national pour que chaque État membre ait la possibilité de traiter les questions qui présentent le plus d'intérêt dans son contexte particulier. Parallèlement, la décision entérinée au niveau communautaire préconise l'élaboration de programmes nationaux reprenant des activités qui couvrent tous les motifs de discrimination : sexe, race, origine ethnique, religion et convictions, handicap, âge et orientation sexuelle.

3. Divers

Le Conseil du 3 mars 2006 entérina une position commune en vue de l'adoption d'une directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (**directive « Refonte »**).

L'objectif de l'exercice était de moderniser et de simplifier le droit communautaire dans le domaine. Sept textes législatifs ont ainsi été rassemblés en un seul : directive 75/117 sur l'égalité des rémunérations, directive 76/207 sur l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle (et sa modification de 2002), directive 86/378 sur les régimes professionnels de sécurité sociale (et sa modification de 1996), directive 97/80 sur la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondées sur le sexe (et sa modification de 1998). En outre, la directive « Refonte » intègre dans son dispositif des éléments pertinents de la jurisprudence de la Cour de justice en matière d'égalité de traitement

D'un point de vue formel, la directive fut adoptée en deuxième lecture le 5 juillet 2006 sous la cote 2006/54/CE.

Le 1^{er} juin, le Conseil a tenu un débat d'orientation approfondi et a approuvé un avis conjoint du Comité de l'emploi et du Comité de la protection sociale sur l'examen de la **stratégie de développement durable** de l'UE. Une importance particulière a été accordée à la question de la réduction de la pauvreté (en particulier pour les enfants et les personnes âgées) et du renforcement de la cohésion sociale.

A la même date, le Conseil des Ministres adopta un texte de conclusions concernant le bilan de la mise en œuvre par les États membres et les institutions de l'UE du **programme d'action de Pékin** qui met en œuvre le principe de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans différents domaines. Le thème principal des conclusions adoptées à cette occasion était la mise en place d'indicateurs concernant les femmes et la santé et en particulier l'accès aux soins de santé.

Le 8 décembre 2006, le Conseil dégagea un accord politique en vue de l'adoption d'une décision établissant pour 2007-2013 le programme « Combattre la violence (**Daphné III**) ». Ce programme – doté d'une enveloppe financière de 116,85 Mio € pour les années 2007-2013.a comme but de prévenir et de combattre toutes les formes de violence dans les sphères publique ou privée, la violence contre les enfants, les adolescents et les femmes. Il 'apporte un soutien aux victimes et aux groupes à risque et aide et d'encourage les ONG et autres organisations actives dans ce domaine. Le programme sera opérationnel après la clôture des négociations avec le Parlement et l'adoption formelle du texte.

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2006 des litiges suivants :

- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil et le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics, d'autre part, en vue du renouvellement de la convention collective de travail pour les ouvriers du secteur bâtiment
(réunions du 19 janvier et du 8 février 2006) ;
- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la S.A. EURONIMBUS TECHNICOLOR, d'autre part en vue du renouvellement de la convention collective de travail des ouvriers
(réunions du 9 février et du 20 juin 2006) ;
- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la s.à.r.l. Villeroy & Boch d'autre part lors des négociations en vue de l'établissement d'un plan social
(réunions du 10 avril et du 12 avril 2006) ;
- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la S.A. SOLUDEC d'autre part, dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail pour les employés
(réunion du 20 juin 2006) ;
- Litige surgi entre le syndicat LCGB, d'une part et la S.A. GE FANUC Automation CNC Europe et de la S.A. GE FANUC Automation Solutions Europe d'autre part, dans le cadre de la convention collective de travail du personnel des deux sociétés
(réunion du 4 juillet 2006) ;
- Litige surgi entre l'Association des Compagnies d'Assurances du Grand-Duché de Luxembourg (ACA), d'une part et les syndicats OGB-L, LCGB et ALEBA, d'autre part, dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail des employés du secteur des assurances
(réunions du 22 juin et 4 juillet 2006) ;
- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la s.à.r.l. SOUTIRAGES LUXEMBOURGEOIS, d'autre part, dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail pour les employés et les ouvriers
(réunions du 14 novembre et du 7 décembre 2006) ;

En outre l'Office National de Conciliation a été saisi en 2006 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, qui, suite aux nouvelles dispositions légales, ont été traitées en partie par voie de consultation écrite, sans donner lieu à une réunion de l'Office National de Conciliation.

ADMINISTRATION DE L'EMPLOI (ADEM)

Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg

I. Emploi au Luxembourg

1. Evolution de l'emploi salarié

	2002	2003	2004	2005	Du 1/1 au 30/9/2006
	Taux de croissance (%) ¹ et part des frontaliers ²				
Emploi salarié intérieur	3,3%	2,0%	2,9%	3,2%	4,1%
dont frontaliers	5,8%	3,8%	5,4%	5,8%	6,5%
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois ²	65,7%	75,2%	71,0%	70,9%	65,1%
Emploi total intérieur ³	3,1%	1,8%	2,9%	3,2%	***

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 et STATEC – Evolution des 3 premiers trimestres 2006 par rapport aux 3 premiers trimestres 2005

*** *Emploi total intérieur non disponible*

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 en 2005 et durant les trois premiers trimestres 2006.

Selon les informations statistiques du STATEC (Statnews n°4/2007), 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) continue de progresser en moyenne de 4.1% sur les 9 premiers mois de 2006, contre 3.2% en 2005. En 2004, ce taux ne s'élevait qu'à 2.5%.

Ces 11 721 emplois nets créés par rapport au 3e trimestre 2005 reflètent toujours une croissance plus dynamique chez les frontaliers (+6.5%, soit 7 636 emplois) que chez les résidents (+2.4%, soit 4 085 emplois). Les frontaliers allemands continuent à enregistrer l'expansion la plus importante (+10.8% contre +9.9% au 3e trimestre 2005).

En moyenne, l'emploi salarié résidant se développe plus rapidement chez les femmes (+3.3% sur la même période) que chez les hommes (+1.7%). Chez les non-résidents, la différence entre sexes est moins prononcée (+6.9% pour les femmes et +6.3% pour les hommes).

Selon les dernières données de l'IGSS calculées au 30 septembre 2006, la situation est la suivante :

emploi intérieur total : 326 533
 - dont : *frontaliers* 130 937, soit 40,1%

emploi intérieur salarié : 306 281
 - dont : *frontaliers* 128 791, soit 42,0%

Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars 2006							
	Résidents		Frontaliers				Salariés Total
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Allemagne	Total	
A Agriculture, chasse, sylviculture	473	598	132	155	104	391	1 462
B Pêche, aquaculture	1	1	0	1	0	1	3
C Industries extractives	86	88	85	13	43	141	315
D Industries manufacturières	8 587	6 040	10 438	4 385	3 495	18 318	32 945
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	903	71	35	17	36	88	1 062
F Construction	3 207	13 820	6 723	3 873	4 969	15 565	32 592
G Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	9 968	9 872	9 908	5 309	3 463	18 680	38 520
H Hôtels et restaurants	1 293	6 786	3 304	662	306	4 272	12 351
I Transports et communication	9 048	6 215	4 411	3 076	4 186	11 673	26 936
J Intermédiation financière	9 083	10 088	7 088	5 695	5 191	17 974	37 145
K Immobilier, location et services aux entreprises	6 013	12 583	15 320	6 722	2 792	24 834	43 430
L Administration publique	31 842	2 998	270	237	322	829	35 669
M Education	786	544	193	120	122	435	1 765
N Santé et action sociale	9 784	4 814	2 895	1 550	2 004	6 449	21 047
O Services collectifs sociaux et personnels	2 838	2 297	1 421	501	417	2 339	7 474
P Services domestiques	521	3 111	259	83	114	456	4 088
Q Activités extra- territoriales	70	383	142	46	15	203	656
Non-déterminés	397	725	386	240	294	920	2 042
Total	94 900	81 034	63 010	32 685	27 873	123 568	299 502

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

Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars : évolution 2001-2006							
	Résidents		Frontaliers				Salariés Total
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Allemagne	Total	
A Agriculture, chasse, sylviculture	118	49	-2	8	53	59	226
B Pêche, aquaculture	0	0	0	1	0	1	1
C Industries extractives	-19	-2	14	2	12	28	7
D Industries manufacturières	-2 266	-727	799	-15	521	1 305	-1 688
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	35	24	14	9	16	39	98
F Construction	-200	1 462	678	1 088	2 217	3 983	5 245
G Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	-814	769	1 938	1 040	1 312	4 290	4 245
H Hôtels et restaurants	147	920	350	136	130	616	1 683
I Transports et communication	-403	1 740	1 206	1 048	989	3 243	4 580
J Intermédiation financière	-722	857	1 877	983	1 626	4 486	4 621
K Immobilier, location et services aux entreprises	203	2 772	4 091	1 632	1 253	6 976	9 951
L Administration publique	3 638	586	29	52	107	188	4 412
M Education	169	180	82	51	78	211	560
N Santé et action sociale	2 886	1 387	955	565	1 031	2 551	6 824
O Services collectifs sociaux et personnels	58	162	284	79	168	531	751
P Services domestiques	-7	619	54	37	60	151	763
Q Activités extra- territoriales	-6	-48	-48	-18	5	-61	-115
Non-déterminés	52	202	71	-58	197	210	464
Total	2 869	10 952	12 392	6 640	9 775	28 807	42 628

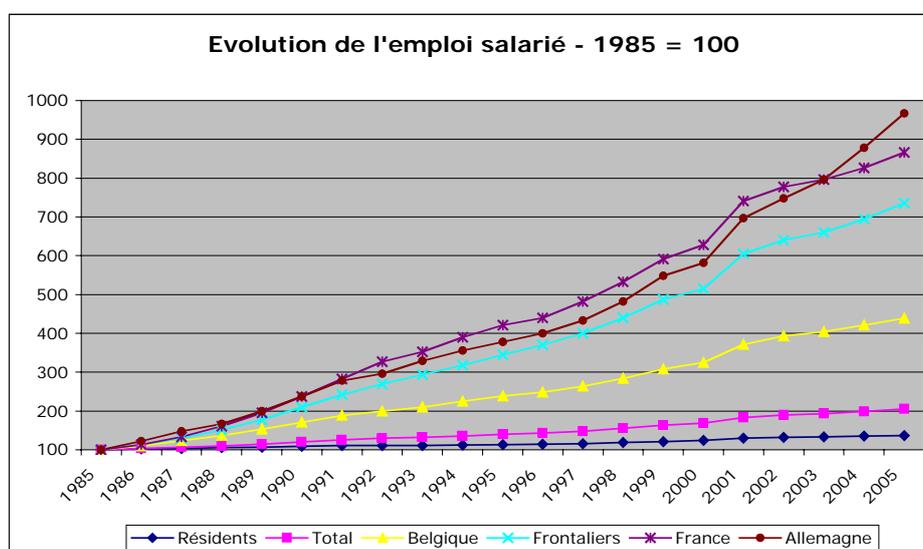
Source : IGSS Doc. A. Tibesar - Cellule EURES de l'ADEM

2. Données historiques 1975 – 2005

NB : Les données au 31/12/2006 ne sont pas connues au moment de la rédaction de ce document.

Depuis 1975, 158.000 emplois salariés ont été créés. 107.000 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 – 2005 (1975 = 100).



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 2006 vont de 7.7% en Rhénanie-Palatinat à 18% en Wallonie. L'effectif des chômeurs est estimé à 550 000 personnes et la population totale est de l'ordre de 11 millions.

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 régulières 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 2006 : plus de 128 796 travailleurs frontaliers), dépassant ainsi de loin, la proportion des salariés de nationalité luxembourgeoise (32%).

A cette date, 51% viennent de France, 26% de Belgique et 23% 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.

En conclusion, les travailleurs non-luxembourgeois constituent environ 68% de la main-d'œuvre occupée sur le territoire national.

Evolution de l'emploi salarié intérieur luxembourgeois sur les cinq dernières années 2001 – 2006 (situation au 31 mars).

En 5 ans, 42 628 emplois salariés ont été créés dans le pays. Ces emplois ont été occupés par :

- 13 821 travailleurs résidents (32%)
- 28 807 travailleurs frontaliers (68%)

Les croissances les plus fortes ont été enregistrées dans les branches NACE suivantes :

-	K	Immobilier, location et services aux entreprises	9 951
-	N	Santé et action sociale	6 824
-	F	Construction	5 245
-	J	Intermédiation financière	4 621
-	I	Transports et communication	4 580
-	L	Administration publique	4 412
-	G	Commerce, réparation automobile et articles dom.	4 245
-	H	Hôtels et restaurants	1 683

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

-	L	Administration	3 638
-	N	Santé et l'action sociale	2 886
-	K	Immobilier, location et services aux entreprises	203

En revanche, les Luxembourgeois ont « quitté », en termes de flux, 5 branches en croissance :

-	D	Industrie	2 266
-	G	Commerce	814
-	J	Intermédiation financière	722
-	I	Transports et communication	403
-	F	Construction	200

Les frontaliers ont pris place dans les branches :

-	K	Immobilier, location et services aux entreprises	6 976
-	J	Intermédiation financière	4 486
-	G	Commerce, réparation automobile et articles dom.	4 290
-	F	Construction	3 983
-	I	Transports et communication	3 243
-	N	Santé et action sociale	2.551
-	D	Industries manufacturières	1 305

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

-	K	Immobilier, location et services aux entreprises	2 772
-	I	Transports et communication	1 740
-	F	Construction	1 462
-	N	Santé et action sociale	1 387
-	H	Hôtels et restaurants	920
-	J	Intermédiation financière	857

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 2006, on constate par exemple que :

- 3.212 (9,8%) frontaliers résidant en Belgique ne sont pas domiciliés dans les provinces de Luxembourg et de Liège et ce pourcentage est en augmentation (9,6% en 2005) ;
- 2.418 (3,8%) frontaliers résidant en France ne sont pas domiciliés dans les départements limitrophes (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle) ; ils représentaient 3,6 % en 2005.

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

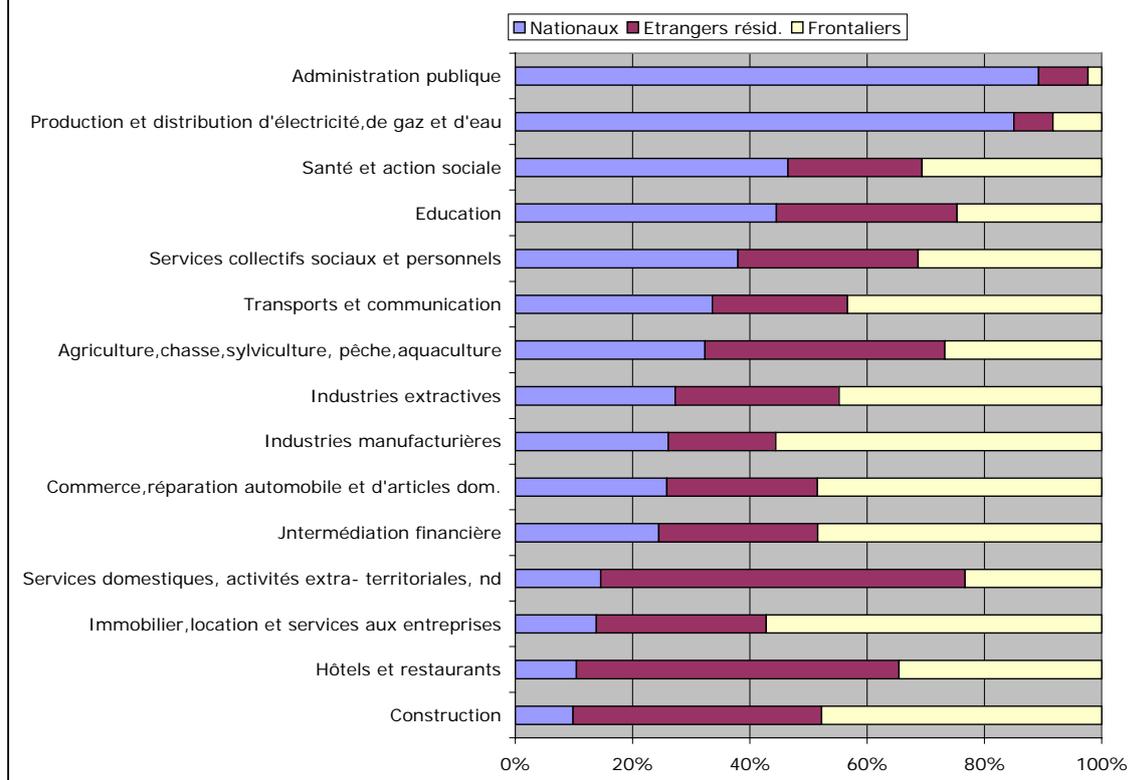
Les entreprises étrangères ont tendance à recruter dans leur pays d'origine :

- les frontaliers allemands ont suivi les banques allemandes ; les commerces ou les restaurants «français» recrutent en France.

La présence massive de non-nationaux dans les branches suivantes (au 31 mars 2006) :

- F Construction (90,2 %)
 - H Hôtellerie (89,5 %)
 - K Immobilier, location et services aux entreprises (86,2 %)
 - J Services financiers (75,5 %)
 - G Commerce, réparation automobile et articles dom (74,1 %)
 - D Industries manufacturières (73,9 %)
- peut favoriser le recrutement de « bouche à oreille » dans les pays d'origine des salariés.

Emploi salarié selon la nationalité et la résidence Mars 2006 - Source : IGSS



4.3. Un chômage élevé dans la Grande Région

Il y avait, au 30 juin 2006, 550 000 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 : 9,5 %
- Sarre : 9,9 %
- Rhénanie-Palatinat 7,7 %
- Wallonie : 18,0 %

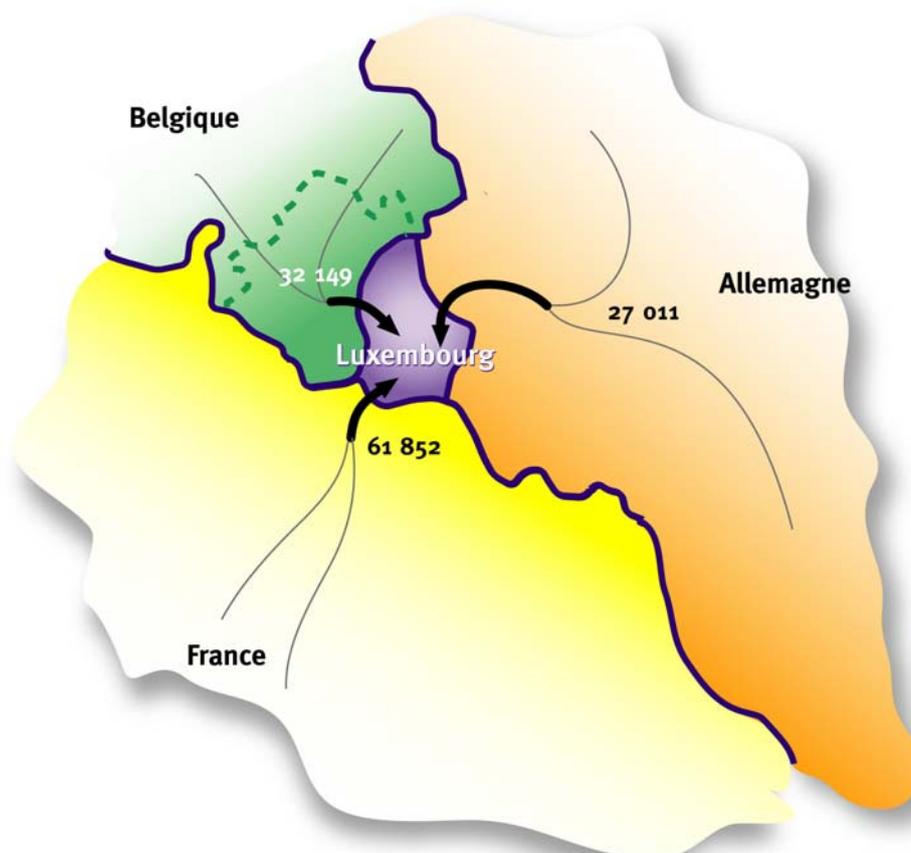
4.4. Une inadéquation offre-demande

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. Ainsi, 21 254 frontaliers français travaillaient en 2006 en Wallonie, dans des arrondissements dans lesquels le taux de chômage va de 10 à 25 %.

Le travail frontalier au Grand-Duché de Luxembourg (31 mars 2006)



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

II. Le chômage au Luxembourg

1. Evolution du chômage(1)

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 (2)				
	Hommes	Femmes	TOTAL	Evolution mensuelle en %	Taux de chômage (3)
janv-05	4969	4072	9041	7,6%	4,3
févr-05	5061	4045	9106	0,7%	4,4
mars-05	4858	3843	8701	-4,4%	4,1
avr-05	4882	3880	8762	0,7%	4,2
mai-05	4646	3869	8515	-2,8%	4,0
juin-05	4510	3792	8302	-2,5%	3,9
juil-05	4597	3842	8439	1,7%	4,0
août-05	4671	3966	8637	2,3%	4,1
sept-05	4869	4296	9165	6,1%	4,3
oct-05	4974	4448	9422	2,8%	4,4
nov-05	5034	4514	9548	1,3%	4,5
déc-05	5234	4503	9737	2,0%	4,6
janv-06	5501	4682	10183	4,6%	4,8
févr-06	5476	4613	10089	-0,9%	4,7
mars-06	5376	4490	9866	-2,2%	4,6
avr-06	4913	4314	9227	-6,5%	4,3
mai-06	4549	4171	8720	-5,5%	4,1
juin-06	4404	4126	8530	-2,2%	4,0
juil-06	4524	4162	8686	1,8%	4,1
août-06	4578	4266	8844	1,8%	4,1
sept-06	4828	4669	9497	7,4%	4,4
oct-06	4924	4911	9835	3,6%	4,5
nov-06	5041	5018	10059	2,3%	4,6
déc-06	5289	5021	10310	2,5%	4,8

(1) Nouvelle approche méthodologique : re-calcul des chiffres à partir de 2000. La population « demandeurs d'emploi » ne reprend plus les demandeurs d'emploi bénéficiaires du RMG affectés à une mise au travail ATI (Affectation Temporaire Indemnisée) organisée par le SNAS. Ces effectifs sont intégrés dans la population des personnes bénéficiant des mesures pour l'emploi.

(2) **Demandeurs d'emploi** : personnes sans emploi résidentes sur le territoire national, 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

(3) Données STATEC

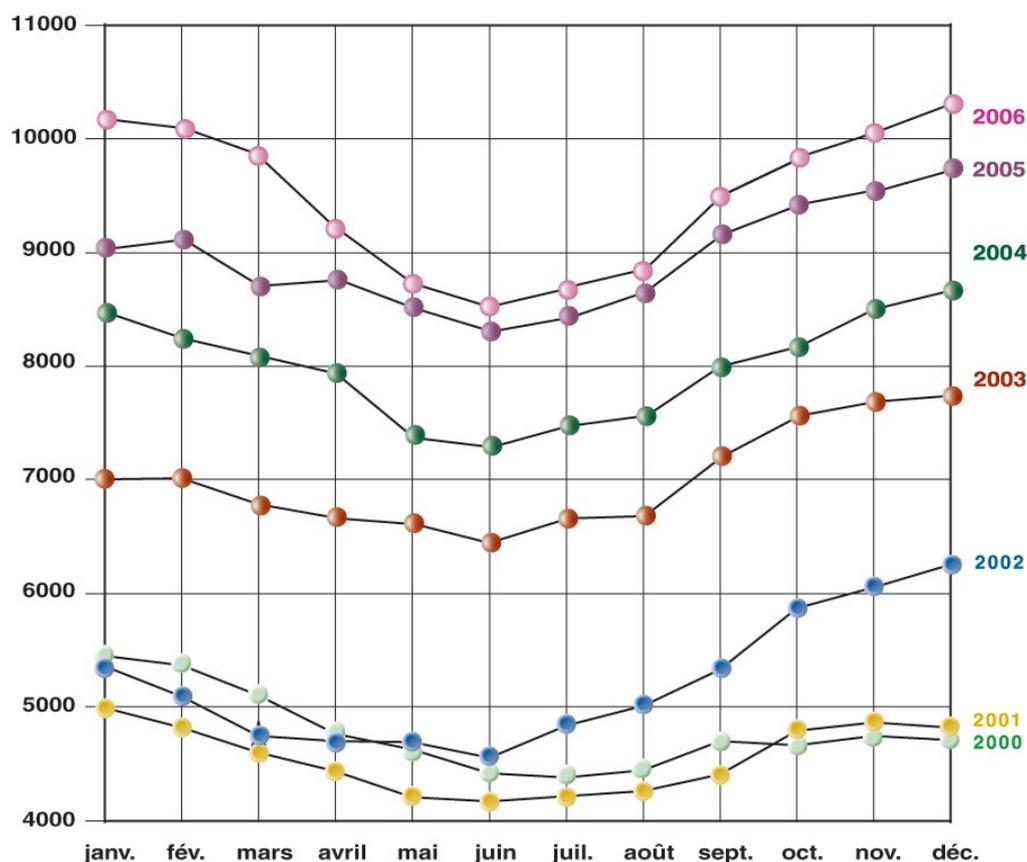
L'évolution de la population des demandeurs d'emploi (2000-2006)

Année	Demandeurs d'emploi ¹ (moyenne)	Variation par rapport à l'année précédente	Taux de chômage ²
2000	4.782	n.d. ³	2,5%
2001	4.549	-4,8%	2,3%
2002	5.209	+14,5%	2,6%
2003	7.003	+34,4%	3,5%
2004	7.983	+14,0%	3,9%
2005	8.948	+12,1%	4,2%
2006	9.487	+6,0%	4,4%

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

La diminution continue du nombre de demandeurs d'emploi relevée à partir de 1997 s'estompe rapidement en 2001. Les taux de chômage annuels moyens pour les années 2000 et 2001 sont respectivement de 2,5% et 2,3%.

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. Et, plus précisément en octobre 2001, il y a renversement de la situation : depuis lors, en chaque fin de mois, l'effectif des demandeurs d'emploi dépasse celui du mois correspondant de l'année précédente. Le phénomène s'est accéléré au cours de l'année 2002 et est particulièrement marqué en 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. Cette allure de la courbe est respectée pour la période sous revue.

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 7.003 personnes) dépasse de 34,4% l'effectif de 2002 (+1.794 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 7.983, soit une augmentation de l'ordre de 14 % (+980 personnes) par rapport à l'année précédente.

Pour les années 2005 et 2006, les constats en matière de croissance de l'emploi total intérieur sont très positifs : les taux de variation annuels moyens respectifs sont 3,2% et 3,7%.

En revanche, tel n'est pas le cas pour le chômage enregistré. En 2005, l'évolution continue sur sa lancée. Le nombre moyen des demandeurs d'emploi inscrits augmente de 12,1% par rapport à 2004.

Le premier semestre de l'année 2006 semble annoncer un renversement de tendance. De février à juin, le recul des effectifs enregistrés est très net. Malheureusement, cette évolution ne persiste pas. A partir du mois de septembre, les chiffres augmentent de nouveau et ceci à des taux supérieurs à ceux des périodes correspondantes de l'année antérieure.

Le nombre moyen des chômeurs inscrits en 2006 dépasse de 6% celui de l'année antérieure : la variation est exactement de 539 personnes. Fin décembre 2006, le taux de chômage est de 4,8%, soit l'équivalent de 10.310 demandeurs d'emploi.

Mois	Inscriptions (1)						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
janvier	1.478	1.416	1.688	1.925	2.039	2.039	2.142
février	1.150	1.025	1.043	1.361	1.375	1.553	1.472
mars	1.198	1.049	1.113	1.355	1.626	1.492	1.797
avril	932	1.050	1.076	1.338	1.351	1.539	1.580
mai	1.072	1.048	1.000	1.244	1.268	1.356	1.477
juin	788	995	1.017	1.209	1.333	1.391	1.293
juillet	979	1.059	1.258	1.471	1.360	1.544	1.582
août	1.005	1.079	1.175	1.303	1.487	1.652	1.700
septembre	1.361	1.366	1.677	2.113	2.214	2.217	2.076
octobre	1.409	1.660	1.909	1.918	1.896	2.002	2.018
novembre	1.219	1.356	1.494	1.595	1.662	1.890	1.797
décembre	984	1.020	1.391	1.575	1.427	1.576	1.587
Moyenne	1.131	1.177	1.320	1.534	1.587	1.688	1.710

(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.

De 1997 à 2000, les flux des demandeurs d'emploi qui s'adressent aux bureaux de placement de l'ADEM diminuent : le nombre moyen mensuel des inscriptions passe de 1.600 à 1.131. 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.

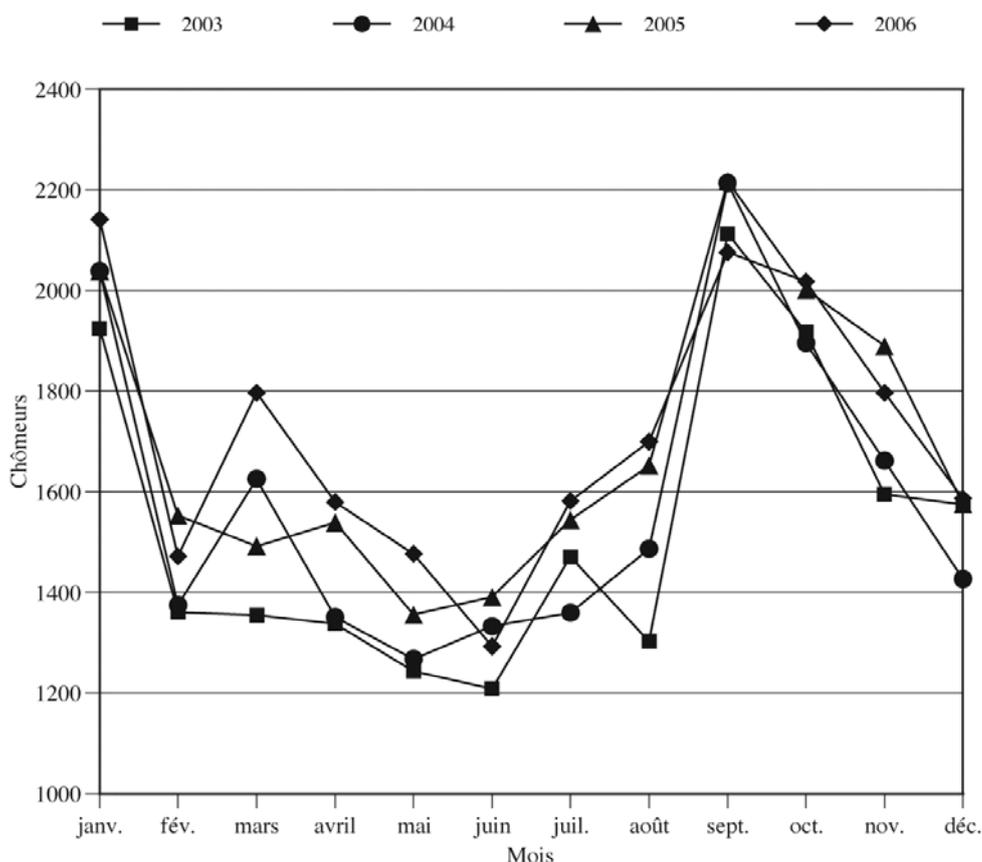
Les volumes d'inscriptions notés mensuellement en 2004 sont moins importants et de nature plus erratique. Globalement, le nombre des inscriptions dépasse, en moyenne, de 53 unités par mois celui de 2003 (+3,5%).

Pour la période récente 2005 et 2006, le mouvement à la hausse se poursuit tout en dégageant pour le dernier semestre une légère détente.

Notamment en 2005, le développement de l'emploi total n'a pas permis d'enrayer la progression des chiffres. Le nombre moyen des inscriptions par mois s'élève à 1.688 et est de 101 unités supérieur à l'afflux moyen noté en 2004 (+6,4%).

L'effectif mensuel moyen enregistré en 2006 est de 1.710 unités, soit toujours une progression de 1,3% malgré la variation annuelle de +3,7% de l'emploi intérieur. A rappeler aussi que pour cette année 2006, l'augmentation de la population des demandeurs d'emploi enregistrés sur les registres de l'ADEM (stocks en fin de mois) est de 6% en moyenne pour les 12 mois.

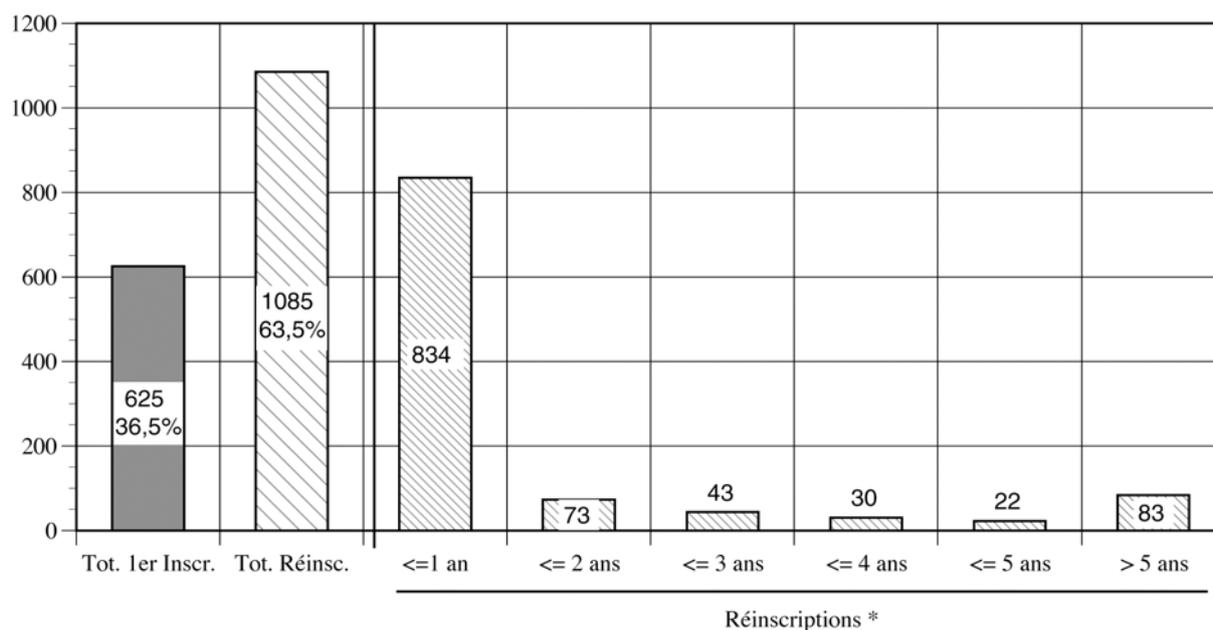
Evolution des inscriptions depuis 2003



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 2006

Age (ans)	Première inscription	Réinscription (en année)							Total
		Total	<=1	<= 2	<= 3	<= 4	<= 5	> 5	
-20	114	123	115	5	2	1	0	0	237
21-25	125	219	186	14	9	5	3	2	344
26-30	86	177	134	13	8	6	4	12	263
31-40	131	285	205	22	11	9	7	31	416
41-50	108	206	144	14	10	7	6	25	314
51-60	58	72	48	5	3	2	2	12	130
61 et +	3	3	2	0	0	0	0	1	6
Total	625	1.085	834	73	43	30	22	83	1.710



- 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	2006
janvier	4.322	4.787	5.115	4.359	4.741	4.891	5.682
février	5.015	3.621	4.218	3.824	4.597	4.612	5.492
mars	4.987	4.623	5.112	4.066	5.476	5.080	6.354
avril	3.801	3.693	4.203	4.480	4.430	5.617	5.451
mai	5.184	4.624	4.294	3.594	4.436	4.954	7.028
juin	3.587	3.507	3.999	3.513	4.482	5.046	5.351
juillet	3.914	2.930	4.171	4.580	4.291	4.027	5.441
août	3.764	3.339	3.534	2.768	4.272	4.280	5.087
septembre	4.067	3.897	3.707	4.769	5.340	5.399	6.287
octobre	4.980	4.702	4.781	5.205	5.434	5.360	6.449
novembre	4.463	3.664	3.832	4.109	4.447	5.035	6.114
décembre	3.159	2.678	2.833	3.126	3.392	4.085	4.523
Moyenne	4.270	3.839	4.150	4.033	4.612	4.866	5.772

(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.

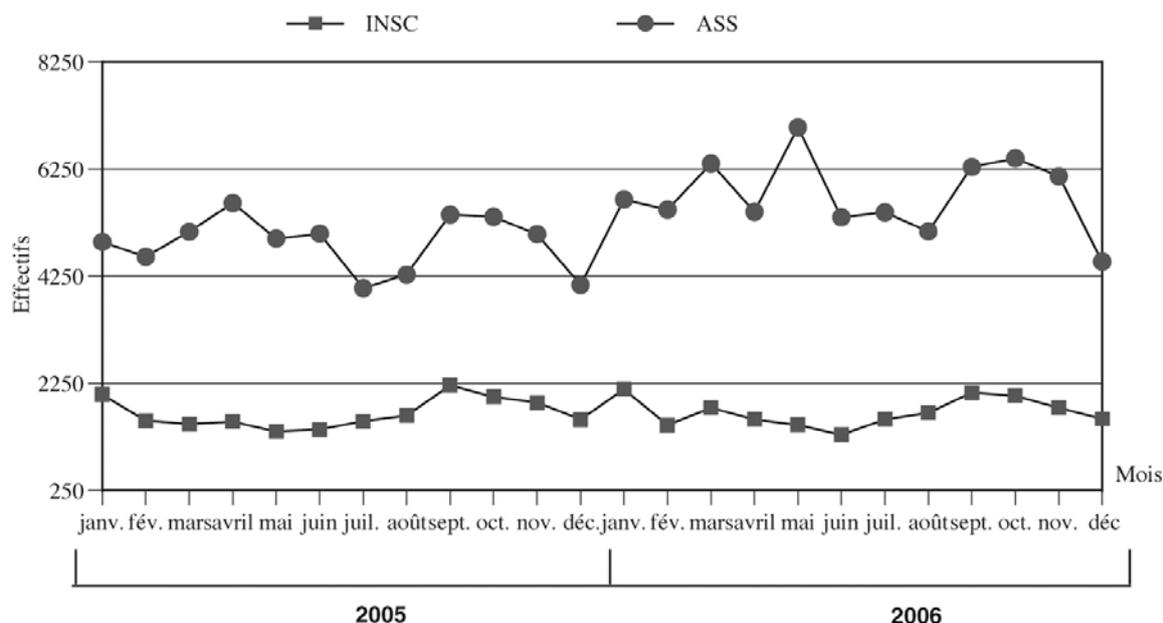
Par contre, le 1er semestre de 2003 se caractérise par un recul de 11,5 % des tentatives de placement par rapport à la même période de l'année précédente. Ceci est équivalent à presque 520 assignations en moins par mois. Ce recul a été, en partie, compensé par l'augmentation du volume des assignations 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.

L'année 2006 se démarque clairement des périodes antérieures : en termes de « volumes d'opérations », on atteint un niveau record. Le nombre moyen mensuel d'appariements s'élève à 5.772, soit 906 unités de plus (+18,6%) qu'en 2005. Cette reprise est aussi à mettre en rapport avec le nombre accru d'offres d'emploi transmises à l'ADEM.

Evolution des inscriptions et des assignations en 2005 et 2006



Mois	Poste vacants déclarés à l'ADEM									
	2002		2003		2004		2005		2006	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	1.487	665	1.281	621	1.155	562	1.298	623	1.697	816
février	1.303	584	1.142	515	1.091	570	1.188	625	1.488	751
mars	1.391	635	1.255	567	1.361	630	1.419	731	1.743	851
avril	1.282	661	1.145	553	1.085	559	1.631	766	1.720	732
mai	1.210	584	1.014	533	1.410	622	1.812	704	2.310	938
juin	1.344	524	798	455	1.131	599	1.417	680	1.757	768
juillet	1.281	561	1.135	585	1.181	619	1.299	653	1.709	772
août	847	423	846	414	1.155	506	1.269	595	1.535	617
septembre	896	480	1.172	598	1.424	695	1.448	703	1.675	849
octobre	1.028	558	1.145	557	1.210	617	1.367	686	1.802	849
novembre	766	453	895	466	968	580	1.531	665	1.641	832
décembre	797	355	622	400	865	472	1.240	577	1.247	606
Moyenne	1.136	540	1.038	522	1.170	586	1.410	667	1.694	782

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

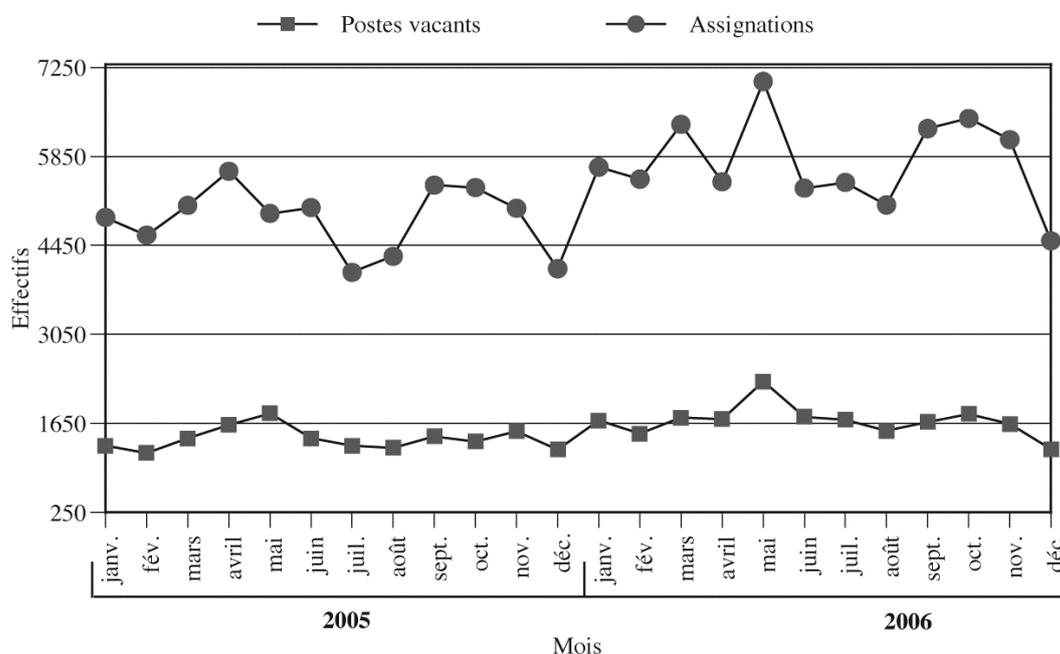
(2) Entreprises : entreprises différentes ayant déclaré une ou plusieurs offres d'emploi à l'ADEM au cours du mois

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 (postes déclarés : 1.330 unités par mois).

Le tassement 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 2005 et 2006



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.

L'année 2006 continue à refléter les bonnes performances réalisées en matière de création d'emplois. Près de 1.700 emplois sont en moyenne enregistrés tous les mois par le service de placement de l'Administration, soit par rapport à 2005, une augmentation de 20,1% (ou + de 284 postes). Toutes choses confondues, chaque employeur qui s'adresse à l'ADEM déclare 2,2 emplois.

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					
		2004	%	2005	%	2006	%
A	Agriculture, chasse, Sylviculture, pêche, aquaculture	5	0,2	3	0,1	15	0,3
C	Industries extractives	0	0,0	0	0,0	3	0,1
D	Industries manufacturières	218	7,2	336	8,1	260	5,5
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	5	0,2	5	0,1	9	0,2
F	Construction	164	5,4	263	6,3	406	8,7
G	Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	356	11,7	434	10,5	515	11,0
H	Hôtels et restaurants	189	6,2	207	5,0	289	6,2
I	Transports et communication	151	4,9	140	3,4	158	3,4
J	Intermédiation financière	259	8,5	490	11,8	622	13,3
K	Immobilier, location et services aux entreprises	669	22,0	1.033	25,0	1.011	21,5
L	Administration publique	207	6,8	197	4,8	206	4,4
M	Education	43	1,4	96	2,3	100	2,1
N	Santé et action sociale	222	7,3	392	9,5	499	10,6
O	Services collectifs sociaux et personnels	184	6,0	112	2,7	116	2,5
P	Services domestiques*	-	-	-	-	2	0,0
Q	Activités extra- territoriales	27	0,9	8	0,2	11	0,2
	Non-déterminés	344	11,3	422	10,2	468	10,0
	Total	3.043	100%	4.138	100%	4.690	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 2006 a augmenté de 13,3% (36% pour 2005/2004) par rapport à la même période de l'année 2005, reflet de l'essor des activités.

Les soins collectifs sociaux et personnels, les transports et communications, l'administration publique et notamment les industries manufacturières ne sont pas à l'origine de l'accroissement des possibilités d'emploi. Les augmentations en volume sont les plus

marquées pour la construction, l'intermédiation financière et la santé et l'action sociale. A noter encore que le secteur immobilier, location et services aux entreprises ne connaît pas, contrairement à l'évolution de 2005, un essor positif. 21,5% (1.011 unités) des offres proviennent de ce secteur contre 25,0% (1.033 unités) en 2005.

