



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

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2007

MARS 2008

<b>RAPPORT D'ACTIVITÉ 2007</b>	<b>1</b>
<b>MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI</b>	<b>6</b>
<b>Chapitre 1 : Travaux législatifs et réglementaires</b>	<b>7</b>
<b>I. Textes adoptés en 2007</b>	<b>7</b>
<b>II. Textes en cours de procédure</b>	<b>10</b>
<b>III. Textes législatifs et réglementaires en préparation</b>	<b>12</b>
1. Partie réglementaire du Code du travail	12
2. Transposition des directives européennes	12
<b>Chapitre 2 : Politique de l'emploi</b>	<b>14</b>
<b>I. Pacte national pour l'innovation et le plein emploi : 2<sup>e</sup> Rapport de mise en œuvre</b>	<b>14</b>
1. Intégration des jeunes sur le marché du travail	14
2. Flexicurité	15
3. Travailleurs âgés	15
4. Autres accents en matière d'emploi	16
<b>II. Travaux du Comité permanent de l'emploi</b>	<b>16</b>
<b>III. L'évaluation permanente de la loi dite 5611</b>	<b>16</b>
<b>IV. L'audit de l'Administration de l'emploi (ADEM)</b>	<b>17</b>
1. Augmenter le financement du SPE - ressources de l'ADEM en comparaison internationale	18
2. Clarifier le statut et la mission de l'ADEM	18
3. Renforcer la fonction de placement	18
4. Renforcer les outils d'activation et les tests de disponibilité	19
5. Réformer les mesures et programmes du marché du travail	19
6. Premières conclusions du ministre du Travail et de l'Emploi	20
<b>V. Subsidés - apprentissage de la langue luxembourgeoise</b>	<b>20</b>
<b>VI. Conventions de coopération avec le MENFP</b>	<b>21</b>
<b>VII. Initiatives sociales en faveur de l'emploi</b>	<b>23</b>
<b>VIII. Travailleurs handicapés</b>	<b>24</b>
1. Conventions entre le MTE et les ateliers protégés (AP)	24
2. L'indemnité compensatoire selon la loi du 12 septembre 2003	24
3. Autres activités en relation avec la mise en œuvre de la loi du 12 septembre 2003	25
<b>IX. Gestion du Fonds Social Européen</b>	<b>25</b>
1. La célébration du 50 <sup>ème</sup> anniversaire du FSE	25
2. Les affaires courantes	26
3. La préparation de la période de programmation 2007-2013	26
<b>Chapitre 3 : Préretraite 2007</b>	<b>28</b>
<b>I. Préretraite solidarité 2007</b>	<b>28</b>
<b>II. Préretraite ajustement 2007</b>	<b>30</b>
<b>III. Relevé par entreprises des salariés en préretraite</b>	<b>31</b>
<b>Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi 2007</b>	<b>38</b>
<b>Chapitre 5 : Politique sociale européenne</b>	<b>42</b>
<b>I. Les politiques de l'emploi</b>	<b>44</b>
1. Les dispositions sociales du Traité de Lisbonne	44
<b>II. Les politiques de l'emploi</b>	<b>46</b>
1. La Stratégie Emploi –LDI – le Sommet de printemps 2007	46
2. Les principes communs de « flexicurité »	56
3. La question du vieillissement actif	61
4. Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation	61
5. La question de l'inclusion active	62

<b>III. Droit du travail</b>	<b>63</b>
1. Directives « Aménagement du temps de travail », « Protection des travailleurs intérim. »	63
2. La suite de la communication de la COM : « Livre vert sur l'avenir du droit du travail »	64
3. Détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services	66
4. Travaux des partenaires sociaux	68
<b>IV. Santé/sécurité</b>	<b>69</b>
1. La directive « Simplification des rapports santé/sécurité »	69
2. Nouvelle stratégie communautaire 2007-2010 pour la santé et la sécurité des travailleurs	69
3. Suites de la directive « Exposition des travailleurs aux champs électromagnétiques »	70
<b>V. L'égalité des chances et la non-discrimination</b>	<b>70</b>
1. La mise en œuvre du programme d'action de Pékin	70
2. Conclusions du Conseil	71
<b>VI. Non-discrimination : Résolution « Année européenne de l'égalité des chances »</b>	<b>71</b>
<b>VII. La politique en faveur des familles</b>	<b>72</b>
<b>OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION</b>	<b>74</b>
<b>ADMINISTRATION DE L'EMPLOI (ADEM)</b>	<b>77</b>
<b>Chapitre 1 : Emploi et Chômage au Luxembourg</b>	<b>78</b>
<b>I. Emploi au Luxembourg</b>	<b>78</b>
1. Evolution de l'emploi salarié	78
2. Données historiques 1985 – 2006	80
3. Les travailleurs frontaliers	81
4. Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier	82
<b>II. Le chômage au Luxembourg</b>	<b>85</b>
1. Evolution du chômage (1)	85
2. Evolution du chômage indemnisé	96
3. Evolution des mesures pour l'emploi	99
4. Structure du chômage	104
<b>Chapitre 2 : Les services de l'ADEM</b>	<b>122</b>
<b>I. Le service placement</b>	<b>122</b>
1. La mission principale	124
2. Aperçu général sur les mesures d'activation organisées par le service	125
3. Mesures de (ré)insertion dans la vie active	145
4. Actions de prospection	146
5. Service social	162
6. Bilan des contrôleurs affectés à l'ADEM	171
<b>II. Le service des prestations de chômage complet</b>	<b>172</b>
1. Indemnisation du chômage complet	172
2. Demandes de chômage introduites en 2007	173
3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet	175
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	176
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	177
<b>III. Le service de maintien de l'emploi</b>	<b>178</b>
1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2007)	178
2. Aide au réemploi (1989 – 2007)	179
3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2007)	180
4. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée	181
5. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi	181
6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-2007)	182
7. Application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté	183
8. Aide à la création d'entreprise	184

<b>IV. Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi (SAPDE)</b>	<b>185</b>
1. Introduction	185
2. Bilans effectués en 2007 et analyse structurelle du chômage	186
3. Bilans et plans d'action	188
4. Quelques considérations structurelles en guise de conclusion.	195
<b>V. Le service de la main-d'œuvre étrangère</b>	<b>197</b>
1. Le permis de travail	197
2. L'autorisation d'occupation temporaire (AOT)	197
<b>VI. Le service de l'emploi des jeunes</b>	<b>198</b>
<b>VII. Le service de l'Orientation professionnelle</b>	<b>199</b>
1. Les projets d'établissement avec les différents lycées techniques – éducation aux choix	199
2. Information et orientation individuelles et collectives	200
3. Préparation à la vie active	202
4. La situation de l'apprentissage	204
5. Agence d'Esch/Alzette	206
6. Agence de Diekirch	207
7. Autres activités	208
8. Coopération européenne	209
<b>VIII. Le service de l'emploi féminin</b>	<b>210</b>
<b>IX. Le service des travailleurs handicapés</b>	<b>216</b>
1. Procédure administrative	216
2. Composition de la Commission médicale	216
3. Activités de la Commission médicale	217
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'ADEM	225
7. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés	228
8. Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat	229
<b>X. Le service des travailleurs à capacité de travail réduite</b>	<b>230</b>
1. La Commission mixte	232
2. L'indemnité compensatoire	243
3. Les mesures applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement int. ou ext.	243
4. Mesures de reconversion	244
5. L'indemnité d'attente	244
6. Recours	244
<b>XI. Service de la médecine du travail</b>	<b>244</b>
1. Examens médicaux réalisés pour le service placement.	244
2. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs handicapés.	244
3. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs à capacité de travail réduite	245
4. Description de l'activité médicale du 1/01/07 au 31/12/07	245
<b>XII. Participation de l'ADEM au réseau EURES</b>	<b>246</b>
1. Structure et objectifs	246
2. Missions et moyens	247
3. EURES au Luxembourg	248
<b>INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)</b>	<b>252</b>
<b>I. L'inspection du Travail et des Mines : un organisme en pleine mutation</b>	<b>253</b>
1. Objectifs et missions	253
2. Le personnel de l'Inspection du travail et des mines	254
3. Collaborations	255
<b>II. Statistiques liées à l'activité de l'Inspection du Travail et des Mines</b>	<b>256</b>
1. Liste des principales entreprises et des employeurs publics	256
2. Liste des principales entreprises et des employeurs publics	257
3. Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles	258
4. Conventions collectives de travail	259
5. Congé collectif	259

<b>III. Aperçu des activités et initiatives en 2007</b>	<b>261</b>
1. Visites de contrôle et d'inspection routinières	261
2. Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs	264
3. Activités de la division "procédés chimiques et substances dangereuses"	264
4. Activités de la division "mécanique et équipements de travail"	265
5. Traitement des autorisations d'exploitation	266
6. Développement de la législation et de la réglementation	267
<b>ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL (EST)</b>	<b>268</b>
<b>I. Formation</b>	<b>269</b>
1. Cours à l'intention des délégués du personnel	269
2. Cours du soir	270
3. Cours de fin de semaine	271
4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité	271
5. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion effective d'une entreprise de travail intérimaire	272
<b>II. Conseil Administratif</b>	<b>273</b>
<b>III. Statistiques</b>	<b>273</b>
1. Cours à l'intention des délégués du personnel	273
2. Cours du soir	277
3. Cours de fin de semaine	277
4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité	277
5. Cours à l'intention des gérants d'une entreprise de travail intérimaire	277

# **MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

## **Chapitre 1 : Travaux législatifs et réglementaires**

### **I. Textes adoptés en 2007**

#### **1. Loi du 21 décembre 2007**

- a) portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines**
- b) modification du titre premier du Livre VI du Code du travail**
- c) modification de l'article L-142-3 du Code du travail.**

La nouvelle loi a pour objet de réformer l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) et de l'adapter aux évolutions du monde du travail.

La loi transforme le système réactif en un système proactif, l'ITM ne doit plus uniquement constituer un simple organe de contrôle, mais elle doit être également une instance d'assistance pour les entreprises.

La mise en place d'un système pluridisciplinaire a comme objectif de promouvoir à tous les niveaux une approche globale des questions de santé, de sécurité et de droit du travail. Les départements concernés doivent travailler en collaboration étroite et permanente jusqu'au niveau régional, de sorte qu'une action cohérente et relationnelle soit assurée sur le terrain.

Partant du constat qu'en application de la loi modifiée du 4 avril 1974, il n'existait au sens de la Convention 81 de l'OIT qu'un seul inspecteur du travail au Grand-Duché, à savoir le directeur de l'ITM, qui toutefois n'effectuait pas personnellement des visites au sein des entreprises, le nouveau texte prévoit la mise en place de trois catégories d'inspecteurs du travail qui ont le statut de fonctionnaires assermentés:

- l'inspecteur en chef du travail
- l'inspecteur principal du travail
- l'inspecteur du travail.

Les membres de l'inspectorat du travail informent, conseillent, interviennent ou à la demande d'une des parties concernées, assument des fonctions de médiation informelle pour tout litige individuel du travail relatif à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des salariés.

Finalement, la loi sous rubrique met en place un organe de coordination du système national d'inspection du monde du travail chargé de l'organisation des collaborations et des synergies entre les administrations compétentes pour le monde du travail dans le but d'une politique commune de contrôle, de prévention et d'organisation. Ce faisant, elle tient compte d'une autre imperfection, à savoir celle relative au morcellement des compétences.

**2. Loi du 21 décembre 2007 portant création d'un comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de conciliation individuelle et portant ajout d'un titre V au Livre VI du Code du travail**

Dans le cadre général de la réforme de l'Inspection du travail et des mines cette loi du 21 décembre 2007 a créé un comité permanent du travail et de l'emploi à caractère tripartite, qui sera chargé de surveiller la situation et l'évaluation du développement des systèmes de gestion des conditions de travail et plus particulièrement de la santé et de la sécurité au travail conformément à la suggestion du BIT.

**3. Loi du 21 décembre 2007 portant approbation des conventions de la Conférence Internationale du Travail Nos 115, 119, 120, 127, 129, 136, 139, 148, 149, 161, 162, 167, 170, 171, 174, 176, 183, 184 et des protocoles relatifs aux conventions Nos 81 et 155.**

Cette loi porte approbation par le Grand-Duché de dix-huit Conventions en matière de sécurité et santé au travail de la Conférence Internationale du Travail ainsi que de deux Protocoles relatifs à des Conventions ratifiées.

**4. Loi du 21 décembre 2007 portant**  
**1. transposition de la directive 2002/15/CEE 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;**  
**2. modification du Code du travail.**

Cette loi spéciale transpose la directive 2002/15/CEE qui vise spécialement les activités du transport routier, couvertes par le nouveau règlement (CE) nr 561/2006 du Conseil 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.

La loi 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 texte 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 règlement grand-ducal.

## **5. Loi du 24 juillet 2007 portant**

- 1. transposition de la 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**
- 2. modification du Code du travail**

La loi augmente le nombre de représentants des salariés dans le groupe spécial de négociation suite à l'adhésion de la Roumanie et de la Bulgarie.

## **6. Loi du 24 juillet 2007 portant modification de l'article L. 211-11 du Code du travail**

Cette loi a prolongé la validité des articles du Code du travail relatifs à la période de référence jusqu'au 1er janvier 2012.

## **7. Règlement grand-ducal du 10 mai 2007 déterminant les conditions et modalités d'attribution d'une aide à la formation professionnelle**

Le règlement grand-ducal fixe 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.

Le texte du règlement grand-ducal peut être consulté sous

<http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2007/0921406/0921406.pdf?SID=bd1e561e20a52f5037e8810b39b6ac19#page=2>

Le volet de l'aide à la création d'entreprises pour demandeurs d'emploi, qui figurait dans le projet de règlement grand-ducal initial a été enlevé du texte et fait actuellement l'objet de discussions au sein d'un groupe de réflexion mis en place auprès du Ministère de l'Economie et 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.

## II. Textes en cours de procédure

### 1. 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.**

Un projet de loi se limitant à la transposition de la directive dite Vilvoorde a été déposé en date du 4 octobre 2007 (doc. parl. 5788).

Le Conseil d'Etat a émis son avis en date du 29 janvier 2008.

### 2. 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 il a été opté pour un remplacement complet des dispositions actuelles.

Ainsi l'article premier du 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.

Le premier avis du Conseil d'Etat y relatif date du 19 juin 2007.

Suite aux amendements parlementaires la Haute Corporation a rendu son deuxième avis le 11 décembre 2007.

Un nouveau texte coordonné ainsi que quelques amendements faisant droit aux remarques du Conseil d'Etat lui a été transmis en janvier 2008.

### **3. Projet de loi portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé**

Le projet de loi 5750 a été déposé conjointement par le Ministre du Travail et de l'Emploi et par le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale.

Quant à son contenu il y a lieu de se référer au rapport d'activité du Ministère de la Sécurité sociale.

### **4. Projet de loi contribuant au rétablissement du plein emploi (Doc. parl. n° 5144)**

(p.m.) 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.

Le Conseil d'Etat a rendu son avis complémentaire en date du 20 mars 2007.

La Commission compétente de la Chambre des Députés est actuellement en train d'élaborer une série d'amendements parlementaires.

### **III. Textes législatifs et réglementaires en préparation**

#### **1. Partie réglementaire du Code du travail**

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

Tout comme la première partie, la partie réglementaire est divisée en six livres et elle contient 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**

(p.m.) 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 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 est sur le point d'être déposé.

## **Chapitre 2 : Politique de l'emploi**

### **I. Pacte national pour l'innovation et le plein emploi : deuxième 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.

En 2007, le deuxième Rapport national de mise en œuvre a été envoyé à la Commission européenne. Le Ministère du Travail et de l'Emploi a coordonné le volet du Rapport touchant aux lignes directrices en faveur de l'emploi (LDE) qui a identifié comme thèmes prioritaires les jeunes, la flexicurité et les travailleurs âgés :

#### **1. Intégration des jeunes sur le marché du travail**

Le STATEC a publié le 10 août 2007 un rapport sur les jeunes face au marché du travail, qui donne une image assez complète des jeunes face à l'emploi et au chômage. Il permet de mettre en cause des fausses peurs, mais met également le doigt sur quelques problèmes spécifiques comme un manque de qualification ou des difficultés d'intégration durable du marché du travail.

Ce rapport confirme les réformes mises en place par une loi du 22 décembre 2006 portant révision des mesures en faveur de l'emploi des jeunes chômeurs dans un objectif de privilégier ceux qui comportent une réelle perspective d'emploi. Les mesures tendant à augmenter l'employabilité des jeunes par une mise au travail ont été réduites à neuf mois et l'indemnisation pendant l'ensemble des mesures a été ramenée à 80% du salaire social minimum. En parallèle, l'encadrement des jeunes, notamment au niveau des formations à suivre, a été formalisé par l'introduction légale d'un tuteur personnel. Les dispositions reprises ci-dessus sont entrées en vigueur le 1er juillet 2007.

Une bonne qualification de base restant le meilleur moyen pour faciliter l'intégration des jeunes sur le marché du travail, les efforts pour prévenir l'échec scolaire et réduire le nombre d'élèves quittant prématurément l'école sont poursuivis.

## **2. Flexicurité**

Après plusieurs mois de négociations avec les partenaires sociaux, le Gouvernement a déposé à la Chambre des Députés le 3 août 2007 le projet de loi portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé. Les principales modifications prévues par le projet de loi concernent:

- l'harmonisation des indemnités de départ en cas de licenciement;
- l'harmonisation des suppléments pour heures supplémentaires;
- le trimestre de faveur pour tous les salariés avec remboursement de la part des caisses de pension;
- en cas de maladie, la continuation de la rémunération pour tous les salariés pendant treize semaines en moyenne.

Le statut unique est destiné à mettre fin aux distinctions entre ouvrier et employé privé et donnera lieu à un Code de travail applicable uniformément à tous les salariés de droit privé. Il apportera une simplification administrative. Le projet de loi permettra la fusion des caisses de maladie et des caisses de pension du secteur privé et conduira à la création d'une seule chambre professionnelle des salariés du secteur privé et d'un seul tribunal du travail.

Les discussions sur l'introduction de nouvelles formes d'organisation du travail portent de premiers fruits : d'une part, un règlement grand-ducal du 13 octobre 2006 a déclaré d'obligation générale un accord interprofessionnel conclu entre les partenaires sociaux sur le régime juridique applicable au télétravail et, d'autre part, un projet de loi sur les « comptes épargne-temps » permettant notamment de favoriser davantage la compensation d'heures supplémentaires par du temps libre est en cours d'élaboration.

Les politiques de l'emploi ont été révisées dans le sens d'une activation accrue des chômeurs : les personnes à la recherche d'un emploi sont responsabilisées dans la mesure où leurs droits et obligations sont consignés dans une convention d'activation individualisée que les services de l'Administration de l'emploi (ADEM) doivent offrir au plus tard après 3 mois d'inscription aux âgés de moins de 30 ans et après 6 mois d'inscription pour les âgés de plus de 30 ans. Cette convention d'activation est un instrument flexible et évolutif pour pouvoir tenir compte des besoins individuels et différents des demandeurs d'emploi. La nouvelle législation introduit pour les demandeurs d'emploi l'obligation de déployer des efforts propres dans le cadre de leur recherche d'un emploi. Un mécanisme de suivi et d'évaluation permanents du nouveau dispositif légal a été mis en place en collaboration avec un centre de recherche.

## **3. Travailleurs âgés**

Le taux d'emploi des travailleurs âgés entre 55 et 64 ans est en progression par rapport à 2005 et s'établit à 31,7%. La définition d'une stratégie nationale globale en matière de vieillissement actif nécessite une action concertée de tous les acteurs du marché du travail. Au niveau du gouvernement, le Ministère du Travail et de l'Emploi a pris les mesures suivantes :

- augmentation sensible des aides à l'embauche de chômeurs âgés de plus de 45 ans (remboursement de la totalité des cotisations sociales jusqu'à la retraite du salarié)
- prise en considération des travailleurs âgés lors de la définition des quatre domaines d'action prioritaires dans le cadre du dossier de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) en matière d'emploi et de droit du travail
- campagne nationale d'information et de sensibilisation soutenue par le FSE

- modifications législatives récentes sur le maintien dans l'emploi (transition entre emplois sans passage par le chômage)
- réduction de l'attractivité financière, pour l'employeur, du recours à la préretraite-ajustement.

Par ailleurs, le projet de loi portant création d'un congé individuel de formation récemment adopté au Parlement est susceptible d'avoir un impact positif sur le taux d'emploi des travailleurs âgés.

#### **4. Autres accents en matière d'emploi**

- modernisation du Service public de l'emploi (ADEM)
- amélioration de l'orientation professionnelle

## **II. Travaux du Comité permanent de l'emploi**

Le Comité permanent de l'emploi s'est réuni le 19 septembre 2007 pour discuter des sujets suivants :

- Analyse des évolutions récentes sur le marché du travail.
- Mise en œuvre du volet chômage de la loi du 22 décembre 2007 : présentation par les responsables de l'Administration de l'emploi.
- Proposition de contribution au Rapport national de mise en œuvre 2007 du PNR Lisbonne (volet des Lignes directrices en faveur de l'emploi)
- Divers.

## **III. L'évaluation permanente de la loi dite 5611**

En 2006, la Chambre des Députés a voté la loi dite 5611 qui modifie notamment les modalités d'application des mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

Dans ce contexte et avant tout dans un souci de monitoring permanent des nouvelles mesures en faveur de l'emploi, le Ministère du Travail et de l'Emploi a chargé un évaluateur externe autonome, à savoir le CEPS/INSTEAD des 2 missions suivantes :

1. Evaluer la mise en œuvre du nouveau dispositif
2. Evaluer l'efficacité des nouvelles mesures en faveur de l'emploi.

L'évaluation de l'implémentation du nouveau dispositif met en place des indicateurs permettant d'évaluer la mise en œuvre des conventions d'activation et la nécessité pour les demandeurs d'emploi de fournir des efforts propres dans le cadre de la convention d'activation.

A compter du 1 octobre 2007 et selon une périodicité trimestrielle, un tableau de bord contenant l'évolution des différents indicateurs est fourni. Ce tableau de bord sera accompagné de toutes les informations méthodologiques et techniques nécessaires aux services du Ministère pour interpréter les indicateurs fournis et permettre ainsi, le cas échéant, une adaptation permanente aux besoins constatés.

L'évaluation permanente de l'efficacité des mesures en faveur de l'emploi se fera en plusieurs temps.

Aussitôt que les premiers résultats seront disponibles (+/- mai 2009) l'évaluateur externe fournira :

- concernant le CIE, la part des bénéficiaires embauchés à la fin de leur stage dans l'entreprise partenaire de leur mesure
- concernant le CAE, une évaluation de l'efficacité de la mesure en termes d'insertion. Compte tenu du recul nécessaire pour mener une telle évaluation, les résultats fournis ne concerneront que l'insertion rapide (3 mois après la fin de la mesure).

Au cours du second semestre 2009, l'évaluateur externe fournira, pour le CIE et le CAE, une évaluation de l'efficacité des mesures en envisageant les insertions sur une plus longue période (6 mois).

Les résultats concernant l'efficacité des mesures en termes de qualité de l'insertion ne pourront intervenir que dans un délai encore plus long compte tenu du recul supplémentaire nécessaire à de telles analyses.

#### **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.

Le 27 septembre 2007, les responsables de l'OCDE ont présenté le rapport définitif à Luxembourg.

Il formule cinq recommandations principales :

## **1. Augmenter le financement du SPE - les ressources de l'ADEM en comparaison internationale**

Le budget global du SPE Luxembourgeois représente 0.07% du PIB en 2005, comparé à 0.15% pour les pays les moins dépensiers (Autriche, Norvège, Suisse) et 0.50% pour les pays les plus dépensiers (Danemark). L'ADEM est le SPE le moins bien financé de l'Union européenne. Cependant, le champ de responsabilité de l'ADEM est relativement large et au-delà du placement et de l'administration de l'indemnisation, il inclut en outre l'orientation vers l'apprentissage, la gestion directe d'un bon nombre de programmes actifs, les permis de travail, la gestion d'allocations des handicapés et TCR, le placement des RMGistes, etc.

Dès lors, il conviendrait, selon l'OCDE d'augmenter le financement du SPE pour diminuer le nombre de demandeurs d'emploi par placeur et d'avoir recours à d'autres méthodes d'activation certes plus coûteuses, mais plus efficaces, que l'assignation, en particulier pour les demandeurs d'emploi « peu employables ».

Remarque: La comparaison internationale du financement du SPE est partiellement biaisée (le PIB au Luxembourg inclut le produit des travailleurs frontaliers alors que l'ADEM n'a pas à s'occuper complètement d'eux) – mais globalement valide.

## **2. Clarifier le statut et la mission de l'ADEM**

Au Luxembourg, le Ministère du Travail et de l'Emploi délimite les objectifs stratégiques du SPE et celui-ci est responsable de leur mise en œuvre. Néanmoins, la mission de l'ADEM devrait être davantage centrée sur l'activation des chômeurs indemnisés, la diminution du chômage et la gestion des mesures actives et passives.

C'est pourquoi, les conclusions du rapport de l'OCDE incitent les autorités luxembourgeoises à se demander s'il ne pouvait pas être envisagé de faire du SPE une agence ayant des relations contractuelles avec l'État, qui serait autonome dans son choix de méthodes pour atteindre les objectifs définis par le gouvernement, dans sa politique de gestion du personnel, dans sa capacité à se défendre devant le parlement ou les médias. Il faudra également se demander si une meilleure analyse des données administratives de l'ADEM pourra renseigner sur des questions clés de la politique du marché du travail.

## **3. Renforcer la fonction de placement**

Pour le SPE, l'OCDE a identifié un service de placement scindé en trois - le placeur, le consultant et le SAPDE – et a constaté que le rapport dossiers/placeur dépasse 500 contre 100 en moyenne pour l'OCDE. Par conséquent, les placeurs ne peuvent pas assurer un suivi intensif ni acquérir la "connaissance du terrain" réclamée par les employeurs. De manière générale, il s'agirait donc de créer des postes de placeurs – conseillers plus qualifiés et mieux rémunérés pour un suivi plus intensif des chômeurs difficiles à placer. Et/ou le SAPDE doit s'occuper du placement des chômeurs difficiles à placer.

Le placement s'effectue par un procédé d'assignation avec obligation de notification des postes vacants (mise en œuvre par des rappels), des techniques qui sont de plus en plus exceptionnelles et qui, au Luxembourg, tenteraient de « réserver » les postes vacants pour les

chômeurs luxembourgeois. La Finlande et l'Allemagne dans les années 90 étaient parmi les derniers pays à traiter toutes les offres par l'assignation. L'obligation de notification est mise en œuvre en Suède mais absente ou rarement rappelée ailleurs. Aucun pays ne trouve pratique de sanctionner les employeurs à ce titre. L'assignation a cependant l'avantage d'être une technique d'« activation » peu coûteuse. Toutefois, afin d'éviter d'avoir à assigner trop souvent les demandeurs peu employables à des postes vacants, il faut développer d'autres méthodes d'« activation », souvent plus coûteuses (à augmenter le financement du SPE).

A ce sujet, l'OCDE suggère également de définir des indicateurs de performance plus pertinents, à savoir le nombre de placements et de retours à l'emploi plutôt que le nombre d'assignations, ainsi que d'envisager la possibilité de recours à des prestataires privés. Pour que ces derniers jouent un rôle important, il faut leur donner la responsabilité globale pour le placement d'un groupe défini de chômeurs et mesurer les résultats obtenus.

Remarque: Le recrutement des placeurs se fait par voie de concours d'entrée au service public, souvent sans antécédents sur le marché du travail privé, statut de rédacteur – fin d'études secondaires, plusieurs placeurs sont stagiaires. Ils sont moins bien payés et moins qualifiés que beaucoup de conseillers pour clients « difficiles à placer » dans d'autres pays.

#### **4. Renforcer les outils d'activation et les tests de disponibilité**

En matière de mise en œuvre des critères d'éligibilité, il s'agira de développer un plan d'action et l'exigence de recherche active (la nouvelle convention d'activation individualisée va dans ce sens), de développer les outils d'activation du type « techniques de recherche d'emploi », « période d'essai », etc.

Par ailleurs, il est recommandé d'aménager le cadre législatif : introduire ou revoir les questions de la disponibilité pour le marché du travail, de la définition de l'emploi approprié (selon la réglementation presque tout emploi est « approprié » pour tout chômeur - règlement grand-ducal du 25 août 1983 définissant les critères de l'emploi approprié), du comportement par rapport au SPE ou dans l'entretien d'embauche. La réussite du modèle luxembourgeois – avec prestations généreuses mais une régulation sociale serrée des flux sur le marché du travail – suppose que le chômeur n'a pas le choix d'accepter un poste ou non. Selon le personnel du SPE et les employeurs, les chômeurs ont souvent des attitudes et des comportements très différents. Cependant, ce règlement strict sur l'emploi approprié, ne précise pas la notion de disponibilité et la possibilité de sanctionner en cas de projet professionnel irréaliste, de faux détails fournis à l'inscription, de comportements tendant à faire échouer les entretiens d'embauche, etc.

Une autre piste de réflexion à creuser serait la création d'un statut temporaire pour certains chômeurs qui doivent suivre un traitement social, tout en appliquant les critères d'éligibilité aux autres demandeurs d'emploi.

#### **5. Réformer les mesures et programmes du marché du travail**

Le recours aux mesures a beaucoup augmenté depuis 1992 et il y a eu une croissance rapide en volume après 1997 malgré une conjoncture favorable jusqu'en 2001. Il s'agit surtout d'emplois publics ou emplois privés subventionnés. Cependant, les mesures ont certains effets « d'appel », de « rétention » et de « carrousel ». C'est pourquoi, il convient d'éviter dans la mesure du possible l'orientation de bénéficiaires aptes pour le premier marché de l'emploi vers des activités n'offrant que peu d'issues vers ce marché. Le ministre du Travail et de l'Emploi a néanmoins souligné que ce problème de passages « de mesure en mesure sans jamais (ré-)intégrer le

marché classique du travail » est reconnu et que le dispositif de nouvelles mesures en faveur des jeunes entré en vigueur le 1er juillet 2007 tente en partie de résoudre ce problème.

## **6. Premières conclusions du ministre du Travail et de l'Emploi**

Après avoir recueilli de premières réactions de la part des partenaires sociaux et des représentants de la Chambre des Députés, le ministre François Biltgen a présenté à son tour quelques conclusions politiques qu'il tire de l'audit et qui vont faire l'objet de discussions dans les semaines à venir avec l'ensemble des acteurs concernés.

D'emblée, le ministre a souligné qu'une partie des idées ont déjà été transposées dans le cadre du projet 5611. Les pistes de réflexion qui restent à creuser tournent tout d'abord autour de la question de savoir comment l'ADEM peut travailler de manière plus flexible afin de pouvoir s'adapter plus rapidement aux évolutions sur le marché du travail (p.ex. idée de changer le statut de l'ADEM en celui d'un établissement public). Non seulement le Ministère du Travail et de l'Emploi, mais également les partenaires sociaux de leur côté devraient pouvoir acquérir plus de responsabilités par rapport à la définition des tâches de l'ADEM.