2. Evolution du chômage indemnisé

Les chômeurs indemnisés sont les chômeurs admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet conformément aux dispositions légales et réglementaires.

<i>Mois</i>	Chômeurs indemnisés				dont personnes en mesure
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	TOTAL	<i>Evolution mensuelle</i>	
janvier-05	2819	2268	5087	5,6	474
février-05	2936	2276	5212	2,5	475
mars-05	2877	2163	5040	-3,3	474
avril-05	2804	2130	4934	-2,1	494
mai-05	2701	2114	4815	-2,4	487
juin-05	2655	2132	4787	-0,6	472
juillet-05	2588	2112	4700	-1,8	398
août-05	2614	2101	4715	0,3	370
septembre-05	2628	2201	4829	2,4	423
octobre-05	2577	2237	4814	-0,3	416
novembre-05	2664	2365	5029	4,5	401
décembre-05	2827	2391	5218	3,8	347
janvier-06	2989	2439	5428	4,0	365
février-06	2975	2444	5419	-0,2	398
mars-06	2815	2317	5132	-5,3	441
avril-06	2631	2215	4846	-5,6	470
mai-06	2501	2188	4689	-3,2	500
juin-06	2370	2187	4557	-2,8	539
juillet-06	2333	2145	4478	-1,7	408
août-06	2341	2188	4529	1,1	401
septembre-06	2373	2187	4560	0,7	419
octobre-06	2349	2284	4633	1,6	392
novembre-06	2468	2423	4891	5,6	399
décembre-06	2592	2521	5113	4,5	364

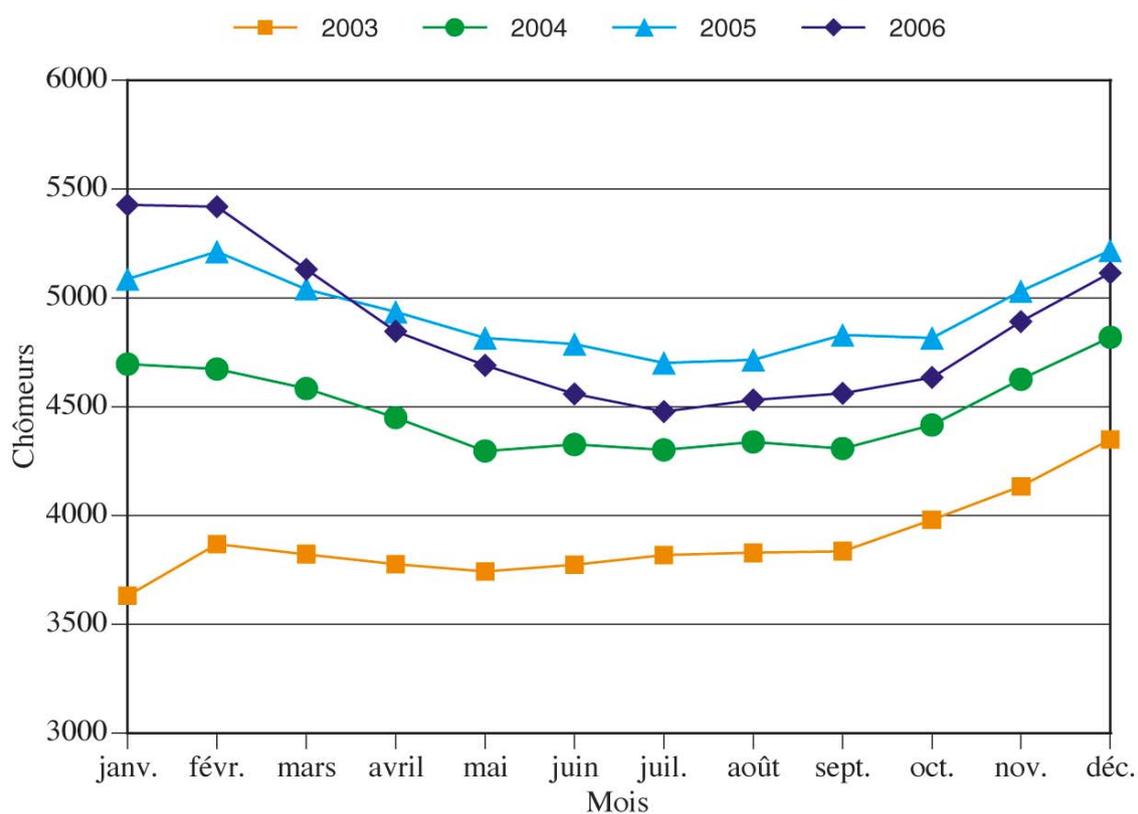
Chômage indemnifié : 2003-2006

	Demandeurs d'emploi indemnifiés ¹				Dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	Total	Evolution (%)	
Moy. 2003	2149	1731	3880	+37,0 ²	398
Moy. 2004	2438	2048	4486	+15,6	429
Moy. 2005	2724	2208	4932	+9,9	436
Moy. 2006	2561	2295	4856	-1,5	425

Source: ADEM

- (1) **Demandeurs d'emploi indemnifiés** – Demandeurs d'emploi admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet conformément aux dispositions L.521-1. et suivantes du Code du Travail
 (2) Estimation

Evolution du chômage indemnifié depuis 2003



Depuis la fin de l'année 2001, on note, parallèlement à l'augmentation des effectifs des demandeurs d'emploi enregistrés, un regain en importance des personnes touchant l'indemnité de chômage complet. En 2003, cette recrudescence est bien marquée avec un taux de croissance d'environ 37%. Pour cette année, le nombre moyen de chômeurs indemnisés s'élève à 3.880, et dépasse ainsi de plus de 1.000 unités l'effectif moyen de 2002.

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 4.486, soit une augmentation de 15,6% (+606 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 9,9%. En moyenne, à chaque fin de mois, 4.932 personnes bénéficient d'une indemnité de chômage complet.

Et finalement en 2006, contrairement à l'évolution globale de la population des demandeurs d'emploi inscrits, on retient pour les personnes indemnisées un renversement de situation à partir du mois d'avril, le nombre des indemnisés est inférieur à l'effectif des mois correspondants de l'année antérieure. Le nombre moyen des bénéficiaires s'élève à 4.856 et est de 1,5% inférieur à celui de l'année 2005.

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 près de 47% du total des demandeurs d'emploi enregistrés.

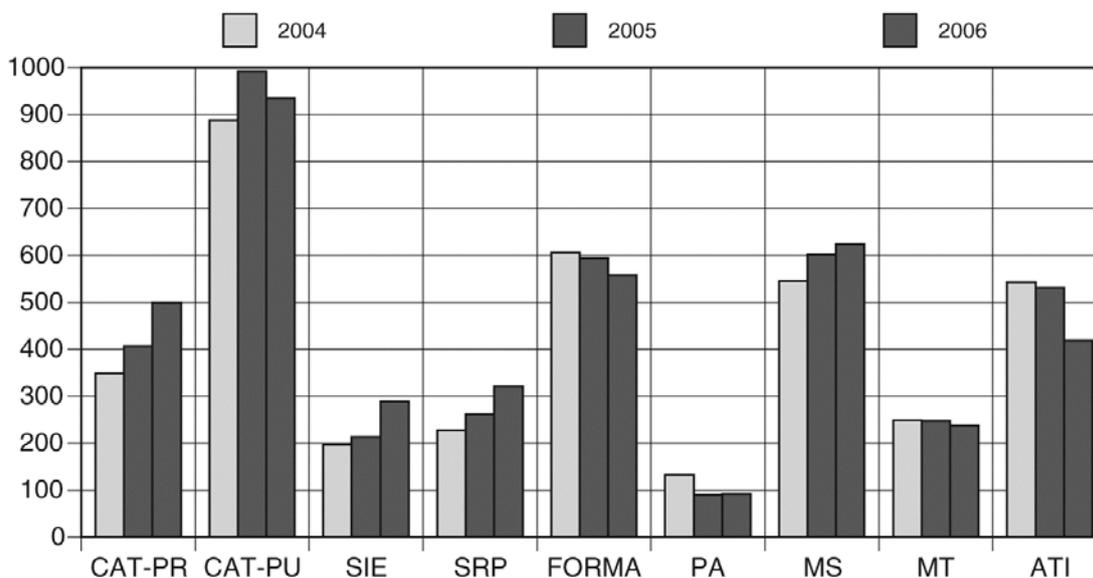
3. Evolution des mesures pour l'emploi

Mois	Mesures pour l'emploi										
	CAT PR*	CAT PU*	SIE*	SRP	FORMA	Dont AP	PA	MS	MT	ATI	TOTAL
jan-05	397	940	244	257	659	231	128	562	269	565	4.021
fév-05	385	964	257	258	674	225	118	558	264	541	4.019
mars-05	380	984	247	260	647	225	109	569	265	556	4.017
avr-05	410	980	218	259	672	222	96	564	263	554	4.016
mai-05	415	1005	212	268	661	216	90	574	256	568	4.049
juin-05	440	1033	197	269	619	216	82	606	258	552	4.056
juil-05	436	997	197	266	456	201	77	649	250	540	3.868
aoû-05	405	954	189	256	434	205	72	639	244	531	3.724
sep-05	403	968	196	258	528	215	68	629	241	516	3.807
oct-05	408	988	198	261	612	219	80	626	235	478	3.886
nov-05	407	1051	205	264	633	188	84	632	215	494	3.985
déc-05	400	1042	208	268	542	192	80	616	212	475	3.843
jan-06	405	1015	219	280	554	194	94	601	217	471	3.856
fév-06	446	1007	219	271	557	190	98	621	214	464	3.897
mars-06	479	995	256	293	604	184	95	617	229	437	4.005
avr-06	511	1017	270	295	605	179	92	600	242	462	4.094
mai-06	541	1023	288	302	616	177	96	616	268	441	4.191
juin-06	562	987	324	339	642	176	95	622	272	429	4.272
juil-06	541	919	317	345	437	172	90	643	259	407	3.958
aoû-06	530	867	330	372	486	230	83	644	241	400	3.953
sep-06	501	840	335	356	558	245	94	661	238	405	3.988
oct-06	494	834	306	342	561	225	89	637	223	394	3.880
nov-06	496	873	298	334	587	236	90	622	222	379	3.901
déc-06	498	858	306	326	487	236	88	621	224	337	3.745

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2000-2006

Moy. annuelle	CAT PR	CAT PU	SIE	SRP	FORMA	PA	MS	MT	ATI	TOTAL
2000	306	668	87	60	362	94	200	145	187	2.109
2001	277	710	118	87	423	98	345	153	396	2.607
2002	288	819	127	118	486	109	447	185	672	3.251
2003	323	877	124	135	563	115	571	224	564	3.496
2004	349	888	197	228	606	132	546	249	544	3.740
2005	407	992	214	262	595	90	602	248	531	3.941
2006	500	936	289	321	558	92	625	238	419	3.978

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2004-2006



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).

ATI (Affectation Temporaire Indemnisée) – mise au travail temporaire organisée par le SNAS.

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 en matière d'activation menée 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. Pour cette même année, en moyenne par mois 2.606 personnes se trouvent affectées à une mesure, soit 23,6% de plus (+497 personnes) qu'en 2000. L'augmentation passe à 24,8% (+646 personnes ; effectif mensuel moyen : 3.252) en 2002.

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.

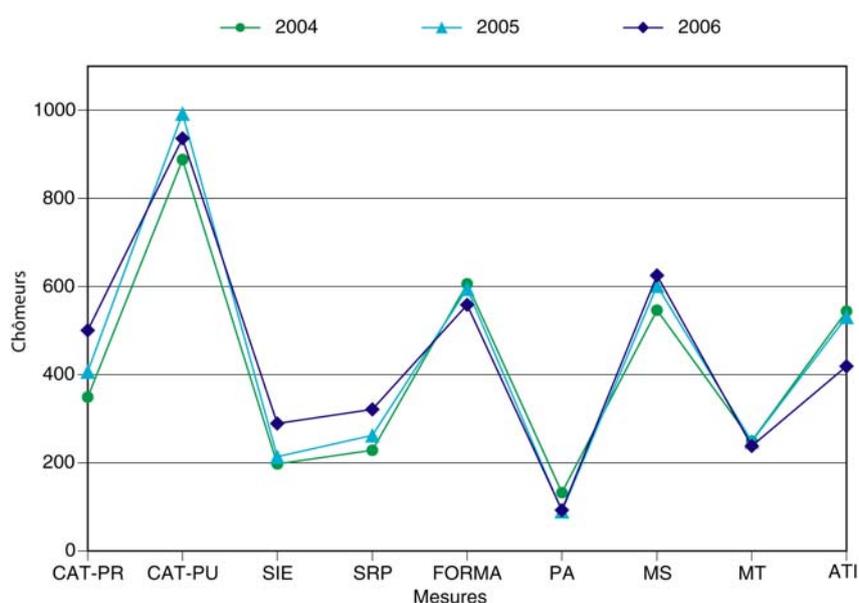
Toutefois, force est de constater pour la période plus récente, une certaine décélération en matière d'affectation aux mesures d'activation mentionnées.

Le nombre moyen de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi s'élève en 2003 à 3.495, soit 7,5% (+243 unités) de plus que l'année précédente. L'augmentation est encore de 7% (+245 unités) en 2004.

Et finalement, les taux de croissance descendent respectivement à 5,4 (+201 unités) et 0,9% (+37 unités) pour les années 2005 et 2006. En fin 2006, l'effectif moyen de demandeurs affectés à une des neuf actions d'activation s'élève à 3.978 contre 3.941 pour l'année précédente.

A noter encore que depuis 2003, les accroissements des populations des demandeurs d'emploi enregistrés sont supérieurs aux augmentations des effectifs des personnes en mesure.

Evolution des mesures pour l'emploi depuis 2004



Ce graphique présente l'évolution depuis 2004 des différentes mesures pour l'emploi. La répartition des mesures n'a pas fondamentalement varié.

Premier constat : les mesures d'activation ayant les jeunes pour population cible (les CAT et le SIE) occupent à elles seules 1.725 personnes, soit 43,4% des demandeurs bénéficiant d'une mesure. Cette part est en augmentation depuis 3 ans : elle était de 22% en 2003. Fin décembre 2006, toutes les mesures confondues, les jeunes de moins de 25 ans représentent 50,6% (1.894 personnes). La part des moins de 30 ans s'élève à 67,1% (2.514 unités) du total des chômeurs en mesure.

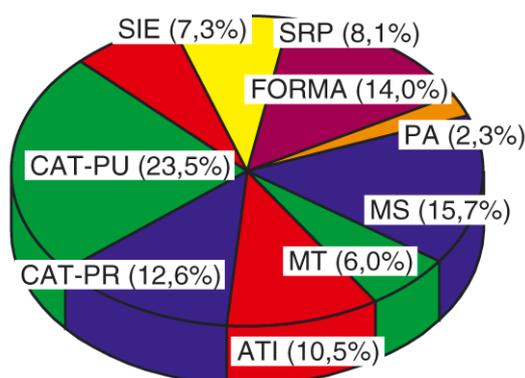
Il apparaît ensuite que, pour certaines activités, un potentiel de croissance subsiste. Tel est notamment le cas pour les stages d'insertion et de réinsertion dans la vie active : les effectifs moyens pour l'année 2006 du CAT-PR, du SIE et du SRP ont augmenté respectivement de 22,9%, 35,0% et 22,5%.

Par contre, le recours à d'autres mesures actives, bien en vogue en 2004 et 2005, a diminué. Il y a lieu de citer les CAT-PU (-5,6%), les activités de formation (-6,2%) et, en particulier, les ATI (-21,1%). La diminution des effectifs des demandeurs d'emploi affectés à des stages dans le secteur public et à des mises au travail organisées par le SNAS devient apparente au cours du deuxième semestre de 2006.

Et finalement, les variations constatées pour le PA, les MS et les MT sont faibles. Il reste que les « mesures spéciales » dont le nombre n'a augmenté que de 23 unités en 2006 vient avec un effectif de 625 demandeurs en moyenne par mois en deuxième position après les CAT-PU.

La résultante de tous ces mouvements fait qu'en 2006, l'effectif moyen de la population bénéficiant d'une mesure pour l'emploi a augmenté à un taux inférieur à 1%.

Répartition des mesures en 2006

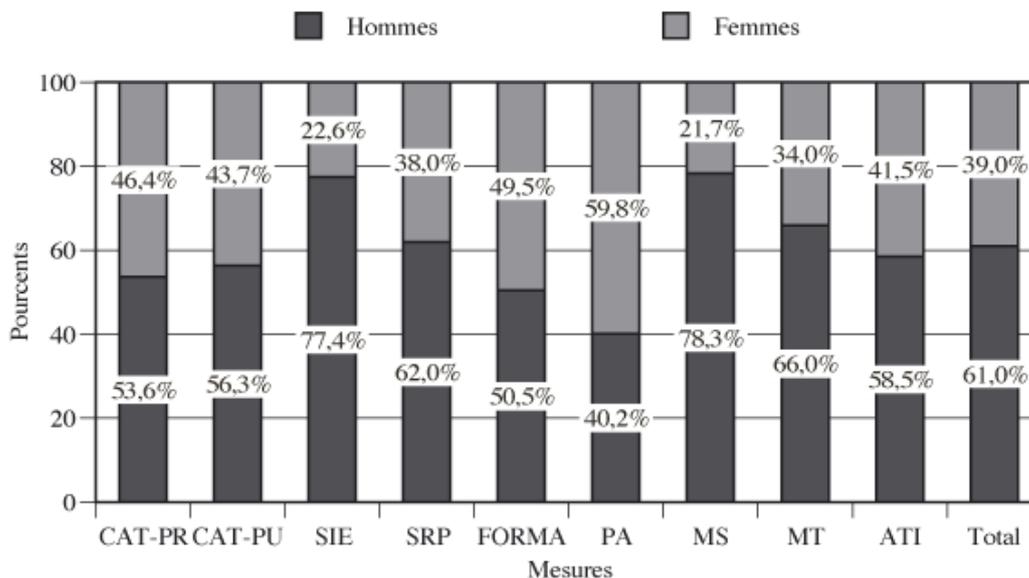


D'une manière générale, la proportion d'hommes qui suivent une mesure pour l'emploi (61,0% en 2006) est supérieure à celle observée dans la répartition des sexes sur l'ensemble des chômeurs (52,2%).

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, les mises au travail et les ATI. Les formations ADEM et les 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. Avec près de 60%, les femmes sont sur-représentées dans le « pool des assistants ».

Mesures pour l'emploi en fonction du sexe (moyenne annuelle 2006)



4. Structure du chômage

Bien que certaines variations puissent être observées au cours de l'année 2006, 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 2006		31 décembre 2005		31 décembre 2004	
Agence de Luxembourg				4533	44,0%	4497	46,2%	4172	48,1%
Cantons	Luxembourg	2758	26,8%	2802	28,8%	2703	31,2%		
	Capellen	598	5,8%	570	5,8%	536	6,2%		
	Remich	326	3,2%	298	3,1%	266	3,0%		
	Mersch	475	4,6%	471	4,8%	383	4,4%		
	Grevenmacher	376	3,6%	356	3,7%	284	3,3%		
Agence de Esch/Alzette				3742	36,3%	3371	34,6%	3128	36,1%
Canton	Esch/Alzette	3742	36,3%	3371	34,6%	3128	36,1%		
Agence de Diekirch				1386	13,4%	1268	13,0%	907	10,5%
Cantons	Diekirch	604	5,9%	585	6,0%	369	4,3%		
	Vianden	137	1,3%	122	1,3%	84	1,0%		
	Rédange	230	2,2%	187	1,9%	158	1,8%		
	Echternach	415	4,0%	374	3,8%	296	3,4%		
Agence de Wiltz				649	6,3%	601	6,2%	459	5,3%
Cantons	Wiltz	329	3,2%	308	3,2%	250	2,9%		
	Clervaux	320	3,1%	293	3,0%	209	2,4%		
TOTAL				10310	100%	9737	100%	8666	100%

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

Fin 2000 à fin 2004, l'agence de Luxembourg a été confrontée à une augmentation très marquée de la proportion des inscrits : elle est de l'ordre de 9 points de %. Depuis 2005, cette part diminue. Il reste cependant qu'au 31 décembre 2006, 44% des demandeurs d'emploi sont enregistrés auprès des services de placement de l'agence de Luxembourg.

Pour l'agence d'Esch-sur-Alzette, on retient, avec 36,3% du total des inscrits, une augmentation de 1,7 point 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 (plus de 40% 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. Depuis lors, les taux d'inscription accusent de nouveau des augmentations.

4.2. Nationalité

	31 décembre 2006	31 décembre 2005	31 décembre 2004
TOTAL Union Européenne des 25	9029 87,6%	8557 87,9%	7642 88,2%
UE des 15	8958 86,9%	8498 87,3%	7601 87,7%
Luxembourg	3632 35,2%	3382 34,7%	2912 33,6%
Portugal	3121 30,3%	2829 29,1%	2444 28,2%
France	802 7,8%	821 8,4%	781 9,0%
Italie	489 4,7%	463 4,8%	465 5,4%
Belgique	406 3,9%	452 4,6%	437 5,0%
Allemagne	272 2,6%	267 2,7%	221 2,6%
Pays-Bas	81 0,8%	93 1,0%	94 1,1%
Royaume-Uni	43 0,4%	62 0,6%	87 1,0%
Espagne	50 0,5%	59 0,6%	63 0,7%
Grèce	23 0,2%	22 0,2%	27 0,3%
Danemark	11 0,1%	14 0,2%	20 0,2%
Suède	8 0,1%	9 0,1%	19 0,2%
Autriche	11 0,1%	11 0,1%	14 0,2%
Irlande	3 0,0%	9 0,1%	11 0,1%
Finlande	6 0,1%	5 0,1%	6 0,1%
Nouveaux Etats-membres (10)	71 0,7%	59 0,6%	41 0,5%
Pologne	42 0,4%	34 0,4%	26 0,3%
Hongrie	9 0,1%	9 0,1%	5 0,1%
Slovénie	3 0,0%	3 0,0%	3 0,1%
Lettonie	3 0,0%	0 0,0%	2 0,0%
Slovaquie	6 0,1%	2 0,0%	2 0,0%
Estonie	4 0,0%	2 0,0%	2 0,0%
Lituanie	1 0,0%	3 0,0%	1 0,0%
République Tchèque	3 0,0%	6 0,1%	0 0,0%
Chypre	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
Malte	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
AUTRES PAYS	1281 12,4%	1180 12,1%	1024 11,8%
TOTAL	10310 100%	9737 97,3%	8666 100%

Source: ADEM

Les proportions des demandeurs d'emploi en fonction de leur origine sont globalement très proches de celles observées en 2005 et 2004. La part des demandeurs d'emploi en provenance de l'UE des 15 est de 86,9% (87,3% en 2005). Quelque 70 personnes inscrites à l'ADEM sont originaires d'un des 10 nouveaux Etats-membres.

Les chômeurs de nationalité luxembourgeoise représentent 35,2% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits. On note pour la période sous revue 2004 à 2006 une tendance à la hausse. Toutefois, par rapport à la situation au début de l'année 2000, la présence de demandeurs d'emploi luxembourgeois dans la population des inscrits (environ 43%) est bien plus faible. Par contre, pour les Portugais qui font actuellement plus de 30% des inscrits, on retient une progression continue : ils représentaient quelque 22% des

demandeurs d'emploi en janvier 2000. Dans l'emploi résidant total, les Luxembourgeois et les Portugais font respectivement 55,2% et 19,5%.

Au 31 décembre 2006, l'effectif des demandeurs d'emploi étrangers hors UE 25 s'élève à 1.281 personnes, soit 12,4% du total des inscrits, proportion en faible augmentation.

Environ 90 nationalités différentes peuvent être dénombrées dans la population des personnes sans emploi enregistrées à l'ADEM.

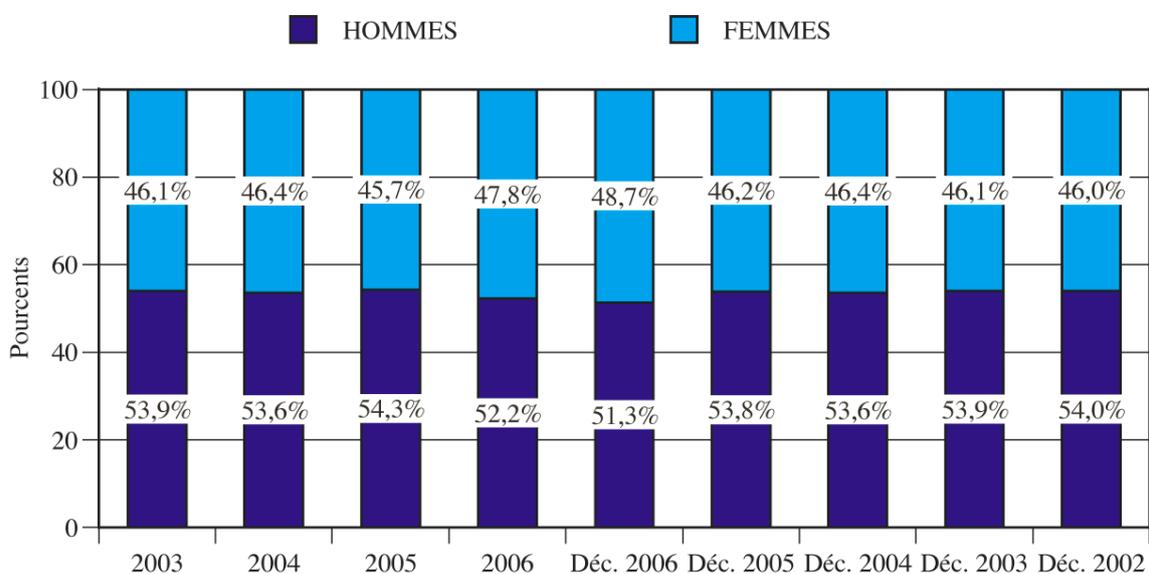
4.3. Sexe

Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 2002 à 2006, et les moyennes des années 2003 à 2006.

La répartition entre hommes et femmes est très stable. Pour le mois de décembre 2002 à 2005, la part des femmes dans la population des demandeurs d'emploi s'élève entre 46,0% et 46,4%. Pour le dernier mois de l'année 2006, par rapport à 2005, on note cependant une augmentation de 2,5 points de %, le taux de présence passant à 48,7%.

A noter que dans l'emploi résidant au Luxembourg, la proportion des femmes est de 41,3%.

Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du sexe



4.4. Âge

Âge des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2006)

	31 décembre 2006					
	Hommes		Femmes		Total	
< 26 ans	1.094	20,7%	1.026	20,4%	2.120	20,6%
26-30 ans	612	11,6%	671	13,4%	1.283	12,4%
31-40 ans	1.205	22,8%	1.256	25,0%	2.461	23,9%
41-50 ans	1.320	24,9%	1.197	23,8%	2.517	24,4%
51-60 ans	1.003	19,0%	823	16,4%	1.826	17,7%
> 60 ans	55	1,0%	48	1,0%	103	1,0%
Total	5.289	100%	5.021	100%	10.310	100%

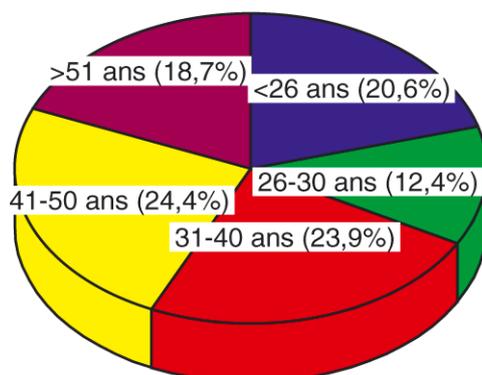
Comparaison des totaux des mois de décembre 2004, 2005 et 2006

	31 décembre 2006		31 décembre 2005		31 décembre 2004	
	Total		Total		Total	
< 26 ans	2.120	20,6%	2.067	21,2%	1.793	20,7%
26-30 ans	1.283	12,4%	1.315	13,5%	1.196	13,8%
31-40 ans	2.461	23,9%	2.470	25,4%	2.340	27,0%
41-50 ans	2.517	24,4%	2.285	23,5%	1.956	22,6%
51-60 ans	1.826	17,7%	1.514	15,5%	1.315	15,2%
> 60 ans	103	1,0%	86	0,9%	66	0,7%
Total	10.310	100%	9.737	100%	8.666	100%

Source: ADEM

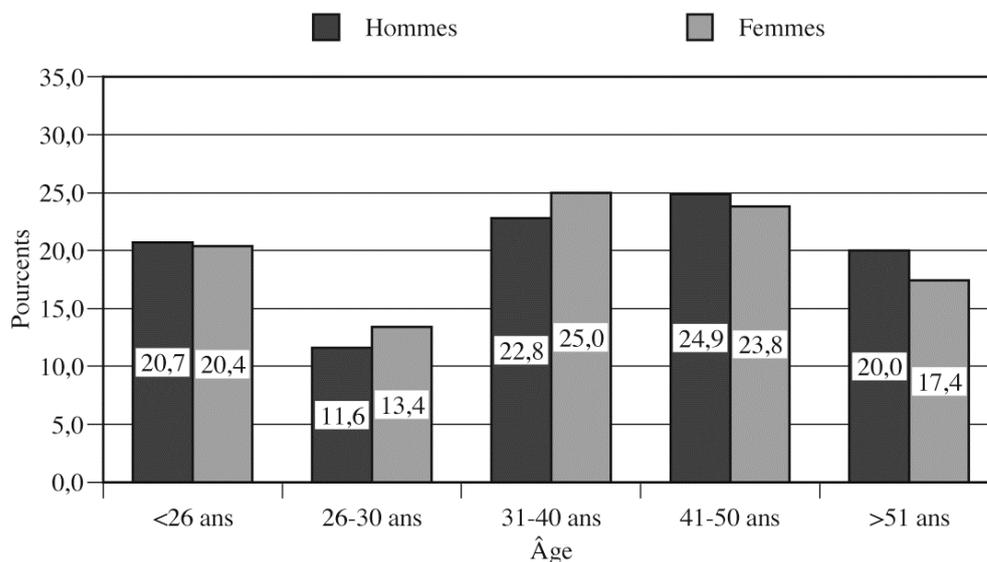
Si, par rapport à 2005, le nombre total des demandeurs d'emploi inscrits a augmenté de 573 unités, la population des moins de 26 ans n'a accru que de 53 unités. On constate par ailleurs une diminution des effectifs des tranches d'âge de 26 à 40 ans. Ainsi, l'accroissement global s'explique presque essentiellement par la présence d'un effectif plus élevé de demandeurs d'emploi âgés de 41 ans et plus. Le groupe des personnes âgées de 41 ans et plus a augmenté de 561 unités. Cette même population représente 43,1 % des inscrits, soit des augmentations respectives de 3,2 et 4,6 points de % par rapport aux mois de décembre 2005 et 2004.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2006)



A l'instar des années précédentes, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les catégories d'âge plus élevées : 41,2% des femmes enregistrées à l'ADEM sont âgées de 41 ans et plus. La proportion respective des hommes est de 3,7 points de % supérieure.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'âge (31/12/2006)



4.5. Durée d'inscription

Durée d'inscription des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2006)

	31 décembre 2006						
	Hommes		Femmes		Total		Σ %
< 1 mois	827	15,6%	545	10,9%	1.372	13,3%	13,3
1-2 mois	624	11,8%	594	11,8%	1.218	11,8%	25,1
2-3 mois	494	9,3%	514	10,2%	1.008	9,8%	34,9
3-6 mois	814	15,4%	821	16,4%	1.635	15,9%	50,8
6-9 mois	473	9,0%	584	11,6%	1.057	10,3%	61,1
9-12 mois	382	7,2%	448	8,9%	830	8,0%	69,1
> 12 mois	1.675	31,7%	1.515	30,2%	3.190	30,9%	100
Total	5.289	100%	5.021	100%	10.310	100%	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2004, 2005 et 2006

	31 décembre 2006			31 décembre 2005			31 décembre 2004		
	Total	Σ %		Total	Σ %		Total	Σ %	
< 1 mois	1.372	13,3%	13,3	1.241	12,7%	12,7	1.294	14,9%	14,9
1-2 mois	1.218	11,8%	25,1	1.148	11,8%	24,5	1.087	12,5%	27,5
2-3 mois	1.008	9,8%	34,9	978	10,0%	34,5	908	10,5%	38,0
3-6 mois	1.635	15,9%	50,8	1.715	17,6%	52,1	1.533	17,7%	55,6
6-9 mois	1.057	10,3%	61,1	987	10,1%	62,3	927	10,7%	66,3
9-12 mois	830	8,0%	69,1	863	8,9%	71,1	767	8,9%	75,2
> 12 mois	3.190	30,9%	100	2.805	28,8%	100,0	2.150	24,8%	100
Total	10.310	100%		9.737	100%		8.666	100%	

Source: ADEM

Fin décembre 2006, 13,3% des demandeurs d'emploi (1.372 personnes) sont inscrits depuis moins d'un mois. Par rapport aux mêmes mois des années précédentes, l'importance de cette population a augmenté de 0,6 point de % comparé à 2005 et diminué de 1,6 point de % comparé à 2004.

- 34,9% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à un trimestre (34,5% en 2005, 38,0% en 2004).
- 50,8% des chômeurs sont sans activité depuis moins de 6 mois (52,1% en 2005 et 55,6% en 2004).

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 : près de la moitié des chômeurs ont actuellement une durée d'inscription supérieure à 1 semestre (49,2 % en 2006, 47,9% en 2005 et 44,4% en 2004).

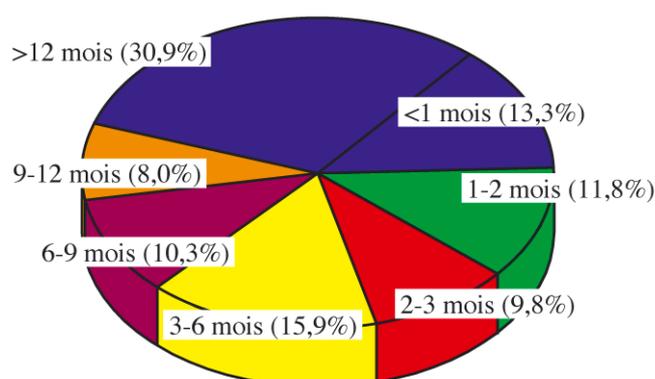
Un risque d'aggravation du chômage de longue durée existe dans la mesure où les possibilités d'absorption des flux entrants de demandeurs d'emploi par les mesures en

faveur de l'emploi s'avèreraient limitées et les opportunités réelles d'emplois appropriées à offrir aux populations enregistrées 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 :

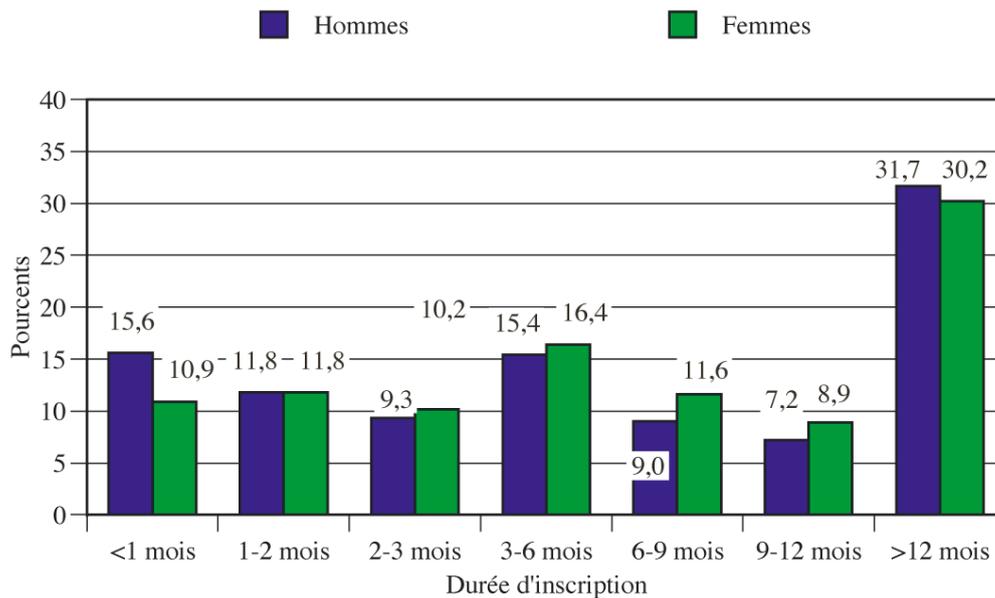
-	décembre 2006 :	3.190	soit 30,9 % des inscrits
-	décembre 2005 :	2.805	soit 28,8 % des inscrits
-	décembre 2004 :	2.150	soit 24,8 % des inscrits
-	décembre 2003 :	1.622	soit 21,0 % des inscrits
-	décembre 2002 :	1.068	soit 17,1 % des inscrits
-	décembre 2001 :	918	soit 19,1 % des inscrits
-	décembre 2000 :	1.132	soit 24,0 % des inscrits

Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription (31/12/2006)



En matière des durées d'inactivité des hommes et des femmes, le constat est identique à celui des années antérieures : 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 (différence de 4,7 points de %) et à être chômeuses de longue durée (différence de 1,5 point de %).

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et la durée d'inscription (31/12/2006)



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 STH (Service des Travailleurs Handicapés) ainsi que des travailleurs à capacité de travail réduite bénéficiant d'une décision de reclassement externe inscrits auprès du STCTR (Service des Travailleurs à Capacité de Travail Réduite). Comme il s'agit souvent de personnes ayant une employabilité réduite, leur réinsertion dans le marché du travail ouvert s'avère généralement plus lente.

Travailleurs handicapés (STH) : demandeurs d'emploi présentant une diminution de sa capacité de travail de 30 % au moins et qui sont reconnus apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé (y compris un certain nombre de personnes bénéficiant également d'une décision de reclassement externe).

Travailleurs à capacité de travail réduite (CTR) : personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe prise par la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail en application des dispositions L.551-1. et suivantes du Code du Travail (y compris un certain nombre de personnes reconnues également travailleur handicapé).

STH ∩ CTR : personnes reconnues «travailleur handicapé» et bénéficiant d'une décision de reclassement externe.

STH et CTR

		DE dont	STH	CTR*	STH ∩ CTR
Moy. annuelle	2005	8.948	439	728	73
Moy. annuelle	2006	9.487	499	981	94

Décembre	2005	9.737	420	825	72
Décembre	2006	10.310	574	1.104	120

- N.B. : le travailleur frontalier est assimilé au travailleur résident
A souligner que la rubrique CTR ci-avant **ne reprend pas** les personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe, inscrites à l'ADEM mais ne résidant pas sur le territoire national. Fin décembre 2006, leur effectif s'élevait à 685.

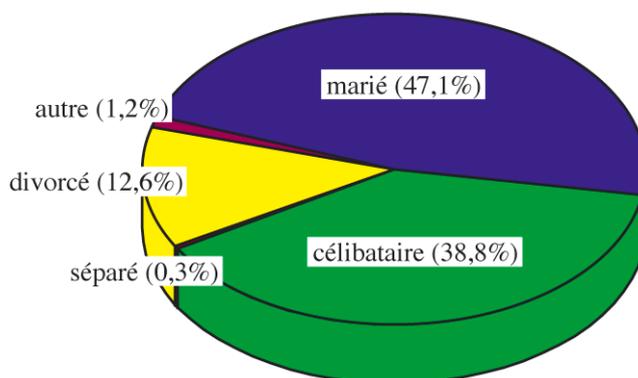
4.6. Etat-civil

	31 décembre 2006					
	Hommes		Femmes		Total	
marié	2.367	44,8%	2.490	49,6%	4.857	47,1%
célibataire	2.313	43,7%	1.682	33,5%	3.995	38,8%
divorcé	569	10,8%	733	14,6%	1.302	12,6%
séparé	7	0,1%	23	0,5%	30	0,3%
autre	33	0,6%	93	1,8%	126	1,2%
Total	5.289	100%	5.021	100%	10.310	100%

	31 décembre 2006		31 décembre 2005		31 décembre 2004	
	Total		Total		Total	
marié	4.857	47,1%	4.458	45,8%	4.073	47,0%
célibataire	3.995	38,8%	3.944	40,5%	3.497	40,3%
divorcé	1.302	12,6%	1.175	12,1%	945	10,9%
séparé	30	0,3%	35	0,3%	41	0,5%
autre	126	1,2%	125	1,3%	110	1,3%
Total	10.310	100%	9.737	100%	8.666	100%

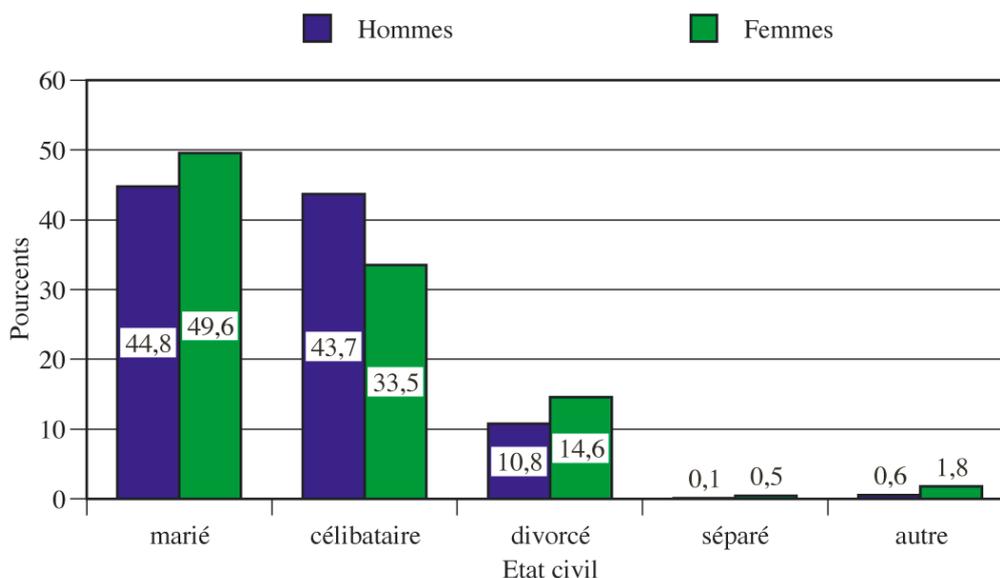
La distribution des demandeurs d'emploi en fonction de leur état-civil a peu varié au cours des dernières années.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil (31/12/2006)



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 10,2 points de %, alors que pour les deux autres catégories d'état civil, il se situe entre 4,8 et 3,8 points de %.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'état civil (31/12/2006)



4.7. Niveau de formation scolaire

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

	31 décembre 2006					
	Hommes		Femmes		Total	
1. Niv. Inf.	2828	53,5%	2464	49,1%	5292	51,3%
2. Niv. Moy	1830	34,6%	1858	37,0%	3688	35,8%
3. Niv. Sup	602	11,4%	593	11,8%	1195	11,6%
4. Non préc.	29	0,5%	106	2,1%	135	1,3%
Total	5289	100%	5021	100%	10310	100%

Comparaison des totaux des mois de décembre 2004, 2005 et 2006

	31 décembre 2006		31 décembre 2005		31 décembre 2004	
	Total		Total		Total	
1. Niv. Inf.	5292	51,3%	4.885	50,2%	4.253	49,1%
2. Niv. Moy	3688	35,8%	3.498	35,9%	3.127	36,1%
3. Niv. Sup	1195	11,6%	1.278	13,1%	1.222	14,1%
4. Non préc.	135	1,3%	76	0,8%	64	0,7%
Total	10310	100%	9.737	100%	8.666	100%

Source: ADEM

Formation de type :

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

Même constat que pour les années antérieures : de nombreux chômeurs inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible : 51,3% des inscrits n'ont suivi que la scolarité obligatoire. Par contre, seulement 11,6% 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.

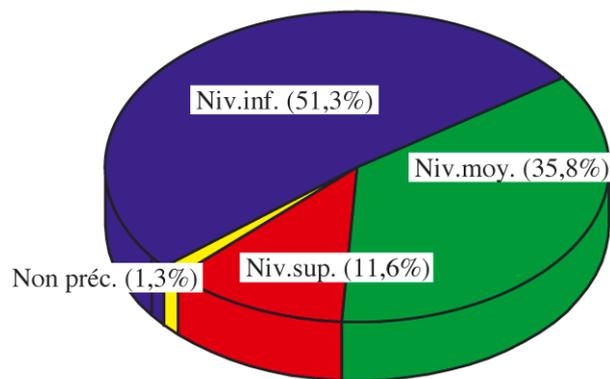
Or, il ressort de l'évolution plus récente, marquée par un accroissement important du nombre des inscrits à l'ADEM (en particulier en 2003), un renversement de tendance: on enregistre plus de personnes peu qualifiées et un afflux moins important de personnes hautement qualifiées du point de vue scolaire.