Afin de développer une meilleure transparence du marché et de la gestion des demandeurs d'emploi, des systèmes administratifs informatisés performants devraient être mis au point et ce également en vue d'une meilleure interconnexion des politiques de l'emploi avec l'école et le monde économique. Il s'agira en outre de réfléchir sur la façon de laquelle le secteur de l'Intérim pourrait mieux être impliqué. Il sera primordial de travailler de manière plus individualisée avec les demandeurs d'emploi et la nouvelle convention d'activation répond déjà en partie à cette exigence.

En raison d'un sous-financement apparent de l'ADEM, François Biltgen a insisté sur la nécessité d'investir dans ce service public. Le gouvernement est déjà en train de planifier de nouvelles infrastructures, mais un effort resterait à faire en ce qui concerne le personnel insuffisant qui est actuellement à disposition de l'ADEM. Finalement, le ministre a rappelé l'importance de la réalisation d'études sur le marché de l'emploi, qui font actuellement encore largement défaut.

Le rapport intégral peut être téléchargé à l'adresse :

[http://www.mte.public.lu/actualites/articles/2007/09/20070927\\_audit\\_adem/rapport\\_ocde.pdf](http://www.mte.public.lu/actualites/articles/2007/09/20070927_audit_adem/rapport_ocde.pdf).

## **V. Subsides 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 2007 prévoyait une « participation dans l'intérêt de l'organisation de cours de langue luxembourgeoise dans l'intérêt de la politique d'intégration des étrangers » d'un montant de € 100.000.

Alors que l'appel public à projets avait connu un succès relativement modeste en 2003 et en 2004, le Ministère du Travail et de l'Emploi a reçu 26 demandes de subvention pour l'année 2005, 24 demandes en 2006 et 23 demandes en 2007 suite notamment à des annonces publiées dans les périodiques des organisations patronales luxembourgeoises.

Les entreprises ayant demandé en 2007 une subvention en relation avec l'apprentissage de la langue luxembourgeoise par leurs salariés proviennent majoritairement des secteurs d'activité suivants : secteur hospitalier, social et soins, activités de conseils juridiques, informatique, commerce 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. 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 2007, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé et clôturé 31 mesures de formation dont

- 11 mesures complémentaires
- 14 mesures « augmentation de l'employabilité »
- 6 mesures « pool »
- 5 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:	347
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	322
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	249
Nombre d'abandon en cours de formation :	073
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	187
Nombre de personnes engagées sous forme :	
- de stage d'insertion (IE)	36
- de stage de réinsertion (SR)	40
- de CAT privé	03

- de mesure spéciale	02	
- de contrat d'initiation à l'emploi (CIE)	22	
- de contrat d'appui emploi (CAE)	01	
- de mise au travail	02	
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM, sans engagement/mesure		70
Nombre de personnes ayant commencé une autre formation		10
Nombre de personnes ayant commencé un apprentissage adulte		01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI		41
Affiliation Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) inexistante		15
Nombre de personnes bénéficiaires de revenu minimum garanti		01
Nombre de personnes ayant une assurance volontaire maladie		02
Nombre de personnes bénéficiaires d'une pension personnelle		02
Nombre de personnes parties à l'étranger		01

## VII. Initiatives sociales en faveur de l'emploi

En 2007, 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

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 35.285.394 euros pour l'exercice 2007.

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 1er 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.

Le groupe ad hoc a pour objet de proposer une démarche au Conseil de Gouvernement sur des questions techniques soulevées par le contrôle en question. Ce groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises au courant de l'exercice 2007 et s'est adjoint un cabinet d'audit externe pour valider la définition des montants à rembourser le cas échéant par les deux associations sujettes à audit en 2006. Les dossiers de contrôle des auditeurs datant de 2006 ont été transmis en 2007 à la Chambre des Députés.

Les travaux de ce groupe sont sur le point d'être finalisés. Dès finalisation et acceptation des conclusions par le Conseil de Gouvernement, ces résultats seront transmis à la Chambre des Députés et à la Cour des Comptes.

## VIII. 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 de ces derniers.

En 2007, le MTE a, pour la troisième fois consécutive, 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 2007, le MTE avait signé des conventions avec les ateliers protégés suivants :

- 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 Kraizbiert à Dudelange, géré par la société coopérative «ateliers Kraizbiert»
- 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 8.691.357 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 1er juin 2004, se situe en moyenne à un montant mensuel de 130.000 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 2007.

### **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. 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 2007.

## **IX. 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 entre 2000 et 2008:

- 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. La célébration du 50ème anniversaire du FSE**

En date du 25 juin 2007, le ministre du Travail et de l'Emploi a invité à une séance académique célébrant le 50<sup>e</sup> anniversaire du Fonds social européen au Théâtre de la Ville d'Esch-sur-Alzette en présence de S.A.R. le Grand-Duc, de Monsieur Vladimir Spidla, membre de la Commission européenne, chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, ainsi que de nombreux invités d'honneur, notamment des anciens responsables politiques et d'anciens membres des différents comités FSE.

Le 10 novembre 2007 a eu lieu à la Place d'Armes à Luxembourg une grande fête populaire sous chapiteau réchauffé. Ont entre autres été organisés une table ronde entre le Ministre du Travail et de l'Emploi et des élèves du Lycée de Garçons d'Esch-sur-Alzette, la transmission en

direct de l'émission « Background » de RTL-Radio, un quiz sur l'Union européenne ainsi que divers encadrements musicaux.

Les visiteurs ont eu l'occasion de découvrir le FSE notamment grâce à :

- une **exposition trilingue itinérante « Les 50 ans de Fonds social européen »**
- une **exposition permanente** réalisée par l'autorité de gestion du FSE au Ministère du Travail et de l'Emploi
- des **stands d'information et de vente de produits** réalisés par les bénéficiaires des projets FSE.

## **2. Les affaires courantes**

Les Comités de suivi des deux programmes se sont réunis le 26 juin 2007 pour discuter l'ordre du jour suivant :

1. Approbation de l'ordre du jour
2. Approbation du compte-rendu de la réunion des Comités de suivi conjoints Objectif 3 et EQUAL du 21 juin 2006
3. Approbation du rapport annuel 2006 pour le DOCUP Objectif 3
4. Approbation du rapport annuel 2006 pour le PIC Equal
5. Etat d'avancement des programmes 2000-2006
6. Présentation des grandes lignes du programme opérationnel 2007-2013
7. Publicité : actions d'information et de sensibilisation
8. Divers.

Le ministère du Travail et de l'Emploi a lancé la deuxième phase de sa campagne d'information et de sensibilisation pour promouvoir les interventions du Fonds Social Européen au Grand-Duché de Luxembourg en amont du lancement de l'appel à candidatures dans le cadre du programme opérationnel 2007-2013.

Ces spots ont été diffusés fin octobre - début novembre 2007 sur RTL Radio et Télévision.

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

Le Cadre de référence stratégique national (CRSN), signé en date du 22 octobre 2007, définit la stratégie et les priorités globales de l'intervention des fonds structurels au Grand-Duché de Luxembourg pour la période de programmation 2007 à 2013. Ce document prévoit deux Programmes opérationnels dont un pour le FEDER et un pour le FSE.

La dotation financière globale pour le Luxembourg pour la période 2007 à 2013 au titre de l'Objectif « Compétitivité régionale et emploi » se chiffre à quelque 50 millions d'euros, dont la moitié a été attribuée au PO du FSE.

Le CRSN définit, pour le volet emploi, trois axes prioritaires qui sont repris tels quels dans le Programme opérationnel (PO) pour le FSE :

- La priorité 1 vise à « Améliorer l'accès à l'emploi et l'inclusion durable dans le marché du travail » grâce aux objectifs spécifiques suivants : augmenter les taux d'emploi, faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail et activer les catégories de personnes très éloignées du marché du travail.

- La priorité 2 a comme objectif l'« Augmentation de l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises » en soutenant des opérations tendant à améliorer la gestion anticipative des changements économiques, à adapter les compétences et connaissances des salariés aux besoins du marché du travail et à soutenir des mécanismes innovants de transition de carrière.
- La priorité 3 tend à « Renforcer le capital humain » grâce aux objectifs spécifiques suivants : rapprocher les institutions d'enseignement supérieur, les centres de recherche et les entreprises notamment dans les domaines de l'innovation et de la recherche, moderniser l'organisation et les conditions de travail et action des partenaires sociaux.

Lors d'une conférence de presse en date du mardi de 6 novembre 2007, le Ministre du Travail et de l'Emploi a annoncé le lancement d'un appel à candidatures pour le 12 novembre 2007 sur base du Programme opérationnel de l'intervention du FSE au Grand-Duché de Luxembourg au titre de l'Objectif "Compétitivité régionale et Emploi" pour la période de programmation 2007 - 2013.

Le premier appel à candidature vise des projets dont la durée de programmation ne dépassera pas la période 2007 - 2010. La date limite pour l'introduction de projets a été le 14 janvier 2008.

De plus amples informations sur les programmes cofinancés par le FSE au Luxembourg sont disponibles sur le site <a href="http://www.fse.lu">www.fse.lu</a> .
--

## Chapitre 3 : Preretraite 2007

### I. Preretraite solidarité 2007

Preretraite-solidarité 2007					
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.	C & A s.e.c.s.	52421	employés + ouvriers	01.09.07-31.08.08	25.07.2007
2.	Centrale des Auberges de Jeunesse	55210	employés + ouvriers	01.01.08-31.12.08	10.09.2007
3.	Chambre de Travail	91110	employés	01.05.06-31.12.07	04.04.2006
4.	CLOSE Luxembourg SA	99453	employés + ouvriers	01.10.06-31.12.08	15.09.2006
5.	COMMERZBANK SA	65121	employés	01.01.08-31.12.08	28.09.2007
6.	CLOSE Luxembourg SA	99453	employés + ouvriers	01.10.06-31.12.08	15.09.2006
7.	DZ BANK International	65121	employés	01.11.06-31.12.08	27.10.2006
8.	Electro Distribution Luxembourgeoise SA	51430	employés	01.04.07-31.12.07	07.05.2007
9.	European Logistics Partners SA	63400	employés	01.06.07-31.12.07	03.05.2007
10.	Foyer Assurances SA	66031	employés	01.06.07-31.12.07	09.03.2007
11.	Imprimerie Centrale SA	22220	employés + ouvriers	01.01.07-31.12.07	28.09.2006
12.	IP Luxembourg sàrl	74401	employés	01.09.06-31.12.09	24.08.2006
13.	RBC Dexia Investor Services Bank SA	65121	employés	01.08.07-30.06.08	02.05.2007
14.	RENAULT Luxembourg SA	50103	employés	01.07.06-31.12.07	27.06.2006
15.	Saint-Paul Luxembourg SA	22120	ouvriers	01.01.06-31.12.07	09.01.2006
16.	Société de l'Aéroport de Luxembourg SA	63230	employés + ouvriers	01.05.07-31.12.08	29.03.2007
17.	Société du Port de Mertert SA	63220	employés	01.06.07-31.12.07	30.05.2007
18.	TRACOL Construction SA	45211	employés + ouvriers	01.03.07-31.12.07	22.02.2007
19.	UBS Luxembourg SA	65121	employés + ouvriers	01.09.07-31.12.12	08.08.2007

B.	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité suivant avenant à la convention collective de travail (dépôt 2007)	code NACE	personnel concerné	date de la signature
1	Caisse médico-chirurgicale mutualiste	66031	employés	05.12.2007
2	CERATIZIT Luxembourg sàrl	28620	ouvriers	08.12.2006
3	Ciments Luxembourgeois SA	26510	salariés	15.02.2007
4	Chambre de Travail	Commune de Mamer	75112	ouvriers
5	DOMETIC sàrl	29710	ouvriers	06.09.2006
6	DuPont de Nemours (Luxembourg) sàrl	17530	employés	17.12.2007
7	DuPont Teijin Films (Luxembourg) SA	25210	employés	17.12.2007
8	FAURECIA AST Luxembourg SA	17510	salariés	19.12.2006
9	GOODYEAR SA	73100	salariés	20.12.2007
10	GOODYEAR LUXEMBOURG TIRES SA	25110	salariés	20.12.2007
11	LAMESCH EXPLOITATION SA	90020	ouvriers	24.01.2007
12	LUXAIR SA	62101	employés	20.12.2007
13	LUXLAIT SA	15511	ouvriers	16.04.2007
14	MOOG Luxembourg sàrl	29560	salariés	24.07.2007
15	NO-NAIL BOXES (Europe) SA	20400	ouvriers	27.02.2007
16	OGB-L	91200	salariés	21.09.2007
17	ROTAREX Group	74150	employés	13.06.2007
18	SISTO ARMATUREN SA	29130	ouvriers	26.03.2007

<b>Préretraite progressive 2007</b>				
	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite progressive pour l'année 2006	code NACE	personnel concerné	date de la signature
1	EFG SA**	45331	employés et ouvriers	12.11.2007
2	ELCO SA**	45332	employés et ouvriers	12.11.2007
3	ELCO-SERVITEC SA**	45340	employés et ouvriers	12.11.2007
4	LUXAIR SA*	62101	employés et ouvriers	17.07.2006
5	RENAULT SA**	50103	employés	17.05.2006
6	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. Préretraite ajustement 2007

	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	Taux de participation
1	AGRICONSULT sàrl (Groupe CEPAL)	74201	01.01.07-31.12.07	27.12.2006	20%
2	ARCELOR Luxembourg SA. + STFS SA	27100	01.02.06-01.01.09	31.03.2006	*
3	ARCELOR Bettembourg SA	28730	01.01.06-01.01.09	24.02.2006	*
4	ARCELOR Bissen SA	27340	01.01.06-01.01.09	24.02.2006	*
5	Brasserie de Luxembourg SA	15960	01.08.06-01.05.08	28.07.2006	50%
6	CHAUX DE CONTERN SA	26610	01.01.07-31.12.07	10.11.2006	30%
7	CIRCUIT FOIL sàrl	27440	01.01.07-31.12.07	27.10.2006	20%

8	DuPont Teijin Films Luxembourg SA	26510	01.01.05-01.01.08	24.12.2004	30%
9	Grand Garage Jean MULLER	50103	01.07.07-31.12.07	27.07.2007	0%
10	LUXAIR SA	62101	01.08.06-01.01.09	28.07.2006	30%
11	LUXVIANDE sàrl	15610	01.01.07-31.12.07	27.12.2006	20%
12	TARKETT Luxembourg SA	25230	01.03.06-01.03.07	07.03.2006	30%
13	VILLEROY & BOCH sàrl	26212	01.01.07-31.12.07	24.11.2006	30%
14	WSA sàrl	63120	01.01.07-31.12.07	29.09.2006	0%
* accord par le biais d'opérations de cession et d'échange de friches et terrains à usage industriel					

### III. Relevé par entreprises des salariés en préretraite

(Situation au 31 décembre 2007)

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	2	0

AGRICONSULT SA / 19642400447 / 7501 Mersch				
Employés	4	0	0	0

ARAL LUXEMBOURG SA / 19572200011 / 8080 Bertrange				
Employés	0	0	1	0

ARCELOR LUXEMBOURG SA / 18822200016 / 2930 Luxembourg				
Employés	198	44	0	0
Ouvriers	148	177	0	0

ARCELOR BISSEN SA / 19922213529 / 7703 Bissen				
Employés	1	1	0	0
Ouvriers	8	3	0	0

<b>ARCELOR BETTEMBOURG SA / 19942217660 / 3235 Bettembourg</b>				
Employés	2	5	0	0
Ouvriers	6	6	0	0

<b>ARCELOR MITTAL DUDELANGE SA / 20062229242 / 3401 Dudelange</b>				
Employés	0	2	0	0
Ouvriers	0	2	0	0