En 2006, la part des personnes peu scolarisées passe à 51,3% (+1,1et +2,2 points de % par rapport aux mois de décembre 2005 et 2004) et celle des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation élevé a régressé (respectivement –1,5 et – 2,5 points de % par rapport aux deux mois de comparaison).

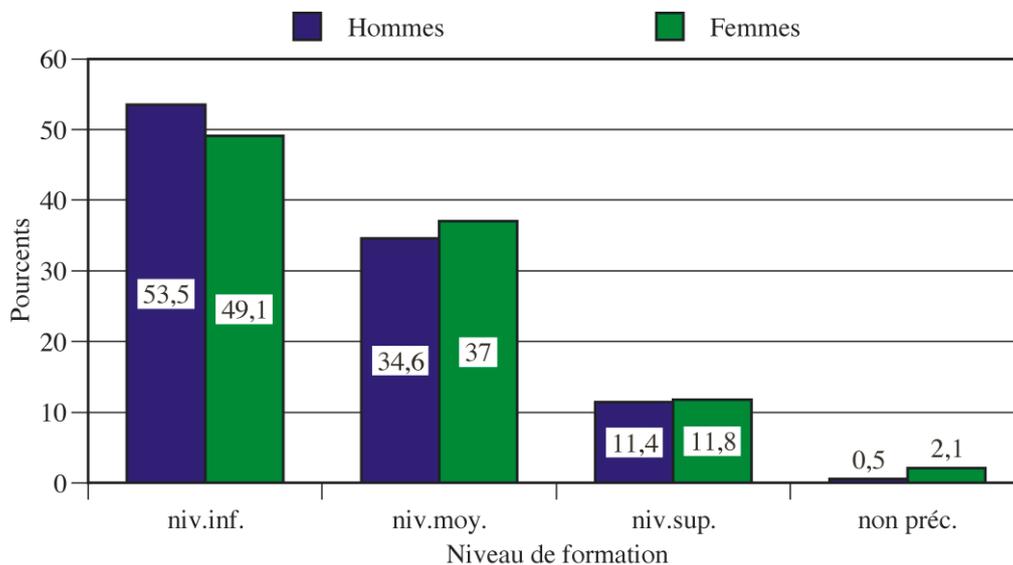
En termes d'effectifs de personnes, le groupe des moins scolarisés a augmenté de près de 8,3% (+407 personnes) par rapport à décembre 2005. Pour le niveau moyen, on retient 190 personnes en plus (+5,4%). Le nombre des demandeurs d'emploi disposant d'une formation post-secondaire a diminué de 83 unités (-6,5%).

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 (31/12/2006)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et le niveau de formation (31/12/2006)



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 2006	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
marié	11,8	19,1	15,5	11,9	8,8	32,9	100 (4857)	
célibataire	16,4	26,4	16,3	8,0	6,4	26,5	100 (3995)	
divorcé	10,2	16,9	16,1	11,2	9,6	36,0	100 (1302)	
autre	6,4	16,0	12,2	9,6	13,5	42,3	100 (156)	

Près de 42,8% 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 30,9% et 27,1%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée (26,5%). Cette proportion dépasse 36% 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 2006	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
<26 ans	20,0	31,1	15,9	6,6	4,3	22,1	100 (2120)	
26-30 ans	17,0	24,1	18,5	10,0	7,6	22,8	100 (1283)	
31-40 ans	13,7	22,4	17,9	12,2	9,5	24,3	100 (2461)	
41-50 ans	10,5	19,0	15,7	11,0	9,5	34,3	100 (2517)	
>51 ans	6,8	11,8	11,6	10,9	8,7	50,2	100 (1929)	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2004, 2005 et 2006

	31 décembre 2006		31 décembre 2005		31 décembre 2004	
	>12 mois	Total	>12 mois	Total	>12 mois	Total
< 26 ans	22,1%	100 (2.120)	20,3%	100 (2.067)	18,1%	100 (1.793)
26-30 ans	22,8%	100 (1.283)	23,2%	100 (1.315)	18,1%	100 (1.196)
31-40 ans	24,3%	100 (2.461)	24,5%	100 (2.470)	19,8%	100 (2.340)
41-50 ans	34,3%	100 (2.517)	30,8%	100 (2.285)	28,0%	100 (1.956)
> 51 ans	50,2%	100 (1.929)	48,2%	100 (1.600)	43,3%	100 (1.381)

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 ».

Jusqu'à fin 2005, on retient pour toutes les catégories d'âge des augmentations (en valeurs relative et absolue) des effectifs des chômeurs de longue durée.

L'année 2006 semble apporter un moment d'accalmie pour les demandeurs d'emploi âgés entre 26 et 40 ans : on note une stabilité de leur effectif. Par contre, sont concernés par des périodes d'inscription plus longues, les jeunes âgés de moins de 26 ans et, en particulier, les personnes de 41 ans et plus.

Pour le premier groupe d'âge, la proportion des chômeurs de longue durée est de 22,1%, soit une augmentation de 1,8 point de % par rapport à 2005.

Le taux de présence est de 34,3% pour les chômeurs âgés de 41 à 50 ans. Ce taux a augmenté de 3,5 points de %. La population a augmenté de 232 unités et atteint 2.517 personnes.

Et finalement, la situation est particulièrement marquée pour les personnes âgées de 51 ans et plus. Dans cette tranche d'âge, les chômeurs de longue durée représentent 50,2% et leur nombre a augmenté de 329 unités par rapport à décembre 2005 (soit une augmentation de + 2 points de %)

En décembre 2006, le taux de personnes inscrites depuis moins d'un mois se situe entre 20,0% et 6,8% en fonction de l'âge de celles-ci. Les taux correspondants pour le mois de décembre 2005 étaient de 18,4% et de 6,3%.

Pour les durées d'inscription de 1 à 3 mois, les taux passent de 31,1% pour les jeunes à 11,8% pour les demandeurs d'emploi âgés (32,6% et 11,7 % pour le mois de décembre 2005).

L'inverse s'observe pour les anciennetés supérieures à un an. Les proportions sont de 22,1% pour les moins de 26 ans et de 50,2% pour les personnes âgées de 51 ans et plus. En décembre 2005, les taux respectifs s'élevaient à 20,3% et 48,3%.

c. Durée d'inscription et emploi recherché

						31 décembre 2006	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL
A	10,3	23,5	20,2	10,8	8,3	26,9	100 (1001)
B	8,4	23,0	24,2	15,7	7,3	21,4	100 (178)
C	11,3	21,4	17,7	9,4	7,9	32,3	100 (1633)
D	10,1	23,5	13,6	14,4	10,6	27,8	100 (1240)
E	15,2	21,3	14,6	10,1	7,3	31,5	100 (178)
F	12,4	16,3	17,4	12,7	8,9	32,3	100 (362)
G	11,1	44,5	11,1	33,3	0,0	0,0	100 (9)
H	17,8	19,9	15,5	8,5	7,1	31,2	100 (1777)
I	10,6	18,0	12,8	10,5	7,7	40,4	100 (1484)
J	15,0	29,2	15,8	7,4	7,0	25,6	100 (828)
K	10,4	23,0	16,4	10,2	8,6	31,4	100 (1499)
L	95,8	1,7	0,0	1,7	0,8	0,0	100 (121)

- 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. Toutes les catégories de métiers et d'emplois sont affectées par le chômage de longue durée. C'est dans le groupe B (directeurs et cadres administratifs) que la proportion des chômeurs ayant une ancienneté d'inscription élevée est la plus faible (21,4%). A noter cependant que cette catégorie ne concerne au total que 178 demandeurs d'emploi.

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 2006						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
1. Niv.inf.	13,6	20,5	14,0	10,1	7,9	33,9	100 (5292)
2. Niv.moy.	12,8	23,0	17,0	10,7	8,0	28,5	100 (3688)
3. Niv.sup.	12,7	22,2	20,4	9,6	8,3	26,8	100 (1195)
4. Non préc.	20,7	20,0	16,3	9,6	14,1	19,3	100 (135)

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 » (26,8%) est de 7,1 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 7,1 points, était de 8,4 en 2005. Rappelons aussi que, pour tous les niveaux de formation confondus, le nombre des chômeurs de longue durée a augmenté.

Fin décembre 2006, 33,9% (31,8% en 2005) des demandeurs d'emploi du groupe « niveau inférieur » sont des chômeurs de longue durée et le taux est de 26,8% (23,4% en 2005) pour les personnes avec un niveau de formation supérieur.

b. Formation et âge des chômeurs

						31 décembre 2006	
%	<26 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	>51 ans	TOTAL	
1. Niv.inf.	18,5	9,7	23,1	27,0	21,7	100 (5292)	
2. Niv.moy.	26,8	13,6	22,7	21,5	15,4	100 (3688)	
3. Niv.sup.	10,6	21,2	31,8	21,7	14,7	100 (1195)	
4. Non préc.	21,5	9,6	14,1	27,4	27,4	100 (135)	

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 (50,1%). Pour les formations de niveau moyen, on remarque que plus d'un quart des chômeurs (26,8%) ont moins de 26 ans et que 44,2% ont entre 31 et 50 ans.

Enfin, les personnes ayant un niveau de formation supérieur sont assez nombreuses (presque 32%) dans les catégories d'âge « 31-40 ans ». Seulement 14,7% des demandeurs d'emploi ont un âge supérieur à 50 ans ; cette proportion est de 7,0 points de % inférieure à celle du groupe des quinquagénaires du « niveau de formation inférieur » (21,7%).

c. Formation et nationalité

							31 décembre 2006	
%	Lux.	All.	Belg.	France	Ital.	Port.	Autres UE (15)	Autres
1. Niv.inf.	44,4	20,2	13,6	17,8	54,2	78,6	21,7	48,4
2. Niv.moy.	45,8	51,5	47,0	54,0	36,8	17,0	40,0	33,8
3. Niv.sup.	9,1	27,2	38,7	27,1	8,0	2,1	37,4	16,6
4. Non préc.	0,7	1,1	0,7	1,1	1,0	2,3	0,9	1,2
Total	100 3662	100 272	100 406	100 802	100 489	100 3121	100 230	100 1358

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 (78,6%). Tel est également le cas pour les demandeurs d'emploi italiens (près de 54,2%)

Inversement, la part des chômeurs d'origine belge à avoir suivi une formation post-secondaire est importante (38,7%).

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 hors 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 9,1% des Luxembourgeois ont un niveau de formation supérieur (en 3^e rang après les demandeurs d'emploi italiens (8,0%) et portugais (2,1%)).

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 6,2% des personnes désirant un poste de cadre administratif supérieur et 10,5% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 17,1% des demandeurs d'emploi voulant un poste d'employé de bureau sont classés parmi les moins qualifiés. Inversement, mais dans des proportions très faibles, on retient que des chômeurs désirent un emploi d'ouvrier tout en ayant réalisé des études supérieures.

%	31 décembre 2006				TOTAL
	1. Niv.inf.	2. Niv.moy.	3. Niv.sup.	4. Non préc.	
A	10,5	33,4	53,5	2,6	100 (1001)
B	6,2	34,3	59,5	0,0	100 (178)
C	17,1	62,6	20,2	0,1	100 (1633)
D	43,2	50,3	6,1	0,4	100 (1240)
E	65,7	33,2	1,1	-	100 (178)
F	71,3	24,9	3,0	0,8	100 (362)
G	66,7	33,3	0,0	0,0	100 (9)
H	69,0	29,1	1,4	0,5	100 (1777)
I	73,0	24,3	1,1	1,6	100 (1484)
J	58,5	37,3	3,5	0,7	100 (828)
K	75,8	17,9	2,7	3,6	100 (1499)
L	39,7	33,1	19,8	7,4	100 (121)

- 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. Le service placement

Le service placement reste 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.

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.

58 agents sont actuellement affectés au service placement (et de la main-d'œuvre) pour accomplir toutes ces missions et les charges qui en découlent.

A côté des 3 responsables du service assistés par les 2 « préposés » des agences d'Esch/Alzette, de Diekirch / Wiltz, le groupe le plus important représente 25 placeurs qui assument une grande partie de ces charges. Un autre groupe également très sollicité sont les 10 consultants, spécialistes des ressources humaines, détachés à l'ADEM des différents secteurs d'activités (industrie, commerce, bâtiment, finances, intérim, horeca, artisanat, cabinets de recrutement et cadres supérieurs, travailleurs handicapés respectivement à capacité de travail réduite) et dont la mission principale est l'établissement de relations avec les employeurs, la prospection d'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. Trois assistantes sociales prennent en charge des demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une aide spécifique (problèmes de logement / problèmes financiers / problèmes familiaux, démarches administratives, etc.).

3993 personnes ont été convoquées pour des ateliers en guise de préparation des actions de recrutement, mais seulement 2666 y ont participé effectivement (c.à.d. 66.8%). Ces ateliers sont organisés conjointement par un agent spécialisé, le consultant responsable du secteur ainsi que par le placeur compétent.

Finalement une quinzaine d'agents 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 2006, le service a enregistré 20.328 offres d'emploi (contre 16.920 en 2005). La moyenne mensuelle est de 1.694 offres (contre 1.410 en 2005). 69.264 tentatives de placement (une augmentation de 10.872 par rapport à 2005), dénommées « assignations » (moyenne mensuelle: 5.772 assignations) ont été réalisées au cours de l'année 2006.

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 2006, près de 286.925 contacts enregistrés ont été effectués, ce qui correspond à 23.911 contacts par mois ou 11.477 contacts par placeur et par an ou 46 contacts par jour ouvrable et par placeur (248 jours – les absences pour raisons de formation, de congé et de maladie ne sont pas prises en compte). 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, 6334 sanctions ont été prononcées par l'ADEM en 2006, dont 933 radiations définitives.

Le service placement a enregistré, en 2006, en moyenne 625 nouvelles inscriptions par mois (inscriptions prises en compte par les statistiques de fin de mois / personnes qui n'étaient jamais en contact avec l'ADEM avant cette inscription). On retient plus de 22087 créations de nouveaux dossiers contre 21.000 clôtures de dossiers soit, entre autres :

- 5.129 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi occupés de leur propre initiative ;
- 6.985 dossiers clôturés suite à une non-présentation aux suivis réguliers ;
- 1.265 dossiers clôturés suite à une non-présentation du demandeur d'emploi au premier rendez-vous ;
- 1.814 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi assignés par les soins du service Placement de l'ADEM (ne peuvent figurer sous cette rubrique que les clôtures pour lesquelles l'ADEM a eu confirmation) ;
- 1.222 dossiers clôturés volontairement par les demandeurs d'emploi ;
- 833 dossiers clôturés pour radiation ;
- 398 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi réengagés par leur ancien employeur ;
- 1.563 dossiers clôturés suite à une sanction administrative.

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

2.1. Actions de recrutement/d'information

Au cours de l'année 2006, 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 2006 le nombre total de personnes convoquées à un tel atelier est de 3993 (présences effectives 2666 personnes soit 66,8 %)

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 de chaque participant.

Pour 2006, 4147 demandeurs d'emploi ont été convoqués à suivre un tel « atelier de motivation », seulement 2542 ont donné une suite à cette convocation (soit 61,3%).

A noter aussi qu'un agent 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 plus de 5000 en 2006 (en tout 10994 dossiers enregistrés). Au cours de l'année 2006, quelques 3000 nouvelles demandes ont été introduites, principalement en provenance des pays limitrophes (**60% Allemands**, 30% Français et 10% autres).

2.3. Formations complémentaires

Rapport d'activité de l'année 2006 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 2006

Au cours de l'année 2006, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé et clôturé 28 mesures de formation complémentaire,

dont 08 mesures complémentaires
05 mesures « pool »
12 mesures « augmentation de l'employabilité ».
03 mesures « maintien dans l'emploi ».

04 mesures de formation sont encore en cours.

05 formations complémentaires pour le secteur de la sécurité

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**.

Formation « agent de sécurité 16 » Group4S

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **10.01-22.03.2006**.

Bilan de la formation au 31.12.06

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre d'abandon en cours de formation :	02
Motifs : CAT privé / refus agrément	
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): Group4S	07
- de stage de réinsertion (SR): Group4S	02
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	01

Formation « agent de sécurité 17 » Group4S

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **07.03-19.05.2006**.

Bilan de la formation au 31.12.06

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre d'abandon en cours de formation :	02
- Motifs : CDI	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07
Nombre de personnes engagées sous forme	

- de stage d'insertion (IE): Group4S	03
- de stage de réinsertion (SR): Group4S	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	01

Formation « agent de sécurité 18 » Group4S

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **16.05.-19.07.2006**

Bilan de la formation au 31.12.06

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	16
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	16
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Motif : Cat privé autre employeur	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	15
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	12
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de stage d'insertion (IE): Group4S	06
- de stage de réinsertion (SR): Group4S	05
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	01
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de « travail temporaire » :	01
- Affiliation CCSS inexistante	01

Formation « agent de sécurité 19 » Group4S

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

Bilan de la formation au 31.12.06

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	08
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Motif : quitte le pays	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	07
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM	07
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de stage d'insertion (IE): Group4S	03
- de stage de réinsertion (SR): Group4S	04

Formation « agent de sécurité 1 » ARGUS

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du **21.11.2006-31.12.2006**.

Bilan de la formation au 31.12.06

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 :	05
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de CAT privé : Argus	02
- de stage de réinsertion (SR): Argus	02
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	03
(2x Argus, 1x G4S)	

3 formations « pool » agent de fabrication pour l'industrie

Les 3 formations « agent de fabrication » étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC et la Fedil. Elles s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « agent de fabrication 16 »

La formation avait une durée totale de 3 mois et s'étendait du **22.11.2005-17.02.2006**.

Bilan de la formation au 31.12.06

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	11
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07
Nombre de personnes engagées sous forme de	
- de stage d'insertion (2x Goodyear sa, 1x Hyosung Luxembourg sa)	03
- de stage de réinsertion Goodyear sa	01
- de CAT privé autre employeur	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI	04

Formation « agent de fabrication 17 »

La formation avait une durée totale de deux mois et s'étendait du 22.05.-28.07.2006.

Bilan de la formation au 31.12.06

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	09
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	09
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Motif : abandon, sans nouvelles	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
Nombre de personnes engagées sous forme - de stage d'insertion (IE) Goodyear sa	02
Affiliation CCSS inexistante	02

Formation « agent de fabrication 17 »

La formation avait une durée totale de deux mois et s'étendait du 15.09.2006-10.11.2006.

Bilan de la formation au 31.12.06

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre d'abandon en cours de formation :	04
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	07 (5+2caristes)
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes engagées sous forme - de stage d'insertion (IE): autre employeur	01
- de stage de réinsertion (SR): Goodyear Luxembourg Tires sa/ouvrier	01
Nombre de personnes en préavis: WSA s.à.r.l. jusqu'au 31.01.07	01
Nombre de personnes engagées sous forme - de « travail temporaire »	01
Affiliation CCSS inexistante	01

1 formation complémentaire pour la société « Goodyear »

La 6^e formation « agent de production », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et Goodyear s'adressait à un groupe de **8** demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « agent de fabrication Goodyear 6 »

La formation avait une durée totale de deux mois et s'étendait du **06.03.06-28.04.06**.

Bilan de la formation au 31.12.06

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	08
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de stage d'insertion (IE): Goodyear	05
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	01
Autre employeur	

1 formation complémentaire pour l'entreprise « Gulf Oil »

La formation -projet- « pompiste 1 », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC-Ettelbruck et la société GULF OIL s'adressait à 2 demandeurs d'emploi non qualifiés.

Formation « Pompiste-Gulf Oil 1 »

La formation avait une durée totale de 3 semaines et s'étendait du **12.07-31.07.2006**.

Bilan de la formation au 31.12.06

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	02
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	02
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	02
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	02
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de stage d'insertion : Gulf Oil	01
- de mise au travail	01

3 formations « maintien dans l'emploi » pour l'entreprise « Padel »

Les 3 formations «Pontiers Padel», organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et Padel, s'adressaient aux demandeurs d'emploi, résidents et non-résidents, licenciés par l'entreprise TDK.

Formation Padel 1

La formation avait une durée totale de 3 semaines et s'étendait du **06.06.2006-24.07.2006**.

Bilan de la formation au 31.12.06

Nombre de postes libres:	04
Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	04
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	04
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	04
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : (4x Arcelor)	04

Formation Padel 2

Annulée pour cause de manque de candidats.

Formation Padel 3

La formation avait une durée totale de 3 semaines et s'étendait du **14.9.2006-05.10.2006**.

Bilan de la formation au 31.12.06

Nombre de postes libres:	09
Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	04
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	04
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	04
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : (3x Arcelor, 1x autre employeur)	04

Formation Padel 4

Annulée pour cause de manque de candidats.

Formation Padel 5

La formation « Padel 5 » avait une durée totale de 3 semaines et s'étendait du **15.11.06-30.11.06**.

Bilan de la formation au 31.12.06

Nombre de postes libres:	06
Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	06
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	06
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	06
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : (5x Arcelor Centre Logistique)	05

1 formation « pool » pour le secteur Bâtiment

La formation «Initiation à la construction 1», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC s'adressait à un groupe de **14** demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation «Initiation à la construction 1»

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du **24.04-28.07.2006**.

Bilan de la formation au 31.12.06

Nombre de postes vacants :	14
Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	14
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	14
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes engagées sous forme :	
- de CAT Pr: 2x LUX TP SA, Poeckes	03
- interruption courte durée: Idem Intérim	02
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : 3x CDC, ILCO, DI CATO, POECKES, 2x LUX TP	08
Affiliation CCSS inexistante	01

1 formation « pool » pour le secteur HORESCA

La formation organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et l'HORESCA s'adressait à un groupe de **12** demandeurs d'emploi.

Formation « Accueil-Réception HORESCA » 8

La formation avait une durée totale de 8 semaines et s'étendait du **07.11.2005-23.01.2006**.

Bilan de la formation au 31.12.06

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre d'abandon en cours de formation :	03
Motifs : 1 personne engagée auprès d'un autre employeur	
1x absences trop fréquentes	
1x raisons médicales	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	09
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	02
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	05
Nombre de personnes bénéficiaires de RMG :	01
Affiliation CCSS inexistante	01

1 formation complémentaire pour les groupes hôteliers « Goeres » et « Accor »

La formation « Housekeeping 1 », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et les groupes hôteliers Goeres et Accor s'adressait à un groupe de **09** demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « Housekeeping 1 »

La formation avait une durée totale de 5 semaines et s'étendait du **20.11.-21.12.2006**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	09
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	09
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Motif : raisons familiales	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de stage d'insertion (IE) Parc Plaza	01
- de stage de réinsertion (SR) Parc Plaza	06
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI Parc Plaza	01

4 formations « augmentation de l'employabilité » dans le cadre de l'accès à l'emploi

Sur demande de l'ADEM, les formations « Réussir son test d'embauche » étaient organisées conjointement par le CNFPC, le MTE, le MEN-FP et l'ADEM et s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « Réussir son test d'embauche » 7

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du **09.01.-17.02.2006**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes présélectionnées :	19
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	01
Nombre de personnes engagées sous forme - de stage d'insertion (IE)	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	09

Formation « Réussir son test d'embauche » 8

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du **24.04-15.05.2006**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes présélectionnées :	15
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	15
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	15
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	11
Nombre de personnes engagées sous forme - de stage d'insertion (IE)	03
- de stage de réinsertion (SR)	01
- de formation ADEM/CNFPC	
« Groupe soudure 2006 »	01
- interruption courte durée	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02
Affiliation CCSS inexistante	02

Formation « Réussir son test d'embauche » 9

La formation avait une durée totale de 3 semaines et s'étendait du **20.06-11.07.2006**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes présélectionnées :	10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre d'abandon en cours de formation :	02
Motif : problèmes financiers	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de stage de réinsertion (SR)	01
- de mesure	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02
Affiliation CCSS inexistante	01

Formation « Réussir son test d'embauche » 10

La formation avait une durée totale de 5 semaines et s'étendait du **18.09.2006-19.10.2006**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes présélectionnées :	10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre d'abandon en cours de formation :	02
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	08
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de CAT privé	01

9 formations « augmentation de l'employabilité » dans le domaine de l'informatique

Sur demande de l'ADEM, les formations en informatique 10-18 étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC et elles s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation 10/2005 « Initiation à l'informatique »

La formation avait une durée totale de 21 semaines et s'étendait du **07.11.2005.-17.02.2006**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10

Nombre d'abandon en cours de formation:	03
Motifs d'abandon : engagé	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	07
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	03
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02
Affiliation CCSS inexistante :	02

Formation 11/2006 « Initiation à l'informatique »

La formation avait une durée totale de 15 semaines et s'étendait du **09.01.2006-27.04.2006**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes présélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
Nombre de personnes bénéficiaires de RMG	01
Affiliation CCSS inexistante	03

Formation 12/2006 « Initiation à l'informatique »

La formation avait une durée totale de 8 semaines et s'étendait du **20.02.2006-19.05.2006**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes convoquées :	16
Nombre de personnes présentes :	16
Nombre de personnes présélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	11
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	09
Nombre de personnes engagées sous forme	
- d'apprentissage adulte, employé adm. et commercial	01
Nombre de personnes en formation CLL (Luxembourgeois)	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :	01
CCSS : assurance volontaire maladie	01

Formations 13 et 14/2006 « Initiation à l'informatique »

La formation avait une durée totale de 12 semaines et s'étendait du **24.04-14.07.2006**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes présélectionnées :	25
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	21

Nombre d'abandon en cours de formation :	03
Motifs : CDI, problèmes personnels, Proactif	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	18
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de stage de réinsertion (SR)	01
Nombre de personnes en formation :	03
- Formation CNFPC : aide-bureau francophone	
- Formation couture 2006 CNFPC	
- Formation HORESCA 9	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	07
Nombre de personnes exerçant un travail temporaire :	01
Nombre de personnes indépendantes /artisan-commerçant :	01
Affiliation CCSS inexistante :	02

Formation 15a/2006 « Initiation à l'informatique »

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du **12.06.-25.07.06.**

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes présélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre d'abandon en cours de formation :	02
Motifs: problème à suivre cours avancés	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	09
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de stage de réinsertion (SR) :	01
Nombre de personnes en formation :	02
Formation Zarabina : Bureautique 2007	
Formation Bureautique III CNFPC	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	01
Nombre de personnes bénéficiaires de RMG :	01
Affiliation CCSS inexistante :	01
CCSS : assurance volontaire maladie	01

Formation 15b/2006 « Initiation à l'informatique »

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du **15.09.06-27.10.06**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes présélectionnées :	09
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	09
Nombre d'abandon en cours de formation :	04
Motif : santé / formation aide-bureau / maternité	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	05
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	03
Nombre de personnes en formation: Zarabina (bureautique 2007)	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	01
CCSS : assurance volontaire maladie	01

Formation 16/2006 « Initiation à l'informatique »

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du **18.09.06-22.12.2006**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes présélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre d'abandon en cours de formation :	03
Motif : 2x transfert autre groupe; emploi	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	09
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	01
Affiliation CCSS inexistante :	02

Formation 17/2006 « Initiation à l'informatique »

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **25.09.06-22.12.2006**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes présélectionnées :	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	11
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	11

Bilan quantitatif des mesures complémentaires terminées au 31.12.2006

Les chiffres suivants donnent une image globale de tous les candidats ayant participé à une des quatre 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:	309
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	286
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	250
Nombre d'abandon en cours de formation :	36
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	156
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de stage d'insertion (IE)	36
- de stage de réinsertion (SR)	26
- de CAT privé	07
- de mesure spéciale	01
Nombre de personnes ayant un travail temporaire :	03
Nombre de personnes ayant commencé une autre formation:	08
Nombre de personnes ayant commencé un apprentissage adulte :	01
Nombre de personnes en préavis :	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	63
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :	04
Affiliation Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)	
Inexistante	19
Nombre de personnes bénéficiaires de revenu minimum garanti	04
Nombre de personnes créant leur propre entreprise	01
Nombre de personnes ayant une assurance volontaire maladie	03

Suivi des formations complémentaires organisées en 2006

Au mois de janvier 2007, les 4 formations suivantes sont encore en cours :

Formation « agent de sécurité 20 » Group4S

La formation « agent de sécurité 20 », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et la société de sécurité Group4S s'adresse à un groupe de **08** demandeurs d'emploi non-qualifiés.

La formation a une durée totale de 13 semaines et s'étend du **28.11.2006-23.02.2007**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	08
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Motif : santé	
Nombre de personnes en formation :	07

Formation « Accueil-Réception Horesca 9 »

La formation organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et HORESCA s'adresse à un groupe de 12 demandeurs d'emploi.

La formation a une durée totale de 11 semaines et s'étend du **13.11.06-28.01.2007**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre d'abandon en cours de formation :	02
Motifs: malade, CDI	
Nombre de personnes en formation :	10

Formation complémentaire «Euro-Composites 3 »

MTE, le MEN-FP-S et CNFPC- Esch-sur-Alzette s'adresse à un groupe de 8 demandeurs d'emploi.

La formation a une durée totale de 14 semaines et s'étend du **23.10.2006-28.01.2007**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes présélectionnées :	08
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre de personnes actuellement en formation :	08

Formation - augmentation de l'employabilité « Initiation à l'informatique » 18/2006

La formation en informatique 18, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC s'adresse à un groupe de 07 demandeurs d'emploi.

La formation a une durée totale de 13 semaines et s'étend du **06.11.06-16.02.07**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2006

Nombre de personnes présélectionnées :	07
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	06
Nombre de personnes actuellement en formation :	06

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 2006, **226** personnes (dont 129 femmes), ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2005, toutes les places disponibles n'étaient plus 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 2006, 1.175 personnes (dont 261 femmes) ont participé à cette mesure.

Au 31 décembre 2006, 629 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 2006, 798 personnes (dont 286 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle. Au 31 décembre 2006, 332 personnes (dont 138 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 2006, 783 personnes (dont 238 femmes) ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2006, 226 demandeurs d'emploi (dont 81 femmes) poursuivaient encore cette mesure.

4. Actions de prospection

Pendant l'année **2006**, 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.

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

En 2006 une trentaine d'entreprises ont été visitées en vue de sensibiliser les responsables des ressources humaines sur le marché de l'emploi national.

Les sujets suivants ont été traités :

- organisation et fonctionnement de l'ADEM,
- les formations complémentaires,
- la formation pour agents de fabrication,
- l'embauche de personnel sous-représenté,
- 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.

216 entreprises occupant en total près de 40.000 salariés ont été visitées.

Organisation d'ateliers et pré-sélections

La présélection de candidats pour les offres d'emploi déclarés à l'ADEM est une deuxième activité des consultants au service des entreprises. A cette fin, 70 ateliers de présélection et 60 séances d'entretiens individuels ont eu lieu en 2006 englobant plus de 1000 personnes.

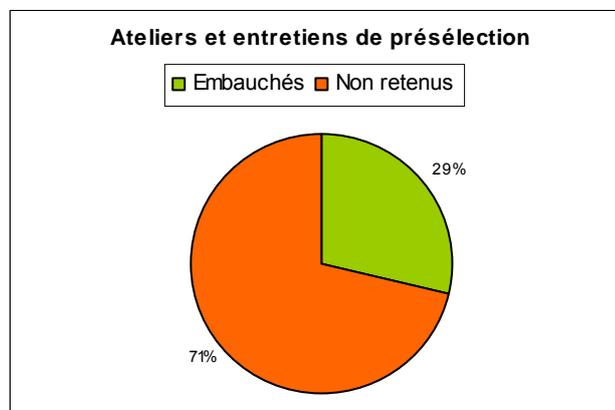
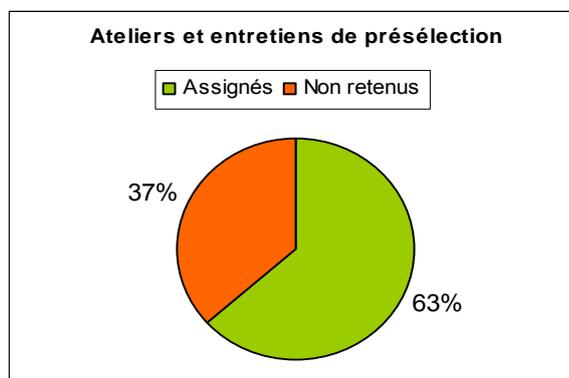
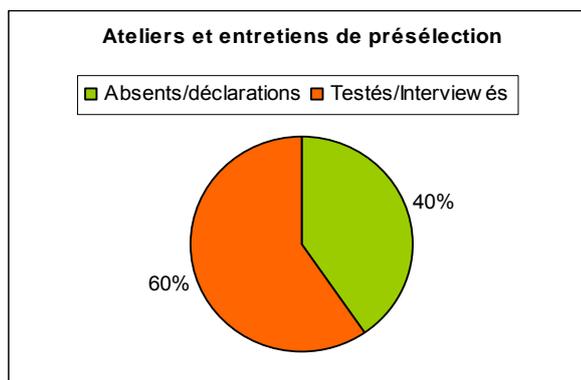
Les ateliers ont été organisés à la demande des entreprises suivantes : ROTOMADE, IEE, ELTH, ARCELOR, GOOD-YEAR, G4S, LUXAIRPORT, HUSKY, JOHN ZINK, DYNABRADE, P&T, PADEL et LACTALIS.

Les entretiens individuels concernaient 61 patrons différents. À ces entretiens programmés suite à des déclarations de places vacantes, s'ajoutent 150 entretiens personnels à la demande des inscrits, respectivement à la demande des placeurs ou du service SAPDE.

Pour ARCELOR, 18 ateliers ont été organisés à Luxembourg, respectivement à Esch/Alzette. 20 personnes ont été embauchées et 19 autres se trouvent en attente d'embauche. Pour le groupe 4Falck (aujourd'hui G4S) 10 ateliers ont eu lieu qui se sont concrétisés par 30 embauches d'agents de sécurité après formation au CNFPC. Pour GOOD-YEAR 2 ateliers de présélection par mois ont eu lieu à Luxembourg respectivement à Wiltz et à Diekirch permettant l'embauche de 90 candidats.

D'autre part le personnel licencié lors des fermetures de TDK et de WSA et suite aux restructurations chez VILLEROY&BOCH a pu bénéficier d'un suivi spécial et d'actions de placement sur mesure.

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.



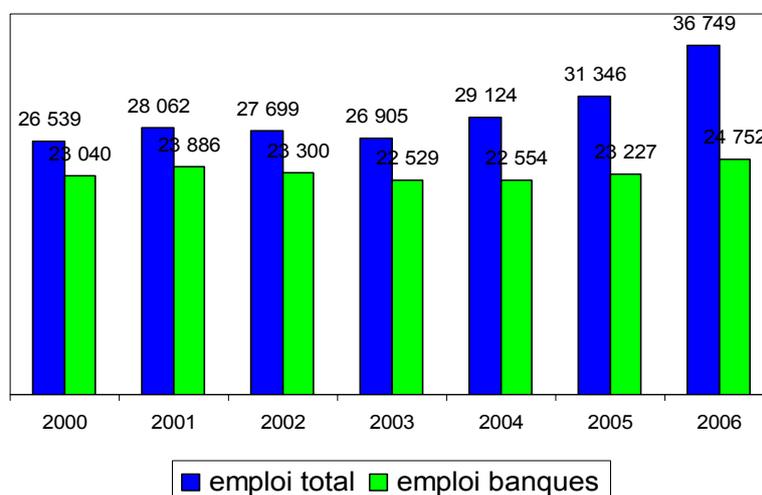
En collaboration avec le service SAPDE de l'ADEM, le consultant du secteur industrie a participé à une série de séances de simulations d'entretiens d'embauche filmés avec feedback aux candidats.

4.2. Le secteur financier

La reprise de l'emploi dans le secteur financier s'est nettement confirmée pendant l'année 2006.

Suite à l'évolution favorable des marchés boursiers ainsi qu'au développement de l'industrie des fonds on peut constater une augmentation générale des effectifs pour tout le secteur.

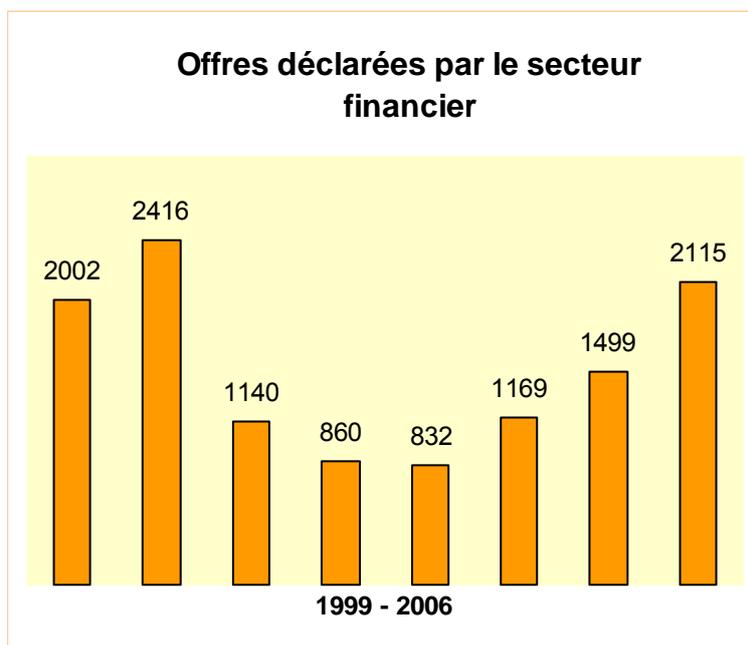
Effectif total
Établissements surveillés par la CSSF



Dans le secteur bancaire l'effectif est passé à **24.752** au 31.12.2006, ce qui représente un accroissement de 1.525 unités (+6,6%) sur un an. Cette augmentation substantielle s'explique essentiellement par l'accroissement important du volume d'activité.

La hausse importante de l'emploi total dans les établissements surveillés par la CSSF est principalement attribuable aux PSF nouvellement agréés et à la création d'emplois auprès des autres PSF. Les recrutements les plus importants ont pu être constatés auprès des entreprises assumant diverses tâches dans le domaine des fonds d'investissement.

Les places vacantes déclarées au service Placement de l'Administration de l'Emploi ont connu une évolution très importante pendant l'année 2006.



(non compris les centaines de places vacantes communiquées par les cabinets de recrutement, agences intérim et les cabinets d'audits).

Malgré la reprise de la conjoncture, le nombre des demandeurs d'emploi inscrits pour le secteur bancaire est resté quasiment inchangé vis-à-vis de l'année précédente.

2006	550
2005	560
2004	600
2003	660
2002	650
2001	462
2000	270

Plusieurs sociétés financières ont recouru à des licenciements pour raisons économiques (Bank Sarasin, Alcor Bank, Dresdner Bank, HVB, Banque Ippa, Commerzbank, Destrem, NB Nor, Fidelity, Lloyds Bank, Natixis, Odyssey Asset Management, Scottish Equitable, West LB.)

On constate une nette inadéquation de l'emploi (profil et études) entre ces nouvelles inscriptions et les nombreux profils recherchés sur le marché.

L'implémentation de nouvelles technologies et la création permanente de produits innovateurs rendent le secteur bancaire et ses différents métiers de plus en plus complexes. Aussi, la place financière est en quête de professionnels hautement qualifiés et à compétence élevée.

La progression de l'emploi ne va pas donc pas se traduire par une baisse importante du chômage dans le secteur bancaire, les nouveaux emplois créés étant occupés principalement par des non-résidents, souvent mieux qualifiés et hautement spécialisés.

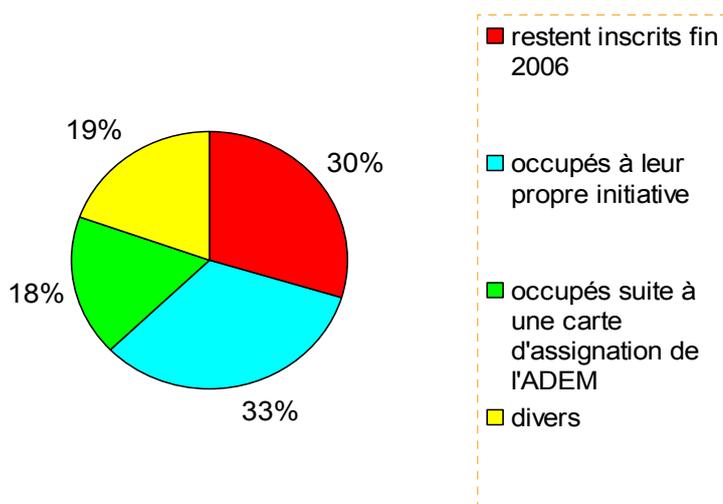
En 2007 les difficultés pour les entreprises à recruter de la main d'œuvre qualifiée devraient persister, voire encore se renforcer.

Depuis 2 ans, on constate, pour le secteur bancaire, une augmentation sensible des chômeurs de longue durée.

On constate en effet que parmi les 560 personnes recensées fin 2005, 162 restaient encore enregistrées en décembre 2006 !

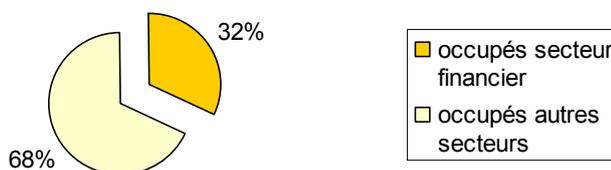
Il s'agit pour la plupart de personnes connaissant de sérieux problèmes de santé, de personnes en reclassement externe (25), de personnes qui manquent de qualification ou qui ont un bagage linguistique insuffisant.

Par ailleurs, quelques spécialistes du secteur financier hautement qualifiés ont également du mal à trouver un emploi répondant à leur profil. Il en est de même des jeunes diplômés titulaire d'un baccalauréat qui, souvent en CATpublic auprès d'une administration, ne font pas preuve de diligence et d'enthousiasme pour trouver rapidement un emploi.



A souligner que 18 % des demandeurs d'emploi du secteur bancaire inscrits fin 2005 ont eu pendant l'année 2006 un nouvel emploi suite à des assignations et intervention du Service Placement de l'ADEM. 33 % ont retrouvé un emploi par leur propre initiative.

Il est intéressant de constater que seulement 1/3 des demandeurs d'emploi inscrits a repris un emploi dans le secteur financier.



Au courant de l'année 2006, 25 entreprises ont été visitées afin de les sensibiliser et familiariser avec les différentes mesures pour chômeurs âgés ou de longue durée en vue de leur proposer éventuellement un stage d'insertion ou de réinsertion.

Ce sont surtout les petites et moyennes entreprises, les PSF, quelques compagnies d'assurances, les « start up » qui suite aux visites de prospection ont fait appel aux services de l'ADEM.

708 demandeurs d'emploi ont été reçus en entretien individuel afin de définir leurs démarches à suivre pour trouver un emploi correspondant au mieux à leurs aptitudes professionnelles et personnelles.

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 dans 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 le suivi de demandeurs d'emplois bénéficiant des d'indemnités de chômage et engagés dans des missions d'intérim de courte durée.

Le travail temporaire en 2006

En 2006 le travail intérimaire a encore progressé et de plus en plus de sociétés font appel aux sociétés de travail temporaire pour pallier à leur manque de personnel. Plus de 2.750 demandeurs d'emploi ont été assignés auprès de 38 sociétés d'intérim, la demande de la profession en général pour les services de l'ADEM a augmenté.

Par ailleurs, l'intérim représente de plus en plus souvent un moyen pour trouver rapidement un contrat à durée indéterminé. En effet, de nombreuses missions de travail temporaire débouchent sur une embauche définitive de l'intérimaire par la société utilisatrice. D'après les sociétés de travail temporaire, on peut estimer ce taux d'embauche à 45% 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 moyennant un contrat à durée indéterminée.

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 (manque d'expérience, profil inadéquat, connaissances linguistiques insuffisantes etc.) un excellent moyen pour s'introduire dans une société et, ainsi, avoir l'opportunité de faire leurs 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 constate que le même candidat qui n'avait pas été retenu via une assignation 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 professions de comptables, secrétaires, réceptionnistes, employés de banque et d'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.

Pour les missions visant les profils non-qualifiés, une des causes principales d'échec dans les recherches d'emploi est l'absence de moyens de transports propres.

Le marché de l'intérim s'adresse plutôt à des candidats situés dans les tranches d'âge entre 20ans et 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 assistant(e) de direction. En ce qui concerne les candidats non-qualifiés, ils sont aussi relativement difficiles à placer car la demande 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 sur 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 quant 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 intérimaire 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 de travail intérimaire 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, lorsqu'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 de presse.

L'année 2006 a été une année plutôt difficile pour les demandeurs d'emploi. En raison de la situation tendue ils se sont plus facilement et plus rapidement adressés au secteur du travail temporaire afin de compenser le manque d'opportunités offertes par les recherches classiques d'emploi. En effet, les entreprises de travail intérimaire sont de moins en moins perçues comme 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

Les missions de sensibilisation et d'information pour l'année 2006 ont donné lieu à 122 visites et réunions. Il est agréable de constater que de plus en plus d'employeurs font confiance à l'ADEM afin de se faire épauler dans leurs efforts de recrutement. Les outils, désormais bien rodés, tel que les ateliers de présélection ou bien les séances d'information en présence de l'employeur, sont fréquents. A noter que le « bouche à oreille » entre les responsables de ressources humaines du secteur commerce est positif et encourageant : les services de l'ADEM sont de plus en plus sollicités.

Le consultant commerce a encadré un maximum de preneurs de décision du secteur 'Commerce' pour les familiariser avec les mesures en faveur de l'emploi afin d'inciter les responsables des ressources humaines à déclarer les postes vacants et de collaborer plus intensément avec les différents services de l'ADEM. Ils ont également été informés sur leurs obligations et droits. Bon nombre de responsables ont exprimé leur satisfaction en ce qui concerne cette démarche proactive de l'ADEM.

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

Des entretiens et missions de collaboration réguliers ont eu lieu avec la Chambre de Commerce, la CLC, la FLEAA, la FEDAM etc.

Pour le service placement « commerce », l'année 2006 a surtout été marquée par le plan social Monopol (242 personnes). L'ADEM a collaboré avec la CLC et ses membres, le Ministère du Travail et de l'Emploi et avec les syndicats OGBL et LCGB à multiplier les efforts de placement.

Missions spécifiques

Des ateliers de recrutement (précédés de pré-ateliers) ont été organisés à l'ADEM :

- **Auchan :**
 - 06 ateliers
 - 14 postes déclarés en CDI
 - 48 postes déclarés en CDD avec possibilité de CDI à terme
 - 186 convocations,
 - 57 retenus pour recrutement,
 - 32 retenus par AUCHAN après test,
 - 5 embauches.

Obstacles majeurs : salaires peu élevés, disponibilité réduite, connaissances linguistiques insuffisantes.

Une extension de la collaboration avec Auchan est prévue en 2007.

- **MATCH :**
 - 03 ateliers
 - 59 postes déclarés en CDI
 - 72 convocations,
 - 28 retenus pour recrutement,
 - 12 retenus par MATCH après test,
 - 5 embauchés en CDI.

Obstacles majeurs : salaires peu élevés, disponibilité réduite, connaissances linguistiques insuffisantes.

Une extension de la collaboration est prévue.

- **DELHAIZE :**
 - 07 ateliers
 - 25 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 :** peu de déclarations de postes vacants, pas d'atelier organisé ADEM, pas de collaboration à part un intérêt pour personnel Monopol.

Autres ateliers : AutoCenter Goedert, Editus, TANGO, TELE 2, ZEN S.A.

Le service proposé, à savoir l'organisation d'un atelier de présélection est un outil très performant pour les employeurs. Un grand nombre de directeurs RH ont recours à cette formule :

Miwel a Kichechef, Meubles Alvisse, Mercedes Luxembourg, Tango – Télé2, Batiself, Match, Van Marcke, Asport, Librairie Ernster, Hornbach, Cactus, Soutirages Luxembourgeois, Logis Décor, Naturata, Auchan, Tousalon, Literie Kandel, Delhaize, Bram, Roche Bobois, Colruyt, Garage Losch, Mondial Distribution, Garage Hyundai Autodis, Galerie Lafailite, Brico, Babycenter, Rovo, Knauf, Intersport, Sichel, Bauhaus, CT Pub etc.

Formations

Formation « Pool Commerce »

12 sessions ont été organisées au cours de l'année 2006 dans les locaux de la Chambre de Commerce en collaboration très étroite avec la CLC. 450 candidats ont été convoqués aux différents ateliers d'information à Luxembourg et à Esch/Alzette (281 personnes présentes aux ateliers).

128 candidats ont été retenus pour la formation. 48 % des dossiers ont pu être clôturés suite à cette formation.

4.5. Le secteur « HORECA »

Visites d'entreprises

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 rechignent à déclarer leurs postes vacants car, d'après eux, la majorité des candidats inscrits à l'ADEM se présenteraient mal, manqueraient de motivation ou n'auraient pas les qualifications requises.

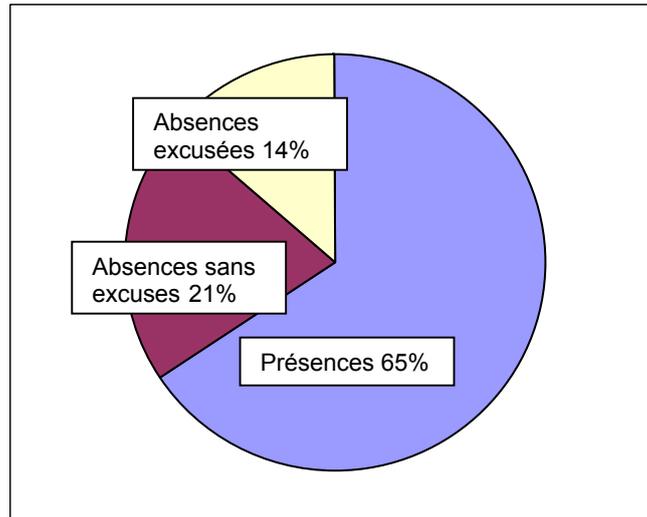
Les missions de prospection du secteur HORECA s'avèrent donc difficiles et il échet de convaincre les employeurs qu'une collaboration avec l'ADEM constitue une vraie plus-value pour leur commerce.

Une bonne partie des patrons qui déclarent leurs places ont pu constater que les sélections de personnel par les services de l'ADEM sont un gain de temps et un gain financier important.

Entretiens personnels

533 personnes ont été convoquées pour un entretien personnel. 350 personnes étaient 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, l'année 2006 a connu 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.

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 factuelle de non respect de la législation ne favorise pas l'intérêt des demandeurs d'emploi pour le secteur de l'hôtellerie.

4.6. Le secteur bâtiment

a. Formation « Initiation à la construction »

Sélection des candidats

Tous les candidats avaient le statut de chômeur indemnisé. La formation était prévue au CNFPC à Esch/Alzette respectivement à l'IFSB à Sanem, sur 17 candidats proposées dont 10 étaient retenus en présélection.

Examen de motivation au SAPDE

Sur 20 candidats convoqués 14 ont été retenus pour la formation.
Mise à niveau au CNFPC.

Du 24/04/06 au 02/06/06 les candidats fréquentaient ce module de préparation. Suivant le proposé du CNFPC, le comportement des candidats était irréprochable.

Formation Bd à l'IFSB

Cette formation, qui a eu lieu du 06/06/06 au 20/06/06 pendant 8 heures par jour. Elle était suivie d'une évaluation finale des candidats. Tous les candidats ont réussi.

Résultat final

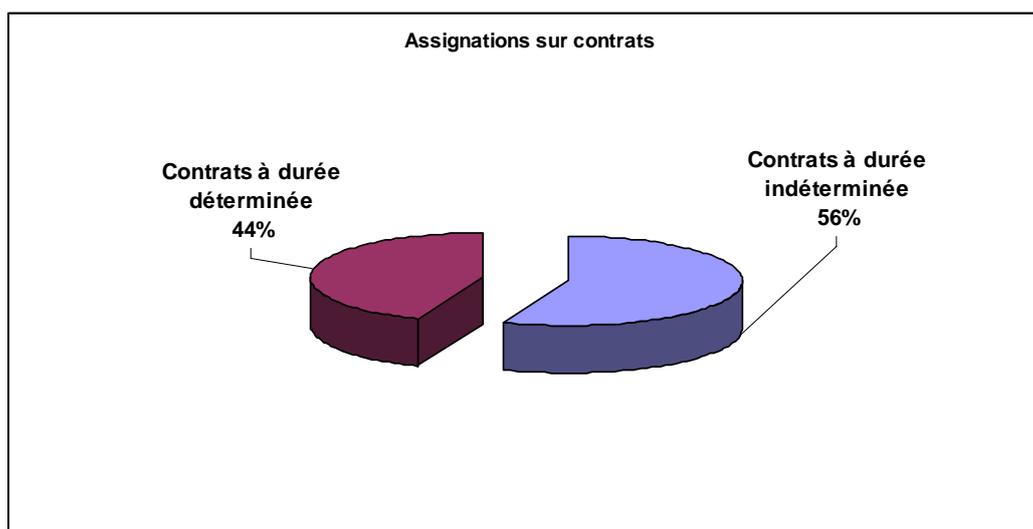
16 entreprises offraient 27 places de stage et 12 candidats furent embauchés. Les deux candidats n'ayant pas réussi à convaincre leur patron de stage (vitesse d'exécution insatisfaisante) ont trouvé des engagements en intérim.

Il existe une réelle chance d'améliorer le profil très faible de certains demandeurs non qualifiés inscrits en augmentant ainsi leurs chances d'intégration sur le premier marché du travail.

b. Autres activités

629 assignations furent demandées soit pour des CDI, soit pour des CDD et ceci en partie en collaboration étroite avec le consultant du secteur travail intérimaire.

Profils des assignés	
Architecte constructions	1
Employé du secteur	25
Carreleur	2
Chapiste	21
Chauffeur de camion	19
Chef d'équipe	16
Coffreur B1	107
Couvreur	1
Dessinateur	5
Ferrailleur	11
Géomètre (Aide-géomètre)	1
Grutier	2
Ingénieurs travaux publics	8
calorifugeurs	4
Machiniste	19
Maçon B1	121
Maçon B2	1
Manceuvre	232
Plafonneur	1
Technicien construction	32



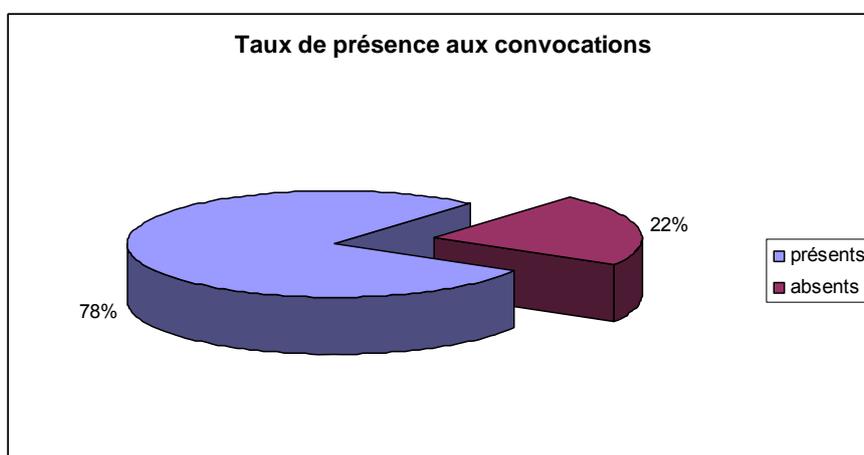
76 des candidats assignés ont donc eu l'occasion de signer un CDI. Les placements en contrat de travail à durée déterminée sont difficiles à comptabiliser.

La collaboration avec le secteur de travail intérimaire sera poursuivie.

Profils des candidats placés	
Employés du secteur	5
Chapiste	2
Chauffeur de camion	1
Chef d'équipe	4
Coffreur B1	13
Couvreur	1
Géomètre(Aide-géomètre)	1
Ingénieur travaux publics et privés	1
Machiniste	4
Maçon B1	27
Maçon B2	1
Manœuvre	11
Technicien construction	5

268 convocations furent adressées dans le but de définir le profil des demandeurs d'emploi en commençant par les non qualifiés, passant par les Bd, B1...G, jusqu'au niveau BAC+

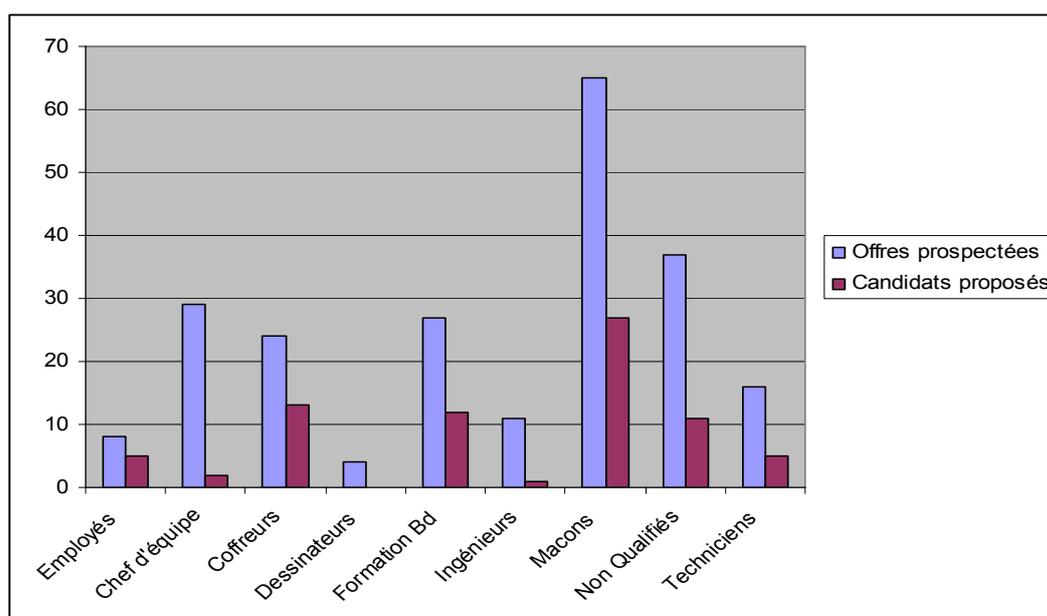
Profils des candidats convoqués	
Architecte constructions civiles	5
Employés du secteur	4
Carreleur	2
Chef d'équipe	1
Coffreur B1	42
Dessinateur	1
Façadier	2
Ferrailleur	11
Géomètre (Aide-géomètre)	1
Ingénieur travaux publics et privés	8
Maçon B1	29
Maçon B3	1
Manœuvre	151
Mécanicien poids lourds	1
Menuisier	1
Technicien	8



Actions de prospection de 252 postes vacants ont été prospectés (163 déclarations de places vacantes), suite à des visites auprès d'entreprises.

L'offre patronale a dépassé le nombre de demandeurs d'emploi appropriés inscrits aux bureaux de placement.

Profils prospectés	
Employés du secteur	8
Carreleur	1
Chapiste	3
Chauffeur de camion	5
Chef d'équipe	29
Coffreur B1	24
Couvreur	2
Dessinateur	4
Façadier	1
Ferrailleur	12
Géomètre (Aide-géomètre)	1
Grutiers	1
Ingénieur travaux publics et privés	11
Calorifugeur	4
Machiniste	7
Maçon B1	77
Maçon B2	6
Maçon B3	1
Manœuvre	37
Plafonneur	1
Technicien construction	16
Vitrier de bâtiment	1



2 entreprises de constructions ont contacté l'ADEM en vue de reprendre éventuellement des salariés de la faillite Carlo GIORGETTI.

5 ateliers de recrutement ont eu lieu (2 à Luxembourg, 2 à Esch/Alzette et 1 à Wiltz)
35 visites d'entreprises **ont eu lieu au courant de l'année 2006.**

4.7. Le secteur « Cabinets de Recrutement, coaching des cadres supérieures et employés experts »

a. Introduction

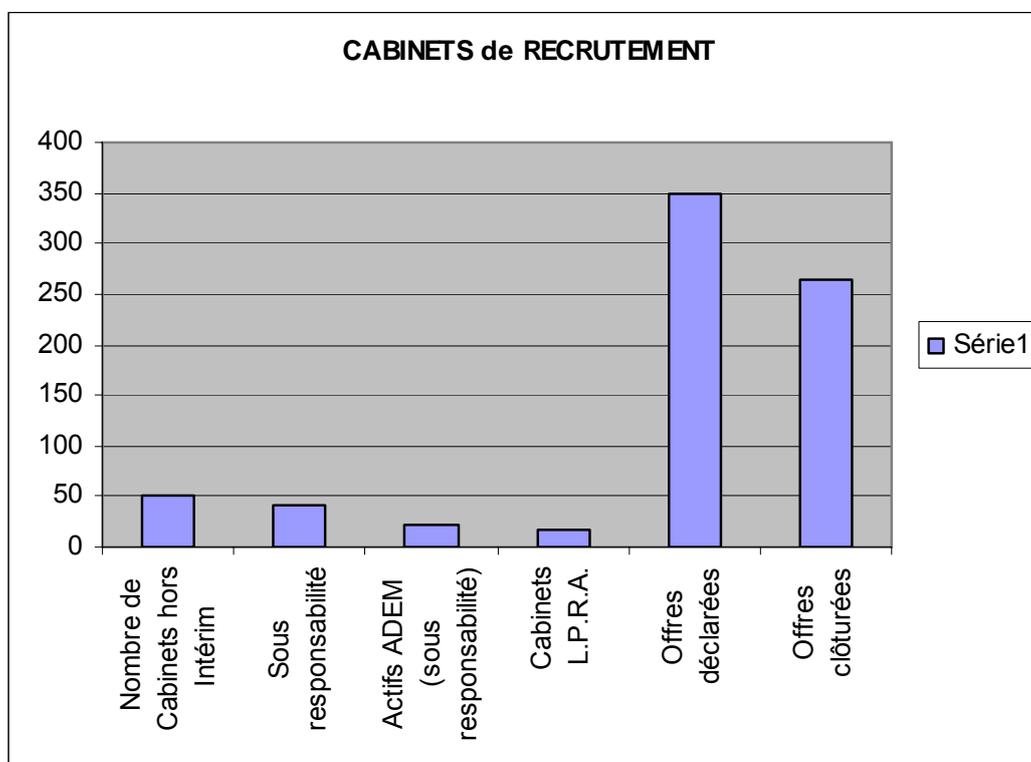
Trois secteurs d'activités sont concernés, à savoir:

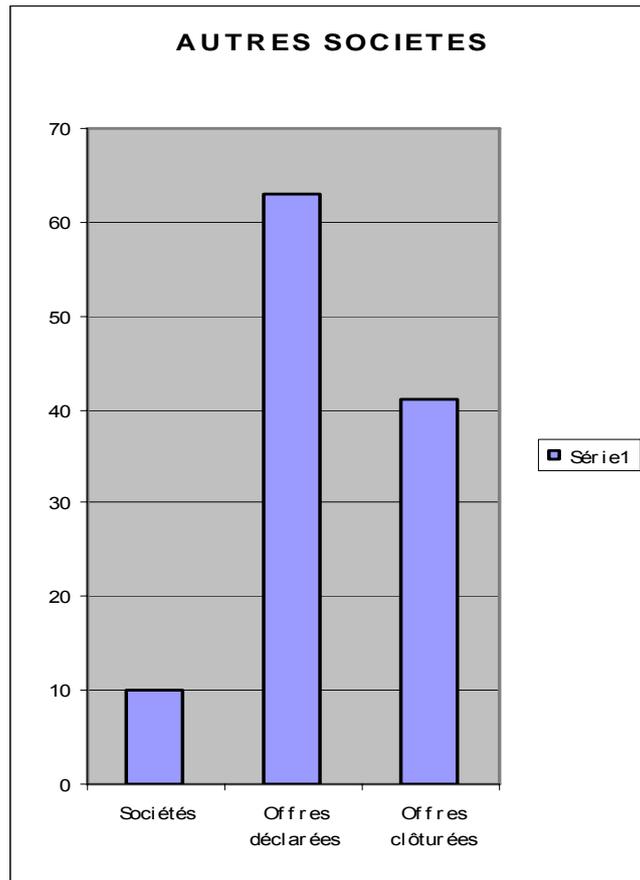
- 1) **les cabinets de recrutement**
- 2) **des cadres, y compris les actions avec le SAPDE**
- 3) **la communication avec l'organisme des ressources humaines HRone**

1) Les cabinets de recrutement

Fin 2006, cinquante Cabinets de Recrutement (50), hors Intérim, sont actifs sur le marché. De ces 50, quarante et un (41) se trouvent sous responsabilité. En effet, 9 travaillent déjà en direct, et depuis de nombreuses années, avec l'ADEM. De ces 41 Cabinets, vingt-sept (27) ont été (re)-visités. À ce jour, 23 Cabinets déclarent, plus ou moins régulièrement, les postes pour lesquels ils ont été mandatés par leurs clients finaux respectifs. De ces 23 Cabinets, 16 font partie de la L.P.R.A (Luxembourg Professional Recruiters Association).

Dix (10) autres sociétés ont également été considérées durant la période telles que ARCELOR et SES.





Les résultats concernant les Cabinets de Recrutement sont d'intérêt. En effet, 349 offres ont été déclarées par les Cabinets durant la période (contre 121 en 2005), dont 223 par les Membres de la LPRA. De ces 349 offres, deux cent soixante-seize (276) sont aujourd'hui clôturées.

Les 10 sociétés ont déclaré au total 63 postes vacants. Quarante-huit (48) sont pourvus.

Comme évoqué, une Association a été créée, la **L.P.R.A** (Luxembourg Professional Recruiters Association). Cette Association regroupe les Cabinets de Recrutement désireux de:

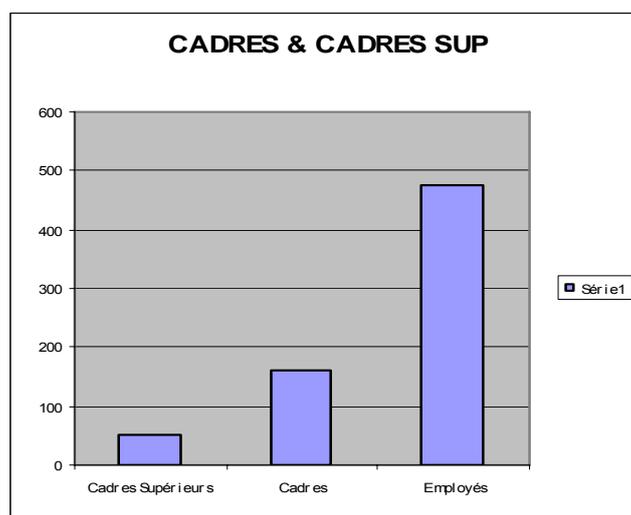
- promouvoir les standards professionnels et les meilleures pratiques;
- renforcer les normes et l'éthique professionnelles;
- collaborer en étroite coopération avec l'ADEM afin de promouvoir les intérêts des demandeurs d'emploi;
- participer activement avec le Ministère du travail à la mise en place d'une législation réglementant la profession au Luxembourg.

2) Le coaching des cadres, y compris les actions avec le SAPDE

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 des offres transmises par un cabinet de recrutement, une entreprise sous responsabilité, envoyés simplement par un placeur.

Chaque demandeur interviewé a reçu des conseils spécifiques relatifs à son parcours professionnel, ses attentes, ses compétences acquises voire requises pour un emploi spécifique. Lesdits demandeurs ont été mis en contact avec des cabinets de recrutement, des entreprises, des sources d'intérêt et autres contacts personnels. Un suivi personnalisé a été effectué afin que chaque demandeur conserve « l'estime de soi » durant sa recherche d'emploi.

C'est en fait six cent quatre-vingt-deux (682) demandeurs qui ont été interviewés et suivis durant l'année. Un ciblage a permis de présenter trois cent soixante-quinze (375) demandeurs. Sur la totalité, quatre cent quatorze (414) demandeurs ont retrouvé un emploi, dont soixante-quatorze (74) où le consultant a été personnellement impliqué jusqu'au recrutement final.



Il est à noter que sur les 682 demandeurs, cinquante et un (51) appartenaient à la population des cadres supérieurs, cent soixante et un (161) à celle des cadres, et quatre cent soixante-dix (470) à celle des employés experts.

En ce qui concerne la collaboration avec le **SAPDE** une première brochure intitulée « Aides à la recherche d'emploi pour un demandeur cadre » avait été élaborée en 2005. Cette brochure est proposée aux demandeurs soucieux d'avoir un cadre de travail pour mieux structurer leurs recherches.

Par ailleurs, et toujours en collaboration avec le Service **SAPDE** un Atelier intitulé « Employabilité pour demandeurs universitaires » a été créé. Un manuel de travail et de formation a été élaboré. Cet atelier dure trois demi-journées.

Il traite prioritairement des sujets suivants :

- identifier ses compétences
- définir son Projet Professionnel
- cerner les cibles.

L'atelier « Employabilité pour demandeurs universitaires » est interactif. Il a pour objectif premier que chaque demandeur conserve non seulement son estime mais soit également conscient de sa valeur. L'exercice d'une interview fictive, incluant une restitution du contenu et du comportemental clôture ledit atelier.

À ce jour, quatre ateliers pour un total de trente-deux participants ont été proposés. Huit demandeurs ont déjà retrouvé un travail. Une enquête de satisfaction est envoyée systématiquement à chaque participant afin qu'ils puissent réagir sur la façon dont le cours est structuré ainsi que sur les intervenants.

3) La communication avec l'organisme des ressources humaines HRone

Une relation étroite s'est instaurée entre **HRONE** et l'ADEM. Dans ce contexte, une plateforme de communication a été élaborée durant l'année 2006. Cette plateforme a pour but de permettre aux consultants sectoriels de présenter, au travers d'une interview, leur profil, activités et domaine de compétence à la profession.

La première interview a été réalisée en novembre 2006. Elle concernait le thème des cabinets de recrutement. La deuxième interview a été effectuée en décembre 2006 et a concerné le secteur bancaire.

4.8. Le secteur travailleurs handicapés et travailleurs à capacité de travail réduite

a. Travailleurs bénéficiant d'un reclassement externe et travailleurs handicapés

Entretiens individuels des candidats

En vue d'optimiser la sélection des candidats, ceux-ci ont été présélectionnés par le service STCTR et STH. Les candidats ont tous été invités par convocations et moins de 10 candidats ne se sont pas présentés ou ont demandé un report à un autre jour.

C'est ainsi que le consultant a rencontré du 1 mars au 31 décembre 2006, 243 candidats ayant le statut TCTR, TH ou le double statut TCTR&TH.

Globalement on constate que suite à leur maladie les travailleurs TCTR ne travaillent plus depuis 1-3 ans et ont donc une assez bonne motivation à reprendre un travail, mais sont souvent désespérés, voire paniqués vu leur situation. Les travailleurs handicapés ne travaillent plus depuis 2/3-15 ans ou sortent d'une mesure de type ATI ou autres et ont donc une appréhension plus grande d'intégrer le marché du travail ordinaire. Les TH demandent en général un travail dans le secteur public.

La grande majorité des candidats (85%) ont une formation de niveau inférieur, 15% de niveau moyen, quelques un de niveau supérieur.

Un coaching est donc nécessaire et l'entretien dure en moyenne 1 heure et est axé essentiellement sur la recherche d'un emploi approprié dans un ou plusieurs secteurs d'activités. La recherche se fait essentiellement sur base des offres déclarées à l'ADEM ou sur base d'une sélection d'entreprises d'un secteur (via internet).

Il est primordial de comprendre avec les informations à disposition sur les profils recherchés, ainsi qu'avec les informations sur l'état de santé du candidat, de ses aspirations, de sa formation et de son expérience, quel pourrait être l'emploi le mieux adapté.

C'est ainsi qu'on peut constater, que la majorité des candidats avaient un métier manuel et doivent maintenant passer à un métier de type service. Le grand manquement est alors la polyvalence dans les tâches à exécuter et les langues.

Des candidats sont notamment invités à envoyer des candidatures spontanées sur base de la liste des entreprises sélectionnées (si ce n'est déjà fait) et de répondre aux assignations de l'ADEM et lors de son entretien avec le patron, que celui-ci contacte le consultant pour de plus amples renseignements, ou convenir d'un rendez-vous.

Les métiers les plus demandés sont : agent de sécurité, portier, gardien, magasinier, chauffeur-livreur, chauffeur taxi/camionnettes/autobus, employé de bureau, réceptionniste, standardiste, vendeur, réassortisseur, agent mise sous pli, opérateur de machines, plongeur, etc.

Pour traiter d'une manière efficace et optimale les présélections des candidats en vue de les assigner auprès des entreprises, une collaboration étroite avec le STCTR et TH est de mise.

Prospection d'entreprises

Les grandes entreprises se montrent peu disposées à vouloir engager des TCTR ou TH du fait qu'ils en ont déjà un certain nombre ou qu'ils se réservent les postes en vue de reclassements internes. Elles sont parfaitement au courant des aides et mesures.

Sur base de déclarations de place vacante, demande du candidat ou prospection pure, une soixantaine d'entreprises de tout secteur confondu ont été contactés en vue, soit d'obtenir un rendez-vous, soit de les informer et renseigner sur les aides de l'ADEM ou des candidats. La majorité des entreprises se montrent peu intéressés d'ouvrir des postes à des candidats TCTR / TH, soit parce que le poste n'est pas adapté ou le candidat a trop peu de polyvalence. Malgré tout, à force de persuasion certaines entreprises se déclarent d'accord pour un rendez-vous et d'en discuter. Un certain nombre d'entreprises envisagent quand même qu'on reprenne contact avec eux au cours de l'année 2007, en cas de besoin de place vacante adapté.

Un certain nombre d'entreprises ont contacté le consultant en vue d'obtenir des informations concernant l'engagement de TCTR / TH ou du candidat, mais sans suites.

Sur base d'informations données par les consultants des différents secteurs, des contacts entre le consultant TCTR / TH ont aussi pu être noués, mais demandent encore un travail de persuasion permanent dans les entreprises au cours des prochains mois.

Il est à noter aussi, qu'un certain nombre de places vacantes ne peuvent être occupé par des TCTR / TH du fait de leur manque de connaissance métier, des langues, de polyvalence ou parce qu'il n'y a pas de candidats adaptés.

Une dizaine d'entreprises ont été visitées. Trois ateliers ont été réalisés, pour Luxroutage, opérateur de mise sous pli, 9 candidats ; EPT, Porteurs de journaux, 20 candidats ; Scoop, Archiviste, 19 candidats). La C.L.C. a été visitée en vue de sensibiliser ses membres. Notamment des candidats chauffeur d'autobus ont été sélectionnés pour la C.L.C. en vue de les présenter à la FLEEA.

C'est ainsi qu'au total une quinzaine de demandeur ont pu être placés. Il est à noter que l'engagement des candidats prend entre 2 à 4 mois et est encore souvent lié à des questions et/ou hésitations des entreprises.

Il est encourageant de noter que la fin de l'année 2006 montre une activité très intense autour des candidats que le consultant a rencontrés pendant l'année en cours.

b. Informaticiens

Entretiens individuels de candidats

Les candidats sont sélectionnés ou envoyés par le service placement chez le consultant. 92 candidats ont été interviewés. Parmi les candidats informaticiens, la plus part avaient une formation BAC +2/3/4/5 voir plus, 20% avaient une formation du type 13ème technique IT, CATP IT, Ecole Privée Grand-Jean. Quelques un n'ont pas de formation spécifique, d'autres plusieurs diplômes universitaires, mais pas spécifiquement liés à l'informatique (chercheur, statisticien, designer).

La majorité des candidats ont dû corriger, améliorer son CV et/ou lettre de motivation.

Suivant la qualification (compétences, expériences, langues, forces et faiblesses) du candidat un certain nombre d'entreprises ont été sélectionnées en vue d'envoyer une candidature spontanée.

Prospection d'entreprises dans le secteur IT

Le secteur IT constate une réelle demande croissante depuis le dernier trimestre 2006 après plusieurs années de stagnation.

Dans le secteur IT un nombre important d'entreprises ne publient même plus les places vacantes. Ils sélectionnent les candidats sur base des candidatures spontanées reçues.

Parmi plus de 250 entreprises qui sont actives dans le secteur IT à Luxembourg, une vingtaine d'entreprises d'envergures ou à fort potentiels sont contactés régulièrement ou ont été visités. Ces entreprises ne travaillaient pas ou peu avec l'ADEM. Sur base de leur CV et des commentaires du consultant, les candidats sont présélectionnés par le patron et assignés pour une interview dans l'entreprise. C'est ainsi que les 92 candidats ont reçus 650 assignations du service placement.

Une trentaine d'entreprises tous secteurs confondus sont contactés sporadiquement par le consultant pour des candidats avec un profil spécifique.

26 candidats ont trouvé un emploi CDI, CDD ou CAT-privé, suite aux assignations et/ou recommandations personnelles.

Il est à noter que la procédure d'engagement dure souvent plus de 3 mois, voire jusqu'à 6 mois et est souvent fonction de la signature d'un projet spécifique.

5. Service social

5.1. Missions

Le Service Social a deux missions :

- favoriser l'insertion professionnelle et
- promouvoir l'autonomie de la personne.

Le Service Social de l'ADEM a fonctionné en 2006 avec les **ressources** suivantes :

janvier 2006 : 1 assistante sociale plein temps,
février 2006 : 1 assistante sociale mi-temps,
mars 2006 : 1 assistante sociale mi-temps et 1 assistante d'hygiène sociale 30 heures/semaine,
avril 2006 : 1 assistante sociale mi-temps, 1 assistante d'hygiène sociale 30 heures/semaine, 1 assistante sociale spécialisée en travail social communautaire 30 heures/semaine. 1 stagiaire en 4^e année de formation depuis octobre 2006.

Les **méthodes** du Service Social s'appuient sur les connaissances des sciences sociales et la théorie de la personnalité et le concept d'entretiens développés par Carl Rogers. Les valeurs sous-jacentes à cette technique d'entretien sont :

- une écoute active,
- le respect de la personne et la confiance dans ses ressources propres,
- la conviction que toute crise représente une chance pour réajuster son projet de vie,
- adaptation du processus de changement aux temps et rythme de l'individu, tributaire d'un environnement donné,
- la confidentialité.

Les méthodes utilisées sont celles du travail social individuel et du travail social communautaire.

Les **domaines d'intervention** du Service Social se situent à plusieurs niveaux :

- soutien à la recherche d'un emploi,
- informations concernant l'ADEM,
- collaborations et concertations avec d'autres acteurs psycho-médico-sociaux et institutions,
- orientation et appui pour démarches sociales et administratives.

Les collaboratrices du Service Social ont élaboré un dépliant et une affiche présentant la mission et les méthodes de travail. Ce matériel a été diffusé à l'intérieur de l'ADEM ainsi que dans d'autres institutions et administrations.

Dans une **séance d'information** à l'attention de 34 collaboratrices et collaborateurs de l'ADEM, le Service Social a présenté sa mission, ses méthodes de travail et les compétences professionnelles spécifiques des deux assistantes sociales et de l'assistante d'hygiène sociale.

5.2. Le travail social individuel

a. Anamnèse de deux situations et intervention du Service Social

Madame A

Il s'agit d'une femme de 40 ans, originaire d'un nouvel Etat-membre de l'Union européenne, ayant acquis récemment la nationalité luxembourgeoise, mariée avec un Luxembourgeois et vivant en communauté avec son mari et leur fille adoptive depuis 16 ans.

Mme A. titulaire d'un diplôme de cuisinière, a travaillé pendant quelques années dans une restauration dans sa patrie, n'a plus exercé depuis qu'elle vit au Grand-Duché et cela pour des raisons familiales : elle s'est mise à participer activement aux gros-œuvres pour transformer leur maison unifamiliale, s'est occupée du ménage et de sa gestion, a mis en réalité son désir d'enfant il y a 10 ans et a élevé sa fille unique.

Mme A. vient consulter le service spontanément au début de l'année 2006 pour sonder ses chances d'intégrer le marché du travail luxembourgeois. Elle a décidé de divorcer de son mari et de continuer à prendre soin de leur fille afin de la mener vers sa vie adulte.

Elle se présente correctement habillée et avec goût selon la saison, parle avec détermination, s'exprime clairement dans la langue luxembourgeoise. Elle va droit au fond de ses difficultés et les explique avec lucidité et réalisme.

Sa demande première est de trouver un travail dans l'immédiat afin de jouir d'une autonomie financière. Après l'avoir écoutée, elle est orientée vers le service Club Emploi pour élaborer un CV et une lettre de motivation. Dans ces démarches, le Service Social l'accompagne en lui expliquant le déroulement, le but étant d'envoyer des demandes spontanées autant que possible.

A part la transmission de la connaissance des démarches techniques utiles que Mme A maîtrisait ensuite efficacement dans ses initiatives propres, le Service Social reste disponible à l'écouter quand elle le demandait. Par exemple, reconnaître ses difficultés, donner les informations à sa demande, la rassurer et l'encourager pour qu'elle avance dans son projet. Le Service Social l'a soutenue et l'a « contenue » (voir Winnicott) d'abord par rendez-vous réguliers, ensuite à sa demande.

Après l'analyse plus approfondie de sa demande, sa demande réelle surgit : trouver une personne de référence dans sa situation de crise existentielle actuelle (séparation, garde enfant, logement, tiraillement entre pays d'accueil et pays d'origine...).

Objectifs

Les buts visés par Mme A. sous-tendus par ses besoins sont :

- trouver un TRAVAIL rémunéré à proximité de son domicile et de l'école de sa fille, le besoin étant de subvenir aux frais de son existence personnelle et de celle de sa fille,
- signer une convention de DIVORCE à l'amiable avec son mari devant une personne de loi avant que le juge prononce le divorce et les modalités y afférentes (nouvelle adresse, droit de garde respectivement de visite et d'hébergement de l'enfant commun, etc.).

La **priorité** TRAVAIL s'impose bien évidemment, mais pas pour Mme A. Comme l'évolution de sa situation le montrait plus tard, sa priorité fût plutôt l'endroit où elle désirait s'établir avec sa fille, soit au Luxembourg ou en dans son pays d'origine.

Mme A. avec courage et une conscience aigüe par rapport à la prise de ses responsabilités, mettait tout naturellement et, efficacement, son objectif en place.

Elle se donnait et se procurait – aussi avec de l'aide de sa famille de son pays d'origine, des ami(e)s et connaissances, de service sociaux de diverses institutions – les **moyens** pour réussir ses objectifs.

MOYENS débouchant sur les ACTIONS

Les moyens que se donnait Mme A. sont :

- un **séjour** en famille dans son pays d'origine : Mme A. s'informait des infrastructures de travail, de logement, (extra) scolaires, etc. pour pouvoir prendre un choix en fonction non seulement de ses désirs et de son besoin de protection à l'égard de sa fille, mais aussi en fonction de la réalité de l'endroit. Mme A. se laissait surtout guider par son intuition et par un certain sens de prendre plaisir avec son enfant dans un endroit où elle se sentait elle-même contenue, c'est-à-dire protégée et en sécurité;
- des **démarches** pratiques pour finalement présenter au juge (et au Service Social) une convention rédigée par un avocat afin de finaliser son divorce ;
- des **discussions**, explications et déplacements répétés avec son mari, sa belle-mère, sa fille, la responsable du foyer de jour, des patrons susceptibles, le Service Social, etc.

Afin de mener à bien la poursuite de ses objectifs et, ayant pris conscience de son comportement – et forcément une certaine distance – par rapport à ses difficultés, Mme A. gardait son sang froid, maintenant bien droit le cap de ses objectifs, communiquait une vision bien structurée et organisée de ses attentes, donnait un plan clair et honnête de son avenir et utilisait le temps en sa faveur.

Elle réfléchissait, se concertait avec d'autres partenaires tant privés que professionnels et anticipait les conséquences d'éventuelles décisions.

Le Service Social restait en « stand by » en lui proposant des pistes que Mme. A explorait. Le Service Social veillait à ce qu'elle, en tant que personne libre et responsable, restait maître de ses choix de vie.

En conclusion, on peut dire que, mis à part ses capacités « techniques » pour trouver un travail, la crise que Mme A est en train de traverser l'a mis en contact avec ses ressources propres, surtout émotionnelles (capacité de se défendre, de rester en contact avec ses attentes, d'utiliser son droit à se déterminer librement, de prendre les propositions, etc.) grâce au pouvoir naturel et spontanément sain qu'elle a repris sur sa vie et à son sens de responsabilité.

Gestionnaire de sa vie, elle reste cohérente dans ses argumentations, joue cartes sur table, partage ses points de vue (avec son mari, sa fille, son amie, sa famille,...) et, en fin de compte, utilise sa bonne humeur et son sens de l'humour pour traverser, avec succès, les difficultés qu'elle rencontre sur son chemin.

Le Service Social l'a guidée et accompagnée le long de cette route qui n'est pas encore arrivée à son terme : en été 2007, si son plan se réalisera, elle sera divorcée et déménagera avec sa fille adoptive vers son pays d'origine elle continuera sa vie : elle travaillera probablement comme cuisinière dans une collectivité, sera propriétaire d'un logement, élèvera et aidera sa fille qui va devoir s'adapter au changement. Elle aura sans doute une vie matérielle plus modeste, mais mènera une existence plus heureuse qui lui confèrera un sens nouveau à sa vie, car plus conforme à ses désirs.

Madame B

Diagnostic psycho-social

Sollicitation du service social par l'intéressée en raison de l'expiration prochaine de son droit de chômage (1an et demi pour raison de santé). Lors de l'anamnèse il ressort que Mme B, dépressive et en traitement depuis quelques années souhaite reprendre une activité professionnelle alors qu'elle précise que son mari fait des heures supplémentaires permettant à leur famille (deux adultes et deux enfants à charge) à subvenir à leurs obligations financières.

Lors d'une prochaine rencontre Mme B confirme que son état de santé s'est empiré. A cela s'ajoutent des soucis financiers dus aux problèmes de santé de son mari. Mme B ne veut en aucun cas solliciter le RMG.

Objectifs

L'entretien avec le Service Social fut axé sur sa première demande, c'est-à-dire réaliser les démarches à accomplir par l'intéressée afin de trouver un emploi au 1er marché de l'emploi.

MOYENS débouchant sur les ACTIONS

Le Service Social examine avec Mme B. les secteurs d'**emploi** où elle peut postuler. Des assignations lui parviennent de la part du Service Placement. De plein entrain, l'intéressée postule aux postes indiqués. Au prochain contact elle fait part de son désarroi par rapport aux réponses négatives obtenues. Bouleversée, elle n'a pas pu pour raisons de santé, répondre aux autres assignations.

L'équilibre physique et psychique de trois membres de la **famille** se déstabilise de manière de plus en plus manifeste. Le fils cadet présente une agitation accrue – par rapport à sa mère et l'école. Ses problèmes de concentration et de nervosité engendrent des conflits avec l'enseignante. Le mari travaille malgré ses difficultés de santé. Mme B vit mal son incapacité de ne pas pouvoir assumer les charges familiales et sociales et de contribuer aux rentrées financières. En ce qui concerne son fils, le Service Social propose à l'intéressée le dialogue avec l'enseignante et le recours aux services compétents pouvant soutenir la famille.

Mme B est informée sur les perspectives **financières** (arrêt de travail éventuel pour raison de santé de son mari, aide sociale, etc.) afin d'atténuer ses angoisses par rapport à la situation économique de la famille.

L'acceptation de sa **maladie** s'avère difficile pour Mme B. Elle est orientée vers des activités en hôpital de jour jusqu'à stabilisation de son état de santé, condition sine qua non pour reprendre une activité professionnelle au 1er ou 2e marché du travail.

Parallèlement une demande en pension d'invalidité sera introduite.

Evaluation

On peut affirmer que l'accompagnement individuel proposé à Mme B a créé un climat de respect et de confiance permettant d'activer ses compétences, ressources et capacités. Le Service Social a repositionné son employabilité aux différents moments de son intervention (moment de crise, regain de confiance). En prenant en compte le rythme d'évolution possible de l'intéressée, on a pu clarifier la situation familiale, sociale, financière et de logement.

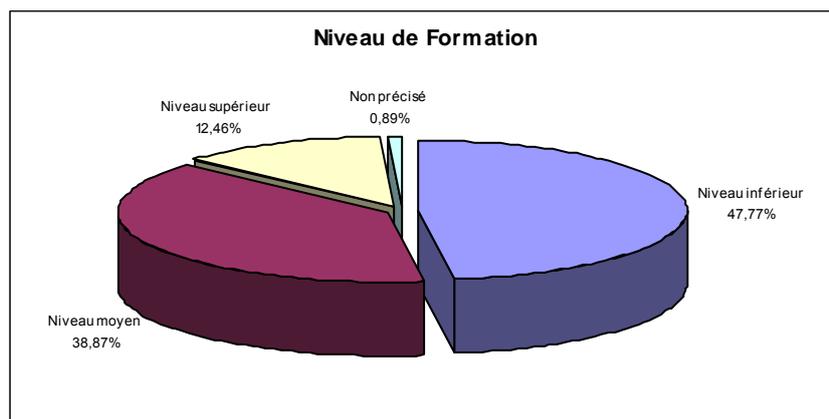
Un suivi social est maintenu pour accompagner Mme B dans son parcours d'insertion professionnelle. Le suivi social peut lui assurer appui et orientation.

b. Statistiques

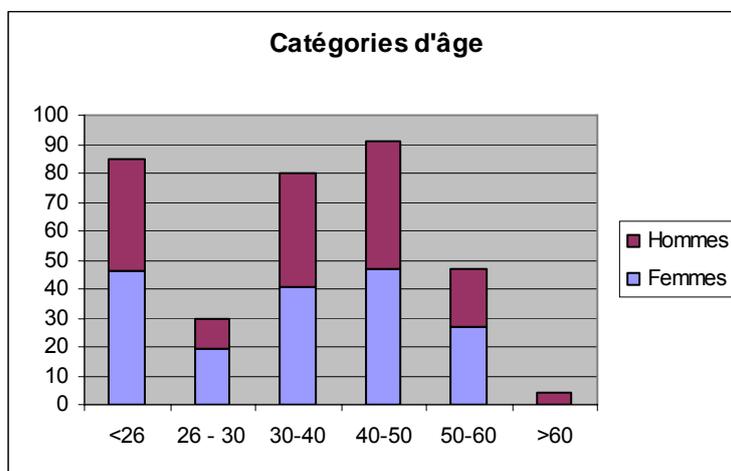
En 2006, le service social a assuré 721 consultations individuelles. Sans compter les consultations par téléphone par des clients ou d'assistants sociaux extérieurs qui ont demandé un renseignement ainsi que les personnes venues spontanément sans rendez-vous.