<b>ATELIERS ELECTRIQUES DE WALFERDANGE SA / 19582200087 / 7201 Walferdange</b>				
Ouvriers	1	0	0	0

<b>BRASSERIE DE Luxembourg SA / 20012207833 / 9214 Diekirch</b>				
Employés	1	0	0	0

<b>BROADCASTING CENTER EUROPE SA / 19952204052 / 1543 Luxembourg</b>				
Employés	0	2	0	0

<b>C &amp; A Luxembourg SECS / 19832100172 / 2011 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>CAISSE MEDICO-CHIRURGICALE MUTUALISTE / 19766600010 / 2971 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>CARGOLUX AIRLINES INTERNATIONAL SA / 19702200108 / 2990 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	2	0

<b>CASINO DE JEUX DU LUXEMBOURG SECS / 19812100184 / 5618 Mondorf-les-Bains</b>				
Employés	0	1	0	0

<b>CENTRE FRANCOIS BACLESSE ASBL / 19956101711 /4005 Esch-sur-Alzette</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>CENTRE HOSPITALIER EMILE MAYRISCH / 19556400019 / 4005 Esch/Alzette</b>				
Employés	0	4	12	0

<b>CENTRE HOSPITALIER DU NORD - HOPITAL ST LOUIS / 19615600019 / 9002 Ettelbruck</b>				
Employés	0	4	0	0

<b>CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG / 19755200010 / 1210 Luxembourg</b>				
Employés	0	12	2	0
Ouvriers	0	0	2	0

<b>CENTRE INTEGRE ST JEAN DE LA CROIX / 19252200013 / 2763 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>CEODEUX SA / 19932200484 / 7440 Lintgen</b>				
Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	0	2	0

<b>CERMM ASBL / 19796100586 / 2410 Luxembourg</b>				
Employés	0	1	0	0

<b>CETREL SC / 19852500053 / 5365 Munsbach</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>CHAMBRE DE TRAVAIL / 19245900042 / 1012 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>CHAUX DE CONTERN SA / 19232200041 / 1013 Luxembourg</b>				
Employés	3	0	0	0
Ouvriers	5	0	1	0

<b>CIMENTS LUXEMBOURGEOIS SA / 19202200020 / 4002 Esch-sur-Alzette</b>				
Employés	2	2	0	0
Ouvriers	0	1	1	0

<b>CIRCUIT FOIL LUXEMBOURG SARL / 19882403389 / 9501 Wiltz</b>				
Employés	1	0	0	0
Ouvriers	6	0	0	0

<b>CLINIQUE SAINTE-MARIE / 19225600018 / 4350 Esch/Alzette</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>CLOSE SA / 19902205457 / 8437 Steinfort</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>CLINIQUE PRIVEE DR BOHLER SA / 20022219325 / 2540 Luxembourg</b>				
Employés	0	1	0	0

<b>CLT-UFA SA / 19312200042 / 1543 Luxembourg</b>				
Employés	0	1	2	0

<b>COMPTOIR PHARMACEUTIQUE LUXEMBOURGEOIS SA / 19282200034 / 3895 Foetz</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>CRVC SA / 19872200129 / 3452 Dudelange</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>CTI SYSTEMS SA / 19842200663 / 9779 Lentzweiler</b>				
Employés	0	0	2	0

<b>DELPHI AUTOMOTIVE SYSTEMS SA / 19792200403 / 4940 Bascharage</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>DENNEMEYER &amp; CO SARL / 198442406849 / 1274 Howald</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>DOHEEM VERSUERGT ASBL / 20006510133 / 1413 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>DOMETIC SARL / 19672400379 / 9809 Hosingen</b>				
Employés	0	0	2	0

Ouvriers	0	0	5	0
----------	---	---	---	---

<b>DUPONT DE NEMOURS LUXEMBOURG SARL / 20002413494 / 2984 Luxembourg</b>				
--	--	--	--	--

Employés	0	11	23	0
----------	---	----	----	---

<b>DUPONT TEIJIN FILMS LUXEMBOURG SA / 19912206354 / 1016 Luxembourg</b>				
--	--	--	--	--

Employés	13	26	0	0
----------	----	----	---	---

<b>ELECTRO DISTRIBUTION LUXEMBOURGEOISE SA / 19912201190 / 3364 Leudelange</b>				
--	--	--	--	--

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

<b>ELTH SA / 19762200603 / 7327 Steinsel</b>				
--	--	--	--	--

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

<b>EUROPEAN LOGISTICS PARTNERS SA / 20012233524 / 6970 Oberanven</b>				
--	--	--	--	--

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

<b>FOYER ASSURANCES SA / 19902202881 / 3372 Leudelange</b>				
--	--	--	--	--

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

<b>GOODYEAR SA / 19492200045 / 7750 Colmar-Berg</b>				
---	--	--	--	--

Employés	0	14	59	0
----------	---	----	----	---

Ouvriers	0	55	32	0
----------	---	----	----	---

<b>GOTTSCHOL ALCUILUX SA / 19612200230 / 9779 Eselborn</b>				
--	--	--	--	--

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

<b>GRANDS MAGASINS MONOPOL SA / 19482200055 / 1471 Luxembourg</b>				
---	--	--	--	--

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

<b>GUARDIAN LUXGUARD I SA / 19802200059 / 4940 Bascharage</b>				
---	--	--	--	--

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

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

<b>GUARDIAN LUXGUARD II SA / 19882200011 / 4940 Dudelange</b>				
---	--	--	--	--

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

<b>HOMES POUR PERSONNES AGEES ASBL / 19956100847 / 1420 Luxembourg</b>				
--	--	--	--	--

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

<b>HOPITAL PRINCESSE MARIE-ASTRID / 19745300017 / 4501 Differdange</b>				
--	--	--	--	--

Employés	0	3	1	0
----------	---	---	---	---

<b>HOPITAL KIRCHBERG / 19926400056 / 2540 Luxembourg</b>				
--	--	--	--	--

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

<b>HOTEL LE ROYAL SA / 19832200274 / 2449 Luxembourg</b>				
--	--	--	--	--

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

<b>HYOSUNG Luxembourg SA / 20062228874 / 7737 Colmar-Berg</b>				
---	--	--	--	--

Employés	0	2	1	0
----------	---	---	---	---

Ouvriers	0	8	2	0
----------	---	---	---	---

<b>IMPRIMERIE CENTRALE SA / 19612200125 / 1351 Luxembourg</b>				
Ouvriers	0	0	1	0

<b>INEL SA / 19882204505 / 8399 Winhof</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>IP LUXEMBOURG SARL / 19632400171 / 1543 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>IVC Luxembourg SA / 20052219982 / 9577 Wiltz</b>				
Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	2	0	0

<b>JOHN ZINK INTERNATIONAL SARL / 19972413960 / 3401 Dudelange</b>				
Employés	0	0	3	0
Ouvriers	0	0	1	0

<b>KUEHNE &amp; NAGEL SARL / 19702400662 / 5326 Contern</b>				
Ouvriers	0	0	1	0

<b>LCGB / 19226200013 / 1351 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>LUXAIR SA / 19482200047 / 2987 Luxembourg</b>				
Employés	0	1	27	0
Ouvriers	0	11	19	0

<b>LUXEMBOURG MACHINING TECHNOLOGY SA / 19972208364 / 7440 Lintgen</b>				
Ouvriers	0	0	1	0

<b>LUXLAIT ASSOCIATION AGRICOLE / 19466000011 / 1311 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>LUXPLAN / 19812200626 / 8303 Capellen</b>				
Employés	1	0	0	0

<b>LUXVIANDE SARL (ANCT CENTRALFOOD) / 19622400289 / 7501 Mersch</b>				
Employés	2	0	0	0
Ouvriers	2	0	0	0

<b>MARIE ASBL/ECOLE PRIVEE MARIE-CONSOLATRICE / 20016101576 / 4221 Esch-sur-Alzette</b>				
Employés	0	0	2	0

<b>MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI / 5001285 / 2939 Luxembourg***</b>				
Employés	8	0	0	0
Ouvriers	2	0	0	0

<b>MORGANITE SA / 19672200515 / 8301 Capellen</b>				
Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	0	1	0

<b>NOVELIS / 19822200519 / 3401 Dudelange</b>				
Employés	0	1	1	0
Ouvriers	0	2	0	0

<b>PAUL WURTH SA / 19202200128 / 1122 Luxembourg</b>				
Employés	1	0	25	0
Ouvriers	1	0	3	0

<b>RBC DEXIA INVESTOR SERVICES BANK SA / 19942203473 / 1445 Strassen</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>RENAULT LUXEMBOURG SA / 19692200600 / 2557 Luxembourg</b>				
Ouvriers	0	0	2	0

<b>SAINT-PAUL LUXEMBOURG SA / 19362200035 / 2988 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	8	0
Ouvriers	0	0	1	0

<b>SIEMENS SA / 19503200093 / 1017 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>SIEMENS BUSINESS SERVICES SA / 19963200679 / 2328 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>SIEMENS ENTERPRISE COMMUNICATIONS SA / 20063200396 / 2328 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>SOCIETE DU PORT DE MERTERT SA / 19642200197 / 6688 Mertert</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>SOCOM SA / 19942215579 / 3895 Foetz</b>				
Ouvriers	0	0	2	0

<b>SOLUCOM SA / 19762200778 / 3346 Leudelange</b>				
Ouvriers	0	1	0	0

<b>STIFTUNG HELLEF DOHEEM /19996102702 / 1420 Luxembourg</b>				
Employés	0	1	1	1

<b>STFS SA / 19922210414 / 4241 Esch/Alzette</b>				
Employés	10	2	0	0
Ouvriers	2	11	0	0

<b>SUMITOMO TRUST &amp; BANKING (LUXEMBOURG) SA / 19852200513 / 2018 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>TARKETT GDL SA / 19922211453 / 9779 Lentzweiler</b>				
Employés	7	0	0	0
Ouvriers	3	2	0	0

<b>TECHNOFIBRES SA / 19702200620 / 6601 Wasserbillig</b>				
Ouvriers	0	1	0	0

<b>TEXTILCORD STEINFORT SA / 19652200306 / 8401 Steinfort</b>				
Employés	1	1	3	0
Ouvriers	1	11	2	0

<b>TRACOL CONSTRUCTION SA / 19772200180 / 5280 Sandweiler</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>VERSIS SA / 20042209962 / 2411 Luxembourg</b>				
Ouvriers	2	0	0	0

<b>VILLEROY &amp; BOCH SARL / 19532400085 / 1018 Luxembourg</b>				
Employés	3	0	0	0
Ouvriers	2	0	0	0

<b>VIP DOMOTEC BENELUX SA / 19932410225 / 3364 Leudelange</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>WSA SARL / 19792400445 / 3401 Dudelange</b>				
Employés	24	0	0	0
Ouvriers	12	0	0	0

<b>ZITHAKLINIK SA / 2006223460 / 2763 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	5	0

<b>RECAPITULATIF</b>				
Employés	278	147	215	1
Ouvriers	199	300	82	0

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

## Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi 2007

<b>FONDS POUR L'EMPLOI 2007</b>		
<b>DEPENSES</b>		
Prévisions dépenses finales		
(unité: euro)		
<b>I. DEPENSES GENERALES</b>	Détail article	Dépenses ordonnancées
<b>A. Indemnités de chômage (dépenses nettes)</b>		
1. Chômage complet	C001	124 559 798,23
2. Chômage partiel	C002	572 353,18
3. Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire (dépense nette)	C003	2 817 941,33
<b>Sous-total A:</b>		<b>127 950 092,74</b>
<b>B. Chômage des jeunes</b>		
1. Stages d'insertion (dépense nette)	J004	7 825 521,19
2. Complément indemnité pour stagiaires (dépense nette)	J006	73 197,45
3. Contrats de mise au travail temporaire:		
3.1. Etat:	J001	7 855 108,28
3.2. Autres: (communes, établissements publics etc.)	J002	4 006 037,48
3.3 Secteur privé	J003	4 324 165,13
4. Indemnités et primes d'apprentissage (art. 31.(II) de la loi du 22 décembre 2006 concernant le budget de l'Etat pour 2007)	J007	8 409,36
5. Contrat d'appui-emploi Etat - art. L. 543-1 Code du Travail	J010	192 087,23
6. Contrat d'appui-emploi communes, asbl, etc.	J011	18 411,81
7. Contrat d'appui-emploi autres	J012	44 634,35
8. Contrat d'initiation à l'emploi - art. L. 543-15 Code du Travail	J013	290 366,86
<b>Sous-total B:</b>		<b>24 637 939,14</b>
<b>C. Actions en faveur de l'emploi</b>		
<b>C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire</b>		
	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Stages de réinsertion professionnelle (dépense nette)	E001	6 592 553,22
2. Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	E002	7 948 475,54
3. Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	E003	342 150,39
4. Aides à la mobilité géographique	E004	266 278,86
5. Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005	5 793 428,15
6. Aides au réemploi (hors sidérurgie)	E006	34 469 561,49
7. Service national d'action sociale: mise au travail	E007	14 430,05
8. Mise au travail des chômeurs indemnisés - frais accessoires	E008	8 662,50
9. Travaux extraordinaires d'intérêt général (W.S.A.)	E009	1 857 362,40
10. Prêt de main-d'œuvre W.S.A.	E070	220 920,09
11. Prérétraite (hors sidérurgie)	E010	29 665 172,34
12. Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	E011	14 290 479,80
13. Détachements de main d'œuvre à l'ADEM (sidérurgie)	E012	1 314 745,11
14. Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (hors sidérurgie)	E013	648 185,29
15. Bilans de compétence et d'insertion profession. pour chômeurs	E016	29 772,35
16. Pool des chargés d'assist. à la direction dans le post-primaire	E017	2 500 000,00

17. Examens médicaux demandeurs d'emploi - art. L. 622-10	E031	480,00
18. Prospection, gestion offres + demandes d'emploi L. 631-2.(1)18	E033	898 232,55
19. Mémoires d'honoraires d'avocats (contentieux)	E048	342 786,14
20. Indemnité compensatoire (réduct.capacité travail) L. 551-2	E049	22 336 810,28
21. Aides aux employeurs (réduct. capacité travail)	E050	329 922,56
22. Mesures de réhabilitation et reconversion (L. 552-2)	E051	64 412,57
23. Examens médicaux travailleurs à capacité de travail réduite	E052	115 100,00
24. Indemnité compensatoire travailleurs handicapés	E054	1 582 349,79
<b>Sous-total C.1.:</b>		<b>131 632 271,47</b>

<b>C.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi</b>	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Forum pour l'emploi	E018	5 397 900,00
2. Proactif	E019	11 497 101,86
3. Objectif Plein Emploi	E047	13 793 500,00
4. Défi-Job asbl	E041	71 475,00
5. Eng nei Schaff asbl	E055	102 828,22
6. ICOPA RTPH	E056	357 982,09
7. COLABOR	E057	91 000,00
8. Actions locales communes		
8.1. Ettelbruck	E042	192 308,87
<b>Sous-total C.2.:</b>		<b>31 504 096,04</b>