Plus de femmes que d'hommes sollicitaient le service social en 2006. Le chiffre des personnes ayant déjà eu un ancien dossier est de 64,99% et pour ceux qui n'avaient pas encore de dossier, 61% sont des femmes.

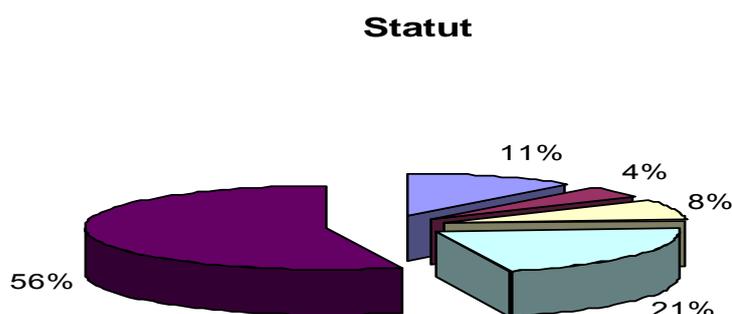
On peut constater que 47,77% de nos clients ont un **niveau de formation** inférieur et que la répartition homme/femme est de 51% à 49%. Au niveau moyen, on constate que le chiffre féminin est un peu plus élevé que celui des hommes et pour le niveau supérieur l'écart homme/femme est de nouveau en équilibre.



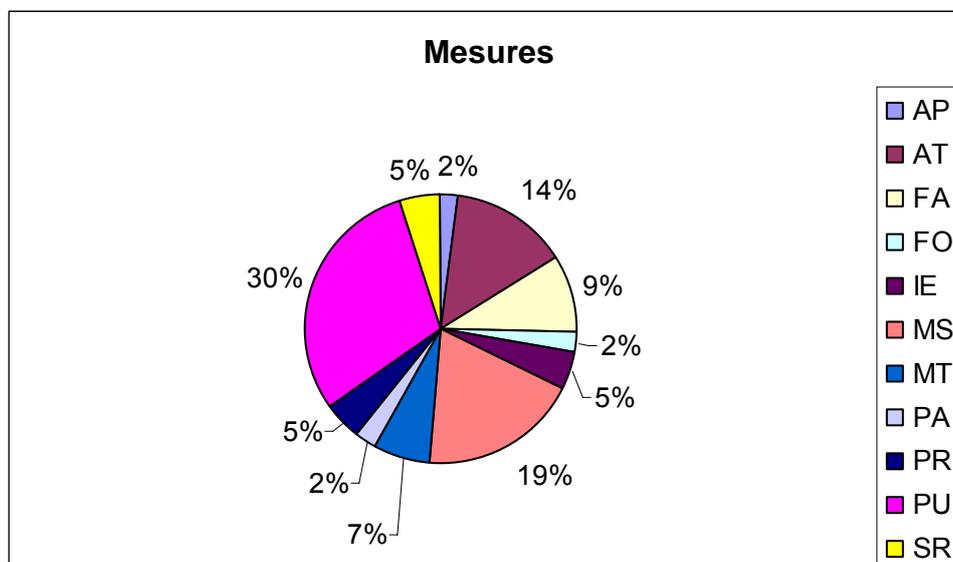
En ce qui concerne le niveau d'âge, la répartition homme/femme est à peu près toujours la même à part la catégorie d'âge 26-30 et >60. La majorité des demandeurs est âgée entre 40 et 50 ans, suivis par les jeunes inférieurs à 26 ans et la catégorie d'âge entre 30 et 40. Les hommes âgés de 60 ans et plus forment une minorité de 1,19%.



Au moment de leur consultation, 77 % des personnes étaient en fin de droit des indemnités de chômage ou étaient inscrits en tant que demandeur d'emploi sans avoir droit aux indemnités de chômage. Dans ces 77% la répartition homme/femme est presque la même. Dans les 11% des personnes ayant introduit une demande d'indemnités de chômage, trois quarts étaient des femmes tandis que trois quarts des personnes convoquées après la date du début de validité du paiement étaient des hommes.



Sur le total, uniquement 13,35 % bénéficiaient d'une mesure en faveur de l'emploi lors de leur rendez-vous. Les Contrats Auxiliaires Temporaires sont représentés avec 30 %.



5.3. Le travail social de groupe et communautaire

Développé dans les années 70 du dernier siècle, le travail social de groupe et communautaire vise à transmettre aux personnes constituant une organisation, un groupe ou une communauté de vie des capacités pouvant se répercuter positivement sur leur contexte social de vie. Par rapport à l'ADEM, le recours à des méthodes du travail social de groupe et communautaire peut influencer la pratique professionnelle des personnes travaillant dans l'administration et par ricochet la qualité du service public.

Ateliers « Fraen op der Sich no Aarbecht » et formations internes

Une assistante sociale a participé aux **14 ateliers** « Fraen op der Sich no Aarbecht » qui se sont déroulés en collaboration étroite avec le Service Emploi Féminin.

En 2006, **deux formations internes** ont été organisées à l'attention des agents de l'ADEM appelé à communiquer fréquemment avec le public.

Une première formation sur **les techniques de communication** avait comme objectif d'apprendre à développer une communication ouverte, claire et authentique, outil indispensable pour augmenter l'efficacité et l'efficacé dans le travail. Des connaissances théoriques sur la communication étaient transmises. Le recours à des méthodes essentiellement interactives permettait de miroiter directement la pratique professionnelle et le savoir-être individuel.

Une deuxième formation axée sur **les techniques de gestion de conflits** visait à faire reconnaître les situations qui risquent d'escalader vers un conflit. L'objectif du séminaire était de développer la vigilance personnelle par rapport à des sources de conflit et d'apprendre à utiliser des moyens efficaces de résolution de conflits.

A l'issue des formations, la formatrice proposait aux participantes et participants le **coaching**. Cette offre, s'inscrivant dans le secret professionnel, était sollicitée par plusieurs personnes dans le cadre de leur travail au Service Placement.

Une séance de formation a eu comme sujet « **Main Stress op der Arbecht meeschteren** ». 15 personnes ont assisté.

Sur demande du Délégué à l'Égalité entre Femmes et Hommes de l'ADEM, une séance de sensibilisation aux thèmes de la politique à l'égalité a été proposée « **Gläichstellung a Chancengläichheet, Firlefanz oder Instrument** ». 14 personnes ont participé.

Actions de sensibilisation et d'activation de personnes à la recherche d'un emploi

- Une assistante sociale a participé à l'action de recrutement pour la formation d'aide au cabinet médical organisée en collaboration avec l'a.s.b.l. *Initiativ Rem Schaffen*.
- Une assistante sociale a représenté le Service Placement au « *Kopplabunz* » de l'a.s.b.l. Femmes en Détresse lors d'une conférence intitulée « *D'Arbechtsamt – e Wee fir Arbecht ze Fannen* ».

Développement du processus d'activation des personnes à la recherche d'un emploi

Dans le cadre des réformes législatives appelant à une révision du mode de collaboration entre l'ADEM et les personnes à la recherche d'un emploi, le Service Social a pris une part active dans le développement des outils de travail nécessaires pour cette nouvelle pratique administrative. Pour le Service Social, les valeurs qui peuvent garantir le succès de la collaboration entre l'ADEM et les personnes à la recherche d'un emploi, sont en effet les mêmes qui fondent le travail social :

- respect de la personne ;
- empathie ;
- activation des ressources propres de la personne.

5.4. Autres activités

Visites d'institutions

En 2006, le service social a effectué 15 visites de différentes institutions.

Ces visites ont comme objectif une prise de contact et présentation mutuelle, connaître le lieu de déroulement et le contenu des offres faites par les institutions et d'avoir un échange sur les possibilités de collaboration.

Les visites ont permis d'avoir des personnes de référence en cas de questions et de coordination entre la personne à la recherche d'un emploi et l'institution en question. Il en résulte une orientation plus ciblée de la personne à la recherche d'un emploi.

Des permanences ont été tenues à l'ADEM Wiltz. La prise de rendez-vous et la convocation de personnes se font en étroite collaboration avec les agents de l'agence.

Les agents du Service Social ont participé à des formations continues internes (législation sur les permis de travail, sur les personnes handicapées,...) et externes (INAP, ...).

Le Service a eu des contacts réguliers avec les services existants sur le territoire du Grand-Duché et de l'étranger pour se mettre d'accord sur la situation de certaines personnes en demande, s'échanger sur la situation de certaines personnes et développer des stratégies afin d'éviter de travailler à contresens.

Des réunions internes avec différents services de l'ADEM ont eu lieu, ainsi qu'une réunion hebdomadaire de coordination du service social.

L'année 2006 a servi à donner à l'équipe du Service Social ses assises à l'ADEM. La mission spécifique du Service Social est de favoriser l'insertion professionnelle et ce, par la promotion de l'autonomie de la personne. Il s'agit de mettre à profit les méthodes du travail social et de les adapter au contexte de l'ADEM. Il s'agit de concentrer les efforts sur l'application de ces méthodes en interne, soit avec les personnes à la recherche d'un emploi, soit en synergie avec les différents services de l'ADEM.

II. Le service des prestations de chômage complet

1. Indemnisation du chômage complet

Indemnisation du chômage complet (1988-2001) en FLUX

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

Indemnisation du chômage complet (1988-2006) en Euros

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
2006*	104.531.195,40	15.677.302,50	298.950,10	120.507.448,00

* estimation au 15 février 2007

2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2006

	Luxembourg	Esch-Alzette	Diekirch	Wiltz	Total/mois	Total/année
Janvier	472	380	188	58	1098	1.098
Février	324	260	80	27	691	1.789
Mars	314	310	64	42	730	2.519
Avril	357	245	81	32	715	3.234
Mai	293	234	67	30	624	3.858
Juin	278	182	60	33	553	4.411
Juillet	317	233	92	53	695	5.106
Août	325	216	87	33	661	5.767
Septembre	381	299	91	32	803	6.570
Octobre	440	329	145	57	971	7.541
Novembre	376	273	175	84	908	8.449
Décembre	314	300	149	54	817	9.266
	4.191	3.261	1.279	535	9.266	
<i>en %</i>	45,23	35,19	13,80	5,77	100,00	

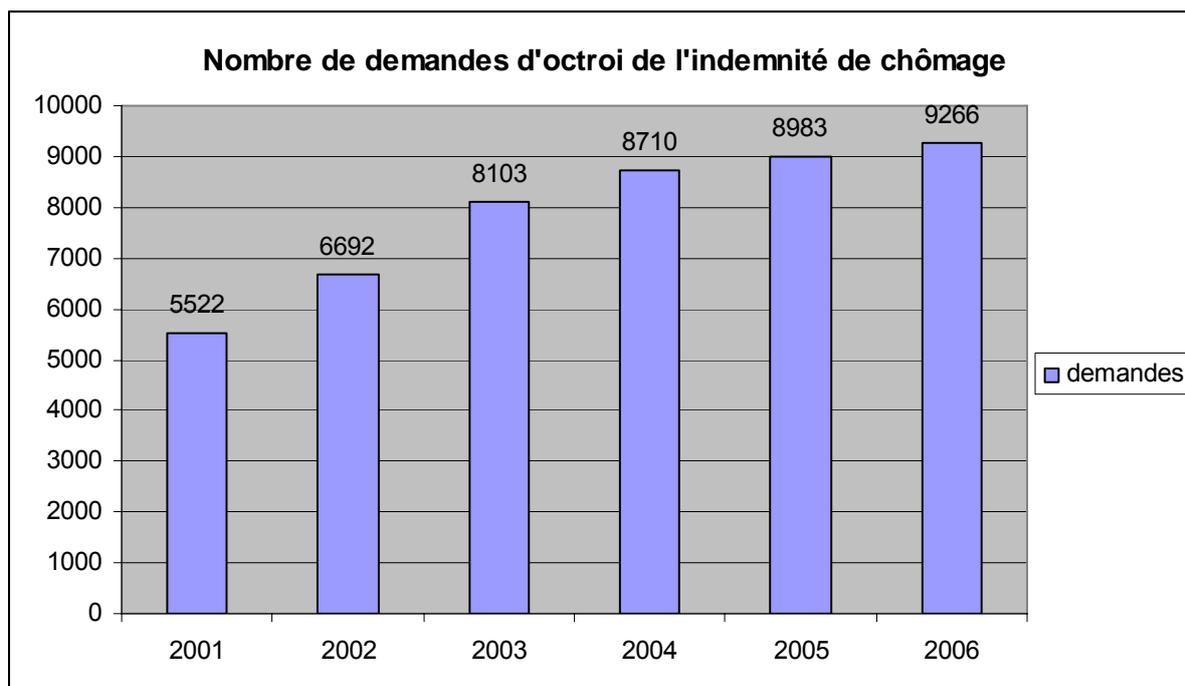
Au cours de l'année 2006 le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet a de nouveau augmenté par rapport à l'année précédente. En tout, 9.266 demandes d'octroi des indemnités de chômage complet (contre 8.983 demandes en 2005), soit une augmentation de 3,5 % par rapport à 2005, ont introduit une demande en obtention de l'indemnité de chômage complet.

Sur les 9.266 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet :

- demandes ont été avisées favorablement ;
- demandes ont été refusées ;
- 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
En 2006 :	9.266 demandes

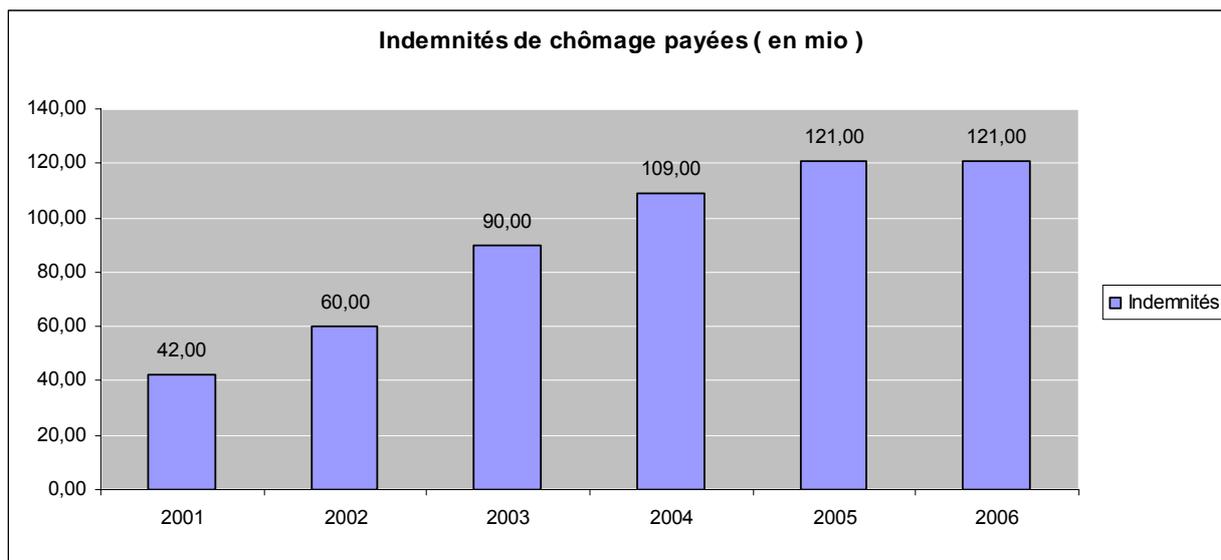


Au vu du tableau ci-dessus on constate en 2006 une augmentation de :

- 3,2 % de demandes de chômage par rapport à 2005,
- 6,4 % de demandes de chômage par rapport à 2004,
- 14,4 % de demandes de chômage par rapport à 2003,
- 38,5 % de demandes de chômage par rapport à 2002,
- 67,8 % 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.
En 2006 :	121 millions.



Au vu du tableau ci-avant, on constate en 2006 une stagnation des dépenses par rapport à l'année 2005. Une augmentation est constatée par rapport aux années précédentes.

- 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	347
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	43
Octroi d'une pension d'invalidité après la fin de droits au chômage	10
Octroi d'une pension de vieillesse après la fin de droits au chômage	18
Restitutions (dont 73 pour invalidité, vieillesse et accidents)	118

Affaires pendantes devant la juridiction de travail :

A noter qu'en 2006, le traitement des demandes d'octroi des indemnités de chômage complet a exigé du service de prestations de chômage complet 1.202 interventions (dont 461 nouvelles affaires) pendantes devant les juridictions de travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal de travail de Luxembourg	287	employés et ouvriers
Tribunal de travail d'Esch-sur-Alzette	142	employés et ouvriers
Tribunal de Diekirch :	32	employés et ouvriers
	-----	-----
	461	nouvelles affaires

Ces interventions ont été effectuées conformément aux dispositions de l'article L.521-4 du Code du travail.

Au courant de cette année, 73 recours d'appels et 2 mémoires en cassation ont été introduits en application de ces dispositions ci-dessus.

A noter que les indemnités de chômage complet ont été rendues cessibles et saisissables par la loi modifiée du 11 novembre 1970. Cette disposition a exigé le traitement de 3.188 cessions, saisies-arrêts, sommations et pensions alimentaires qui se répartissent comme suit :

Cessions :	940	dont	723	exécutées
Saisies-arrêts :	1.464	dont	1.333	exécutées
Sommations à tiers détenteurs :	77	dont	56	exécutées
Pensions alimentaires :	75	dont	69	exécutées
Requêtes (Injonctions judiciaires de recherche et autres) :				632

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	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Allemagne	5	3	13	10	9	10	5
Autriche	0	0	2	1	1	0	3
Belgique	11	10	13	23	21	22	15
Danemark	0	1	1	1	5	1	4
Espagne	3	7	11	8	11	9	8
Finlande	0	1	0	0	0	2	0
France	15	25	30	40	33	38	32
Grande-Bretagne	0	2	5	9	4	7	5
Grèce	4	5	2	1	1	3	4
Italie	6	4	11	4	12	10	4
Irlande	1	2	0	2	0	3	2
Islande	0	0	0	0	0	0	0
Norvège	0	0	0	0	0	0	1
Pays-Bas	1	1	1	0	3	5	1
Portugal	16	17	14	16	35	23	33
Suède	1	0	3	2	0	0	1
Suisse					1	0	2
Total:	63	78	96	117	136	133	120

- Sur les 120 personnes parties à la recherche d'un emploi dans un autre pays, 47 personnes (39,2 %) sont parties chercher un emploi en France ou en Belgique et 33 personnes (27,5 %) au Portugal.
- Il s'agit ici essentiellement de personnes possédant la nationalité de ces pays.

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

E 303 Venant

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

<i>Pays</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
Allemagne	12	8	16	19	21	11	3
Autriche	1	2	4	1	3	0	4
Belgique	18	12	13	8	15	12	17
Danemark	8	9	10	6	7	9	6
Espagne	1	2	0	6	2	2	2
Finlande	0	0	3	0	1	0	3
France	10	8	16	21	14	21	22
Grande-Bretagne	1	0	1	0	0	1	1
Grèce	0	0	0	0	0	0	0
Italie	0	0	0	0	0	0	0
Irlande	1	0	0	0	0	0	0
Islande	0	0	0	1	0	0	0
Norvège	0	0	0	0	0	0	1
Pays-Bas	1	0	1	2	0	1	0
Portugal	0	1	3	4	5	11	7
Suède	1	4	1	1	6	1	0
Suisse					1	2	3
Total:	54	46	68	69	75	71	69

Remarques:

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg est resté très stable au cours des 5 dernières années.
- sur les 69 personnes qui sont venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2006, 42 personnes (60,9 %) viennent des pays limitrophes.

III. Le service de maintien de l'emploi

1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2006)

En vertu des articles L.511-3. et suivants du Code du Travail le Ministre du Travail et de l'Emploi accorde 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	629.973,48 €	894
2006*	498.610,27 €	1.052

* données provisoires au 31 janvier 2007

2. Aide au réemploi (1989 – 2006)

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 €
2006	2.608	29.481.276,81 €

3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 - 2006)

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 €
2006	23	72.979,95 €

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

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

- demandes introduites au cours de l'année 2006: 466
- bénéficiaires au 31.12.2006 : 906
- dépense pour l'année 2006 : 3.695.322,19 €

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

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

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

- d'une indemnité mensuelle forfaitaire pour frais de déplacement,
 - d'une indemnité mensuelle forfaitaire de double résidence,
 - d'une indemnité unique et forfaitaire de transfert de domicile et de réinstallation.
-
- demandes introduites au cours de l'année 2006: 239
 - dépenses engagées: 161.703,41€

6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-2006)

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 €
2006	1.460	368	6.716.473,15 €

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.

Statistiques annuelles ventilées par pays de destination								
	Nombres de formulaires délivrés							
Année	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Allemagne	1.180	992	1.595	1.497	1.972	1.859	1.898	2.610
Belgique	738	581	885	774	898	730	683	905
France	6.841	5.024	7.504	7.631	8.988	8.029	7.541	10.506
Pays-Bas	60	43	30	35	60	40	33	46
Portugal	8	9	14	12	19	41	41	43
Espagne	16	15	24	22	30	26	25	33
Italie	4	1	30	13	14	20	14	16
Royaume-Uni	4	1	1	39	9	32	4	11
Danemark	21	13	14	11	12	8	8	9
Irlande	8	6	5	14	1	9	4	5
Autriche	13	14	53	31	43	44	40	92
Finlande	2	/	1	5	1	3	/	/
Grèce	/	/	/	36	/	/	1	2
Suède	1	4	10	30	10	3	5	5
Norvège		1	/	/	6	3	1	/
Hongrie	/	/	/	/	/	1	21	150
Pologne	/	/	/	/	/	23	34	29
Slovaquie	/	/	/	/	/	3	10	356
Suisse	/	/	/	/	/	6	7	8
Islande	/	/	/	/	/	1	/	/
Estonie	/	/	/	/	/	/	2	1
Lettonie	/	/	/	/	/	/	2	3
République Tchèque	/	/	/	/	/	/	14	40
Slovénie	/	/	/	/	/	/	1	/
Total	8.896	6.704	10.166	10.150	12.063	10.881	10.389	14.870

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	10.256.498,79 €	28.745
2006*	13.026.785,60 €	27.584

* données provisoires au 31 janvier 2007

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 2006 : 19
- dépenses pour 2006 : 158.020,30 €

IV. Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi (SAPDE)

Pour la deuxième année consécutive, le SAPDE a basé son approche sur le diagnostic de l'employabilité des demandeurs d'emploi rencontrés durant des entretiens individuels. Les résultats ne diffèrent pas substantiellement de ceux de l'année dernière, c'est-à-dire, un tiers des demandeurs d'emploi présentent une bonne employabilité. Cependant, la majorité, deux tiers des demandeurs d'emploi présentent un profil d'employabilité difficilement améliorable avec les outils classiques de l'ADEM (formations, ateliers, mesures actives...etc.).

Cette année, le service SAPDE a également accompagné le plan social de l'ancien personnel de Monopol. Une analyse approfondie a été effectuée pour savoir pourquoi il y avait tant de problèmes au niveau de la réinsertion professionnelle de ces demandeurs d'emploi. Une plutôt bonne position d'employabilité en générale a été constatée. Mais, de l'autre côté on a vérifié une faible motivation à la réinsertion dans un emploi approprié (ce qui peut être expliquée par l'impact de divers facteurs exposés ci-dessous).

Pour les demandeurs d'emploi ne parlant que le portugais des permanences spécifiques ont été organisées (tous les lundi et jeudi matins) et aussi des ateliers d'information pour mieux comprendre et répondre aux besoins de cette population mono linguistique qui s'amplifie d'année en année.

Des actions régulières, en collaboration avec divers consultants de l'ADEM, ont été organisées sous forme d'ateliers de préparation à l'entretien d'embauche.

Enfin, l'activité du Club Emploi a pu être maintenue malgré une affluence soutenue.

1. L'année 2006, chiffres et constats

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

a. Séances de présentation des prestations de services

9.462 demandeurs convoqués à des **séances de présentation** du service SAPDE et de ses activités : Chaque demandeur d'emploi inscrit depuis 3 mois (jeunes et adultes confondus) a été automatiquement convoqué à une séance de présentation où durant à peu près une demie heure le concept d'accompagnement est présenté à eux. L'accent est mis sur la possibilité de pouvoir bénéficier de conseils sous forme d'un accompagnement personnalisée 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 (aménagés 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.

2006	C	CL	P	A	
Hommes	4.908	670	2.774	1.464	29,8%
Femmes	4.734	559	2.908	1.267	26,8%
TOTAUX	9.462	1.229	5.682	2.731	

C= Demandeurs convoqués aux séances d'information
CL = Dossiers clôturés au moment des séances
P= Demandeurs d'emploi présents aux séances
A= Demandeurs d'emploi absents aux séances

b. Accompagnement personnalisé proprement dit

Parmi les **5.682** demandeurs qui ont participé aux séances de présentation, il y avait **1.508 (26,5%)** demandeurs d'emploi qui nous ont demandé un **accompagnement personnalisé**. Le service a pu offrir à ces demandeurs d'emploi **3281 entretiens d'accompagnement** (en moyenne 2 par demandeur d'emploi). 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.

2006	Hommes encadrés	Femmes encadrés	Total
< 26	355	396	751
>= 26 et < 50	1.084	1.075	2.159
> 50	186	185	371
TOTAUX	1.625	1.656	3.281

Positionnement de l'employabilité des demandeurs encadrés en 2006 :

121 demandeurs vus (8%), 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.

875 demandeurs vus (58%), 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.

89 demandeurs vus (6%), 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 pas d'objectif et ne sait pas se servir des mesures et structures en place pour l'aider.

136 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.

151 demandeurs vus (10%), 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.

136 demandeurs vus (9%), 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.

c. Groupes d'information en langue portugaise

Les demandeurs d'emploi ne parlant que le portugais ont eu la possibilité de participer à l'un des 37 groupes d'informations en langue portugaise organisés en 2006. Ces groupes de maximum 14 personnes se tiennent pendant une matinée. L'objectif consiste à donner des informations concernant :

- le Club Emploi,
- les différentes aides proposées par l'Adem (prolongation de chômage, mesures, aides au réemploi, aide pour chômeurs âgées et de longue durée...)
- informations sur d'autres services et personnes travaillant à l'Adem (consultants, assistantes sociales, Emploi Jeune, Service des travailleurs handicapés...),
- informations sur d'autres institutions hors de l'Adem (ASTI, Service Krank Kanner Doheem, Info Crèches...)
- les formations (CLL, LLLC...)
- le CV, la lettre de motivation ...

Chaque groupe varie selon les demandes et les questions des personnes auxquelles il va s'adapter.

2006 « Groupes d'information en langue portugaise »	Hommes particip.	Femmes particip.	TOTAL
37 groupes à +/- 10 participants par groupe	182	198	380

d. Les permanences en langue portugaise

Les demandeurs d'emploi ne parlant que le portugais ont eu la possibilité en 2006 de s'adresser directement et librement tous les lundi et jeudi matins pour prendre des renseignements par rapport à leur situation de recherche de travail. Ces permanences ont donné lieu à 339 entretiens de consultation (145 H, 194 F). Le tableau suivant renseigne sur les renseignements demandés et fournis :

2006	A	B	C	D	E	F	TOTAL
Hommes	53	35	9	41	4	3	145
Femmes	111	28	14	29	3	9	194
TOTAL	164	63	23	70	7	12	339

- A = CV, lettres, préparation entretien
- B = Projet professionnel
- C = Informations sur formations
- D = Aide à remplir formulaires pour mise en contact (patrons, ...)
- E = Problèmes psychologiques
- F = Infos sur aides financières, crèches, logement...

e. Les ateliers de préparation à l'entretien d'embauche

Le service a également, durant l'année 2006, organisé **différents ateliers spécialisés** en vue de préparer les demandeurs d'emploi de façon optimale à leur entretien d'embauche. Le service s'est concentré sur les profils présentant une bonne employabilité. Les ateliers étaient animés par un éducateur ou psychologue avec un consultant de l'ADEM qui figurait comme « patron » pendant les simulations d'entretien.

Le service a organisé durant l'année une vingtaine d'ateliers pour 193 demandeurs d'emploi en tout. Chaque groupe a été composé d'environ 10 participants.

2006 « Préparation à l'entretien d'embauche »	Hommes particip.	Femmes particip.	TOTAL
20 ateliers	84	109	193

f. Analyse de l'employabilité des demandeurs d'emploi issus du plan social MONOPOL

Une triple intervention (une fois pour informer les anciens salariés Monopol sur leurs droits et devoirs, et une fois pour mesurer l'employabilité et proposer en contre partie des accompagnements adaptés pour ceux qui l'ont demandé, ainsi qu'une troisième intervention pour consolider les constats du service) a montré que plus de la moitié des salariés Monopol (54 %) disposent d'une position élevée d'employabilité mais, qu'en contrepartie, seulement 25 % (55 personnes) des anciens salariés avaient réellement retrouvé du travail en septembre 2006. Avec tous les avantages réels découlant du dispositif « maintien dans l'emploi » qui a été mis en place, il y a donc des questions qui se posent. Ainsi, on a essayé de fournir des éléments de clarification et de réflexion par rapport à la motivation psychologique sous-jacente constatée (de se réintégrer rapidement dans le monde du travail) par rapport aux anciens salariés Monopol.

Les événements tirant leur source du plan social Monopol ont mis en évidence une adéquation difficilement réalisable entre les objectifs poursuivis par les gestionnaires du plan social d'une part (maintien dans l'emploi) et les diverses aspirations socioprofessionnelles des employés Monopol d'autre part. La question de la motivation ainsi que de la position d'employabilité des salariés Monopol est posée.

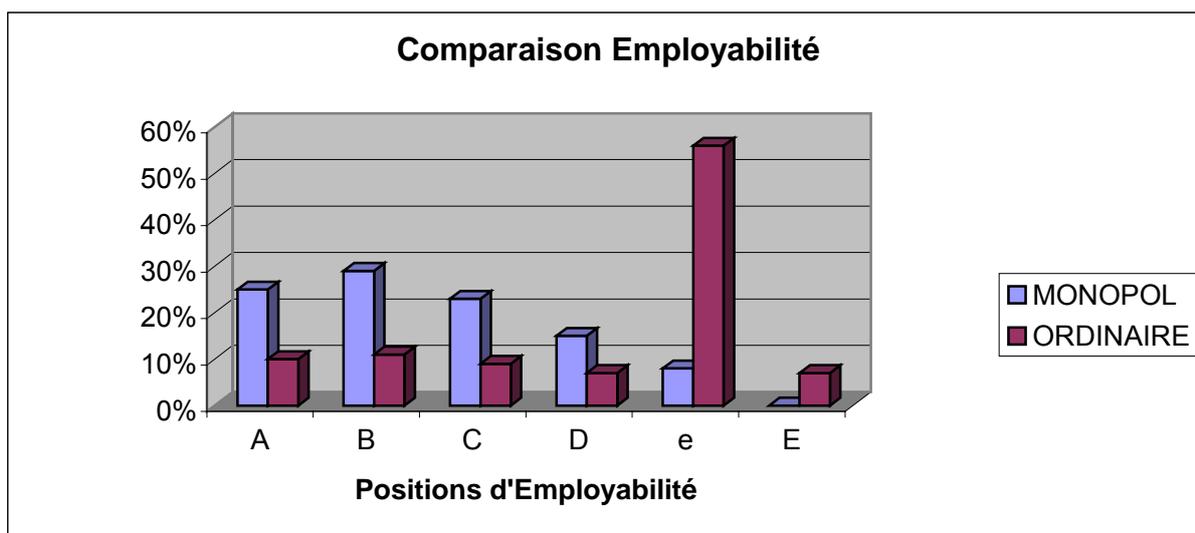
Il a été organisé en date du 17 juillet, au sein de l'ADEM Luxembourg, des séances d'information sur les services d'accompagnement qu'on a pu proposer et qui sont destinés à augmenter la position d'employabilité du demandeur sur le marché de l'emploi. Pour ceux qui l'ont souhaité, un diagnostic d'insertion professionnelle fut dressé entre le 24 juillet et le 8 août. En tout 41 personnes ont souhaité tirer profit d'un tel service. Début septembre, on a convoqué 30 personnes supplémentaires pour vérifier l'analyse et les conclusions retenues. Cet échantillon important permet de dresser enfin un tableau fiable pour toute la population des anciens salariés Monopol. Par ailleurs la courbe des résultats montre absolument le même cheminement que pour ce qu'on a trouvé pour le rapport fin d'année 2005 et 2006 (toutefois à l'exception de la position « e » qui explique aussi le renversement des amplitudes d'une population par rapport à l'autre).

Déjà, dans le rapport quantitatif de fin juillet, le SAPDE a su montrer que la population des salariés Monopol ne change pas de manière significative de la population globale des chômeurs inscrits à l'ADEM. Bien au contraire, il y a des parallèles importantes, à savoir :

- au niveau de la disparité des classes d'âges ;
- au niveau de leurs qualifications ;
- au niveau de leur volonté à demander un appui dans la recherche d'emploi.

Reste à vérifier que, à caractéristiques plus ou moins égales, la position d'employabilité et la motivation des salariés Monopol soient comparables à celles des demandeurs d'emploi « ordinaires » ou est-ce que, tout autrement, leur potentiel de réinsertion professionnelle serait plus étendu.

La première remarque que l'on peut faire est que la position d'employabilité mesurée est manifestement plus élevée, en moyenne, pour le salarié Monopol que pour le « demandeur d'emploi ordinaire ». En effet le tableau comparatif ci-dessous indique des différences saillantes à l'avantage univoque du personnel Monopol. Pour déterminer la position de l'employabilité, le SAPDE applique le modèle de mesure scientifique de l'Université de Sherbrooke (Des démarches d'insertion et d'employabilité aux stratégies de maintien professionnel, Jacques Limoge et Marie-Chantal Guédon 2002, Revue scientifique internationale, Carrièreologie).



	A	B	C	D	e	E
MONOPOL	25%	29%	23%	15%	8%	0
ORDINAIRE	10%	11%	9%	7%	56%	7%

- E** = Un demandeur qui est trop éloigné du marché de l'emploi, d'autres services extérieures 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. Par exemple, les décoratrices ont presque toutes de très sérieux problèmes à trouver une nouvelle voie d'orientation, sachant qu'elles n'ont que très peu de chances de pouvoir rester dans leur métier. Elles savent d'un côté qu'elles ne peuvent probablement plus retrouver le même métier et, de l'autre côté elles ne sont pas prêtes, à ce stade, de construire un nouveau projet professionnel.
- C** = Il existe une ébauche de projet mais le demandeur ne sait pas encore vraiment où ni vers quoi il veut et peut aller. Par exemple, certaines femmes, ayant perdu avec leur emploi, le droit à une grille d'horaire privilégié ou des conditions spécialement bénéfiques. Par exemple, les femmes vendeuses monoparentales, dépendant des ouvertures du foyer qui assure la garde des enfants, ont des problèmes à trouver dans les grandes surfaces des horaires équivalents. Aussi, certaines femmes n'ont assumé la fonction de vendeuse que pour des raisons de conditions de travail exceptionnelles (par exemple horaire à la carte). Cependant, elles tirent leur motivation réelle par des activités professionnelles toutes autres et veulent maintenant reformuler leur projet professionnel. Des ébauches de projet comme la garde d'enfants dans un centre d'accueil sont régulièrement revenues. Sous cette catégorie tombent également les emplois « rares » comme par exemple les travailleurs de la sérigraphie, dont le métier a beaucoup évolué durant les 10 dernières années, mais le personnel Monopol était habitué à travailler sur d'anciens procédés.
- 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.

En fait on a pu constater une relation inversée entre la position d'employabilité des deux populations. 54% des salariés Monopol (versus 21% des demandeurs d'emploi ordinaires) investissent une position d'employabilité confortable (B) jusqu'à un niveau d'autonomie efficace (A).

Par contre, 79 % des demandeurs d'emploi ordinaires, versus 46 % des salariés Monopol, investissent une faible position d'employabilité (C, D, e, E) où un travail psychopédagogique plus ou moins important au préalable est nécessaire pour atteindre une position d'employabilité assignable auprès d'un patron.

Par ce qui précède, on pourrait donc conclure qu'avec les diverses aides de solidarité issues du plan social Monopol, la moitié du personnel devrait assez rapidement retrouver du travail vu que 54 % des salariés soient capables à s'intégrer et s'adapter aux exigences du marché de l'emploi à court terme. Pour les autres travailleurs Monopol il existe un travail supplémentaire à réaliser, soit au niveau de leur projet professionnel, soit au niveau de leur situation psycho-socio-familiale avant de pouvoir intégrer des positions d'employabilité supérieures et devenir ainsi assignables auprès des patrons.

Il est vrai, on peut être étonné que le chiffre des salariés Monopol ayant retrouvé du travail (une quarantaine selon notre dernier comptage) ne soit pas plus important alors que pratiquement la moitié du personnel dispose d'une position élevée d'employabilité.

Selon l'analyse du service, 54 % des anciens salariés Monopol seraient absolument aptes pour le marché de l'emploi, mais seulement 25 % auraient retrouvé du travail en septembre 2006.

Cette question amène directement, après avoir souligné l'importance du niveau de l'employabilité constatée, à la dynamique sous-jacente, c'est-à-dire à la motivation qui peut soit dynamiser, soit freiner le processus de réinsertion professionnelle.

De manière générale, on a trouvé une motivation positive à la réinsertion professionnelle auprès des travailleurs Monopol. Cependant, pour des raisons qu'on essaye d'analyser ci-contre, elle semble néanmoins être atténuée dans certains cas.

La basse motivation est généralement présentée à tort comme absence de vouloir travailler ou de vouloir accepter un travail proposé.

En effet, il faut faire remarquer la présence quoique symbolique du salarié sur les sites Monopol à une cadence de une à deux fois par semaine. Aussi, pour pouvoir s'absenter ils doivent introduire des demandes de congé au bureau du personnel Monopol. Il est évident que cette gestion à caractère spécial a contribué de façon substantielle à maintenir les liens a) inter collègues et b) avec la société Monopol elle-même. Ils n'ont pas coupé les ponts mais, sont restés en position « stand by ».

A ceci s'ajoute le fait que le dispositif « maintien dans l'emploi » a été perçu par les salariés comme une « obligation à accepter des postes aux conditions moins « personnalisées » et qui ne correspondent pas forcément à leurs propres aspirations professionnelles. Ils ne se sont pas sentis impliqués dans la démarche proposée. Ce sentiment a été renforcé par des feed-back négatifs d'anciennes collègues qui avaient réussi à retrouver du travail mais qui se plaignaient des conditions rencontrées sur leur nouveau lieu de travail. Ces « mauvaises nouvelles » faisaient évidemment rapidement le tour parmi le personnel Monopol et n'ont certainement pas favorisé une réinsertion rapide des autres salariés.

Enfin, il faut aussi insister sur le fait que tous les extra-efforts dans le cadre du « maintien dans l'emploi » ont quand même laissé un arrière goût de « réinsertion automatique et facile » alors que la réinsertion professionnelle est en réalité un processus prémédité et exigeant. Les conditions de départ étaient de cette manière, dans un certain sens, complotées et ont probablement causé une baisse non négligeable de la motivation à déployer au niveau du processus de réinsertion professionnelle. Ce qui expliquerait aussi la tendance à vouloir, avant de se relancer dans un nouveau travail, se remettre de cet épisode fort en émotions et partir en vacances (quoique la plupart avait déjà réservé et payé leurs vacances en début d'année). Donc, on avait l'impression qu'un brouillard d'insouciance évitait la perception réelle des enjeux et des efforts à déployer pour mener à bien un processus de réinsertion professionnelle.

En dernier lieu, on peut se demander quelle influence produit finalement notre système social sur la motivation des demandeurs d'emploi. Les salariés Monopol sont tous conscients, les uns comme les autres, qu'ils ont droit aux indemnités pour une période variant entre un et deux ans grosso modo, sans obligation de travail. Il s'agit là d'une motivation instrumentale extrêmement séduisante à ne pas s'engager et qui risque ainsi de provoquer et d'appuyer des comportements stratégiques orientés vers d'autres domaines que la recherche d'emploi (domaine familial, la garde de ses enfants par exemple ; approche hédoniste, éviter l'effort de réinsertion, etc.). Il y a un risque éminent d'éloignement du marché de l'emploi.

C'est pourquoi, alors même que la motivation générale des salariés Monopol soit orientée vers la reprise de travail, pareil les bonnes intentions du plan social et des partenaires sociaux, il y avait des éléments décisifs qui ont eu un impact sur la motivation des salariés Monopol. Parmi ces éléments forts figurent notamment la politique actuelle de gestion du personnel Monopol qui est obligé à se présenter encore une à deux fois par semaine sur les sites et par ailleurs, la médiatisation extrême et unilatérale du maintien dans l'emploi qui a laissé naître de faux espoirs, et enfin les droits sociaux quasi automatiques qui risquent de produire un effet contra productif.

On s'aperçoit donc de divers éléments qui risquent de produire une baisse de motivation significative auprès d'une population qui présente une bonne employabilité en soi.

On peut conclure en disant que les éléments susmentionnés corrompent à un certain degré une motivation de base globalement positive constatée auprès des salariés Monopol, qui sont aussi généralement dotés d'une bonne employabilité. Il est alors facile de constater que les problèmes auxquels on doit faire face sont plus que tout de l'ordre de la « motivation mal orientée ».

Cependant, afin de pouvoir « corriger » une motivation mal orientée, il faut disposer, soit d'un appareil de contrôle très fort et efficace, soit d'une législation qui endigue ou radie les sources qui entretiennent de manière instrumentaliste les comportements non souhaités. Mais, de manière anticipative, pour éviter tout risque de mauvaise motivation, il faudrait essayer coûte que coûte à maintenir (via des stages de mise au travail dans les institutions et dans les entreprises) un niveau élevé d'activation constant du demandeur d'emploi. Un accompagnement personnalisé adéquat pourrait alors être mis en place.

Enfin, l'action psychologique et pédagogique est destinée, elle, à développer et aménager les dispositifs nécessaires pour soutenir le demandeur dans sa quête de réinsertion professionnelle, mais a besoin pour pouvoir garantir le succès de ses actions, que le problème de la motivation soit réglé d'abord.

g. Le Club emploi

Le Club Emploi a dépassé de loin le cap des 5.000 visiteurs pour 2006.

V. Le service de la main-d'œuvre étrangère

1. Le permis de travail

Le 1^{er} 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.

Au 1^{er} mai 2006 les mesures transitoires pour l'obtention d'un permis de travail qui avaient été instituées ont été prorogées pour une nouvelle période de 3 ans.

L'application des mêmes mesures transitoires a été étendue aux ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie lors de l'adhésion de ces deux pays à l'UE en janvier 2007.

Toutefois des demandes de permis de travail en faveurs de ressortissants des nouveaux pays membres qui désirent travailler dans le secteur de l'Horeca, de l'agriculture et de la viticulture seront examinées avec souplesse et bienveillance.

La demande est à faire avant l'entrée en service du travailleur.

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.

Le règlement grand-ducal du 12 mai 1972 a été modifié en 2006. Ainsi les dispositions du permis de travail ne s'appliquent plus :

1. aux travailleurs ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen, sans préjudice de dispositions transitoires des traités d'adhésion à l'Union européenne et à l'Accord sur l'Espace économique européen;
2. aux travailleurs ressortissants de la Confédération suisse;
3. aux conjoints, quelle que soit leur nationalité, de travailleurs ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen, tels que visés au point 1. qui précède, ou de la Confédération suisse qui séjournent au Luxembourg et y occupent un emploi salarié ou non salarié, ou qui occupent au Luxembourg un emploi salarié ou non salarié tout en ayant leur résidence principale sur le territoire d'un autre Etat membre de l'Union européenne, d'un Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse où ils retournent en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine;
4. aux conjoints, quelle que soit leur nationalité, de travailleurs luxembourgeois qui résident au Luxembourg et y occupent un emploi salarié ou non salarié;
5. aux travailleurs auxquels le statut de réfugié au sens de la Convention de Genève de 1951 a été octroyé par les autorités luxembourgeoises.»

Une autre modification importante vise le détachement de travailleurs au Grand-Duché venant d'une entreprise établie dans un autre Etat membre de l'Union Européenne. Une dispense à demander va faciliter cette prestation de service.