<b>C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire</b>	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Assistance technique Objectif 3 + Equal	E044	258 407,79
2. Evaluation Objectif 3 + Equal	E045	119 140,00
3. Réinsertion prof. pers. en exclusion - Proactif EQUAL 2005	S086	39 578,36
4. Caritas (Equal) Qualiflex - Kinderbetreuung	S087	34 686,03
5. PRECODEM - CRP Henri Tudor	S092	706,57
6. Centre NAXI - Insertion professionnelle femmes en détresse	S094	861 666,67
7. Zarabina: Biographie, intégration, culture compétence	S122	771 000,00
8. IRS Cabinet d'avocat - formation de secrétaire	S151	96,26
9. CNDS - Aufbau sozio-ökologischer Trittsteine im Norden Luxbg	S152	15 194,03
10. Caritas (Equal) 2007 - Qualiflex 2007-2008	S157	99 606,03
11. Centre Emmanuel asbl - START!	S158	110 000,00
12. CFS JB Rock - IndividUALs - nouveau chemin vers le marché	S159	109 945,00
13. Centre nat. défense sociale 2007-2008: les projets de l'entraide	S160	237 057,98
14. IRS Cabinet médical et dentaire 2007/2008	S161	71 170,00
15. IRS Cabinet d'avocat 2007/2008	S162	95 865,00
16. Inter-Actions 2007: STEP FORWARD 2007/2008	S163	102 865,78
17. MEC asbl - Formation pour assistants parentaux	S164	16 060,00
18. OPE: Statut d'entreprise au service de l'économie	S165	68 750,00
19. ProActif (Equal): Processus de réinsertion socioprofessionnelle	S166	125 000,00
<b>Sous-total C.3.:</b>		<b>3 136 795,50</b>
<b>Sous-total C.:</b>		<b>166 273 163,01</b>

<b>D. Section spéciale (Formation)</b>	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Aides et primes de promotion d'apprentissage	S001	12 987 164,22
2. Complément apprentissage pour adultes	S002	3 198 942,45
3. Initiation polyvalente pour jeunes	03+04	10 646,29
4. Formation en soudure	S014	1 586,77
5. Formation location vélos	S016	92 834,89
6. Formation agent de fabrication	S019	20 488,27
7. Initiation bureautique	S025	64,80
8. Initiation restauration services	26+27	4 072,98
9. Initiation peinture	S031	220,68
10. Initiation électricité	S034	70,71
11. Formations chapitre III/5 - tripartite:		
11.1. Goodyear	S043	25 984,22
11.2. Informatique	S046	129 109,85
12. Actions de formation complémentaire secteur commerce	S070	105 488,58
13. Mesures complémentaires:		
13.1. Sociétés du secteur BTP	S098	25 382,62
13.2. Agent de sécurité	S105	74 972,29
13.3. Accueil HORESCA	S113	27 693,20
13.4. Frais généraux liés à diverses mesures	S129	2 529,53
13.5. Serruriers fédération européenne des métallurgistes	S130	6 923,06
14. Projet Lintgen du Proactif	S156	1 375 000,00
15. Projet FEST du Forum pour l'emploi	S153	944 167,00
<b>Sous-total D:</b>		<b>19 033 342,41</b>
<b>Total I.:</b>		<b>337 894 537,30</b>
<b>II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE</b>	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Prérétraite Arcelor (12/06-11/07) + STFS (12/06-10/07)	E010	29 332 576,05
2. Indemnités de réemploi	SI02	139 548,97
3. Modèle alternatif au chômage partiel en sidérurgie	SI03	7 200 000,00
4. Travaux extraordinaires d'intérêt général	SI01	0,00
<b>Total II.:</b>		<b>36 672 125,02</b>
<b>III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES</b>	Détail article	Dépenses
1. Chômage complet	C001	40 201,77
2. Chômage partiel	C002	227 646,82
3. Chômage intempéries/accidentel ou technique involontaire	C003	682 058,67
4. Stages d'insertion	J004	174 478,81
5. Complément indemnités pour stagiaires	J006	126 802,55
6. Stages de réinsertion professionnelle	E001	807 446,78
7. Prérétraite	E010	2 251,61
<b>Total III.:</b>		<b>2 060 887,01</b>

**TOTAL GENERAL:****376 627 549,33**

<b>FONDS POUR L'EMPLOI 2007</b>		
<b>Recettes perçues</b>		
Date: 20 février 2008		
	<b>Montant</b>	<b>Période à laquelle se rapportent les recettes</b>
<b>A. Alimentation courante</b>		
Impôts de solidarité:		
a) personnes physiques:	57 901 194,40	février-décembre 07
b) collectivités:	57 569 652,63	février-décembre 07
Contribution sociale prélevée sur les carburants	145 893 173,18	janvier-décembre 07
<b>TOTAL A :</b>	<b>261 364 020,21</b>	
<b>B. Remboursements de dépenses</b>		
Remboursements des comptes extraordinaires:		
- chômage complet :	40 201,77	
- chômage partiel :	227 646,82	
- chômage intempéries + chômage accidentel ou technique involontaire	682 058,67	
- stages d'insertion	174 478,81	
- stages de réinsertion professionnelle	807 446,78	
- complément CAT + stages d'insertion	126 802,55	
- préretraite	2 251,61	
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	311 036,34	janvier-décembre 07
Remboursements solde faillites	1 407 021,36	janvier-décembre 07
Fonds social européen - remboursements	286 529,62	janvier-décembre 07
Stages d'insertion - remboursements des employeurs	5 321 326,43	janvier-décembre 07
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs	3 660 111,69	janvier-décembre 07
Versements des caisses de pension en application de l'art. L-589-1. du Code du Travail (préretraite)	24 858 143,39	février à décembre 07
Remboursements dans le cadre du service des travailleurs à capacité de travail réduite	53 077,90	janvier-décembre 07
Participation entreprise en liquidation à la préretraite-ajustement	53 620,00	décembre 2007
Divers	211 942,25	février-décembre 07
<b>TOTAL B :</b>	<b>38 223 695,99</b>	
<b>C. Dotation extraordinaire</b>		
	<b>50 000 000,00</b>	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>349 587 716,20</b>	

## Chapitre 5 : Politique sociale européenne

L'année 2007 se révéla, en tout premier lieu, par la fin très attendue des incertitudes liées à la réforme des Traités européens depuis l'épisode des referenda négatifs en France et aux Pays-Bas en 2005 sur le projet de Constitution européenne.

Deux années de doutes rongeurs et d'incertitudes profondes sur l'avenir de l'Union européenne allaient enfin toucher à leur fin.

Durant toute l'année 2007, l'attention politique de toutes les instances communautaires et à tous les niveaux était focalisée sur les questions du Traité.

C'est grâce à la Présidence allemande au premier semestre 2007 que les travaux sur la relance des discussions sur le futur de l'Union et la destinée du projet de Constitution pour réformer l'Europe allaient être mis en œuvre.

Différentes options étaient passées en revue, mais la plus prometteuse semblait être une adaptation rédactionnelle des dispositions des Traités en vigueur au détriment d'un remplacement intégral de l'ensemble du droit primaire (projet de Traité constitutionnel de 2004).

Grâce à une préparation minutieuse – politiquement très difficile et techniquement extrêmement complexe - la Présidence allemande réussissait à soumettre aux Chefs d'Etat et de gouvernement réunis au Conseil européen des 21 et 22 juin un texte dont l'objectif était de modifier les Traités existants pour y intégrer une grande partie des avancées négociées à l'époque des discussions sur la Constitution sans pour autant reprendre les dispositions « constitutionnelles » qui étaient à l'origine du rejet du texte initial de la Constitution dans les deux Etats membres cités ci-dessus.

Au-delà, les suggestions de la Présidence allemande répondaient à un impératif politique essentiel : clôturer les négociations de juin sur un ensemble complet d'amendements rédactionnels très précis et très détaillés afin d'éviter que certains Etats membres ne profitent de l'exercice de « bouclage final » sur la réforme des Traités qui devait être organisé au deuxième semestre 2007 pour remettre en cause l'un ou l'autre des éléments du nouveau Traité auxquels ils avaient donné leur accord auparavant.

Il fallait que le mandat que le Conseil européen de juin voulait adresser à la Présidence portugaise pour la Conférence intergouvernementale au 2e semestre 2007 soit clair : les travaux auxquels devaient se livrer les Etats membres pendant le deuxième semestre seraient limités à un exercice technique et juridique. Aucune disposition sur le fond, aucun élément essentiel accepté auparavant, ne pourrait être remis en cause.

L'impression claire qui prévalait dans la toute dernière phase de préparation du Sommet de juin était que les 27 Etats membres et la Commission européenne (COM) étaient intimement convaincus qu'il fallait – maintenant - mettre un terme aux discussions et tourner enfin la page de deux années de « crise européenne ».

Les discussions au Sommet des 21 et 22 juin furent longues (36 heures) et difficiles, mais les Chefs d'Etat et de gouvernement réussirent à finaliser l'exercice auquel ils s'étaient engagés sous l'impulsion de la Présidence allemande non sans avoir dû concéder certaines dérogations – notamment au Royaume-Uni et à la Pologne.

Dès juillet et sous Présidence portugaise, les travaux de transposition juridique des décisions prises en juin par les Chefs d'Etat et de gouvernement allaient pouvoir commencer. Ils débouchèrent dans

la capitale portugaise le 19 octobre par la fin des négociations de la Conférence intergouvernementale (au niveau des Chefs d'Etat et de gouvernement) sur le nouveau Traité.

Après sept heures de négociations et vers 1h30 du matin, le Premier ministre portugais et Président en exercice du Conseil, José Sócrates, est apparu ému et solennel - devant la presse avec la déclaration suivante :

« Permettez-moi de vous annoncer au nom de la Présidence portugaise que le Sommet de Lisbonne a réussi à dégager un accord sur le nouveau traité préfigurant l'Europe de demain. (...) ».

Auparavant, les Chefs d'Etat et de gouvernement avaient longuement discuté pour trouver une solution à deux problèmes majeurs qui restaient en suspens.

Tout d'abord, la question du « compromis de Ioannina » (laquelle permet à un petit groupe de pays mis en minorité lors d'un vote à la majorité qualifiée au Conseil de geler la décision sans la bloquer) qui opposait la Pologne aux autres Etats membres.

La formule dite de « Ioannina » ne fut pas reprise dans le corps même du nouveau Traité, mais figure – de manière renforcée – dans un Protocole annexé à celui-ci et précise qu'elle ne peut être modifiée ou supprimée qu'à l'unanimité au Conseil européen.

Ensuite, le problème de l'Italie – qui avait éprouvé des difficultés pour accepter la rupture de la parité historique du poids entre elle et la France et le Royaume-Uni au Parlement européen. Rome s'est vue accorder un député européen supplémentaire (sous la forme d'une unité additionnelle accordée au Président du PE).

Aussi faut-il mentionner que, pendant les négociations qui ont été menées à ce Conseil européen d'octobre, le Royaume-Uni était resté quelque peu en retrait puisque les préoccupations britanniques avaient déjà trouvé réponse au Sommet de juin.

La signature solennelle du Traité à Lisbonne eut lieu le jeudi 13 décembre 2007 dans la capitale portugaise. Par cet acte, les Chefs d'Etat et de gouvernement réunis au sein de la Conférence intergouvernementale accordèrent aux dispositions qui régiront le droit primaire communautaire, après ratification par les Etats membres, le nom de « Traité de Lisbonne ».

# I. Les politiques de l'emploi

## 1. Les dispositions sociales du Traité de Lisbonne

### Fiche 8

#### LE TRAITÉ DE LISBONNE EN MATIÈRE SOCIALE

L'Union européenne s'est d'abord construite, pour des raisons historiques, sur des **fondements économiques**, c'est-à-dire comme un **marché commun**, puis **unique**, de **libre circulation** des **personnes**, des **marchandises**, des **capitaux** et des **services**.



**Le traité de Lisbonne renforce la dimension sociale de l'Europe** en introduisant des **nouveautés** dans les **droits** et les **objectifs**, ainsi que dans le contenu des **politiques** et les **modalités de décision**.

Il est à noter que les **politiques sociales** relèvent, pour une très large part, de la **compétence** des **États**.

#### 1) LA DIMENSION SOCIALE DES DROITS, DES OBJECTIFS ET DES POLITIQUES DE L'UNION EUROPÉENNE

##### LES APPORTS DU TRAITÉ DE LISBONNE

- La **Charte des droits fondamentaux** acquiert une **valeur juridique**, dont la **portée concerne les actes de l'Union**. Elle comprend :
  - la « liberté professionnelle et le droit de travailler » ;
  - le « droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise » ;
  - le « droit de négociation et d'actions collectives » ;
  - la « protection en cas de licenciement injustifié ».



Le traité de Lisbonne garantit à ces droits une force juridique **contraignante**, puisque ces **droits sociaux devront être garantis par les juges nationaux et communautaire**.

- Le traité de Lisbonne assigne de nouveaux **objectifs sociaux** à l'Union européenne :
  - le plein emploi et le progrès social ;
  - la lutte contre l'exclusion sociale et les discriminations ;
  - la promotion de la justice ;
  - l'élimination de la pauvreté, etc.
- Une « **clause sociale** » exige la prise en compte des **exigences sociales** dans toutes les politiques de l'Union. Ces exigences sont « liées à la **promotion d'un niveau d'emploi élevé**, à la **garantie d'une protection sociale adéquate**, à la **lutte contre l'exclusion sociale**, ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine ».



Cela signifie très concrètement que toute « **loi** » européenne qui serait contraire à ces objectifs pourra être **annulée par la Cour de justice**.

- Le traité de Lisbonne consacre également le **rôle des partenaires sociaux** et renforce le **dialogue social**. Ainsi, le **conseil européen de printemps** est consacré chaque année à la **croissance** et à l'**emploi**.

## 2) LES NOUVEAUTÉS DANS LES PROCESSUS DE DÉCISION EN MATIÈRE SOCIALE

- Les actions que l'Union européenne peut conduire en matière sociale sont, dans leur majorité, des actions d'**appui** et de **soutien** aux **États** qui peuvent être décidées à la **majorité qualifiée**. Cela concerne :
  - l'amélioration du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ;
  - les conditions de travail ;
  - l'information et la consultation des travailleurs ;
  - l'intégration des personnes exclues du marché du travail ;
  - l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne leurs chances d'accès au marché du travail et le traitement dont ils font l'objet dans leur travail ;
  - la lutte contre l'exclusion sociale et la modernisation des systèmes de protection sociale.



### LES APPORTS DU TRAITÉ DE LISBONNE

- **L'extension de la majorité qualifiée aux prestations sociales pour les travailleurs** se déplaçant au sein de l'Union européenne permettra d'assurer aux travailleurs migrants et à leur famille la prise en compte par toutes les **légalisations nationales** de toutes les périodes travaillées pour **avoir droit aux prestations** dont ils peuvent bénéficier.
- Un État membre de l'Union européenne jugeant que telle ou telle mesure serait **contraire** « à des aspects fondamentaux de son système de sécurité sociale » aura la possibilité de **démander à la Commission de rédiger un nouveau projet** ou de **faire « appel » devant le Conseil européen**.
- Le traité de Lisbonne prévoit également la possibilité pour le **Conseil européen de décider de passer à la majorité qualifiée dans un certain nombre de domaines**.  
Cela peut concerner :
  - l'adoption de mesures visant à améliorer la coopération entre États membres sur la **protection des travailleurs** en cas de résiliation du contrat de travail ;
  - la **représentation et la défense collective des intérêts** des travailleurs et des employeurs ;
  - **les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers** se trouvant en séjour régulier sur le territoire de l'Union.



Cet élément permet de lever les **bloques possibles** dans ce domaine en **raison du maintien de la règle de l'unanimité** pour décider sur un certain nombre de questions.

- **Le traité de Lisbonne dote enfin les services publics** (les « services d'intérêt économique général ») d'un **fondement juridique** permettant aux institutions de l'Union européenne de définir les principes et les conditions qui régissent leur mise en place et leur fonctionnement.

Il est à noter que le **financement et la mise en œuvre des services publics continuent de relever de la compétence des États**.

---

*Dossier coordonné par Thierry CHOPIN, avec la collaboration de Lorraine de BRABOIS, Pauline DESMAREST, Mathilde DURAND et Xavier-Alexandre RELIANT.*

## **II. Les politiques de l'emploi**

### **1. La Stratégie Emploi – les lignes directrices intégrées (LDI) – le Sommet de printemps 2007**

L'année écoulée allait être la dernière année du cycle triennal des lignes directrices intégrées 2005-2007.

Sur base d'un travail analytique important de la COM et des contributions préparées par le Comité de l'Emploi et le Comité de protection sociale, les Ministres de l'Emploi et de la Politique sociale adoptèrent le 22 février, les « messages clés » sur les politiques de l'emploi. Ces derniers furent transmis aux Chefs d'Etat et de gouvernement réunis les 8 et 9 mars 2007 au traditionnel Sommet de printemps.

Le texte de ces « messages clés » confirmait que les réformes opérées au titre de la stratégie de Lisbonne commençaient à porter leurs fruits, mais soulignait en même temps l'urgence de progrès supplémentaires pour répondre aux défis de la mondialisation et du vieillissement des populations. Dans ce contexte, il appelait les Etats membres à poursuivre leurs efforts dans les domaines suivants:

- la flexicurité ;
- les stratégies en faveur d'un travail basé sur le cycle de vie ;
- les politiques en faveur des personnes en marge du marché du travail et
- l'investissement dans le capital humain.

Le Conseil des Ministres du Travail et de l'Emploi adopta le 22 février 2007 son rapport (conjoint) sur l'emploi. Celui-ci décrit de manière détaillée les évolutions de la situation de l'emploi dans les différents Etats membres et dans la Communauté.

Dans sa partie introductive, le texte stipule que :

(...) la stratégie pour la croissance et l'emploi est le reflet de l'interdépendance croissante de nos économies et de la prise de conscience de la nécessité de coopérer étroitement dans les trois dimensions de la stratégie (politique macroéconomique, politique microéconomique et politique de l'emploi). Les effets positifs d'une réforme réussie sur l'emploi se représenteront aussi sur la croissance. L'emploi progresse et le chômage recule. La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi commence à faire sentir ses effets. Les réformes du marché du travail portent leurs fruits mais il faut poursuivre les efforts en vue d'atteindre les objectifs européens en matière d'emploi. De même, la croissance de la productivité et la qualité de l'emploi ne répondent pas encore aux besoins de l'Europe. La capacité de réaction des marchés européens du travail aux défis de la mondialisation et du vieillissement de la population reste une question cruciale. Les rapports de mise en œuvre indiquent que, parmi les trois priorités de la stratégie européenne pour l'emploi, celle visant à attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail fait l'objet de la majeure partie des mesures. La mise en œuvre des politiques visant à investir davantage dans le capital humain en améliorant l'éducation et les compétences progresse également. En revanche, les politiques destinées à améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises accusent un certain retard (...).

Le rapport « Emploi » approuvé par les Ministres évalue ensuite les progrès accomplis en matière de productivité et de la qualité du travail.

## *Productivité*

(...) La mondialisation a entraîné une augmentation massive de l'offre effective de main-d'œuvre, ce qui a considérablement modifié le ratio capital/travail. Les avancées technologiques sont aussi devenues plus marquantes. La compétitivité et le maintien d'une croissance durable requièrent une augmentation de la productivité. Cependant, la croissance de la productivité de la main-d'œuvre a diminué dans l'ensemble de l'Union européenne depuis les années quatre-vingt. La croissance moyenne de la productivité (variation annuelle moyenne du PIB par heure travaillée) est passée d'environ 2 % par an dans les années quatre-vingt et la première moitié des années quatre-vingt-dix à 1 % entre 1996 et 2001, et à moins de 1 % entre 2001 et 2003. La situation s'est améliorée en 2004 (1,9 %) mais s'est à nouveau dégradée en 2005, retombant en dessous de 1 % (0,9 %). Ce chiffre reste inférieur à celui des États-Unis (1,8 %) et du Japon (2,2 %).

Pour assurer le maintien de la croissance et de l'emploi, il est fondamental de combattre cette baisse de la productivité. Si, à court terme, l'emploi et la productivité peuvent être mis en balance, il existe, à long terme, une corrélation positive claire entre ces deux éléments. Il semble qu'un haut niveau de productivité soit une condition nécessaire à l'établissement d'une croissance durable de l'emploi (...).

## *Qualité du travail*

(...) l'amélioration de la qualité du travail a progressé de manière inégale et les politiques axées sur cet objectif sont restées timides. Le niveau d'éducation des jeunes a continué à progresser en 2005. Toutefois, on note à nouveau peu de progrès dans d'autres dimensions de la qualité du travail, notamment la transition entre emploi précaire et emploi stable et la réduction de la segmentation du marché. On constate avec inquiétude une baisse de la participation des adultes à l'éducation et la formation tout au long de la vie dans de nombreux États membres (...).

Sur le thème de la flexicurité, le rapport décrit les évolutions constatées dans les États membres de la manière suivante :

*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*

Comme le concluait le rapport de situation annuel 2006, qui décrivait sans équivoque un manque d'engagement en faveur de la priorité relative à la capacité d'adaptation, peu de mesures ont été mises en œuvre dans ce domaine. Lors du Conseil européen du printemps 2006, les États membres se sont engagés en faveur d'une stratégie plus globale dans le but d'améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises, une attention particulière étant accordée au défi de la flexicurité. Si tous les pays ne font pas explicitement référence à la flexicurité, l'attention prêtée à cette notion a indubitablement produit des effets positifs. La majorité des pays évaluent actuellement sa pertinence pour l'élaboration des politiques nationales. À l'heure actuelle, la plupart des États se contentent de regrouper des mesures distinctes sous cette nouvelle appellation: ils n'ont pas encore suffisamment intégré le concept pour se concentrer sur l'interaction entre les mesures plutôt que sur les mesures prises individuellement. Cependant, quelques-uns ont déjà pris d'importantes initiatives dans la bonne direction (...).

La révision des codes du travail constitue de loin l'initiative la plus répandue. Les États membres diversifient les contrats, mais ne se soucient généralement pas de la transition entre les différents types de contrats. On recense peu d'initiatives modifiant la législation sur la protection de l'emploi dans le cadre des contrats ordinaires en vue de faciliter la flexibilité et les transitions (...). Certains pays (...) annoncent de nouvelles révisions de leurs codes du travail en vue de les

rendre plus flexibles (...). Les politiques destinées à créer de la flexibilité "en marge" se poursuivent (...). Les pays qui appliquent ces politiques depuis un certain temps s'aperçoivent petit à petit qu'elles aggravent la segmentation du marché du travail, ce à quoi il faut remédier (...).

Une majorité de pays s'attaquent au problème du travail non déclaré, en renforçant par exemple les inspections du travail ou les autres mesures de contrôle ou de surveillance (...). Quelques pays ont pris des initiatives pour accroître leur capacité d'anticipation et de gestion des restructurations économiques et pour prévoir les besoins futurs du marché du travail. Le Luxembourg instaure des plans de transition pour les personnes qui ont perdu leur emploi à la suite de restructurations (...). L'introduction de formes innovantes et flexibles d'organisation du travail est encouragée dans plusieurs pays par des initiatives à l'échelle nationale (...) ainsi que par les partenaires sociaux (...).

Certains pays introduisent de nouvelles formes d'assistance pour les transitions au niveau professionnel (sécurité de transition), permettant aux travailleurs de mieux se préparer aux transitions entre les emplois (...).

Les politiques en cours d'élaboration ou actuellement menées ne suffiront pas pour relever le défi de la flexicurité. Les combinaisons efficaces de flexibilité et de sécurité résultent de politiques globales qui influent sur l'ensemble du marché du travail. Il conviendrait de privilégier l'interaction entre une législation repensée en matière de protection du travail, destinée à promouvoir la flexibilité des modalités contractuelles, des politiques actives du marché du travail, l'éducation et la formation tout au long de la vie et des systèmes modernes de protection sociale afin de fournir une assistance à la transition entre les emplois ainsi qu'entre les différents types de contrats et d'offrir des possibilités de progression aux travailleurs.

#### Promouvoir une approche fondée sur la flexicurité

Il y a de fortes variations d'un pays à l'autre pour ce qui est de la mise en place des conditions de flexicurité et de leur degré d'interaction positive. Généralement, les pays du nord de l'Europe se caractérisent par des marchés du travail flexibles et de niveaux élevés de politiques actives du marché du travail, d'éducation et formation tout au long de la vie, et de protection sociale. Les pays du nord-ouest de l'Europe constituent des marchés du travail dynamiques, qui enregistrent de bonnes performances en matière d'activation mais doivent peut-être investir davantage dans les systèmes de prestations et les ressources humaines. Dans les pays du centre-ouest de l'Europe, les politiques tendent à introduire la flexibilité en marge du marché, ce qui aggrave le risque de segmentation malgré certains effets positifs en matière d'emploi. Des politiques actives du marché du travail sont mises en place, mais l'efficacité doit en être accrue en combinant la "carotte" et le "bâton". Les pays du sud de l'Europe constituent souvent des marchés du travail fortement segmentés par les politiques menées précédemment pour introduire de la flexibilité en marge du marché, négligeant les marchés du travail traditionnels – très statiques – et la lutte contre l'augmentation du travail non déclaré. Les politiques actives du marché du travail et les systèmes de formation et d'éducation tout au long de la vie y sont peu développés. Les pays d'Europe centrale et orientale sont confrontés à une segmentation entre, d'une part, des modalités de travail rigides dans les secteurs traditionnels de l'économie et, d'autre part, des modalités contractuelles fortement libéralisées dans la nouvelle économie, ainsi qu'à une forte prévalence du travail non déclaré. Là encore, les systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie et les politiques actives du marché du travail sont très peu développés.

Les principes communs de flexicurité devraient tenir compte de la diversité des situations de départ. Ils s'appuieront sur des voies stratégiques vers une plus grande flexicurité. Ces voies stratégiques sont en réalité des trains de mesures qui reflètent en particulier les situations de

départ différentes des États membres. Les situations de départ dépendent de la structure institutionnelle, de la situation économique du pays, des ressources financières disponibles et des problèmes précis à traiter. Le principe des voies stratégiques aidera à promouvoir un climat de confiance, dans lequel tous les acteurs concernés assumeront la responsabilité des actions requises. Les voies vers la flexicurité impliqueront, pour les différents pays, de combiner des politiques portant sur la législation du travail, les mesures actives du marché du travail, l'éducation et la formation tout au long de la vie et les réformes de la sécurité sociale. La flexicurité comporte à la fois une dimension externe, par le biais du marché du travail, et une dimension interne, au sien de chaque entreprise (...).

En matière de formation et d'investissement dans le capital humain, le rapport précise que :

(...) (L') on constate un bon niveau de mise en œuvre générale pour un large éventail de mesures annoncées dans les programmes nationaux de réforme 2005-2008. Les États membres se sont principalement focalisés sur les domaines suivants: une nouvelle législation-cadre pour les systèmes d'éducation et de formation ou pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, l'introduction de nouveaux programmes scolaires, l'amélioration de l'offre éducative et le renforcement de la flexibilité des parcours éducatifs. Cependant, bon nombre de mesures en sont encore au stade initial et les stratégies restent souvent assez décousues. Des réformes plus globales s'imposent, notamment une planification stratégique à longue échéance et le développement d'une culture de l'évaluation, pour lutter contre certains problèmes bien enracinés. Les États membres devraient aussi s'efforcer d'améliorer l'efficacité et l'équité de leurs systèmes d'éducation et de formation, de manière à assurer la rentabilité de leur investissement en réduisant les coûts indirects et à faire en sorte que tous les citoyens, en particulier les plus défavorisés, les migrants et les minorités ethniques, puissent jouer pleinement leur rôle dans la société et l'économie. Il arrive trop souvent que les systèmes reproduisent ou même aggravent les inégalités existantes (...).

Le rapport conjoint dresse – à partir de l'analyse de la situation dans les différents Etats membres - les conclusions suivantes :

1. Pour favoriser l'emploi et stimuler la croissance de la productivité, il faut améliorer le fonctionnement des marchés du travail et la qualité du travail. Cela suppose des mesures globales propres à encourager l'entrée des personnes inactives sur le marché du travail, à augmenter le nombre total d'heures ouvrées dans l'économie, à récompenser le travail dans le cadre de systèmes de sécurité sociale modernes, à faciliter les restructurations et à renforcer l'adaptabilité des travailleurs et le développement des compétences.
2. La **flexicurité** devrait faciliter les transitions entre les différentes étapes de la vie active. Les composantes internes et externes de la flexicurité devraient se renforcer mutuellement, de façon à permettre simultanément la modernisation du droit du travail, des investissements dans la formation, le développement de marchés du travail dynamiques, ainsi qu'une protection sociale adaptée et une sécurité des revenus, dans le contexte d'une organisation moderne du travail. La flexicurité devrait aussi contribuer à résoudre le problème de la précarité, à réduire la segmentation du marché du travail et à lutter contre le travail non déclaré. Les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer à cet égard. La communication de la Commission sur la flexicurité devrait contribuer à l'élaboration d'un ensemble de passerelles vers plus de flexicurité afin de trouver la combinaison de mesures la mieux adaptée aux besoins du marché du travail.
3. Le **renforcement de l'approche de l'emploi fondée sur le cycle de vie** devrait favoriser l'accès au marché du travail et promouvoir l'allongement de la vie active, ainsi que la mobilité professionnelle tout au long de la vie. Une telle approche devrait

comporter l'amélioration urgente de la situation des jeunes sur le marché du travail, dans le contexte de la mise en œuvre du pacte européen pour la jeunesse, des incitations supplémentaires visant à encourager le vieillissement actif et le prolongement de la vie active, la mise en œuvre du pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, en vue d'accroître la participation des femmes au marché du travail. Il y a lieu de s'employer plus activement à permettre aux hommes et aux femmes de concilier le travail et la vie familiale.

4. Une attention particulière devrait être accordée aux **personnes qui se trouvent en marge du marché du travail** afin de n'exclure personne. Les mesures visant à rendre le travail plus attractif que les prestations sociales devraient être renforcées par des incitations adaptées pour faire en sorte que le travail et les transitions professionnelles soient financièrement attrayants. Une approche équilibrée pourrait en outre prévoir des aides personnalisées, un salaire minimum suffisant, des réductions fiscales ciblées en ce qui concerne les revenus du travail, ainsi que la création de l'environnement propice à la fourniture d'emplois de qualité. Des efforts supplémentaires devraient être consentis pour créer des possibilités pour les personnes peu qualifiées, notamment en développant le marché des services aux personnes.
5. Pour atteindre l'objectif qui consiste à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, il est indispensable d'**investir** de manière efficace et rationnelle **dans le capital humain** et il est nécessaire de réaliser des progrès décisifs en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie. Pour tirer pleinement parti des innovations, il faut assurer l'apprentissage correspondant. À cet égard, la reconnaissance de l'éducation non formelle et informelle est importante.
6. La migration économique est une question nouvelle concernant le marché du travail et peut présenter un intérêt pour atténuer les pénuries de main-d'œuvre.

Parallèlement à l'adoption du Rapport conjoint sur l'emploi, les Ministres ont décidé de ne pas apporter de changements dans la formulation des (24) « Lignes directrices pour l'emploi » en vigueur depuis 2005. Les seules modifications opérées à ce niveau furent quelques adaptations rédactionnelles dans les parties introductives des Lignes directrices.

Conformément aux dispositions du Traité, ils ont aussi adressé des « recommandations » aux différents Etats membres.