2. L'autorisation d'occupation temporaire (AOT)

Les demandeurs de protection internationale peuvent demander dans certains cas bien définis une autorisation d'occupation temporaire. Cette AOT sera valable pour une seule profession et pour un seul employeur. Elle peut être renouvelée. L'AOT délivrée ne donne pas droit à un permis de séjour et perdra sa validité au moment où la demande de protection internationale est définitivement rejetée.

VI. Le service de l'emploi des jeunes

L'année 2006 a été marquée, en ce qui concerne le service Emploi des Jeunes, par l'adoption au cours du mois de décembre des nouvelles mesures en faveur de l'emploi des jeunes que sont le contrat d'appui-emploi (CAE) et le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) qui se substitueront à partir de juillet 2007 aux mesures actuelles (CAT-PU ; CAT-PR et stage d'insertion).

Le nombre moyen de jeunes demandeurs d'emploi de moins de trente ans inscrits à l'ADEM a été en légère baisse en 2006 (3094 jeunes) par rapport à 2005 (3107).

Pour ce qui est du CAT (PU et PR) la situation s'est présentée comme suit pour 2006 (contrats nouveaux conclus en 2006).

	Femmes	Hommes
Administrations	443	383
Communes	38	105
ASBL	163	304
Secteur privé	358	460
Total	1.002	1.252

Au total, 2.254 nouveaux contrats ont été conclus en 2006, ce qui représente une légère baisse par rapport à 2005. Cette baisse a eu lieu dans le secteur public alors qu'on constate une augmentation du nombre de CAT's dans le secteur privé (818 contre 660 en 2005). Ce chiffre est également confirmé par le nombre de promoteurs ayant proposé un CAT dans le secteur privé : 449 contre 390 en 2005.

Pour le stage d'insertion, on note également une augmentation du nombre de personnes ayant bénéficié de cette mesure en 2006 : 646 (152 femmes) contre 492 (88 femmes) en 2005. Parallèlement, vingt-quatre nouvelles conventions-cadre ont été signées (11 en 2005).

A noter par ailleurs que malheureusement soixante-cinq jeunes se sont vus refuser une prolongation de leur CAT dans le secteur public alors qu'ils n'ont pas donné les suites souhaitées à des assignations / convocations de l'ADEM (trente-quatre en 2005).

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 différents lycées techniques dans le cadre de l'éducation aux choix.

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 7e, 8e et 9e par rapport à l'orientation professionnelle et à la formulation d'un projet professionnel.

Ces interventions régulières ont eu lieu en vue d'une amélioration de l'encadrement socio-pédagogique ainsi qu'une sensibilisation précoce relative à l'orientation professionnelle des élèves dès leur entrée en 7ième 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 7e, 8e et 9e. Exprimée en heures d'intervention en classe, l'envergure des interventions des orienteurs était la suivante pendant l'année scolaire 2005/2006 :

Projet « Avanti » au LTE (Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette)

53 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 similaire 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 en question ont profité de 14 séances d'orientation professionnelle (durée de séance = 2 heures).

Projet LAML

Un projet d'orientation professionnelle identique a démarré au sein du Lycée Aline Mayrisch. Dans ce cadre, 11 présentations en matière d'orientation professionnelle se sont déroulées au sein des classes concernées.

Projet EPMC 2005/2006

Le projet d'orientation avec le Lycée Technique Privé Marie-Consolatrice d'Esch-sur-Alzette a été continué pendant l'année scolaire 2005/06.

Participaient comme par le passé les classes de 7^e, 8^e, et pour la première fois les classes de 9^e, au total 18 classes, comprenant 373 élèves. Deux séances d'orientation de 2 heures par classe ont été nécessaires à la réalisation du projet, c.-à-d. 36 séances respectivement 72 heures au total.

2. Information et orientation individuelles et collectives

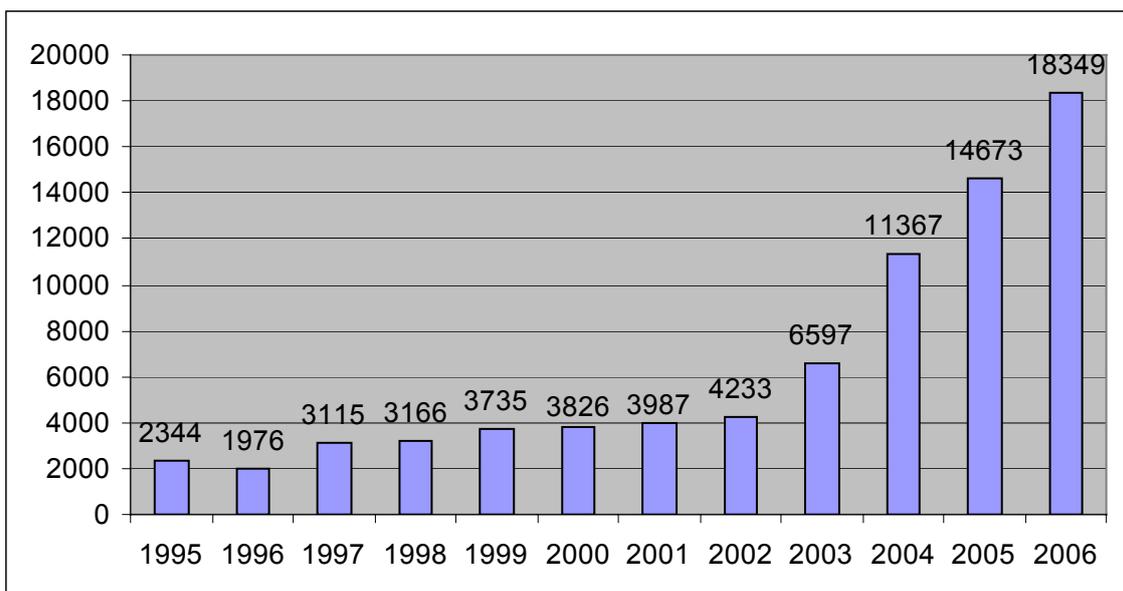
Avant d'avoir un projet professionnel, il est important que le jeune ainsi que l'adulte puisse, au cours d'un entretien individuel avec l'orienteur, avoir les renseignements spécifiques concernant le parcours scolaire ainsi que la formation professionnelle. C'est donc au cours de cet entretien qu'a lieu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

Berufsinformatiounszentrum (BiZ)

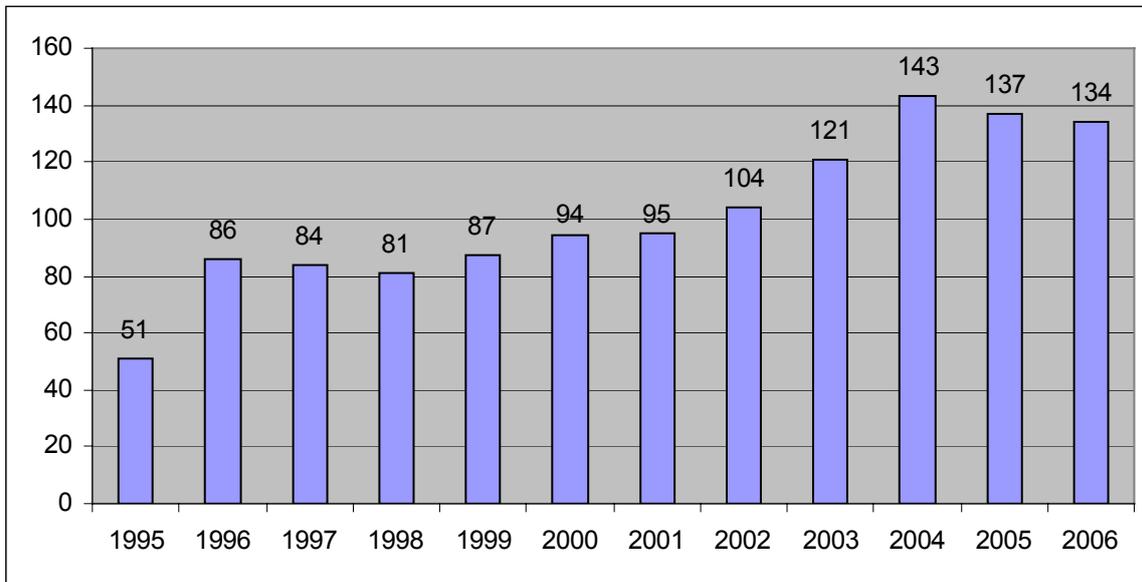
Depuis mars 1991, le service de l'orientation professionnelle dispose du «Berufsinformatiouns Zentrum», où il accueille de plus en plus d'intéressés.

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.

par visiteurs



par classes



Un dossier, élaboré par les responsables du service, est remis à chaque élève lors de l'accueil des classes. Ce dossier a été complètement remis à jour afin de rester attractif pour les élèves et également s'intégrer dans le système global de matériel d'information de l'ADEM.

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

3. Préparation à la vie active

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

3.1. 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 Aarbecht».

Les objectifs des stages sont:

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

Les stages, qui sont organisés principalement pour les élèves de l'enseignement modulaire et des classes de 9^e 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	61	1.173
1997/1998	72	1.026
1998/1999	63	1.117
1999/2000	67	1.070
2000/2001	75	1.115
2001/2002	73	1.138
2002/2003	74	1.180
2003/2004	81	1.360
2004/2005	88	1.270
2005/2006	86	1.305
2006/2007	84	

3.2. 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 2005/2006, 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

<i>Année scolaire</i>	<i>Stages</i>	<i>Patrons</i>
1994/1995	652	392
1995/1996	946	792
1996/1997	952	677
1997/1998	951	682
1998/1999	1196	679
1999/2000	1157	692
2000/2001	1104	685
2001/2002	1207	697
2002/2003	1153	715
2003/2004	1098	765
2004/2005	1017	735
2005/2006	980	783

4. La situation de l'apprentissage

4.1. Situation de l'apprentissage initial en 2006

Comme chaque année, le service de l'orientation professionnelle a lancé au printemps 2006 une vaste campagne de prospection des postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

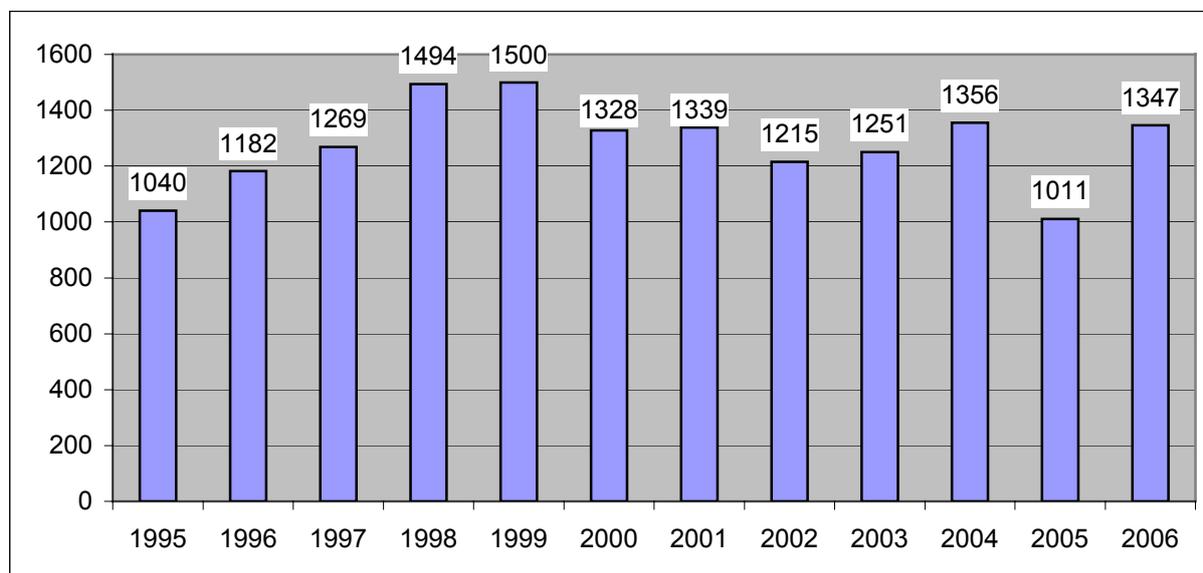
Plus de 15.000 entreprises ont été contactées. Ceci permet d'avoir une connaissance concrète des besoins du marché du travail à court terme. La comparaison des offres et des demandes de postes d'apprentissage, ainsi que le nombre d'offres et de demandes non satisfaites à la fin de l'année, permet d'en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

Le nombre de placements est de 1.347 (573 filles et 774 garçons), alors qu'il était de 1.011 l'année précédente. En date du 31.12.2006, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 227 (103 filles et 124 garçons).

Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est de 179.

Il est à remarquer que les chiffres de l'apprentissage initial ont nettement progressé par rapport à l'année précédente où ils avaient accusé un recul spectaculaire. Grâce aux efforts concertés des chambres professionnelles avec le service d'orientation professionnelle ces chiffres sont revenus au même niveau qu'en 2004. Deux nouveaux métiers d'apprentissage ont été introduits en 2006 : l'auxiliaire de vie, ainsi que le gestionnaire qualifié en logistique.

Evolution des placements en apprentissage



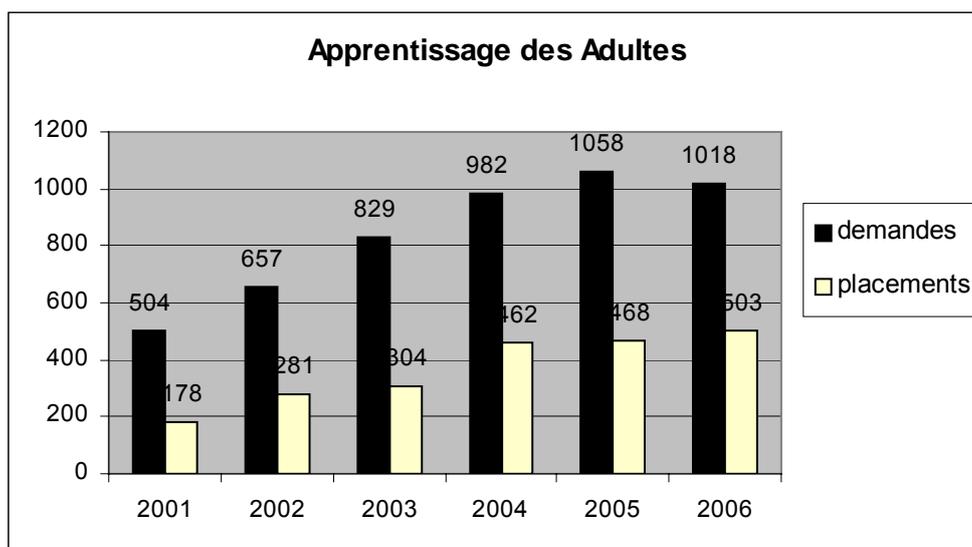
4.2. L'apprentissage pour adultes en 2006

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

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

Le nombre des demandes n'a plus augmenté en 2006. En effet, 1018 dossiers (contre 1058 en 2005) ont été établis et 503 personnes ont été placées (468 en 2005).

Progression



5. Agence d'Esch/Alzette

5.1. Consultations

STATISTIQUE JOURNALIERE			
2006			
Mois	H	F	TOTAL
Janvier	130	121	251
Février	85	106	191
Mars	120	147	267
Avril	210	216	426
Mai	302	305	607
Juin	273	265	538
Juillet	442	410	852
Août	368	393	761
Septembre	401	457	858
Octobre	243	267	510
Novembre	108	101	209
Décembre	57	70	127
TOTAL	2739	2858	5597

Evolution des consultants de 2002 à 2006

STATISTIQUE JOURNALIERE			
ANNEE	H	F	TOTAL
2002	2.554	2.182	4.736
2003	2.159	1.906	4.065
2004	2.203	1.871	4.074
2005	2.467	2.548	5.015
2006	2.739	2.858	5.597

Le nombre de consultations a progressé de 582 unités pour l'année 2006, ce qui correspond à une augmentation de 11.61 %.

Une situation de plus en plus difficile au niveau de l'emploi, et un besoin accru de travailleurs qualifiés conduit un grand nombre d'adultes à rechercher des formations qualifiantes. Une des possibilités pour l'obtention d'un diplôme (CATP, CCM, CITP) sont les formations professionnelles accessibles par la voie de l'apprentissage adulte.

C'est une des raisons de l'augmentation du nombre de consultations au service d'Orientation professionnelle.

5.2. Visite de Classes à l'agence d'Esch-sur-Alzette

Le Lycée Technique Mathias Adam (Annexe Jenker) et le Lycée technique Esch (Annexe Wobrecken) ont à nouveau organisé des visites de l'ADEM agence d'Esch-sur-Alzette pour des élèves de l'enseignement modulaire. Il s'agit bien souvent d'élèves d'un niveau scolaire faible, ayant besoin d'une aide lors de la recherche d'un emploi/d'un poste d'apprentissage.

16 classes ont été accueillies en mai, juin et juillet 2006 dont 8 classes du Lycée technique Mathias Adam (annexe Jenker) et 8 classes du Lycée technique d'Esch-sur-Alzette (annexe Wobrecken).

5.3. Classe préparatoire CITP

La classe préparatoire CITP au Centre National de Formation Professionnelle Continu (CNFPC) d'Esch-sur-Alzette a continué à fonctionner pendant l'année scolaire 2005/06.

Les élèves ne remplissant pas les conditions d'accès aux métiers à formation 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 qui fréquentent le groupe polyvalent au CNFPC suivent une orientation au sein de différents ateliers (mécanique, coiffure, cuisine etc.) et des cours théoriques en mathématiques, français ou allemand.

A Carnaval, Pâques et à la Pentecôte sont organisés des stages d'orientation professionnelle d'une durée de 1 à 2 semaines en collaboration avec des entreprises des secteurs de l'artisanat, du commerce, de la restauration et de l'agriculture. Les stages d'orientation professionnelle facilitent le passage de l'école, voire du CNFPC vers la vie active (emploi, apprentissage).

37 élèves (20 jeunes filles et 17 garçons) ont été inscrits dans cette classe pendant l'année scolaire.

6. Autres activités

6.1. Tests psychotechniques

Pendant cette période,

- 64 candidats ont passé le test psychotechnique dont
 - 51 candidats masculins et
 - 13 candidats féminins.

- 4 candidats ont échoué à ce test. 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.

6.2. Brochures et matériel didactique

- Elaboration des brochures en français « Vivre, Etudier et Travailler au Luxembourg » et en allemand « Leben, Lernen und Arbeiten in Luxemburg » dans le contexte d'Euroguidance.
- Elaboration de nouvelles fiches didactiques en vue des différents projets d'orientation professionnels.

6.3. Réunions de travail et diverses coopérations

- 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.

6.4. Entretiens d'orientation PEC

Dans le cadre du PEC, le SAPDE transmet des demandeurs d'emploi au service de l'OP. Ainsi en 2006, 49 personnes (33 hommes et 16 femmes) ont reçu un entretien d'orientation individuel.

7. Coopération européenne

7.1. Fit for Europe

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 vise à 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, deux traducteurs affectés sous la formule d'une mise au travail au sein du service Orientation Professionnelle ont été familiarisés avec le contenu dudit projet et ont effectué la traduction en langues italienne et française de toutes les pages d'information de 16 pays de l'Europe.

Depuis novembre 2006, cette offre d'information d'environ 40 pages par pays est disponible en 10 langues différentes.

7.2. 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. Lors des séances d'information au «BiZ » de Trèves, 103 visiteurs ont eu des entretiens avec un orienteur luxembourgeois
- Participation aux réunions du réseau européen d'orientation professionnelle EUROGUIDANCE

VIII. Le service de l'emploi féminin

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

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

A l'heure actuelle, les femmes qui sont à la recherche d'un emploi au Luxembourg ont plus de difficultés que les hommes. Si elles trouvent un travail, leurs conditions de travail et de rémunération sont moins favorables. Les femmes, plus souvent que les hommes, occupent 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 2006, 16 ateliers pour demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM ont eu lieu à Luxembourg. 298 femmes ont été convoquées aux ateliers en question. 169 femmes se sont présentées, ce qui correspond à un taux de présence de 56.71%.

Ateliers d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM

Au cours de l'année 2006, 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. 20 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 2006, 176 femmes ont profité de cette offre et ont eu un tel entretien.

Actions spécifiques pour femmes

Des mesures de formation spécifiques pour femmes ont été organisées conjointement par des organisations œuvrant dans le domaine de la (ré)-intégration des femmes sur le marché de l'emploi, l'ADEM et le MENFP. Lesdites formations sont subventionnées par le Fonds Social Européen et le MTE. Dans ce cadre les formations suivantes ont eu lieu en 2006 :

Formation « assistance aux personnes » (Femmes en Détresse a.s.b.l.-NAXI)

La formation « assistance aux personnes » de Femmes en détresse a.s.b.l.-NAXI s'adresse à des demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits 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 2006, 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 13.02.2006 au 17.11.2006.

- femmes ont été convoquées à l'action de recrutement,
- femmes se sont présentées,
- femmes ont été intéressées par la formation.

Formation en langue luxembourgeoise

- 14 femmes ont été retenues pour ladite formation,
- 14 femmes ont commencé la formation,
 - dont 08 femmes ont abandonné en cours de formation
 - dont 06 pour raison d'avoir trouvé un emploi.

Bilan en date du 31.12.2006

- 06 femmes ont terminé avec succès,
 - dont 03 femmes ont trouvé un emploi.

Formation en langue française

- 13 femmes ont été retenues pour ladite formation,
- 13 femmes ont commencé la formation,
 - dont 08 femmes ont abandonné en cours de formation
 - dont 06 pour raison d'avoir trouvé un emploi.

Bilan en date du 31.12.2006

- 05 femmes ont terminé avec succès,
 - dont 04 femmes ont trouvé un emploi.

Formation « projet professionnel » (Femmes en Détresse a.s.b.l.-NAXI)

Ladite formation de Femmes en détresse a.s.b.l. -NAXI s'adresse à des demandeurs d'emploi féminins inscrits à l'Adem désirant établir un nouveau projet professionnel. En 2006, il y a eu une formation en langue luxembourgeoise et une en langue française.

Formation en langue luxembourgeoise

- 42 femmes ont été convoquées à la séance d'information,
- 30 femmes ont été présentes,
- 12 femmes ont été retenues pour ladite formation,
- 12 femmes ont commencé la formation,
 - dont 01 femme a abandonné en cours de formation pour raison d'avoir trouvé un emploi.

Bilan en date du 31.12.2006

- 11 femmes ont terminé avec succès,
 - dont 02 femmes ont trouvé un emploi
 - 01 femme suit une formation.

• Formation en langue française

- 29 femmes ont été convoquées à la séance d'information,
- 24 femmes ont été présentes,
- 13 femmes ont été retenues pour ladite formation,
- 02 femmes ont abandonné en cours de formation,
 - dont 01 pour raison d'avoir trouvé un emploi,
 - 01 pour raisons personnelles,
- 11 femmes poursuivent toujours 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 13 femmes à la recherche d'un emploi.

07.11.2005 au 28.04.2006

- 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.

Bilan en date du 31.12.2006

- 11 femmes ont terminé les cours avec succès,
dont 08 femmes ont trouvé un emploi.

Formation « secrétaire au cabinet d'avocat » (Initiativ Rëm Schaffen asbl)

Le projet de formation de « l'Initiativ Rëm Schaffen » élaboré en collaboration avec l'Ordre des Avocats s'adresse à un groupe de 14 femmes à la recherche d'un emploi.

03.04.2006 au 08.12.2006

- 51 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 24 femmes ont été intéressées au projet,
- 14 femmes ont été retenues pour la formation visée,
- 14 femmes ont commencé la formation en question,
- 04 femmes ont abandonné pour raison d'avoir trouvé un emploi.

Bilan en date du 31.12.2006

- 10 femmes ont terminé les cours avec succès,
dont 09 femmes ont trouvé un emploi.

« Bürokommunikation und Bürotechnik » (Zarabina asbl)

Cette formation de Zarabina asbl s'adresse aux femmes inscrites à l'ADEM désirant retrouver un emploi comme secrétaire.

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.

- 31 femmes ont été convoquées,
- 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 suivi la formation,
- 03 femmes ont abandonné la formation,
dont 02 pour raison d'avoir trouvé un emploi.

Bilan en date du 31.12.2006 :

- 09 femmes ont terminé avec succès la formation,
dont 07 femmes ont trouvé un emploi.

Un atelier d'information concernant la formation « Bürokommunikation und Bürotechnik » a eu lieu dans les locaux de l'ADEM en date du 20.09.2006 en vue du recrutement des candidates pour la prochaine formation.

- 33 femmes ont été convoquées,
- 18 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 été retenues pour la formation
qui débutera en janvier 2007.

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 2006, 1 séminaire a eu lieu pour lequel 2 séances d'information ont eu lieu dans les locaux de l'ADEM :

- 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,
- 10 personnes inscrites à l'ADEM ont suivi le séminaire,
- 09 personnes ont terminé avec succès,
- 01 personne a abandonné pour raisons personnelles.

Bilan en date du 31.12.2006 :

- 09 personnes ont terminé avec succès,
 - dont 01 personne travaille sous contrat intérimaire,
 - 01 personne a eu un contrat de travail à durée indéterminée,
 - 01 personne suit une mesure spéciale,
 - 01 personne est entrée en retraite,
 - 01 personne suit un stage de réinsertion,
 - 01 personne suit une formation.

2 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.

- 60 personnes ont été convoquées,
- 45 personnes ont été présentes,
- 39 personnes ont été intéressées par la mesure en question et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice,
- 21 personnes ont été retenues ladite formation,
- 21 personnes ont commencé la formation,
 - dont 01 personne a abandonné en cours de formation.

Bilan en date du 31.12.06 :

- 20 personnes ont terminé avec succès,
 - dont 13 personnes ont trouvé un emploi,
 - 01 personne poursuit ses études.

IX. Le service des travailleurs handicapés

1. Procédure administrative

Le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi est chargé des mesures d'orientation, de formation, de placement, de rééducation, d'intégration et de réintégration professionnelles des accidentés du travail, des invalides de guerre ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial qui ont subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins.

Depuis le 1^{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 respectivement l'introduction du Code du Travail, 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 ré-adaptation 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 dont 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. Activités de la Commission médicale

Pendant l'exercice 2006 la commission médicale a siégé à 14 reprises et a été saisie de 1.093 requêtes dans le cadre des demandes en obtention du statut du travailleur handicapé et du revenu pour personnes gravement handicapées.

Parallèlement et en application des articles 5 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et L.561-5. du Code du Travail 237 demandes en obtention du revenu pour personnes handicapées ont été traitées et transmises au Fonds National de la Solidarité.

Au 31 décembre de l'année 2006, 4562 personnes étaient reconnues comme travailleurs handicapés depuis l'entrée en vigueur de la loi modifiée du 12 novembre 1991.

Le taux d'incapacité professionnelle permanente (IPP) dans la loi ne s'apprécie pas *in abstracto*, mais par rapport à l'état individuel de l'impétrant en tenant compte :

- a) de l'existence d'une diminution du potentiel individuel de travail par rapport à l'activité professionnelle antérieure ;
- b) de l'importance de la capacité de travail résiduelle par rapport aux possibilités d'une remise au travail dans un délai rapproché ou de la ré-éducabilité 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 4562 reconnaissances permettent de différencier le type de handicap reconnu comme suit :

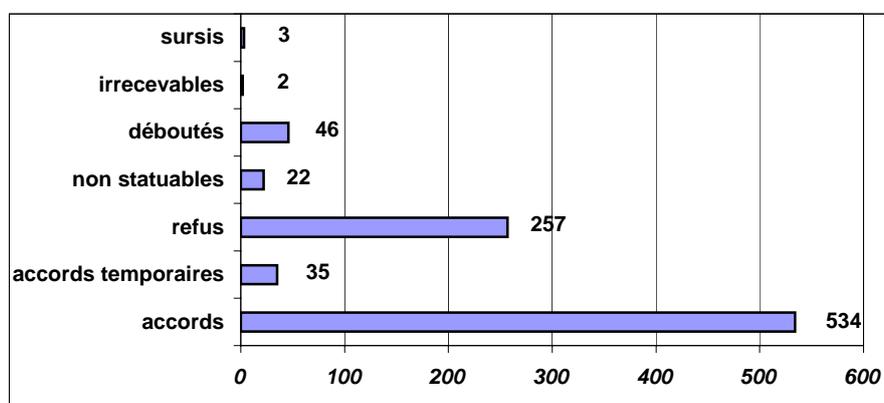
- handicaps physiques : 3.175,
- handicaps mentaux : 809,
- handicaps sensoriels : 308,
- handicaps psychiques : 270.

3.1. Total des demandes en vue du statut de travailleur handicapé (TH)

Requêtes relatives à l'obtention du statut du travailleur handicapé tous sexes confondus

H. et F.	accords	accords temporaires	refus	non statuables ¹	déboutés	irrecevables	sursis	Somme des requêtes TH
Totaux TH:	534	35	257	22	46	2	3	899

¹ Au vu des dispositions de l'article 187 sous 1, 188 et 193 sous 1 du Code des Assurances Sociales, les membres de la Commission médicale sont d'avis qu'ils ne peuvent pas statuer (= décisions non statuables) sur les demandes en obtention du statut pour travailleurs handicapés lorsque les prétendants au statut sont titulaires d'une pension d'invalidité. Par ailleurs les dispositions prévues aux articles 3 de la loi du 12 septembre 2003 et 6 sous 1) du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 respectivement de l'article L. 561-3. du Code du travail font obstacle à la détermination du potentiel individuel, tant au niveau de la stabilisation de l'état de santé des requérants et par rapport à l'activité professionnelle antérieure.

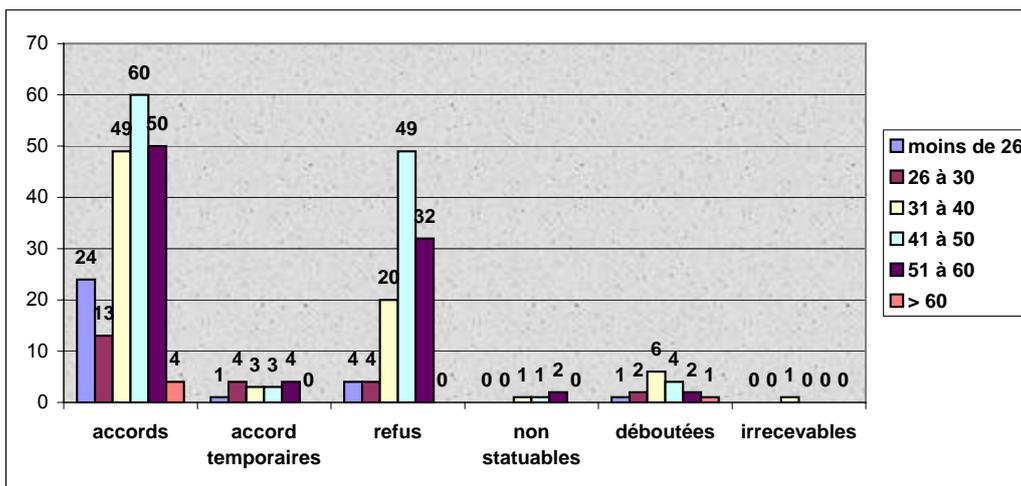


a. **Détail des types de demandes TH par tranche d'âge et sexe**

Détail des décisions relatives aux demandes en obtention du statut pour travailleurs handicapés sollicitées par des femmes en fonction de la tranche d'âge:

Détail TH femmes	accords	accords temporaires	refus	non statuables*	déboutées	irrecevables	
moins de 26	24	1	4	0	1	0	
26 à 30	13	4	4	0	2	0	
31 à 40	49	3	20	1	6	1	
41 à 50	60	3	49	1	4	0	
51 à 60	50	4	32	2	2	0	
> 60	4	0	0	0	1	0	
Totaux:	200	15	109	4	16	1	Total TH Femmes
	200	15	109	4	16	1	345

Femmes

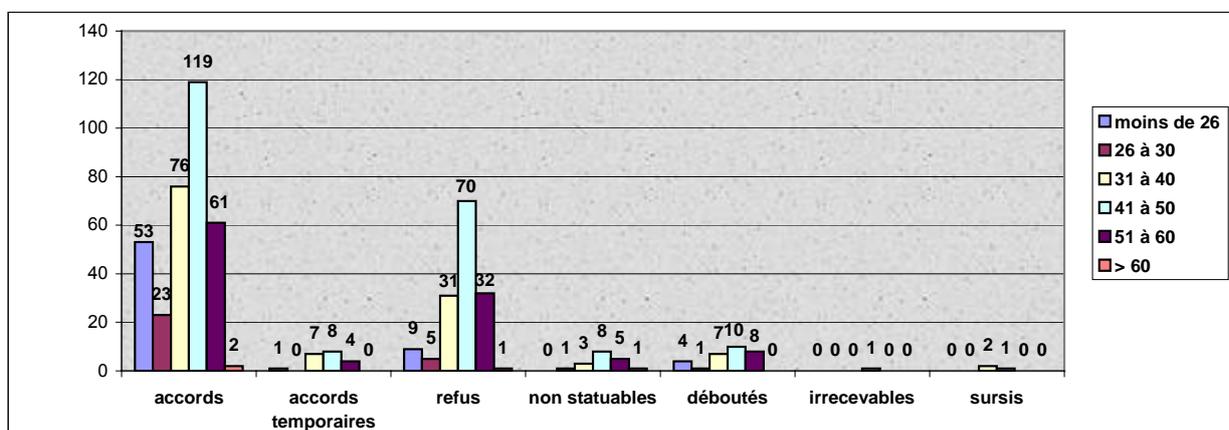


Détail des décisions relatives aux demandes en obtention du statut pour travailleurs handicapés sollicitées par des hommes en fonction de la tranche d'âge:

Hommes

Détail TH hommes	accords	accords temporaires	refus	non statuables	déboutés	irrecevables	sursis	
moins de 26	53	1	9	0	4	0	0	
26 à 30	23	0	5	1	1	0	0	
31 à 40	76	7	31	3	7	0	2	
41 à 50	119	8	70	8	10	1	1	
51 à 60	61	4	32	5	8	0	0	
> 60	2	0	1	1	0	0	0	
Totaux:	334	20	148	18	30	1	3	Total TH Hommes
	334	20	148	18	30	1	3	554

Hommes



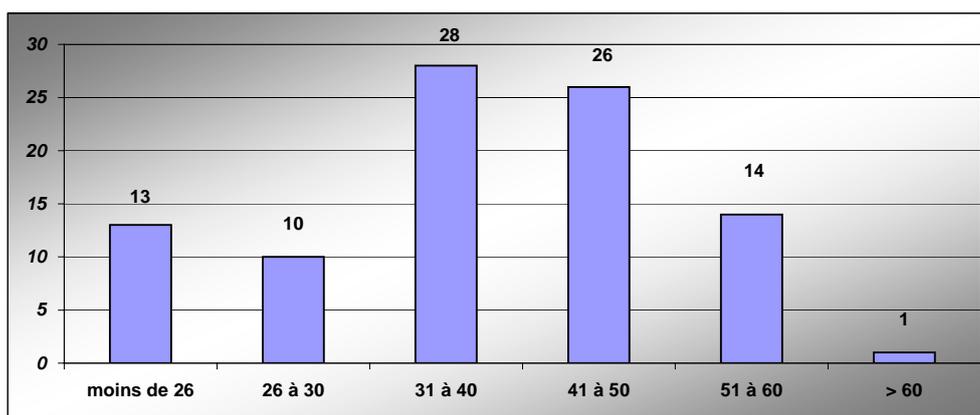
b. Demandes RTH (= Revenu pour travailleurs handicapés) par tranche d'âge et sexe

En application des articles 5 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et L.561-5. du Code du travail 237 demandes en obtention du **revenu pour travailleurs handicapés** ont été traitées et transmises au Fonds National de la Solidarité.

Demandes RTH sollicitées par des femmes:

Détail RTH femmes	Dossiers transmis au FNS
moins de 26	13
26 à 30	10
31 à 40	28
41 à 50	26
51 à 60	14
> 60	1
Total:	92

Femmes



3.2. Demandes RPGH (= revenu pour personnes gravement handicapées) par tranche d'âge et sexe

En application des articles 1 et de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, et plus précisément l'article 1 sous b) et c), ainsi que L.561-5. du Code du travail 194 demandes en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées ont été traitées et transmises au Fonds National de la Solidarité.

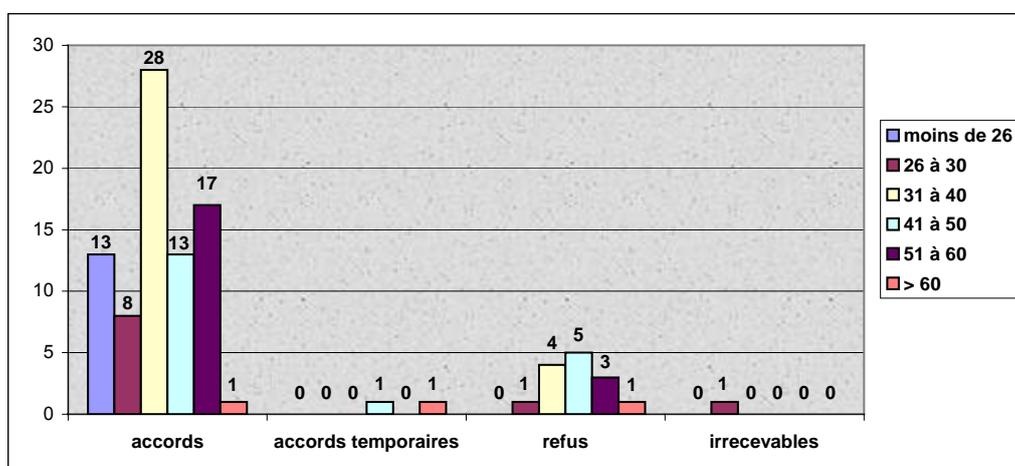
Détail des requêtes relatives à l'obtention du revenu pour travailleurs gravement handicapés tous sexes confondus:

Hommes et femmes	accords	accords temporaires	refus	irrecevables	Sommes des requêtes RPGH
Totaux RPGH:	163	3	27	1	194

Demandes RPGH sollicitées par des femmes

Détail RPGH Femmes	accords	accords temporaires	refus	irrecevables	
moins de 26	13	0	0	0	
26 à 30	8	0	1	1	
31 à 40	28	0	4	0	
41 à 50	13	1	5	0	
51 à 60	17	0	3	0	
> 60	1	1	1	0	
Totaux:	80	2	14	1	Total RPGH Femmes
	80	2	14	1	97

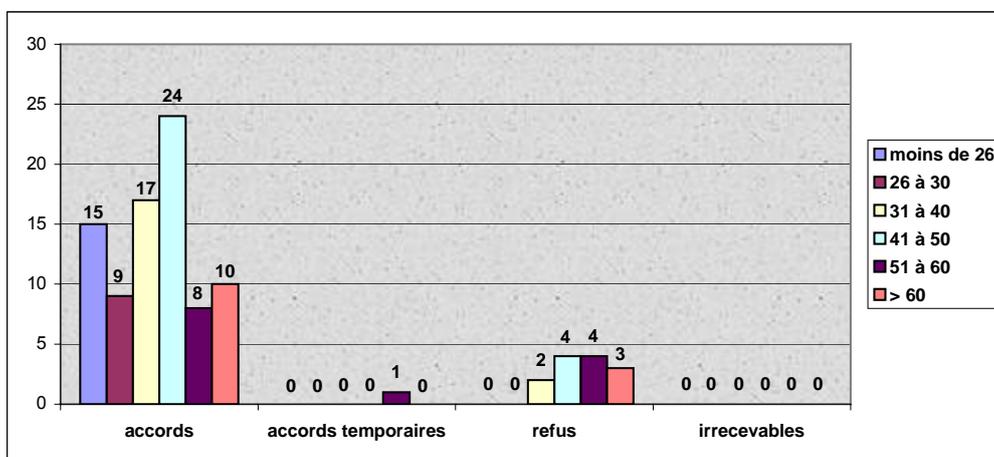
Femmes



Demandes RPGH sollicitées par des hommes

Détail RPGH Hommes	accords	accords temporaires	refus	irrecevables	
moins de 26	15	0	0	0	
26 à 30	9	0	0	0	
31 à 40	17	0	2	0	
41 à 50	24	0	4	0	
51 à 60	8	1	4	0	
> 60	10	0	3	0	
Totaux:	83	1	13	0	Total RPGH Hommes
	83	1	13	0	97

Hommes



4. 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.

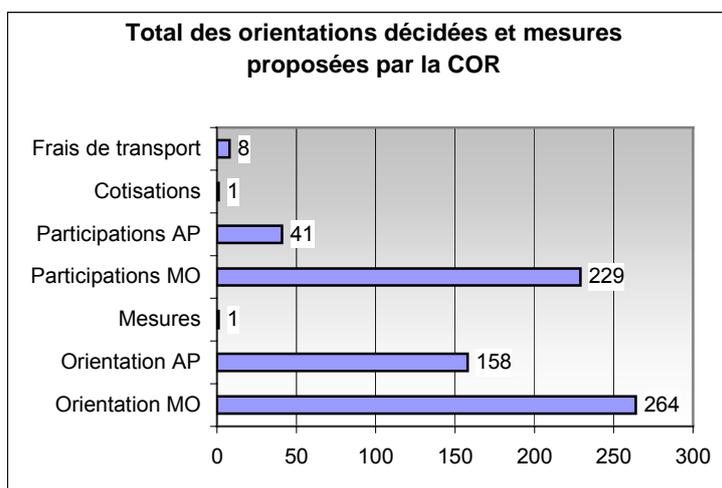
5. Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R .)

Au courant de l'année 2006, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel a siégé à 12 reprises pour l'instruction de 950 dossiers.

5.1. Total des orientations décidées et mesures proposées par la Commission d'Orientation et de Reclassement (COR).

Orientation MO	Orientation AP	Participation MO	Participation AP	Cotisation	Mesures	Frais	Total
264	158	229	41	1	1	8	702

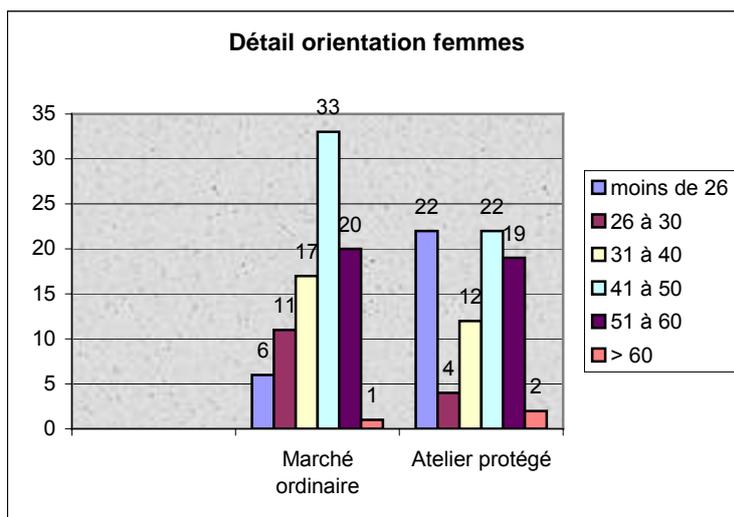
MO : Marché ordinaire AP : Atelier protégé



5.2. Détail des types d'orientation par tranche d'âge et sexe

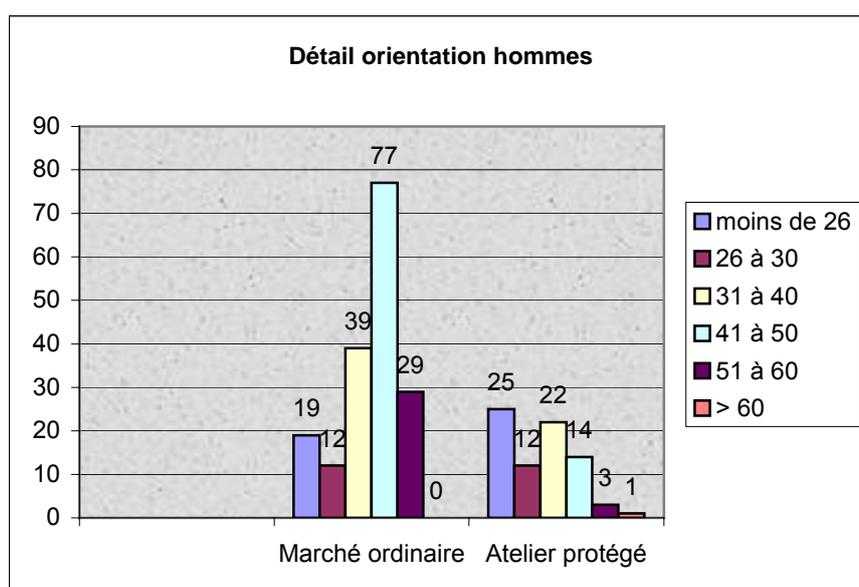
Détail des orientations décidées par la C.O.R. en fonction de la tranche d'âge (femmes)

Marché ordinaire	Atelier protégé		
moins de 26	6	22	
26 à 30	11	4	
31 à 40	17	12	
41 à 50	33	22	
51 à 60	20	19	
> 60	1	2	
Total	88	81	Total orientation femmes
			169



Détail des orientations décidées par la C.O.R. en fonction de la tranche d'âge (hommes)

Détail orientation hommes	Marché ordinaire	Atelier protégé	
moins de 26	19	25	
26 à 30	12	12	
31 à 40	39	22	
41 à 50	77	14	
51 à 60	29	3	
> 60	0	1	
Total	176	77	Total orientation hommes
			253



6. Mesures prises en charge par le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi

6.1. Mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelle

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.