Dans ce contexte, l'évaluation de la situation de l'emploi au Luxembourg a donné l'appréciation suivante :

## **Luxembourg**

### **Analyse de la situation**

1. La croissance du PIB a accéléré aux alentours de 5,5% en 2006 après 4,0% en 2005. Le PIB par tête devrait se situer à 253% de la moyenne de l'EU-25. Le taux d'emploi (65,1% en 2006) reste légèrement inférieur la moyenne communautaire. Le taux de chômage a atteint un sommet historique en 2004 (5,1% soit 3 points de plus qu'en 2001) mais est revenu aux alentours de 4,6% en 2006. L'inflation a augmenté depuis 2002 : après 3,8% en 2005, elle devrait atteindre 3,2% en 2006.
2. Si la situation économique du Luxembourg reste très favorable à l'heure actuelle des problèmes sont toutefois perceptibles: le potentiel de croissance à plus long terme pourrait être progressivement affecté par la dégradation de la compétitivité induite par l'augmentation relativement rapide des coûts salariaux. Par ailleurs, la politique de R&D reste relativement peu développée. Enfin, le taux d'emploi de la population résidente reste inférieur à la moyenne communautaire et celui des travailleurs âgés est particulièrement bas.

### **PARTIE I: EVALUATION GENERALE**

3. Le Plan national de réforme luxembourgeois (PNR) pour la période 2005-2008 identifie les défis principaux suivants: un système d'éducation et de formation de haute qualité, une économie intégrée dans le contexte européen et international, un environnement économique attractif, un cadre macro-économique stable et le respect des principes du développement durable. Partageant ce choix de priorités, la Commission a néanmoins considéré dans son rapport annuel de progrès (RAP) 2006 qu'une attention supplémentaire serait nécessaire pour la mise en œuvre des objectifs ambitieux en matière de recherche et d'innovation et, dans le domaine de l'emploi, pour aborder la situation des travailleurs âgés et le statut des travailleurs handicapés.
4. Le rapport de mise en œuvre 2006 indique que des mesures adéquates ont été prises par le Luxembourg ou sont en train de l'être pour rééquilibrer les finances publiques et freiner l'inflation, pour moderniser l'administration, pour développer le secteur de la recherche, pour garantir le respect des principes d'un développement soutenable, pour prévenir davantage les risques de chômage, pour renforcer les mesures d'activation, pour redéfinir la politique d'insertion des personnes handicapées et pour améliorer les moyens de concilier vie privée et professionnelle. Les problèmes de redoublement, d'encadrement et d'organisation, encore présents, surtout dans l'enseignement secondaire, demandent que les efforts pour réformer les systèmes d'éducation et de formation soient maintenus. Aucune mesure précise nouvelle n'a été adoptée pour relever davantage le taux d'emploi des travailleurs âgés, malgré une situation qui ne s'améliore pas (taux d'emploi toujours très faible et âge moyen de sortie du travail en baisse). Le défi de l'intégration de l'économie dans le contexte européen et international est traité implicitement dans le rapport tant du point de vue macro-économique (compétitivité extérieure) que micro-économique (renforcement de la concurrence et développement des infrastructures européennes).
5. Le rapport est en phase avec la plupart des actions prioritaires identifiées par le Conseil européen de printemps. Il répond adéquatement aux requêtes du Conseil européen pour le soutien renforcé au secteur de la recherche. Il y répond en partie en matière de relèvement des taux d'emplois des femmes, de reconnaissance des qualifications ou d'appui aux PME. Des mesures supplémentaires sont nécessaires pour faciliter

l'embauche du premier employé et pour rendre plus rapide l'établissement de nouvelles entreprises.

6. Le PNR a été le fruit d'une consultation étendue avec les partenaires sociaux. Ces derniers ont aussi participé à la rédaction du rapport de mise en œuvre, discuté ensuite par le Parlement. Celui-ci a organisé une audition publique, pour ouvrir le débat à la société civile. Des outils de sensibilisation ont été mis sur pied (colloque, site Internet). Enfin, le suivi des réformes est assuré par un tableau de bord "Compétitivité". Mais le rapport de mise en œuvre ne fournit généralement pas d'indicateurs de référence précis pour les mesures présentées: le monitoring des progrès annuels mériterait d'être renforcé.

## **PARTIE II: EVALUATION PAR DOMAINE POLITIQUE**

### **Politiques macro-économiques**

7. Pour l'assainissement des finances publiques, certaines des mesures prises visent les dépenses, comme la modulation jusqu'en 2009 – date prévue du rétablissement de l'équilibre - de l'indexation des salaires et des prestations sociales ou l'optimisation des dépenses d'investissement de l'Etat. D'autres mesures décidées au printemps visent les recettes: hausse de certaines cotisations et taxes. Ces mesures peuvent contribuer au rétablissement de l'équilibre des finances publiques, même si la récente dégradation de celles-ci est surtout due à la forte croissance des dépenses. L'ensemble de ces mesures aura sans doute un effet négatif limité - mais réel - sur l'activité.
8. La modulation de l'indexation, accompagnée d'autres mesures énumérées dans le rapport (mais aux effets difficiles à quantifier), peut également concourir à la réalisation de l'objectif de maîtrise de l'inflation. Elle peut également contribuer à freiner l'évolution des coûts salariaux, alors que, depuis plusieurs années, la compétitivité du Luxembourg se détériore, les coûts salariaux y augmentant plus vite que dans les pays voisins.
9. En général, la mise en œuvre des politiques macro-économiques présentées dans le PNR luxembourgeois procède de la façon prévue et devrait apporter à moyen terme une contribution importante à la réalisation des objectifs fixés. Il sera cependant nécessaire d'introduire des réformes pour assurer la viabilité à long terme du système de retraites car la forte croissance de l'emploi dans le passé se traduira dans le futur par une augmentation similaire du nombre de retraités. Le ratio entre contributeurs et retraités est donc appelé à se détériorer dans l'avenir, même si l'emploi continue à augmenter aussi rapidement qu'à l'heure actuelle. Or, très peu a été fait pour réformer le système de retraites jusqu'à présent.

## Politiques micro-économiques

10. Le Luxembourg a défini et a commencé à mettre en œuvre tout un ensemble de mesures visant à améliorer l'environnement économique, visant notamment à accroître les infrastructures de transport, à améliorer la vitesse et la sécurité des communications électroniques et à mettre en place des projets d'administration en ligne. Des programmes de formation à l'esprit d'entreprise sont disponibles et un guichet unique virtuel pour les entreprises a été créé. Le retard dans la transposition des directives de l'UE en droit interne a diminué de 4,4% en novembre 2005 à 3,4% en septembre 2006. Les règles et les pratiques d'importation seront évaluées en vue d'améliorer la concurrence. Il y a cependant un relatif manque de détails pour certaines mesures dans le rapport de mise en œuvre, par exemple en ce qui concerne la méthodologie adoptée pour la simplification et pour la mesure des charges administratives, ainsi qu'en ce qui concerne les mesures spécifiques à mettre en œuvre afin de réduire substantiellement le déficit de la transposition d'ici mi-2007. Une réforme de la loi sur les faillites et de celle sur l'amélioration de l'accès aux finances pour les PME a été annoncée en 2005, mais le rapport ne fournit pas d'informations sur leur état d'avancement. En outre, des mesures supplémentaires en faveur des PME sont nécessaires, notamment pour faciliter le recrutement du premier employé et les procédures de création d'entreprise. Afin de promouvoir davantage de concurrence dans certains secteurs, une réforme des services professionnels est également nécessaire et les autorités nationales compétentes en matière de concurrence devraient être dotées de ressources suffisantes pour effectuer leur mission.
11. Le Luxembourg a pu augmenter le financement public pour la R&D et attirer de nouveaux investissements privés de R&D. La possibilité pour les chercheurs étrangers de travailler dans le pays a été facilitée. Le financement des centres publics de recherche a été réformé et de nouveaux partenariats entre le secteur public et le secteur privé sont envisagés. Des priorités budgétaires claires pour la recherche et l'innovation devraient être maintenues pour que les investissements de R&D atteignent 3% du PIB d'ici 2010. Les partenariats envisagés entre le secteur public et le secteur privé devraient être précisés et accélérés. Les étapes ultérieures dans les réformes devraient se focaliser sur l'amélioration de la gouvernance, la coordination de la recherche publique et les liens avec la recherche privée.
12. Pour ce qui concerne le développement durable, le rapport présente un ensemble complet et prometteur de mesures en cours, incluant des efforts pour établir des zones protégées, de l'aide à la recherche dans le domaine de la consommation durable et de l'éco-efficacité, de nouvelles lois sur la fixation de normes des bâtiments, un accord volontaire avec l'industrie sur l'efficacité énergétique, ainsi que des aides directes et des avantages fiscaux pour les énergies renouvelables. L'examen en 2008 de la stratégie énergétique intégrée, visant l'éco-efficacité, la compétitivité et la sécurité de l'approvisionnement, sera crucial. Des projets sont également mentionnés en matière d'écotechnologies.
13. Les mesures microéconomiques présentées dans le rapport de mise en œuvre vont dans la bonne direction. L'accent principal devrait maintenant être mis sur le suivi de la mise en œuvre et sur l'analyse des progrès annuels. Certaines mesures visant à améliorer l'environnement économique doivent être définies de manière plus détaillée et des mesures supplémentaires en faveur des PME et pour promouvoir la concurrence devraient être adoptées.

## Politiques de l'emploi

14. Le rapport n'aborde pas la question des travailleurs âgés; il se concentre sur le relèvement des taux d'emploi, l'amélioration des systèmes d'éducation et de formation, l'intégration sur le marché de l'emploi, le soutien au travail féminin et le développement de formules de transition professionnelle. Des progrès importants et rapides sont à prévoir dans ces domaines suite à la signature d'un accord tripartite avec les partenaires sociaux suivie du dépôt de projets de loi.
15. Le soutien à l'activité des femmes se poursuit par le développement des "maisons-relais" pour la garde des enfants, dont l'offre devrait s'accroître fortement, et d'autres services analogues. L'Etat continue aussi à appuyer des initiatives en matière d'égalité des genres. Mais les écarts de genre sur le marché du travail (emploi, chômage, inactivité, rémunération) sont relativement négligés. L'assistance à l'insertion des jeunes, dont le taux de chômage, en baisse, reste néanmoins assez élevé (13,8% en 2005), devrait être pour sa part renforcée par la création d'une aide à la formation, par la réforme des mesures pour l'emploi et par le soutien à l'apprentissage non formel. Le gouvernement veut aussi mieux inciter les jeunes à chercher un emploi en supprimant les allocations de chômage d'attente.
16. Pour permettre des retraites flexibles aux travailleurs âgés, dont le taux d'emploi évolue à peine (31,7% en 2005) et pour accroître l'âge moyen relativement bas de sortie du marché du travail (58,2 ans en 2003; 57,7 ans en 2004), seules des négociations tripartites sont prévues en automne 2006. Les personnes éloignées du marché du travail vont bénéficier des réformes dans le domaine de la formation et de l'activation et sont aussi concernées par une réorganisation des "initiatives sociales en faveur de l'emploi" (activités professionnelles semi-protégées). L'efficacité des mesures actives à l'égard des ménages bénéficiant du revenu minimum garanti (RMG) est désormais renforcée. Enfin le service de l'emploi va faire l'objet d'une réforme en 2007, sur base d'un audit de l'OCDE.
17. Un projet de loi a été récemment déposé qui restructure la formation professionnelle dans plusieurs domaines dont celui de la formation professionnelle continue et de la formation de reconversion professionnelle. Un droit individuel à la formation devrait être créé avant la fin 2006. Mais des formes plus particulières de formation (à l'entrepreneuriat ou pour les femmes en entreprises) semblent nettement moins développées. Un mécanisme sera adopté avant la fin de 2006 favorisant le maintien en activité des travailleurs licenciés, par reclassement, aide au reclassement ou formation. Dans ce même contexte de "flexicurité", un projet de fusion entre statut d'ouvrier et statut d'employé par une réforme du droit du travail est inscrit dans l'accord tripartite d'avril 2006.
18. Le concept d'assurance-qualité se développe dans l'enseignement primaire et secondaire (lycée-pilote en 2005, agence qualité projetée en 2007) et l'écart de performance entre enfants autochtones et allochtones a pu être sérieusement réduit. Une redéfinition des socles de compétence et de nouveaux curriculums a été lancée en septembre 2006 dans l'enseignement primaire et va également s'opérer en 2007 pour l'enseignement secondaire. Mais le niveau de redoublement, qui reste dans l'ensemble élevé, et l'encadrement encore insuffisant dans le secondaire (au détriment des populations d'élèves les plus vulnérables) nécessitent des réformes supplémentaires, de même que le trop grand cloisonnement et la fréquentation trop faible (un élève du secondaire sur deux) des filières donnant un accès général aux études universitaires. L'objectif des réformes est de disposer d'une main-d'œuvre à haut niveau de qualification. La lutte contre les abandons scolaires est couverte par un projet de loi déposé en octobre 2006.

19. Le soutien à l'activité professionnelle des femmes et le renforcement de l'activation des jeunes font l'objet de nouveaux développements encourageants mais dont les résultats ne peuvent pas encore être perçus. Les réformes dans le domaine de l'éducation doivent pour leur part encore progresser. Il n'existe pas actuellement de stratégie consistante visant le relèvement du taux d'emploi des travailleurs âgés.

Sur la base de cette analyse, le Grand-Duché s'est vu adresser **l'avis suivant** (qui ne comporte pas de « recommandation » formelle et proprement dite, mais des « points à surveiller » de près) :

### **Luxembourg**

1. Conformément aux lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi, et à la lumière de l'analyse présentée dans le rapport annuel 2007 de la Commission sur les progrès accomplis – Partie II, il ressort que:
2. Le Luxembourg a réalisé des progrès très satisfaisants dans la mise en œuvre de son programme national de réforme et des actions convenues lors du Conseil européen du printemps 2006, mais des améliorations restent possibles en ce qui concerne les faiblesses recensées en 2005. Dans le domaine macroéconomique, les mesures adoptées permettent d'envisager un assainissement des finances publiques et un ralentissement de l'inflation. Au niveau microéconomique, un éventail de mesures prometteuses est en train d'être mis en œuvre. Néanmoins, davantage d'efforts devront être consacrés à la mise en œuvre d'un système de contrôle et d'évaluation des progrès annuels, et un certain nombre de mesures, par exemple en faveur des nouvelles entreprises et des PME, devront être mises en place. Malgré des réformes encourageantes sur le front de l'emploi, aucune initiative nouvelle n'a été annoncée pour accroître le taux d'emploi des travailleurs âgés, et des réformes importantes sont encore attendues pour améliorer le système éducatif.
3. Parmi les points forts de l'élaboration, de la mise en œuvre et du renforcement du programme national de réforme figure l'accord entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur un système de suspension temporaire de l'indexation des salaires et des prestations qui permet de réduire les tendances inflationnistes observées depuis 2002. C'est aussi cet accord tripartite qui organise un système d'aides aux entreprises favorisant des mécanismes de maintien dans l'emploi en cas de risque de licenciement. Le Luxembourg peut également se prévaloir du développement important des infrastructures d'accueil des enfants. Par ailleurs, la priorité accordée au domaine de la R&D doit être saluée. Enfin, un ensemble complet de mesures a été pris pour garantir un développement durable, et la stratégie en matière d'énergie constitue un pas dans la bonne direction.
4. Il importe aussi que le Luxembourg, sur l'ensemble de la période couverte par le programme national de réforme, se concentre sur la mise en place d'une stratégie destinée à accélérer le relèvement du taux d'emploi des travailleurs âgés, ainsi que d'une stratégie détaillée visant en particulier à réformer davantage les systèmes de préretraite actuels; des efforts supplémentaires sont également nécessaires pour réduire le taux de décrochage scolaire, en particulier dans l'enseignement secondaire, et pour supprimer le cloisonnement artificiel des différents types d'enseignement; l'incidence qu'ont sur le chômage des jeunes les mesures récemment adoptées en faveur de cette catégorie doit être suivie de très près; et afin d'accroître l'attractivité de l'environnement économique, un soutien plus important s'impose pour les marchés compétitifs, pour la transposition des directives de l'UE et pour les PME.