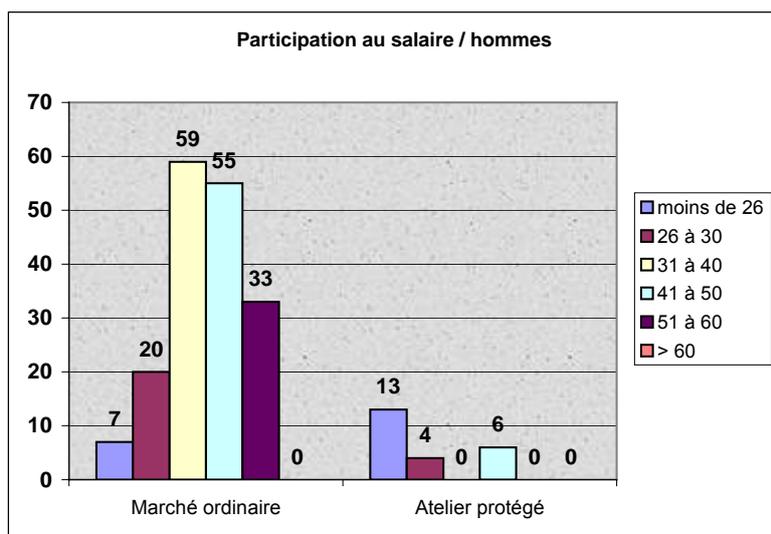
En 2006, le Service des travailleurs handicapés a pris en charge la participation financière de 6 mesures y afférentes.

6.2. Participation au salaire

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.

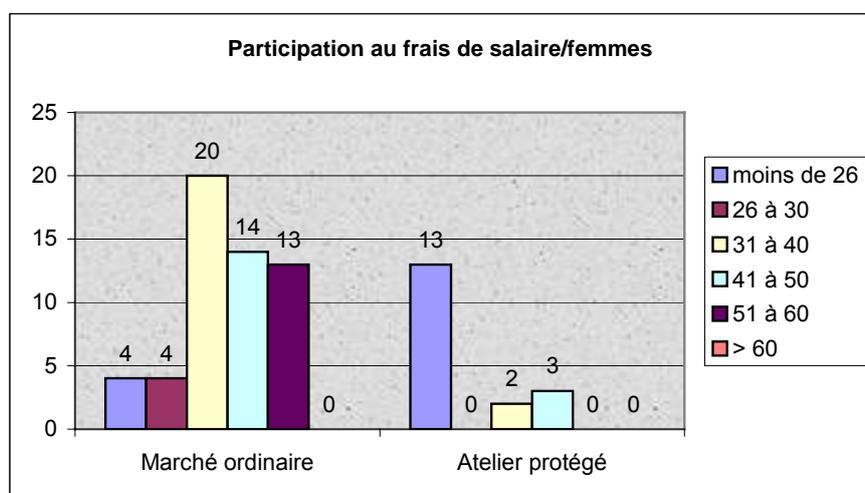
Détail des décisions relatives aux demandes de participation au salaire en fonction de la tranche d'âge (hommes)

Participation au salaire / hommes	Marché ordinaire	Atelier protégé	
moins de 26	7	13	
26 à 30	20	4	
31 à 40	59	0	
41 à 50	55	6	
51 à 60	33	0	
> 60	0	0	
Total	174	23	Total participation 197



Détail des décisions relatives aux demandes de participation au salaire en fonction de la tranche d'âge (femmes)

Participation au salaire / femmes	Marché ordinaire	Atelier protégé	
moins de 26	4	13	
26 à 30	4	0	
31 à 40	20	2	
41 à 50	14	3	
51 à 60	13	0	
> 60	0	0	
Total	55	18	Total participation
			73



6.3. Prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants handicapés

1 travailleur handicapé indépendant était en 2006 bénéficiaire de l'exemption des charges de sécurité sociale.

6.4. Prise en charge des frais d'aménagement des postes de travail et des accès au travail ainsi que des frais de transport.

En 2006 huit prises en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ont été accordées tandis que six travailleurs handicapés ont bénéficié d'un remboursement des frais de transport.

6.5. 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 2006 le Service des travailleurs handicapés s'est vu adresser 740 demandes relatives au remboursement du congé supplémentaire.

7. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Mesures d'insertion des demandeurs d'emploi handicapés en 2006

contrat d'auxiliaire temporaire du secteur privé	2
contrat d'auxiliaire temporaire du secteur public	38
stage de réinsertion professionnelle	11
mesure de formation	66
mesure spéciale	47
mise au travail	22
affectation temporaire indemnisée	46
Apprentissage	1
Stage insertion en entreprise	2
Totaux	235

En collaboration avec les services *placement, emploi des jeunes* et *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.

8. Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat

Par référence à l'article 15(3)g de la loi du 23 décembre 2005 concernant le budget des recettes et des dépenses d'Etat pour l'exercice 2006, 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 un certain nombre d'heures-hommes/semaine pour la création de postes réservés à des travailleurs handicapés (avis CER/D/32/2006, avis CER/D/56/2006, avis CER/D/91/2006, avis CER/D/122/2006, avis CER/D/101/2006, avis CER/D/154/2006, avis CER/D/115/2006, avis CER/D/178/2006, avis CER/D/232/2006, avis CER/D/213/2006, avis CER/D/260/2006 et avis CER/262/2006).

Affectation proposée :	heures-hommes/semaine
Administration des Douanes et Accises	20
Administration des Eaux et Forêts	40
Administration des Ponts et Chaussées	160
Administration des Services Techniques de l'Agriculture	30
Administration de l'Emploi	120
Administration du Personnel de l'Etat	40
Athénée de Luxembourg	40
Bureau des Passeports	80
Caisse Nationale des Prestations familiales	80
Centre National de l'Audiovisuel	40
Centre National de Formation Professionnelle Continue	40
Education différenciée	120
Institut pour Déficients visuels	40
Lycée-pilote	40
Lycée technique ECG	40
Lycée technique Joseph Bech	40
Lycée technique Michel Lucius	40
Lycée technique de Bonnevoie	20
Ministère de l'Education Nationale / Département des Sports	80
Ministère d'Etat (SREL)	10
Ministère des Classes Moyennes	40
Ministère de la Santé	40
Musée National d'Histoire et d'Art	40
Musée de la Forteresse	40
Police Grand-Ducale	160

X. Le service des travailleurs à capacité de travail réduite

Le service des travailleurs à capacité de travail réduite a été créé par la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, modifiée par la loi du 1^{er} juillet 2005. Depuis le 1^{er} septembre 2006, il trouve sa base légale en l'article L.622-25. du Code du Travail.

Il a pour mission d'assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation, le reclassement externe des travailleurs ainsi que le suivi du reclassement interne des travailleurs incapables d'occuper leur dernier poste de travail.

En outre, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite assure le secrétariat de la Commission mixte.

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, le cas échéant 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 54 employeurs suivants :

ACE Engineering SA, Muller & Fils s.à r.l., Administration Communale de Mersch, Ville de Dudelange, Artfac s.à r.l., Ateliers François Frieseisen et Co s.à r.l., Autopolis SA, Berilux Constructions SA, Betons Feidt SA, Ceratizit Luxembourg s.à r.l., Chauffage Sanitaire François Kieffer s.à r.l., Chemolux s.à r.l., Claire A.s.b.l., CM Attert s.à r.l. unipersonnelle, CNFPC Esch-sur-Alzette, CTI Systems SA, Elsen Transports s.à r.l., Entreprise de Construction et de génie civil Rob Blaschette s.à r.l., Entreprise de Toiture Jean Goerens s.à r.l., Entreprise Jos Mieszala SA, Entreprise Neu SA, Entreprise Poeckes SA, Etablissement Collignon s.à r.l., ETS Decker Ries, Ewald Giebel-Luxembourg GMBH, Felgen Construction SA, Garage Rodenbourg s.à r.l., H&M Hennes & Mauritz SA, Hela Bettembourg s.à r.l., Hoyer Luxembourg s.à r.l., Interoute s.à r.l., Jean Lamesch Exploitation SA, JP Rinnen & Fils s.à r.l., La Provencale s.à r.l., Lies Transports SA, Loterie Nationale ETS Publics, LUX TP SA, Magasin et entreprise Poullig s.à r.l., Movillat Constructions SA, MPK Messageries Paul Kraus s.à r.l., Oberweis s.à r.l., Opera Nazionale Montessori Lussemburgo A.S.B.L., Profilux SA, Raym. Weyland SA, Schweitzer Lucien, Sisto Armaturen SA, SLA SA, Scholtes et Brauch SA, Soludec SA, Soutirages Luxembourgeois s.à r.l., Steftung Hellef Doheem, Stoll Trucks s.à r.l. unipersonnelle, Tango SA, Tarkett Luxembourg SA, Ville d'Ettelbruck et Wallenborn Transports SA.

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'assignations à des postes vacants et l'assistance dans leur démarche de recherche de travail.

Dans ce contexte, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite a organisé trois ateliers de recrutement dont les résultats définitifs sont toutefois encore inconnus.

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 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

1.1. Composition de 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. Pour chaque membre effectif il y a 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.

1.2. La procédure de reclassement

Base légale : articles L.551 et L.552 du Code du Travail.

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 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.

La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement interne ou externe de l'intéressé.

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.

1.3. Les décisions de la Commission mixte

a. Report de l'année 2005

➤ *Au 31 décembre 2005, 87 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale étaient restés en suspens.*

Suite à ces 87 saisines :

- 80 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
- 6 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
- 1 dossier restait en suspens au 31 décembre 2006.

En ce qui concerne les 80 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

- 72 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe;

- 6 personnes ont été déclarées aptes à exercer leur dernier poste de travail;
- 2 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical.

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris :

- 20 décisions de reclassement interne,
- 47 décisions de reclassement externe et

elle a déclaré :

- 4 dossiers sans objet et
- 1 dossier sans suite.

➤ *Au 31 décembre 2005, 135 dossiers que la Commission mixte avait transmis aux services de santé compétents n'avaient pas encore trouvé de suite :*

- 110 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
- 10 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail ;
- 3 personnes ont été reconnues invalides par le Contrôle médical de la Sécurité sociale en cours de procédure ;
- 12 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical.

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris :

- 35 décisions de reclassement interne,
- 72 décisions de reclassement externe et

elle a déclaré :

- 3 dossiers sans objet.

➤ *Au 31 décembre 2005, 143 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le médecin du travail compétent étaient restés en suspens :*

Par la suite, la Commission mixte a pris :

- 41 décisions de reclassement interne,
- 98 décisions de reclassement externe et

elle a déclaré :

- 1 dossier irrecevable et
- 2 dossiers sans objet.

Au 31 décembre 2006, 1 dossier restait en suspens.

Total du report de l'année 2005 :

Décisions :

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte à pris :

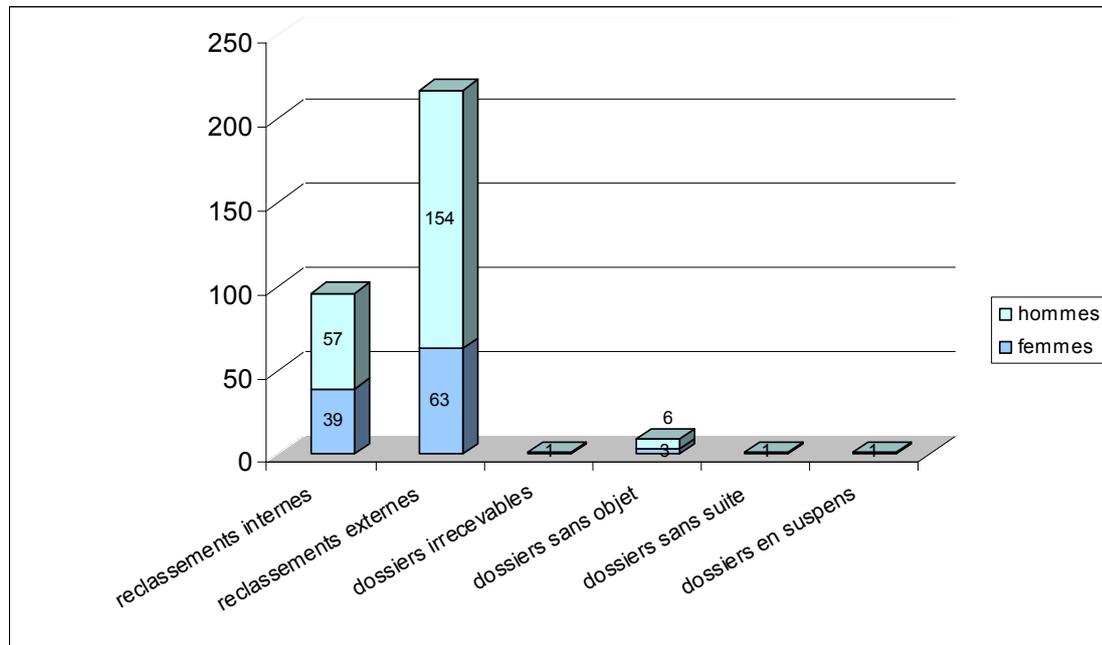
- 96 décisions de reclassement interne,
- 217 décisions de reclassement externe et

elle a déclaré :

- 2 dossiers irrecevables et
- 9 dossiers sans objet.

Au 31 décembre 2006, 1 dossier restait en suspens.

	femmes	hommes	total	
reclassements internes	39	57	96	29,54%
reclassements externes	63	154	217	66,77%
dossiers irrecevables		1	1	0,31%
dossiers sans objet	3	6	9	2,77%
dossiers sans suite		1	1	0,31%
dossiers en suspens		1	1	0,31%
total	105	220	325	100,000%



Répartition des dossiers par secteur d'activité :

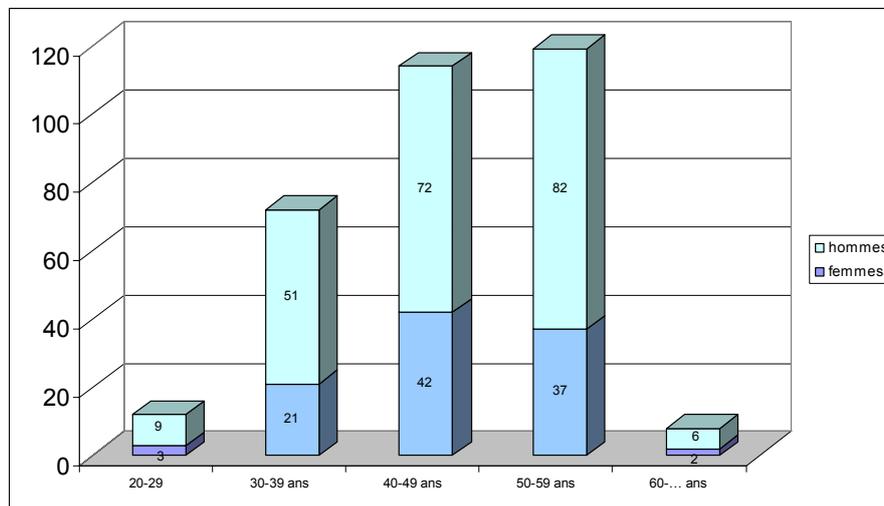
NACE	Secteur d'activité	F	H	Total	%
0	Sans code NACE	6	3	9	2,77%
01	Agriculture et chasse		1	1	0,31%
02	Sylviculture et exploitation forestière			0	0,00%
05	Pêche / Aquaculture			0	0,00%
10	Extraction de houille / lignité / tourbe			0	0,00%
11	Extraction d'hydrocarbures			0	0,00%
12	Extraction de minerais d'uranium			0	0,00%
14	Autres industries extractives			0	0,00%
15	Industries alimentaires	2	7	9	2,77%
16	Industrie du tabac			0	0,00%
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		2	2	0,62%
21	Industrie du papier et du carton			0	0,00%
22	Edition, imprimerie, reproduction	1	3	4	1,23%
23	Cokéfaction / raffinage / industries nucléaires			0	0,00%
24	Industrie chimique	1	1	2	0,62%
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques		8	8	2,46%
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	1	7	8	2,46%
27	Métallurgie		11	11	3,38%
28	Travail des métaux		10	10	3,08%
29	Fabrication de machines et équipements		1	1	0,31%
30	Fabrication d'équipements électriques et électroniques			0	0,00%
31	Fabrication de machines et appareils électriques		1	1	0,31%
32	Fabrication équipements de radio, télévision et communication			0	0,00%

33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	3		3	0,92%
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			0	0,00%
40	Production et distribution d'électricité, gaz, chaleur			0	0,00%
41	Captage, traitement, distribution d'eau			0	0,00%
45	Construction	3	64	67	20,62%
50	Commerce et réparation automobile	3	1	4	1,23%
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	3	10	13	4,00%
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	13	13	26	8,00%
55	Hôtels et restaurants	4	10	14	4,31%
60	Transports terrestres	2	17	19	5,85%
61	Transports par eau		1	1	0,31%
62	Transports aériens		4	4	1,23%
63	Services auxiliaires des transports		2	2	0,62%
64	Postes et télécommunications	1	1	2	0,62%
65	Intermédiation financière	5	3	8	2,46%
66	Assurance	1	1	2	0,62%
67	Auxiliaires financiers et d'assurance			0	0,00%
70	Activités immobilières		1	1	0,31%
71	Location sans opérateur	2	1	3	0,92%
72	Activités informatiques		1	1	0,31%
73	Recherche et développement		6	6	1,85%
74	Services fournis principalement aux entreprises	18	10	28	8,62%
75	Administration publique	8	9	17	5,23%
80	Education			0	0,00%
85	Santé et action sociale	22	9	31	9,54%

90	Services collectifs, sociaux et personnels		1	1	0,31%
91	Activités associatives	2		2	0,62%
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	1		1	0,31%
93	Services personnels	2	1	3	0,92%
95	Services domestiques			0	0,00%
99	Activités extraterritoriales			0	0,00%
	Total	104	221		100,00%
	Grand total		325		

Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés :

	Femmes	Hommes	Total	
20-29	3	9	12	3,69%
30-39 ans	21	51	72	22,15%
40-49 ans	42	72	114	35,08%
50-59 ans	37	82	119	36,62%
60-... ans	2	6	8	2,46%
Total	105	220	325	100,00%

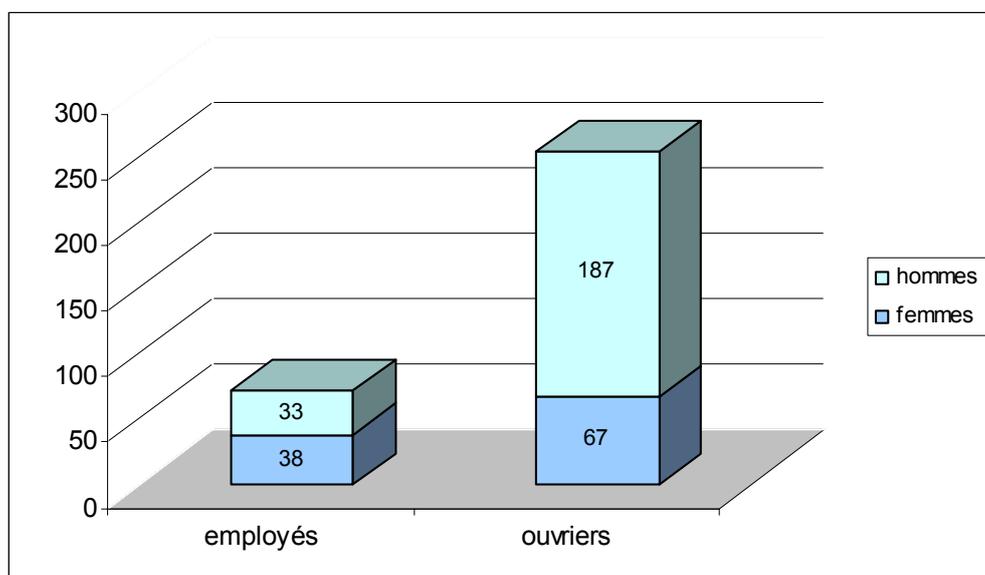


Répartition des dossiers par sexe :

- hommes : 105 (32,31%)
- femmes : 220 (67,69%)

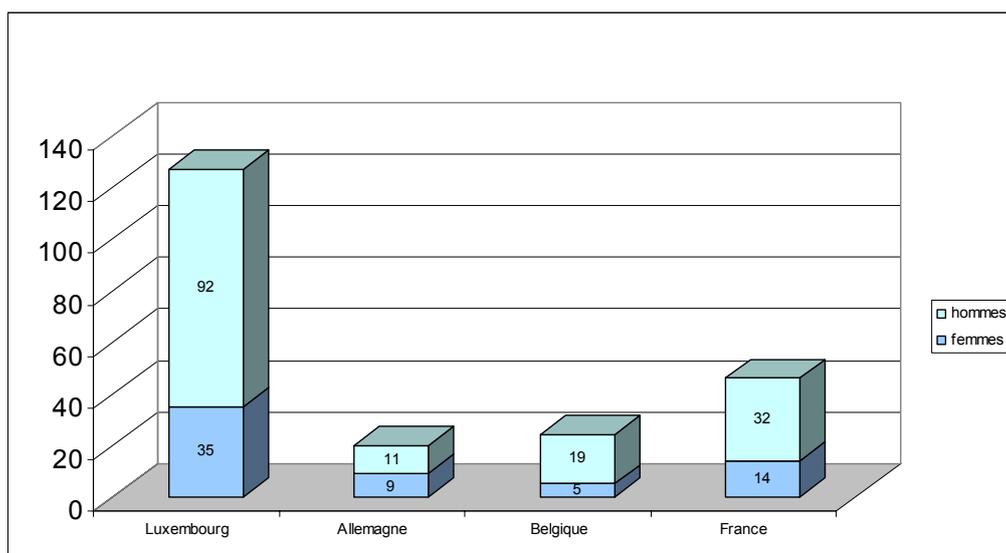
Répartition des dossiers par statut :

	Femmes	Hommes	Total	
employés	38	33	71	21,85%
ouvriers	67	187	254	78,15%
total	105	220	325	100,00%



La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante :

	Femmes	Hommes	Total	
Luxembourg	35	92	127	58,525%
Allemagne	9	11	20	9,217%
Belgique	5	19	24	11,060%
France	14	32	46	21,198%
Total	63	154	217	100,000%



b. Nouveaux dossiers dont la Commission mixte a été saisie au cours de l'année 2006

Au cours de l'année 2006, la Commission mixte a été saisie de :

- 1.495 dossiers par le Contrôle médical de la sécurité sociale,
- 15 demandes de reclassement externe par des personnes se basant sur les dispositions transitoires de la loi du 1er juillet 2005.

Suite à ces 1.510 saisines :

- 1.375 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
- 29 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
- 5 dossiers ont été déclarés sans objet ;
- 1 dossier a été déclaré sans suite ;
- 100 dossiers restaient en suspens au 31 décembre 2006.

En ce qui concerne les 1.375 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

- 1.119 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
- 87 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail ;
- 1 personne a été reconnue invalide par le Contrôle médical de la Sécurité sociale en cours de procédure ;
- 19 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical ;
- 149 dossiers sont restés en suspens à la date du 31 décembre 2006.

Décisions :

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

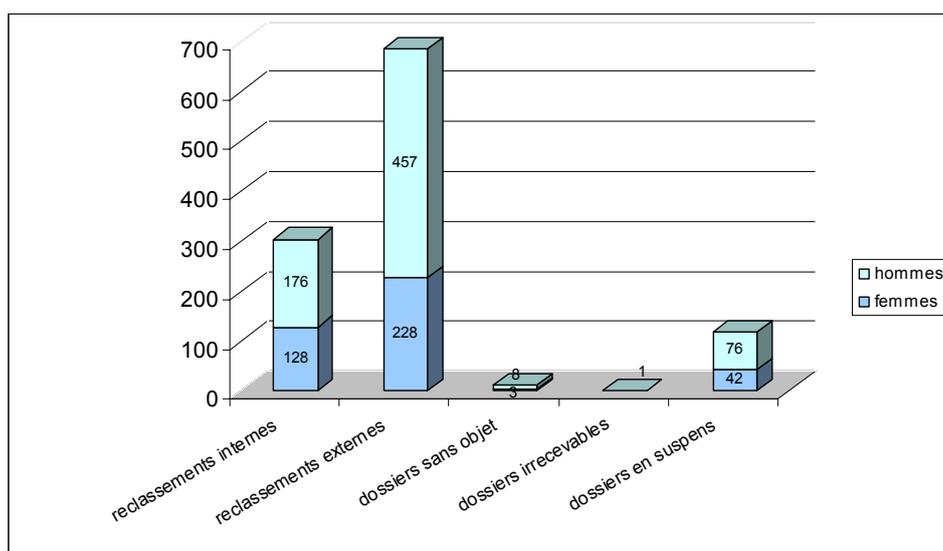
- 304 décisions de reclassement interne,
- 685 décisions de reclassement externe et

elle a déclaré :

- 1 dossier irrecevable et
- 11 dossiers sans objet.

Au 31 décembre 2006, 118 dossiers sont restés en suspens.

	Femmes	Hommes	Total	
reclassements internes	128	176	304	22,04%
reclassements externes	228	457	685	61,22%
dossiers sans objet	3	8	11	0,98%
dossiers irrecevables		1	1	0,09%
dossiers en suspens	42	76	118	10,55%
total	401	718	1119	94,88%



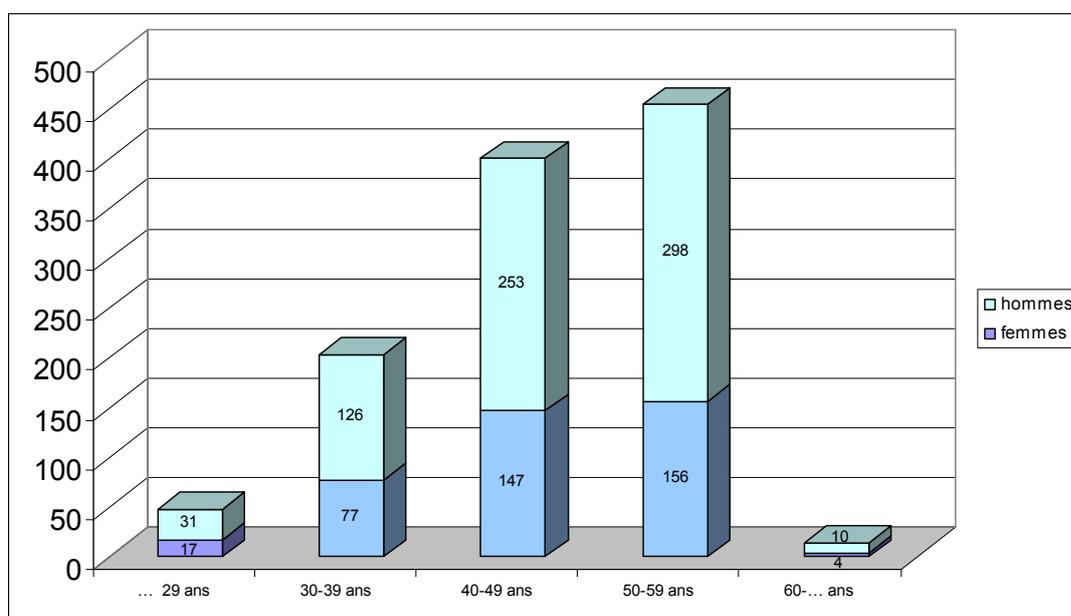
Répartition des dossiers par secteur d'activité :

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
0	Sans code NACE	23	1	24	2,14%
01	Agriculture et chasse		6	6	0,54%
02	Sylviculture et exploitation forestière		2	2	0,18%
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	0,09%
15	Industries alimentaires	12	19	31	2,77%
16	Industrie du tabac	5	1	6	0,54%
17	Industrie textile		1	1	0,09%
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	2	3	0,27%
21	Industrie du papier et du carton			0	0,00%
22	Edition, imprimerie, reproduction	3	5	8	0,71%
23	Cokéfaction / raffinage / industries nucléaires			0	0,00%
24	Industrie chimique	2	5	7	0,63%
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	1	28	29	2,59%
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	2	15	17	1,52%
27	Métallurgie		43	43	3,84%
28	Travail des métaux	4	20	24	2,14%
29	Fabrication de machines et équipements		5	5	0,45%
30	Fabrication d'équipements électriques et électroniques			0	0,00%
31	Fabrication de machines et appareils électriques	1	3	4	0,36%
32	Fabrication équipements de radio, télévision et communication			0	0,00%
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	16	1	17	1,52%
34	Industrie automobile		1	1	0,09%
35	Fabrication d'autres matériels de transport			0	0,00%
36	Fabrication de meubles / industries diverses	2		2	0,18%
37	Récupération		3	3	0,27%
40	Production et distribution			0	0,00%

	d'électricité, gaz, chaleur				
41	Captage, traitement, distribution d'eau			0	0,00%
45	Construction	3	247	250	22,34%
50	Commerce et réparation automobile	9	16	25	2,23%
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	20	40	60	5,36%
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	46	21	67	5,99%
55	Hôtels et restaurants	38	22	60	5,36%
60	Transports terrestres	1	68	69	6,17%
61	Transports par eau			0	0,00%
62	Transports aériens	3	11	14	1,25%
63	Services auxiliaires des transports	2	4	6	0,54%
64	Postes et télécommunications	6	4	10	0,89%
65	Intermédiation financière	27	16	43	3,84%
66	Assurance	1		1	0,09%
67	Auxiliaires financiers et d'assurance	11	4	15	1,34%
70	Activités immobilières	2	3	5	0,45%
71	Location sans opérateur	1	2	3	0,27%
72	Activités informatiques		1	1	0,09%
73	Recherche et développement	1	11	12	1,07%
74	Services fournis principalement aux entreprises	39	37	76	6,79%
75	Administration publique	26	20	46	4,11%
80	Education	1	1	2	0,18%
85	Santé et action sociale	79	23	102	9,12%
90	Services collectifs, sociaux et personnels		2	2	0,18%
91	Activités associatives	5		5	0,45%
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	1	2	3	0,27%
93	Services personnels	5		5	0,45%
95	Services domestiques	2		2	0,18%
99	Activités extraterritoriales		1	1	0,09%
	Total	401	718		100,00%
	Grand total	1119			

Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés :

	Femmes	Hommes	Total	
... 29 ans	17	31	48	4,290%
30-39 ans	77	126	203	18,141%
40-49 ans	147	253	400	35,746%
50-59 ans	156	298	454	40,572%
60-... ans	4	10	14	1,251%
total	401	718	1119	100,00%

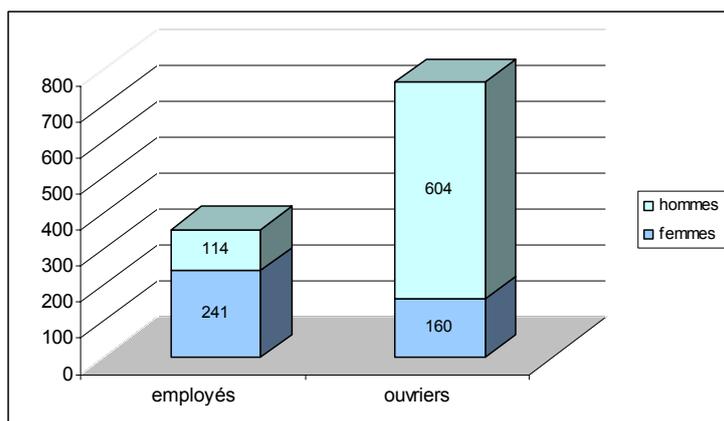


Répartition des dossiers par sexe :

- hommes : 718 (64,16%)
- femmes : 401 (35,84%)

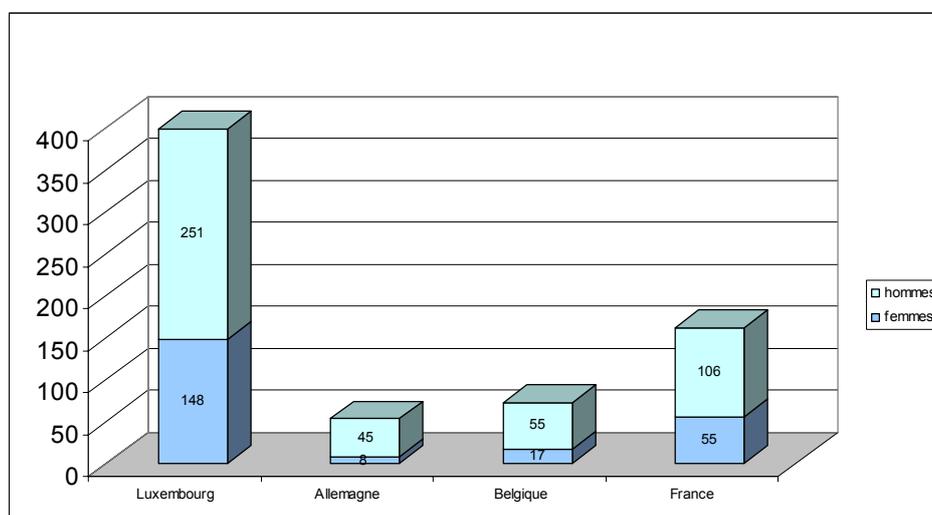
Répartition des dossiers par statut :

	Femmes	Hommes	Total	
employés	241	114	355	31,72%
ouvriers	160	604	764	68,28%
total	401	718	1119	100,00%



La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante :

	Femmes	Hommes	Total	
Luxembourg	148	251	399	58,25%
Allemagne	8	45	53	7,74%
Belgique	17	55	72	10,51%
France	55	106	161	23,50%
Total	228	457	685	100,00%



2. L'indemnité compensatoire

Au 31 décembre 2006, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite a été saisi de 399 demandes en vue du paiement de l'indemnité compensatoire :

- 325 demandes de bénéficiaires d'un reclassement interne,
- 74 demandes de bénéficiaires d'un reclassement externe.

Au cours de l'année 2006, 83 dossiers ont été clôturés.

3. Les mesures prévues au chapitre II du livre VI du Code du Travail applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement interne ou externe

En application des articles L. 551-7 (2) et L. 562.8 du Code du Travail, le Directeur de l'Administration de l'Emploi peut accorder un subside sous forme d'une participation au salaire aux employeurs qui ont procédé au reclassement interne d'un de leurs salariés ou qui ont embauché un travailleur en reclassement externe.

Au cours de l'année 2006, ont bénéficié de cette mesure :

- 10 employeurs en vertu d'un reclassement interne,
- 6 employeurs en vertu d'un reclassement externe.

4. Mesures de reconversion

Au cours de l'année 2006, la Commission mixte a prescrit 16 mesures de reconversion à des personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe.

5. L'indemnité d'attente

Au cours de l'année 2006, 86 dossiers ont été transmis à la Caisse de pension des employés privés et 398 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 2006, 42 recours contre des décisions de la Commission mixte ont été introduits devant le Conseil arbitral des assurances sociales.

XI. Service de la médecine du travail

Le poste de travail de médecin du travail à l'ADEM répond à des demandes émanant de différents services, qui sont par ordre d'importance de demande croissante :

- le service placement
- le service des travailleurs handicapés
- le service des travailleurs à capacité de travail réduite.

1. Examens médicaux réalisés pour le service placement

A ce niveau les demandes d'examens viennent directement des placeurs. Il s'agit donc de demandeurs d'emploi qui sont supposés présenter une altération de leur état de santé qui va conditionner leur recherche d'un travail adapté. La finalité de ces examens est d'établir un avis médical concernant l'évaluation des capacités physiques résiduelles. Cette évaluation est ensuite transmise au placeur concerné.

2. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs handicapés

Les demandes d'examens médicaux peuvent provenir du Secrétariat de la Commission médicale ou bien du Secrétariat de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

La finalité des examens médicaux réalisés à la demande du Secrétariat de la Commission médicale et en référence à la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est d'établir un bilan médical chez des personnes faisant la demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé (fixation d'un taux d'IPP, détermination de la diminution de la capacité de travail du requérant, avis sur l'aptitude au travail ou proposition éventuelle pour l'octroi du revenu pour personnes gravement handicapées).

Ce bilan est ensuite transmis à la Commission médicale.

Le but des examens médicaux réalisés à la demande du Secrétariat de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel est d'établir un bilan médical chez des personnes possédant le statut de travailleur handicapé (détermination de la diminution de la capacité de travail du requérant, avis sur l'aptitude au travail ou proposition éventuelle pour l'octroi du revenu pour personnes gravement handicapées).

Ce bilan est ensuite transmis à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

3. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs à capacité de travail réduite

Il s'agit à ce niveau et en référence aux dispositions L.551-1. et suivantes du Code du travail 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 1/01/06 au 31/12/06

4.1. Personnes convoquées aux examens médicaux

- total des personnes convoquées aux examens médicaux : 2.262
- nombre des personnes présentes : 2.109 (93% du total),

4.2. Description de l'activité médicale service concerné

Service placement

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 246
- Nombre des personnes présentes : 203 (83% du total convoqué)
- Parmi les 203 personnes présentes :
 - étaient de sexe féminin (26 %)
 - étaient de sexe masculin (74%)

Service des travailleurs handicapés

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 814
- Nombre des personnes présentes : 757 (93% du total convoqué)
 - Parmi les 643 personnes présentes :
 - 280 étaient de sexe féminin (37%)
 - 477 étaient de sexe masculin (63%)

Service des travailleurs à capacité de travail réduite

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1202
- Nombre des personnes présentes : 1149 (96% du total)
- Parmi les 1149 présentes :
 - 367 étaient de sexe féminin (32%)
 - 782 étaient de sexe masculin (68%)

4.3. Autres activités

A la demande de la commission mixte, 11 visites d'entreprises et/ou études de postes de travail ont été effectuées afin d'étudier des éventuelles possibilités de reclassement professionnel.

XII. Participation de l'ADEM au réseau EURES

(EUROpean Employment Services)

1. Structure et objectifs

EURES est un réseau européen des services publics de l'emploi dont le but est de faciliter la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne (UE) et dans l'Espace Economique Européen (EEE), contribuant ainsi au développement d'un véritable marché de l'emploi européen. La base juridique est le règlement modifié (CEE) N°1612/68 du Conseil relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté.

Le réseau EURES a été mis officiellement en place le 17 novembre 1994 dans le cadre de la Semaine de l'Emploi organisée à Bruxelles.

EURES offre trois types de services :

- information,
- conseil,
- placement.

EURES fonctionne sur la base d'un partenariat entre la Commission via son Bureau Européen de Coordination, les Services Publics pour l'Emploi des 25 Etats-membres ainsi que de la Norvège et de l'Islande. D'autres organismes concernés par la mobilité de la main-d'œuvre participent aussi au réseau EURES. Par ailleurs, dans les régions transfrontalières, les partenaires sociaux et les collectivités territoriales prennent également part aux projets EURES mis en place dans ces zones.

Son objectif est d'informer, d'orienter et de conseiller les personnes qui souhaitent suivre une formation ou trouver un emploi en Europe. EURES fournit également des informations aux employeurs à la recherche de personnel et désireux d'élargir le champ de recrutement au-delà de leur territoire national.

Il sert à la fois d'agence pour l'emploi à l'échelle européenne et de forum pour l'examen, au niveau opérationnel, des questions liées à l'emploi en Europe. Il a également pour vocation de faciliter les liens entre les autres initiatives de l'Union européenne (actions de formations, initiatives communautaires du Fonds Social Européen) et le monde du travail et de devenir un cadre transnational d'échange d'expériences.

Cet objectif figure parmi les priorités de la Commission dans son Programme d'action sociale à moyen terme 1995-1997. Il est renforcé par le protocole d'accord signé en 1998 entre les SPE, qui intègre pleinement EURES dans toutes les actions relevant de la politique européenne de l'emploi. Ainsi, dans leur déclaration commune de mission de 1998, les Directeurs des SPE de l'UE/EEE ont convenu de renforcer leur coopération au niveau européen, notamment en ce qui concerne l'exploitation de la pleine capacité du réseau EURES en tant qu'instrument commun des SPE pour soutenir la libre circulation des travailleurs et réaliser le marché du travail européen.

La Charte EURES adoptée par le Bureau de Coordination EURES en 2003 (JO 2003/C 106/03) fixe les règles actuelles auxquelles les membres d'EURES (les services spécialisés désignés par les États membres) et les partenaires du réseau EURES (toutes les autres organisations participantes, y compris les organisations de partenaires sociaux) adhèrent,

conformément à l'article 3 de la décision, lorsqu'ils entreprennent des activités dans le cadre de la coopération EURES.

Les structures EURES se caractérisent aussi par une action focalisée sur des régions déterminées qui connaissent des flux transfrontaliers importants et forment des bassins d'emploi transnationaux ou qui connaissent une interpénétration des économies régionales. Ces structures transfrontalières, appelées EURES Transfrontaliers, s'appuient sur un partenariat volontaire implanté localement. Leurs missions consistent à diffuser des offres à vocation communautaire et des demandes d'emploi, à informer sur les conditions de travail, à échanger des informations sur la formation professionnelle et à favoriser la concertation sur la problématique du marché de l'emploi, grâce aux liens qui se nouent entre les différents partenaires de part et d'autre de la frontière.

2. Missions et moyens

EURES :

- facilite l'accès à l'information relative aux offres et demandes d'emploi dans les pays de l'Espace Economique Européen;
- fournit les renseignements généraux sur les conditions de vie et de travail, d'emploi et sur les marchés du travail;
- fournit des informations utiles à l'exercice d'une profession dans un autre Etat de l'Espace Economique Européen: conditions de séjour, facilités offertes aux travailleurs transfrontaliers, législation sociale, etc.;
- aide les entreprises à recruter au niveau européen;
- permet à chaque membre du réseau d'accéder aux deux bases de données diffusées par le Bureau Européen de Coordination;
- permet aux conseillers EURES de communiquer entre eux et avec le Bureau de Coordination grâce à un système de messagerie électronique.

EURES est animé par une équipe de plus 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 :

1. les 3 services publics de l'emploi (ADEM, ANPE, FOREM) ;
2. les organisations patronales (FEDIL pour le Luxembourg) ;
3. les organisations syndicales (LCGB et OGB-L pour le Luxembourg).

L'EURES Transfrontalier SLLR étend ses activités sur la Lorraine, la Sarre, la Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg (depuis 1997).

Pour les deux EURES, le partenariat est similaire et les organismes luxembourgeois sont les mêmes.

3.2. Réalisations et actions au Luxembourg

Les échanges d'offres d'emploi et la collaboration entre SPE des zones frontalières

L'ADEM met à la disposition du réseau certaines offres d'emploi à caractère international émises par les entreprises qui ne trouvent pas certaines qualifications sur le marché du travail local ou régional.

Les représentants des SPE se rencontrent plusieurs fois par an dans le but d'harmoniser leurs approches, en échangeant de bonnes pratiques.

Les SPE concernés réalisent aussi diverses activités en commun. Il s'agit par exemple d'actions communes lors de recrutements ou de licenciements collectifs. Ces collaborations sont considérées comme un exemple de bonnes pratiques par la Commission européenne.

Les conseillers EURES

Une trentaine de conseillers EURES sont actifs dans les zones susmentionnées. Six (au 31/12/2006) 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 :

Mars

Bourse aux emplois saisonniers à Perpignan (6 au 9).

Séance d'information sur le marché de travail luxembourgeois à Sarrebruck (29).

Mai

Europatag à Trêves (3)

Séance d'information sur le marché de travail luxembourgeois à Sarrebruck (24).

Juin

Réunion annuelle des SPE de la Rhénanie-Palatinat et du Luxembourg à Echternach (16).

Séminaire des Services Publics de l'Emploi de la Grande Région à Büllingen (22 & 23).

Septembre

Présentation d'un CD-R Rom HACCP en collaboration avec le INFA Languedoc-Roussillon (6).

Europatag Trêves (29).

Octobre

Réunion annuelle des conseillers EURES à Wiltz (27).

Novembre

Foire des étudiants à Luxembourg (9 & 10).

Séminaire international EURES « Les nouveaux enjeux du travail intérimaire » - Luxembourg (23 & 24).

Réduction du chômage et des tensions sur le marché du travail

Afin de déterminer les besoins en personnel qualifié dans le domaine des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication), une enquête a été menée en 2005-2006 auprès des affiliés de la FEDIL, de l'ABBL et de la clc.

Outre les organismes précités et l'ADEM, ont participé à cette étude la Chambre de Commerce ainsi que le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.

Les résultats font l'objet d'une plaquette qui a été rendue publique lors de la Conférence de Presse organisée par la FEDIL le 9 mars 2006, en présence de Madame Mady Delvaux-Stehres, Ministre de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et de Monsieur François Biltgen, Ministre du Travail de l'Emploi.

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 de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE).

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 2006 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 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 :
 - Dimensions socio-économiques de la mobilité transfrontalière. Actes du Séminaire Transfrontalier EURES-OIE. Préface de Monsieur François Biltgen, Ministre du Travail de l'Emploi. Mars 2006.
 - Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région, n° 1/2006.
 - EURES : bientôt 15 ans d'activité au Luxembourg, n°2/2006. Les aspects transfrontaliers du travail intérimaire au Luxembourg, Entreprises magazine, n°3/2006.
 - Frontalier dans son propre pays. Entreprises magazine, n°6/2006.

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)

I. L'inspection du Travail et des Mines : un organisme en pleine mutation

1. 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.

2. Le personnel de l'Inspection du travail et des mines

Au cours de l'année 2006, le nombre de collaborateurs au service de l'Inspection dénote une légère augmentation, dû principalement au renforcement du personnel au département droit du travail, pour se situer à 80 agents au 31 décembre 2006. Les effectifs dans les différentes agences n'ont pas subi de modifications au cours de cette année. La répartition des effectifs se présente comme suit:

Département	Service	personnel	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Direction	Direction	directeur	1	1	1	1	1	1
		staff administratif	1	1	1	1	1	1
Sécurité	Direction	dir. adjoint	1	1	1	1	1	1
		staff administratif	2	2	2	2	2	2
	Sécurité	ing. dipl.	4	4	4	3	3	3
		ing. tech.	-	1	2	4	4	4
	Établ. classés	ing. tech.	8	8	9	6	8	8
		staff administratif	5	5	5	6	6	5
Droit du travail	Direction	dir. adjoint (attaché)	1	1	1	1	1	1
		attachés	3	3	3	3	2	3
		ass. sociale	1	1	1	1	1	1
		ing. tech.	1	1	2	2	2	3
		staff administratif + rédacteurs	5	5	6	6	8	11
Services auxiliaires	Administration	Inspect./rédacteurs	1	-	1	1	1	1
		staff administratif	2	4	4	4	4	6
	Informatique	ing. tech.	1	1	3	3	3	3
		opérateurs	3	3	2	3	3	3
		staff administratif	-	1	1	1	1	1
Agences	Luxembourg	préposé et adjoint	1	1	1	1	1	1
		secrétariat	3	3	3	2	3	2
		contrôleurs	6	6	6	6	6	6
	Esch/Alzette	préposé et adjoint	2	2	2	1	1	1
		secrétariat	2	2	2	2	2	2
		contrôleurs	5	6	6	5	5	5

	Diekirch	préposé	1	1	1	1	1	1
		secrétariat	2	2	2	1	1	1
		contrôleurs	3	3	3	3	3	3
		TOTAL:	65	69	75	71	75	80

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, bien 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 sous contrat à durée déterminée.

3. 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.

II. Statistiques liées à l'activité de l'Inspection du Travail et des Mines

1. 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	2.449
. Extraction de produits non énergétiques	13
. Industries manufacturières	961
. Energie et eau	76
. Construction	2.049
. Production de services marchands ²	21.384
dont: Institutions de crédit et d'assurance ³	1.025
Commerce	7.041
Transports et communications	1.468

¹ nombre d'exploitations (recensement agricole du 15 mai 2005)

² hors santé et action sociale

³ y compris réassurances et auxiliaires d'assurances

2. Liste des principales entreprises et des employeurs publics

Entreprise/institution	Activité	Effectif
Etat	Service public	21 514
Ville de Luxembourg	Service public	3 372
Groupe Arcelor	Produits sidérurgiques	5 910
Groupe Cactus	Supermarchés	3 860
Goodyear Luxembourg	Pneumatiques	3 530
Groupe Entreprise des P&T	Postes et télécommunications	3 240
Groupe Dexia BIL	Banque	3 190
CFL, Chemin de fer luxembourgeois	Transports	3 090
Fortis Banque Luxembourg	Banque	2 480
Groupe Luxair	Transport aérien de personnes	2 450
Groupe Pedus	Entreprise de nettoyage, restauration de collectivités	2 260
Centre Hospitalier de Luxembourg	Activités hospitalières	1 860
Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat	Banque	1 780
Groupe Guardian	Verre plat, verre pour automobile	1 330
Kredietbank S.A. Luxembourg	Banque	1 300
Fondation Stëftung Hëllef Doheem	Gestionnaire de services d'aide et de soins en faveur du maintien à domicile	1 270
Centre Hospitalier Emile Mayrisch (Esch+Dudelange)	Activités hospitalières	1 250
Dupont de Nemours (Luxembourg)	Matières plastiques, non-tissées	1 230
Compass Group Luxembourg	Restauration collective, nettoyage	1 190
Groupe Clearsteam	Services auxiliaires financières	1 120
Servior	Etablissement public, centres, foyers et services pour personnes âgées	1 110
Groupe 4 Falck (y compris G4F Technologies)	Surveillance, installations d'alarme	1 110
Groupe BNP Paribas Luxembourg	Banque, gestion de fonds, fiduciaire	1 110
Groupe PriceWaterhouseCoopers	Réviseurs d'entreprises	1 070
Cargolux Airlines International S.A.	Transport aérien de fret	1 050
Groupe Brinks Luxembourg	Surveillance, installations de sécurité	970
IEE International Electronics & Engineering SA	Fabrication d'instruments de mesure et de contrôle	930
Groupe Saint-Paul	Imprimerie, édition et activités connexes	920
ISS Servisystem Luxembourg	Activités de nettoyage	910
Groupe Ceratizit	Métallurgie et mécanique	870
Sodexo Luxembourg S.A.	Restauration collective, exploitation de maisons de retraite	860
Nettoservice S.A.	Activités de nettoyage	850
Fondation François-Elisabeth (Hôpital Kirchberg)	Activités hospitalières	830

Source : Statec, le Luxembourg en chiffres

3. Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles

Les statistiques disponibles concernent l'année 2005. Par rapport à 2004, le nombre total d'accidents du travail a diminué. Le nombre d'accidents mortels cependant a augmenté. 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
2005	25.620	20.896	22	18.950	15.988	9	6.458	14.870	13	212	38	0

Tableau: Répartition de la fréquence des accidents en 2005

Activités	2004	2005
Travaux de toiture et travaux sur les toits	29,14	23,36
Travail intérimaire	26,34	20,22
Bâtiment, gros-oeuvre; travail des minéraux	20,83	17,60
Fabrication par voie humide d'objets en ciment	23,50	18,80
Equipements techniques du bâtiment (installations électriques, de gaz, d'eau,...)	18,30	14,77
Aménagement et parachèvement de bâtiments (façades, isolation,...)	17,97	13,74
Travail des métaux et du bois (fabrication, traitement d'objets en métal, fabriques de machines, réparation et entretien des machines,...)	15,02	12,25
Communes	12,27	9,62
Fabrication ciment, chaux, gypse et dolomie	6,05	6,94
Distribution de l'énergie et de l'eau	8,48	6,97
Transport terrestre, fluvial et maritime	9,51	7,80
Commerce, alimentation et autres activités non classées	9,54	7,79
Ateliers de précision (horlogeries, bijouteries, photographes, laboratoires dentaires, rémouleurs,...)	7,40	6,40
Chimie, textile, papier	9,82	5,05
Sidérurgie	7,45	6,40
Fabrication de faïences et verre	6,53	4,47
Etat	6,36	4,68
Assurances, banques, bureaux d'études,...	2,46	2,17
Entreprises de radio-télédiffusion, théâtres, cinémas,...	1,69	3,24
Travailleurs intellectuels indépendants	0,67	0,81
TOTAL	9,53	7,75

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 d'accidents mortels, les taux de fréquence sont, à l'exception de quelques secteurs, en baisse par rapport à 2004.

Les seuls secteurs qui ont enregistré une hausse de la fréquence des accidents sont, par ordre d'importance de la hausse, les secteurs des entreprises de radio-diffusion, théâtres, etc., de la fabrication ciment, chaux, gypse et dolomie et les travailleurs intellectuels indépendants. Contrairement à 2004, le secteur des entreprises de radio-télédiffusion, théâtres, cinémas,... enregistre, en 2005, la plus forte hausse de fréquence.

4. Conventions collectives de travail

Pour l'année 2006, **13** conventions collectives ou avenants aux textes existants ont été déposés par branche et **90** 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 2006.

Branches	Nombre de CCT ou d'avenants déposés
Installateurs d'ascenseurs	2
Secteur social	2
Métiers graphiques	1
Transport professionnel de marchandises par route	1
Chauffeurs d'autobus	1
Sidérurgie luxembourgeoise (employés)	1
Etablissements hospitaliers luxembourgeois	1
Bâtiment et génie civil	2
Assurances	1
Pharmacies	1

5. Congé 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 05/06, d'été 06 et d'hiver 06/07, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

Période	Total des demandes	Demandes accordées	Demandes refusées
Hiver 05/06	16	16	/
Été 06	69	61	8
Période	Total des chantiers	Chantiers accordés	Chantiers refusés
Hiver 06/07 ¹	41	38	3

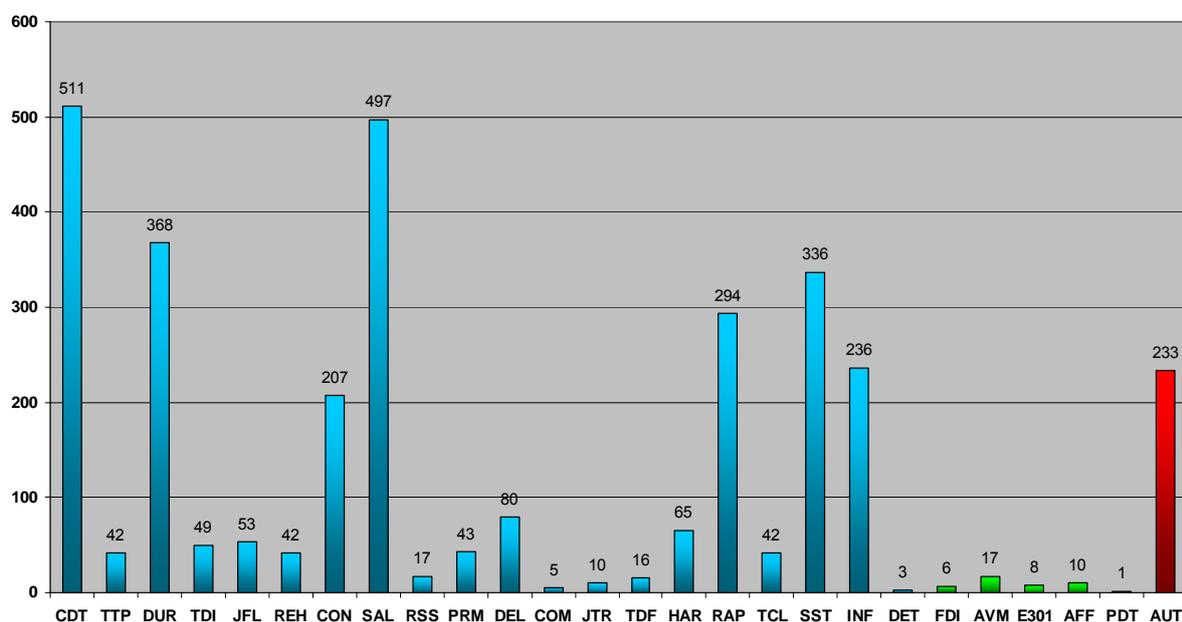
¹ Hiver 06/07 : Les chiffres se rapportent pour la première fois aux chantiers, non plus seulement aux demandes accordées

III. Aperçu des activités et initiatives en 2006

1. Visites de contrôle et d'inspection routinières

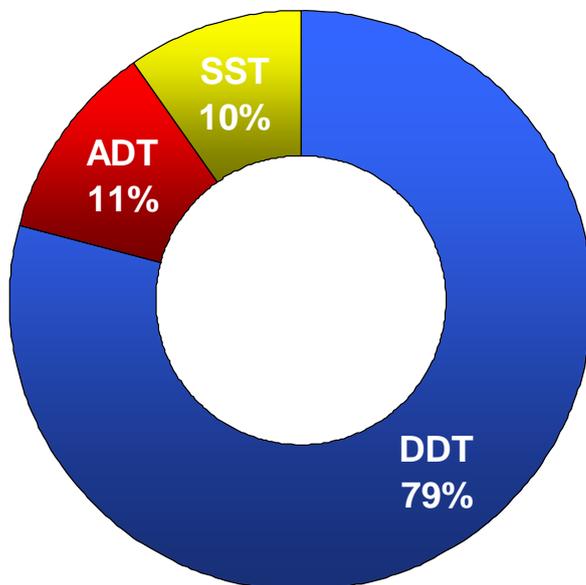
Un des rôles principaux de l'Inspection du Travail et des Mines est de veiller au respect de la réglementation. A cet effet, des visites de contrôle et d'inspection de routine sont organisées tout au long de l'année dans tous les secteurs d'activité. Les tableaux ci-dessous indiquent le nombre de contrôles effectués par les agents des différentes agences quant au droit du travail ainsi que la répartition des contrôles selon droit du travail, sécurité-santé au travail et accidents du travail.

Répartition DDT - Agence Luxembourg



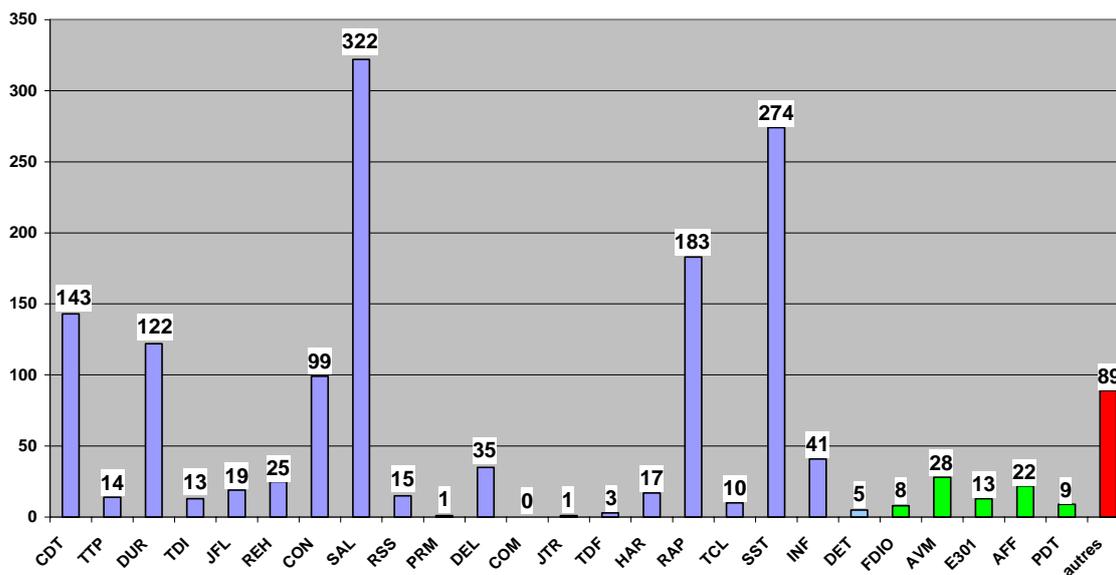
En 2006, l'agence de Luxembourg a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les contrats de travail, les salaires et la durée du travail.

Répartition Agence Luxembourg Droit du travail - Accidents du travail - Sécurité-santé 2006



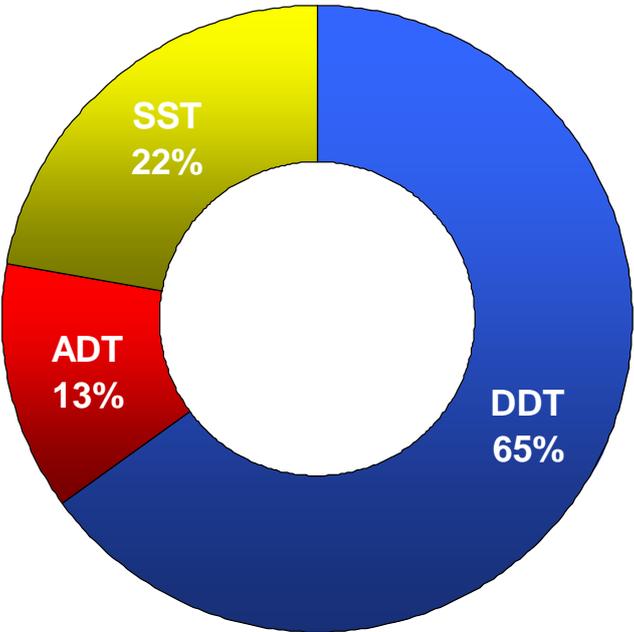
L'agence Luxembourg a consacré 79% de ses activités au droit du travail, 11% aux accidents du travail et 10% à la sécurité et la santé au travail.

Répartition DDT - Agence Esch/Alzette



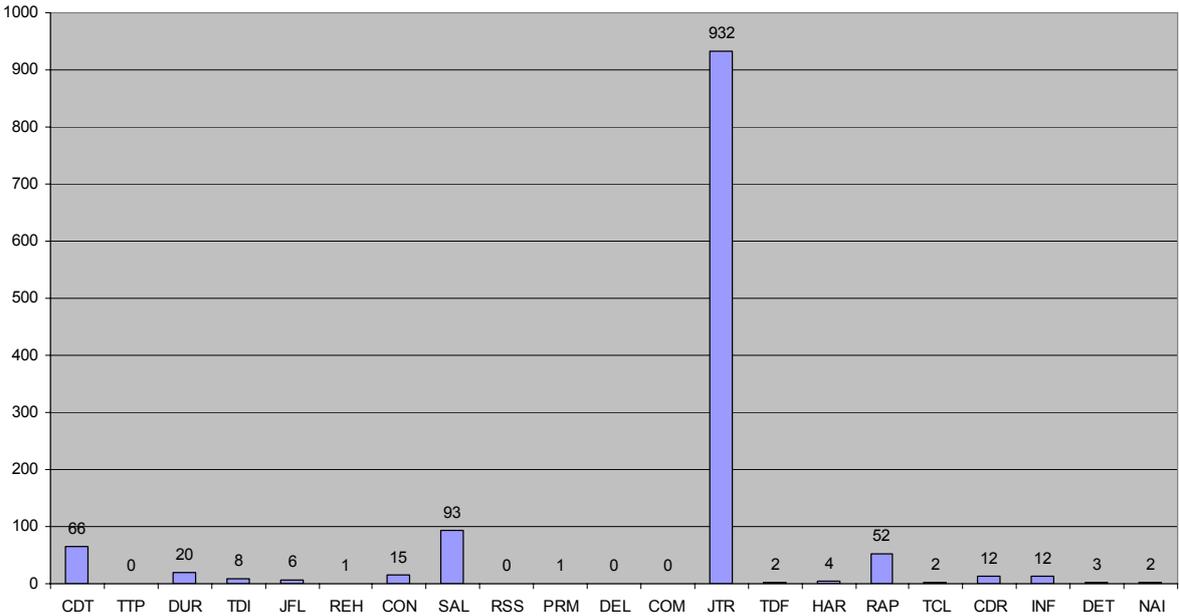
En 2006, l'agence d'Esch/Alzette a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les salaires, la sécurité et la santé au travail ainsi que la résiliation de contrats et les préavis.

**Répartition Agence Esch/Alzette
Droit du travail - Accidents du travail - Sécurité-santé 2006**



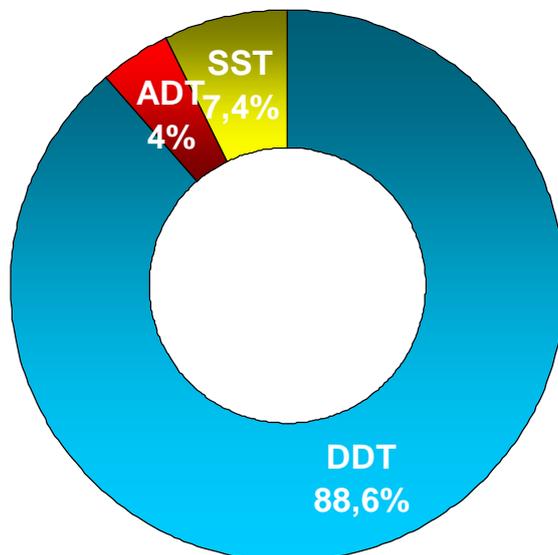
L'agence Esch/Alzette a consacré 65% de ses activités au droit du travail, 22% à la sécurité et la santé au travail et 13% aux accidents du travail.

REPARTITION DDT - Agence Diekirch



En 2006, l'agence de Diekirch a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les jeunes travailleurs, les contrats de travail et les salaires.

Répartition Agence Diekirch Droit du travail - Accidents du travail - Sécurité-santé 2006



L'agence Diekirch a consacré 88,6% de ses activités au droit du travail, 7,4% à la sécurité et la santé au travail et 4% aux accidents du travail.

2. Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs

En 2006, 17 actions majeures, 4 actions spécifiques contre le travail clandestin et approximativement 217 actions de taille moyenne ont conduit à 10 fermetures prophylactiques de sites en construction et à 27 avertissements en matière de sécurité et santé au chantier.

Les entreprises étrangères contrôlées en 2006	
Pays	Nombre d'entreprises
Allemagne	2775
Belgique	818
France	435
Pays-Bas	60
Italie	23
Hongrie	10
Pologne	9
Autres	271
Total	4401

Conformément à l'article L. 142-3. du Code du Travail Livre Premier Titre IV, 1759 «mandataires qualifiés», ont été choisis par les entreprises détachantes durant l'exercice en cours.

38 de ces « relais physiques 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 ».

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 1678 avis préalables (1580 en 2005). Concernant la répartition des avis préalables, 430 se situent sur le territoire de compétence de l'agence de Diekirch, tandis que 445 à l'agence d'Esch-sur-Alzette et 803 à l'agence de Luxembourg.

Suite à l'évaluation de ces avis préalables 348 avertissements ont été envoyés aux entreprises inconnues par le service détachement, pour avertir les entreprises étrangères de la législation luxembourgeoise.

3. Activités de la division «procédés chimiques et substances dangereuses

Les activités de la division « Procédés chimiques et substances dangereuses» s'étendent sur plusieurs domaines d'activité, dont, entre autres, le contrôle de l'application de la législation concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents chimiques et biologiques, à des agents cancérigènes, mutagènes ou tératogènes et à l'amiante sur le lieu de travail, à la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses et à la classification, de l'emballage et de l'étiquetage des préparations dangereuses.

Les projets examinés dans le cadre de la loi relative aux établissements classés sont du domaine de l'industrie, de l'assainissement de sites pollués par des substances CMR, de la collecte, de la manipulation et du traitement de déchets et des eaux résiduaire. 35 nouveaux dossiers de demande commodo/incommodo ont été examinés et 33 arrêtés d'autorisation rédigés.

La campagne européenne « Amiante » qui se déroulait entre octobre et décembre 2006 avait pour but de contrôler la législation amiante et le respect des bonnes pratiques de travail lors de contact avec ces fibres ou des matériaux qui en contiennent.

Ont été contrôlés : 7 centres de collecte de déchets
 3 chantiers d'assainissement en zone confinée
 2 chantiers d'enlèvement de toiture en amiante-ciment

Les experts de la division ont coordonnés l'élaboration de deux brochures d'information destinés aux jeunes et participés au stand d'information de l'ITM à la Foire de l'étudiant.

Brochures publiés: Le premier jour de travail
 Les jeunes travailleurs et les produits dangereux

Plusieurs projets de règlement grand-ducal ont été soumis au Ministère du Travail et de l'Emploi (voir point 3.7.1.)

4. Activités de la division "mécanique et équipements de travail

Les activités de la division mécanique s'étendent sur plusieurs domaines d'activités, dont, entre autres, le conseil et le contrôle de sécurité de grandes entreprises et entreprises complexes (87 entreprises ont été visitées et 3 accidents graves analysés), la préparation d'autorisations d'exploitation de grandes entreprises et de nouvelles techniques dans le cadre de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés (56 demandes d'autorisation ont été traitées), le contrôle et le suivi de la mise sur le marché et l'utilisation de produits (machines, équipements de travail, ascenseurs, appareils sous pression, appareils à gaz, équipements de protection individuelle, jouets, etc.), la préparation et développement de prescriptions et nouvelles législations et le contact avec les Institutions Européennes.

Dans le domaine de la surveillance du marché de produits, 82 affaires ont été traitées. 120 avertissements ont été exprimés sur base des certificats de contrôle, dont 3 mises en demeure pour ascenseurs.

Plusieurs actions proactives ont eu lieu, notamment dans le cadre de la surveillance du marché d'appareils à pression simple conçus pour le grand public.

9 nouvelles prescriptions types et 2 prescriptions d'exécution ont été publiées.

Plusieurs projets de règlement grand-ducal ont été soumis au Ministère du Travail et de l'Emploi (voir point 3.7.1.)

5. Traitement des autorisations d'exploitation

En 2006, le Service des Etablissements Classés de l'ITM s'est chargé d'examiner 2.544 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
2006	702	365	1.477		2.544

2.190 autorisations d'exploitation ont été notifiées aux demandeurs/exploitants au courant de l'année 2006 dont :

Classe 1	Classe 3	Classe 3A	Total
493	509	1.188	2.190

6. Développement de la législation et de la réglementation

6.1. Textes législatifs

Au cours de l'année 2006, 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 maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses, 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 formation appropriée par rapport aux activités de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles, les modalités d'octroi de l'agrément en matière de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles, le nombre suffisant des travailleurs désignés; les entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné, les capacités et la formation des travailleurs désignés;

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, la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail.

6.2. Publication de nouvelles conditions types

En 2006, l'ITM a travaillé à élaboration ou à amélioration de nouvelles conditions types. Au total, 15 nouveaux textes et 8 prescriptions d'exécution ont été publiés. Les textes des conditions types sont disponibles sur le site internet de l'ITM.

**ECOLE
SUPERIEURE
DU TRAVAIL
(EST)**

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 de formation, 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 L. 415-10 du Code du Travail.

I. Formation

1. Cours à l'intention des délégués du personnel

Aux termes de l'article L. 415-10 du Code du Travail "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 L. 415-10 du Code du Travail, 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 2006, 24 semaines de cours, soit 960 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, 13 cours ont été tenus en langue française.

Au total 586 délégués du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées à leur intention en 2006 (318 aux cours en langue française et 268 aux cours en langue luxembourgeoise).

Les matières traitées en 2006 concernaient les domaines suivants:

- * Santé au travail
- * Sécurité au travail
- * Droit du travail
- * Sécurité sociale
- * Durée du travail
- * Les diverses formes de congé
- * Egalité des chances sur le lieu du travail
- * Economie

28 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. Au cours d'un même mandat, on observe généralement une diminution du nombre des participants aux activités de formation de l'école. Ce recul 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 respectivement à une ou deux semaines par durée de mandat. Seuls les membres titulaires des délégations du personnel provenant des établissements occupant régulièrement plus de 150 travailleurs ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année. Ainsi un certain nombre des délégués épuisent leur droit à ce congé spécifique bien avant la fin de leur mandat.

2. Cours du soir

Les cours du soir constituent un cycle de formation subdivisé en 3 années. L'enseignement d'une année s'étend sur 21 soirées comprenant chacune 2 heures.

Traditionnellement, cet enseignement est organisé alternativement dans différentes localités du pays afin de couvrir un auditoire aussi large que possible.

78 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2006/2007.

La répartition des participants par cours se présente comme suit:

- 1re année: 42 personnes à Luxembourg (42 heures)
- 2e année: 23 personnes à Dudelange (42 heures)
- 3e année: 13 personnes à Esch/Alzette (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.

Finalement il y a lieu de signaler qu'une formation du soir accélérée a été organisée dans la localité de Diekirch en matière du droit du travail et en sécurité sociale. 4 heures par matière ont été assurées et 54 personnes ont assisté à cette action de formation.

3. Cours de fin de semaine

Si les cours de fin de semaine ont principalement pour but d'approfondir et d'actualiser les connaissances antérieurement acquises aux cours du soir, ils constituent aussi un forum où sont abordés des thèmes d'actualité en relation avec la vie professionnelle, sociale et culturelle. Au cours de l'année 2009, l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 9 cours de fin de semaine (soit 88 heures). Le nombre des inscrits s'élève à 294. 7 conférenciers ont assuré cet enseignement. Les matières traitées en 2006 ont été les suivantes:

- Les nouvelles maladies psycho-sociales
- Incapacité de travail et réinsertion professionnelle
- La Météorologie
- L'Eau potable (2 sessions)
- L'imposition au Grand-Duché de Luxembourg (2 sessions)
- Bien-être au travail par une alimentation saine
- Le marché de l'emploi

4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Depuis 2000, l'Ecole Supérieure du Travail organise des actions de formation à l'intention des délégués à l'égalité conformément à l'article L. 414-3 du Code du Travail. La loi accorde au délégué à l'égalité 2 demi-journées de formation.

En 2006 l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 4 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 65 personnes.

Le programme de cette activité était le suivant:

1. Le système éducatif au Luxembourg et plus précisément l'apprentissage
2. La situation au Luxembourg en matière des inégalités de salaires
3. Les actions positives et autres actions gouvernementales en faveur de l'égalité des chances sur le marché de l'emploi
4. Etudes de cas en matière d'égalité sur le lieu de travail
 - aspects légaux
 - aspects humains du point de vue psychologique
5. Présentations de cas réels

5. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion effective d'une entreprise de travail intérimaire

Conformément à l'article L. 131-2 (4) du Code du Travail et aux dispositions d'application en vigueur, la qualification professionnelle 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. La formation et le test d'aptitude sont assurés par l'Ecole Supérieure du Travail.

Dans le cadre de la procédure d'autorisation d'une entreprise de travail intérimaire, l'Ecole a organisé en 2006 une telle activité de formation et un test d'aptitude.

En 2006, 31 personnes se sont inscrites à ces cours et **22** candidats ont participé aux épreuves du test d'aptitude qui auront lieu les 5 et 12 février 2007. 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, 1.108 personnes 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 50.

L'ensemble de ces activités représentait 1.268 heures de formation.

II. Conseil Administratif

Au cours de l'année 2006, le Conseil administratif de l'Ecole Supérieure du Travail s'est réuni deux fois afin d'arrêter les programmes des cours à organiser.

III. Statistiques

1. Cours à l'intention des délégués du personnel

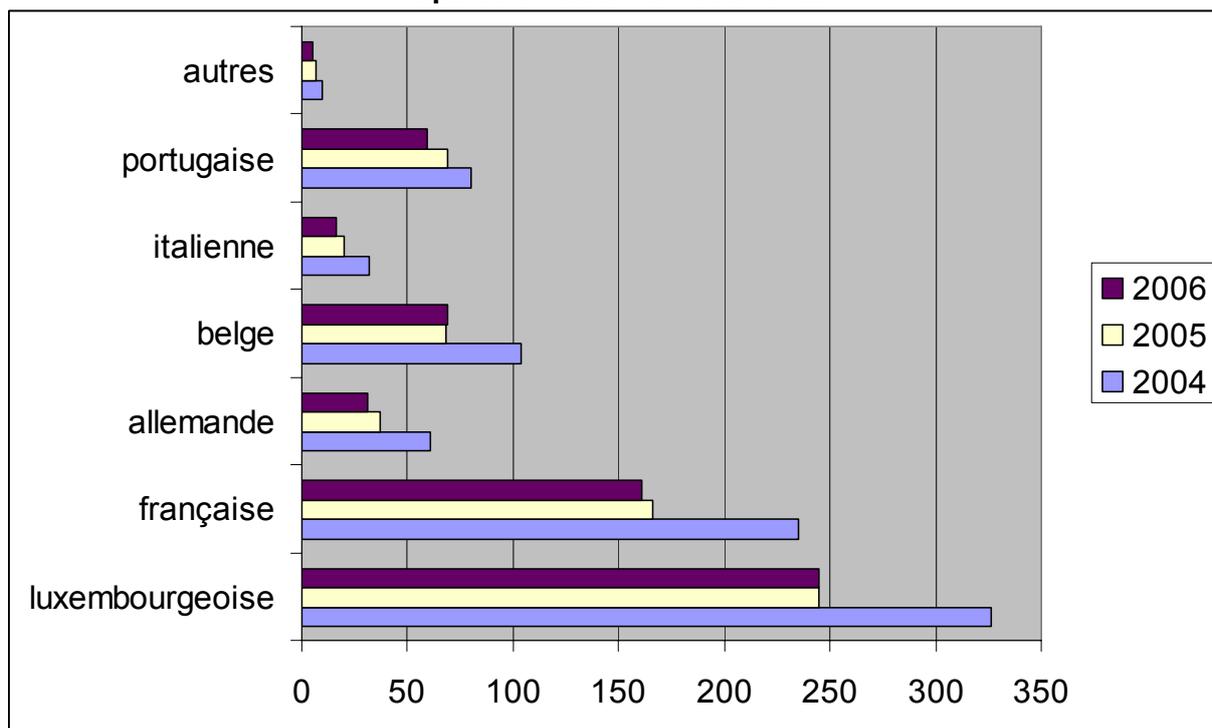
a) Répartition selon le sexe

	2004		2005		2006	
femmes	197	23,2%	126	21%	119	20,3%
hommes	651	76,8%	486	79%	467	79,7%
TOTAL	848	100,0%	612	100%	586	100,0%

b) Répartition selon la nationalité

Nationalité	2004		2005		2006	
luxembourgeoise	326	38,4%	245	40,0%	245	41,8%
française	235	27,7%	166	27,1%	161	27,5%
allemande	61	7,2%	37	6,0%	31	5,3%
belge	104	12,3%	68	11,1%	69	11,8%
italienne	32	3,8%	20	3,3%	16	2,7%
portugaise	80	9,4%	69	11,3%	59	10,1%
autres	10	1,2%	7	1,1%	5	0,9%
TOTAL	848	100,0%	612	100,0%	586	100,0%

Répartition selon la nationalité

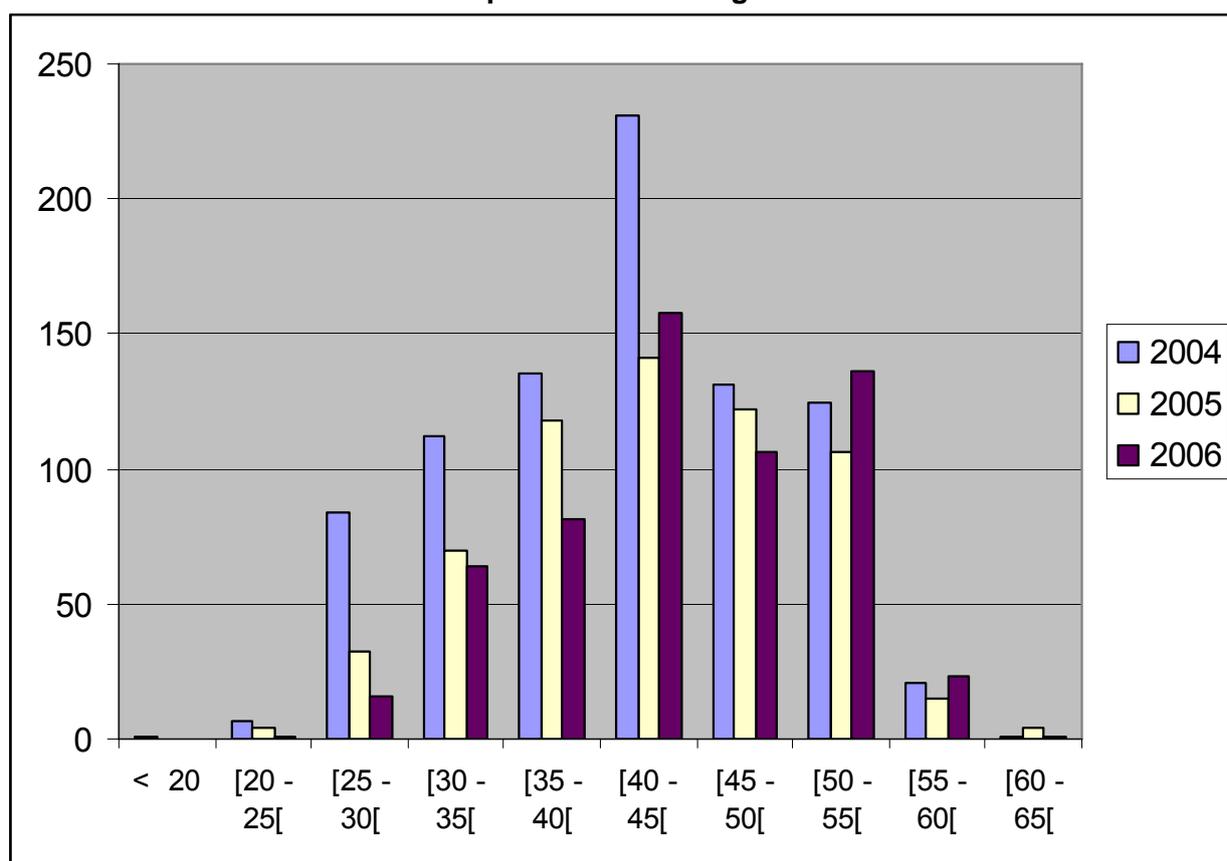


c) Répartition selon l'âge

Classes d'âge	2004		2005		2006	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
< 20	1	0,1%	0	0,1%	0	0,0%
[20 - 25[7	0,8%	4	0,8%	1	0,2%
[25 - 30[84	9,9%	32	9,9%	16	2,7%
[30 - 35[112	13,2%	70	13,2%	64	10,9%
[35 - 40[135	15,9%	118	15,9%	81	13,8%
[40 - 45[231	27,2%	141	27,2%	158	27,0%
[45 - 50[131	15,4%	122	15,4%	106	18,1%
[50 - 55[125	14,7%	106	14,7%	136	23,2%
[55 - 60[21	2,5%	15	2,5%	23	3,9%
[60 - 65[1	0,1%	4	0,1%	1	0,2%
TOTAL	848	100,0%	612	100,0%	586	100,0%

Moyenne d'âge en 2006: 44,01

Répartition selon l'âge



d) Répartition selon le secteur d'activité

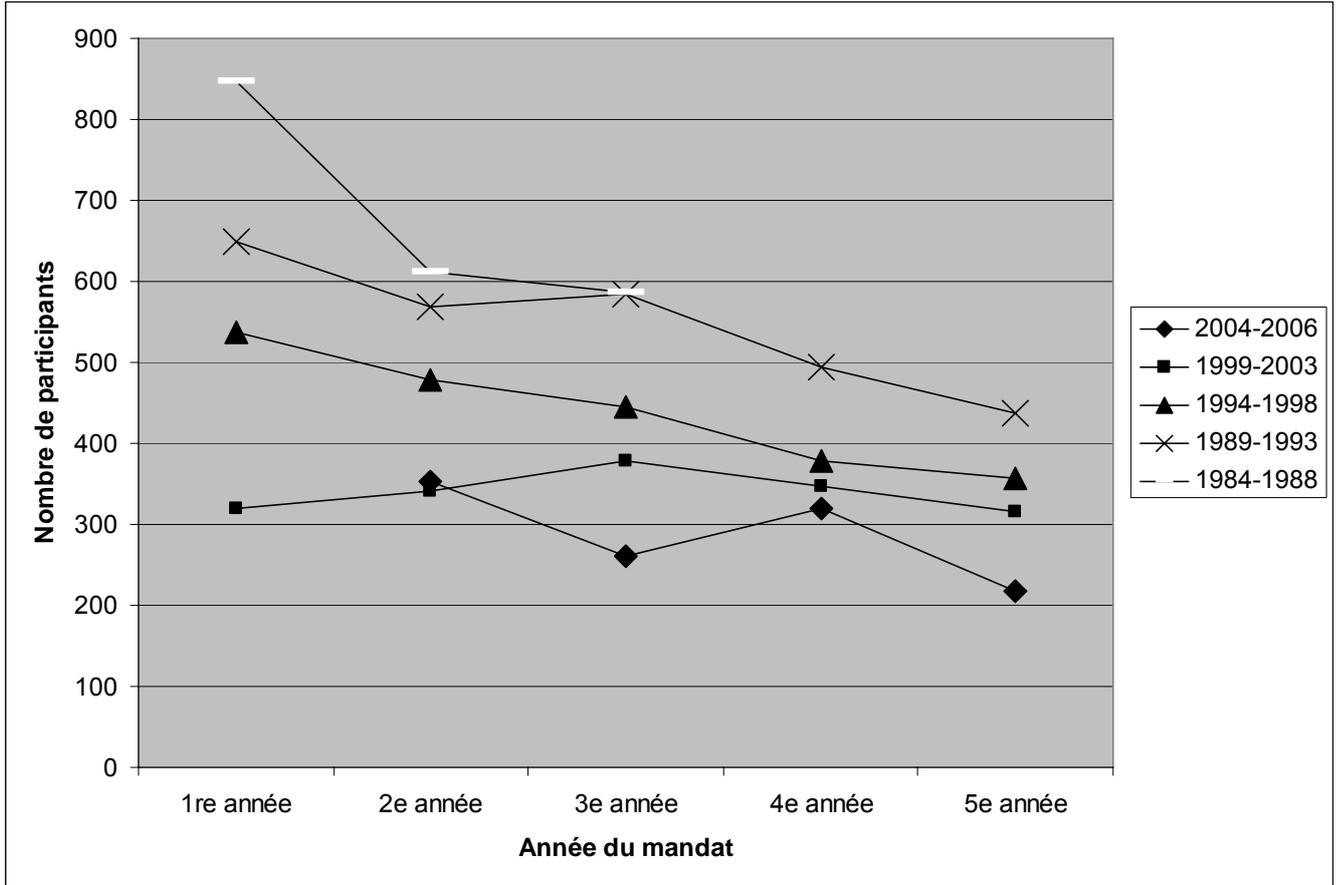
Classes	Libellé	2004	2005	2006
12	Elevage des bovins	1	0	0
14	Autres industries extractives	5	0	0
15	Industries alimentaires	1	1	2
16	Industrie du tabac	10	5	9
17	Industrie Textile	3	2	0
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	6	6	6
22	Edition , Imprimerie, Reproduction	2	2	2
24	Industrie chimique	22	12	4
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	42	38	21
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	18	25	34
27	Métallurgie	89	82	80
28	Travail des métaux	34	25	21
29	Fabrication de machines et équipements	19	14	14
31	Fabrication de machines et appareils électriques	3	3	1
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	15	14	27
34	Industrie automobile	2	0	0
36	Fabrication de meubles, industries diverses	1	0	0
40	Production et distribution d'électricité de gaz et de chaleur	1	1	2
45	Construction	83	61	54
50	Commerce et réparation automobile	11	0	11
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	27	14	4
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	3	6	10
55	Hôtel et restauration	13	14	10
60	Transports urbain des voyageurs	15	7	2
61	Transport maritime	5	0	2
62	Transports aériens	25	21	24
63	Services auxiliaires des transports	2	1	0
64	Postes et Télécommunications	18	12	11
65	Intermédiation financière	101	62	59
66	Assurances	2	6	8
67	Auxiliaires financières d'assurances	14	2	2

71	Location de machines de bureau et matériel de bureau	0	0	6
72	Conseil en système informatique	16	0	5
73	Recherche et développement	2	1	21
74	Services fournis principalement aux entreprises	78	49	22
75	Administration publique	32	27	29
80	Education	2	0	1
85	Santé et action sociale	112	87	76
90	Assainissement, voirie et gestion des déchets	5	4	5
91	Organisations associatives	5	7	0
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	3	1	1
	TOTAL	848	612	586

e) Evolution du nombre de participants depuis 1984

Année de référence	Année respective des mandats	Nombre des participants
1984	1 ^{re} année	non disponible
1985	2 ^e année	353
1986	3 ^e année	260
1987	4 ^e année	319
1988	5 ^e année	217
1989	1 ^{re} année	320
1990	2 ^e année	341
1991	3 ^e année	378
1992	4 ^e année	348
1993	5 ^e année	315
1994	1 ^{re} année	538
1995	2 ^e année	479
1996	3 ^e année	446
1997	4 ^e année	379
1998	5 ^e année	357
1999	1 ^{re} année	649
2000	2 ^e année	569
2001	3 ^e année	585
2002	4 ^e année	495
2003	5 ^e année	437
2004	1 ^{re} année	848
2005	2 ^e année	612
2006	3e année	586

Evolution du nombre des participants depuis 1984



2. Cours du soir

Année	2004/2005	2005/2006	2006/2007
1re année	39	36	42
2e année	22	14	23
3e année	16	14	13
TOTAL	77	64	78

Age moyen (cycle 2004/2005): 43,6

3. Cours de fin de semaine

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2004	7	151
2005	7	228
2006	8	294

4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Année	Hommes	Femmes	Total
2004	36	62	98
2005	35	28	63
2006	37	28	65

5. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire

Année	Hommes	Femmes	Total
2004/2005	9	3	12
2005/2006	19	7	26
2006/2007	17	14	31