A noter en fin de compte qu'au cours du 2<sup>e</sup> semestre 2007, la Présidence portugaise a développé beaucoup d'efforts (notamment via la soumission de projets de conclusions) pour préparer – dans de bonnes conditions – le prochain cycle 2008-2010 des Lignes directrices intégrées.

La COM pour sa part a repris, en se basant sur sa propre évaluation de la situation économique et sociale dans les pays membres de la Communauté, une bonne partie des « inspirations » de la Présidence portugaise.

Les différents textes qui étaient destinés à servir de base pour les discussions sur la stratégie de Lisbonne au Conseil européen de mars 2008 furent officiellement soumis au Conseil le 11 décembre 2007.

## **2. Les principes communs de « flexicurité »**

Après les discussions sur les politiques de l'emploi au cours du 1<sup>er</sup> semestre, le Conseil a longuement passé en revue le thème de la flexicurité sous Présidence portugaise.

A l'origine, la COM avait proposé dans une communication du 27 juin l'établissement de « principes communs » destinés à être pris en compte dans les politiques de l'emploi nationales.

Selon la COM, le recours à des stratégies nationales de flexicurité était justifié par les raisons suivantes :

(...) Le mode de vie et la manière de travailler des citoyens européens change rapidement. Quatre raisons principales peuvent être soulignées: l'intégration économique aux niveaux international et européen; le développement des nouvelles technologies, en particulier dans les domaines de l'information et de la communication; le vieillissement démographique des sociétés européennes, combiné à des taux d'emploi moyens encore relativement faibles et à un chômage de longue durée élevé, qui menacent la viabilité des systèmes de protection sociale; ainsi qu'une segmentation progressive des marchés du travail dans de nombreux pays, où se côtoient des travailleurs relativement bien protégés et des travailleurs dépourvus de toute protection (les travailleurs en place et les exclus).

Globalement, la mondialisation profite à la croissance et à l'emploi, mais les changements qu'elle entraîne exigent des adaptations rapides de la part des entreprises et des travailleurs. L'emploi progresse dans l'UE et le chômage diminue de manière constante. S'il est vrai que l'on peut s'appuyer sur des évolutions positives, il reste néanmoins 17 millions de chômeurs dans l'UE (2007) et la restructuration des économies européennes reste à achever. Pour s'adapter, il faut un marché du travail plus souple et des niveaux de sécurité qui répondent aux besoins nouveaux tant des employeurs que des travailleurs. L'Europe doit créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour faire face au changement et à de nouveaux risques sociaux. Elle doit réduire la segmentation des marchés du travail et la précarisation des emplois, de même qu'encourager une intégration soutenue et l'acquisition de compétences. Les femmes, les jeunes et les migrants sont déjà surreprésentés dans la catégorie des "exclus" du marché du travail et les travailleurs plus âgés ont du mal à conserver ou à trouver un emploi. Même les travailleurs

qui ont des contrats à durée indéterminée se sentent menacés: en effet, en cas de licenciement, ils sont confrontés aux mêmes difficultés pour retrouver un emploi de qualité.

Pour réaliser les objectifs de Lisbonne, à savoir créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité sont nécessaires pour les individus et les entreprises, mais aussi les États membres et l'Union. Les individus ont de plus en plus besoin d'une sécurité dans l'emploi et non d'une sécurité de l'emploi, car ils sont de moins en moins nombreux à avoir le même emploi à vie. Les entreprises, en particulier les PME, doivent pouvoir adapter leur personnel en fonction de l'évolution de la situation économique. Elles doivent pouvoir recruter du personnel dont les compétences correspondent mieux à leurs besoins et qui sera davantage productif et capable de s'adapter, avec pour résultat une innovation et une compétitivité accrues. Toutefois, l'Europe ne s'adapte pas aussi bien qu'elle le pourrait aux chocs que subit son économie. Les préoccupations concernant la sous-traitance et les délocalisations pourraient s'en trouver renforcées, tandis que les inégalités et les écarts de revenus entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés pourraient s'aggraver. L'UE et ses États membres doivent progresser davantage vers une économie de la connaissance dynamique et performante, en distribuant plus équitablement les fruits de la prospérité dans la société. Le changement doit profiter à un plus grand nombre de personnes et il faut plus de mobilité ascensionnelle. Plus de "démunis" doivent sortir de leur condition.

Les citoyens européens acceptent la nécessité de l'adaptation et du changement. 76 % d'entre eux reconnaissent que l'emploi à vie auprès d'un même employeur appartient au passé. 76 % considèrent également que la capacité de changer facilement de travail est, de nos jours, un atout pour trouver un emploi. 72 % indiquent que les contrats de travail devraient être plus souples pour encourager la création d'emplois. Enfin, ce sont 88 % des citoyens qui disent qu'une formation régulière améliore les possibilités de carrière.

La réponse politique globale de l'UE aux défis et aux opportunités de la mondialisation se trouve dans la stratégie de Lisbonne renouvelée pour la croissance et l'emploi. Le Conseil européen a invité les États membres à "élaborer plus systématiquement, dans le cadre des programmes nationaux de réforme, des stratégies globales pour améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises". La Commission a été invitée à réfléchir, avec les États membres et les partenaires sociaux, à "l'élaboration d'un ensemble de principes communs sur la flexicurité", qui pourraient servir de cadre de référence utile dans le contexte de la mise en place de marchés du travail plus ouverts et plus réactifs et de lieux de travail plus productifs.

## UNE APPROCHE INTEGREE DE LA FLEXICURITE

L'existence d'une approche intégrée de la flexicurité se justifie par la nécessité de réaliser les objectifs de la stratégie de Lisbonne renouvelée - en particulier la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité - et en même temps de moderniser les modèles sociaux européens. Il faut pour cela des politiques qui couvrent à la fois la flexibilité des marchés du travail, de l'organisation du travail et des relations de travail et la sécurité (sécurité dans l'emploi et sécurité sociale).

Le but de la flexicurité est de garantir que les citoyens européens puissent bénéficier d'un niveau élevé de sécurité dans l'emploi, c'est-à-dire de la possibilité de trouver facilement un emploi à toutes les étapes de leur vie active, et de bonnes perspectives de développement de carrière dans un environnement économique en évolution rapide. Le but est aussi d'aider les travailleurs comme les employeurs à saisir les opportunités offertes par la mondialisation. La flexicurité crée donc un environnement dans lequel la sécurité et la flexibilité se renforcent mutuellement.

Les États membres doivent faire plus pour favoriser l'emploi sur leur marché du travail: les mesures politiques sont souvent conçues et mises en œuvre au coup par coup, selon une approche qui ne répond pas aux problèmes plus globaux du marché du travail. Trop souvent, les politiques visent à augmenter soit la flexibilité pour les entreprises, soit la sécurité pour les travailleurs; le résultat est qu'elles se neutralisent ou se contredisent. La reprise économique, caractérisée par une croissance qui n'a jamais été aussi élevée depuis six ans et la création de 7 millions d'emplois nouveaux entre 2005 et 2008, constitue une opportunité pour l'Union et les États membres: il est temps de redoubler d'efforts et d'entreprendre les réformes nécessaires pour que l'Union respecte ses engagements en matière de croissance et d'emploi, mais aussi de cohésion économique et sociale.

Qu'est-ce que la flexicurité?

La flexicurité peut être définie comme une stratégie intégrée visant à améliorer simultanément la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail.

La flexibilité, d'une part, c'est réussir les changements (les "transitions") dans la vie: entre le système éducatif et le monde du travail, entre les emplois, entre le chômage ou l'inactivité et le travail, entre le travail et la retraite. Cela ne signifie pas seulement qu'il faut donner plus de liberté aux entreprises pour recruter ou licencier du personnel, ni que les contrats à durée indéterminée appartiennent au passé. Il s'agit de faciliter la progression des travailleurs vers de meilleurs emplois, de favoriser la "mobilité ascensionnelle" et le développement optimal des talents. La flexibilité, c'est également celle de l'organisation du travail qui permet, avec rapidité et efficacité, de répondre à de nouveaux besoins en termes de production et de maîtriser les nouvelles compétences nécessaires, et de faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et privées. La sécurité, d'autre part, représente bien plus que l'assurance de garder son emploi. Il s'agit de donner aux individus les compétences qui leur permettent de progresser dans leur vie professionnelle et de les aider à trouver un nouvel emploi. Il s'agit aussi de leur donner des indemnités de chômage adaptées pour faciliter les transitions. Enfin, cela

inclut aussi des possibilités de formation pour tous les travailleurs (en particulier les travailleurs peu qualifiés et plus âgés).

Cette approche permet ainsi aux entreprises comme aux travailleurs de tirer profit de la flexibilité et de la sécurité, c'est-à-dire d'une meilleure organisation du travail, de la mobilité ascensionnelle qui résulte du développement des compétences et d'investissements dans la formation rentables pour les entreprises, tout en aidant les travailleurs à s'adapter et à accepter le changement (...).

A partir de ce constat, la COM proposait aux Etats membres de définir – sur base de sa communication – une stratégie d'ensemble reprenant huit « principes communs » de flexicurité. Ceux-ci étaient destinés à être intégrés dans les politiques nationales (en fonction de la situation spécifique de chaque Etat membre). Les adaptations que les pays mettraient en œuvre au titre de la flexicurité feraient l'objet d'une notification – à l'intérieur des programmes nationaux de réforme Lisbonne 2008 – à la COM.

Sous Présidence portugaise, le Conseil négocia – essentiellement au niveau du Comité de l'Emploi – un avis sur les « principes communs ».

Parallèlement, le groupe « Questions sociales » était saisi d'un projet de conclusions sur le même sujet qui se concentrait d'avantage sur certains éléments plus opérationnels. A titre d'exemple, l'aide accordée aux Etats membres pour mettre en œuvre le concept de flexicurité – par l'intermédiaire d'une « mission de bons offices » - était passée en revue. Cette mission sera mise en place au cours de l'année 2008.

Mentionnons en outre que les conclusions du Conseil renforcent légèrement la conception de plusieurs Etats membres selon laquelle le contrat à durée indéterminée devait rester la règle dans le droit du travail national.

Au niveau du Conseil Emploi et Affaires sociales du 5 décembre, les Ministres ont entériné tant l'avis du Comité de l'emploi que les conclusions proposées par la Présidence portugaise.

Les « principes communs » appliqués aux politiques nationales de flexicurité sont les suivants :

- 1) La flexicurité est un moyen de renforcer la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, de moderniser les marchés du travail et de promouvoir un travail de qualité grâce à de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité pour améliorer la capacité d'adaptation, l'emploi et la cohésion sociale.
- 2) La flexicurité suppose de combiner, de manière délibérée, la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles, les stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, les politiques actives du marché du travail efficaces et les systèmes de sécurité sociale modernes, adaptés et durables.
- 3) Les approches en matière de flexicurité ne consistent pas à proposer un modèle unique de marché du travail, de vie active ou de stratégie politique; elles doivent être adaptées aux situations propres à chaque État membre. La flexicurité suppose un équilibre entre

les droits et les responsabilités de toutes les personnes concernées. En se fondant sur les principes communs, chaque État membre devrait mettre au point ses propres dispositions de flexicurité. Les progrès en la matière devraient faire l'objet d'un suivi efficace.

- 4) La flexicurité devrait promouvoir des marchés du travail plus ouverts, plus souples et accessibles à tous, mettant fin à la segmentation du marché du travail. La flexicurité concerne tant les travailleurs que les personnes sans emploi. Les inactifs, les chômeurs, les personnes qui travaillent au noir, occupent des emplois précaires ou se trouvent en marge du marché du travail doivent bénéficier de meilleures perspectives, de mesures incitatives et de mesures de soutien pour accéder plus facilement au marché du travail ou de tremplins pour progresser vers un emploi stable et juridiquement sûr. Les travailleurs devraient disposer d'une aide leur permettant de rester aptes à l'emploi, de progresser et de réussir les transitions tant au travail qu'entre les divers emplois.
- 5) La flexicurité interne (dans l'entreprise) et la flexicurité externe sont tout aussi importantes l'une que l'autre et il convient de les encourager. Une souplesse contractuelle suffisante doit s'accompagner de transitions sûres entre les emplois. La mobilité ascensionnelle doit être facilitée, de même que la mobilité entre les situations de chômage ou d'inactivité et de travail. Des lieux de travail de qualité et productifs, une bonne organisation du travail et l'amélioration constante des compétences sont également essentiels. Les systèmes de protection sociale devraient fournir des mesures d'aide et d'encouragement pour passer d'un emploi à l'autre ou accéder à un nouvel emploi.
- 6) La flexicurité devrait soutenir l'égalité entre les hommes et les femmes en promouvant l'égalité d'accès à des emplois de qualité pour les femmes et les hommes et en proposant des mesures permettant de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée.
- 7) La flexicurité exige un climat de confiance et un vaste dialogue entre tous les intéressés, dans lequel tous sont prêts à assumer la responsabilité du changement en vue de politiques socialement équilibrées. Si les autorités publiques ont une responsabilité générale en la matière, l'action des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des politiques de flexicurité, à travers le dialogue social et les négociations collectives, est d'une importance capitale.
- 8) La flexicurité requiert une attribution efficace des ressources et devrait rester parfaitement compatible avec des budgets publics sains et financièrement viables. Elle doit tendre à une répartition équitable des coûts et des bénéfices, notamment entre les entreprises, les autorités publiques et les individus, une attention particulière étant accordée à la situation spécifique des PME.

### **3. La question du vieillissement actif**

Au Conseil Emploi et politiques sociales du 30 mai 2007, les Ministres du Travail étaient appelés à entériner un avis conjoint du Comité de l'Emploi et du Comité de protection sociale sur le sujet du vieillissement actif.

Le texte recommande aux Etats membres de poursuivre, respectivement d'intensifier leurs politiques en faveur du maintien, sur le marché de l'emploi, des travailleurs âgés. Un accent particulier est mis (entre autres) sur les transitions professionnelles, les incitations financières en faveur du recrutement des travailleurs âgés, les formations tout au long de la vie et – au-delà de tout – la nécessité d'opérer un changement culturel dans le milieu du travail en mettant en avant les compétences et l'expérience des travailleurs âgés.

L'avis adopté par les 27 Ministres reposait sur un rapport d'analyse du Comité de l'Emploi lequel dressait un tableau complet des politiques menées dans les Etats membres en faveur du vieillissement actif. Cet avis mettait aussi en lumière une série de « bonnes pratiques » parmi lesquelles figurait la loi luxembourgeoise du 31 juillet 2006 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs.

### **4. Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation**

Adopté formellement par le Conseil des Ministres le 19 décembre 2006 [règlement (CE) 1927/2006], le Fonds d'ajustement à la mondialisation - qui vise à apporter une aide aux travailleurs qui perdent leur emploi suite à des modifications de la structure du commerce mondial – fut mis à contribution à plusieurs reprises en 2007.

Ce Fonds peut financer des politiques actives d'emploi centrées entièrement sur l'aide aux travailleurs touchés par des licenciements liés à la mondialisation, par exemple par :

- l'aide à la recherche d'emploi, l'orientation professionnelle, la formation et le recyclage sur mesure y compris les compétences dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC) et la certification de l'expérience acquise, l'aide au reclassement externe et la valorisation de l'entrepreneuriat ou l'aide à l'emploi indépendant;
- des mesures spéciales d'une durée limitée, comme les allocations de recherche d'emploi, les allocations de mobilité ou les allocations destinées aux personnes participant à des activités d'apprentissage tout au long de la vie et de formation;
- des mesures visant à inciter en particulier les travailleurs défavorisés ou âgés à demeurer ou à revenir sur le marché du travail.

Le Fonds ne remplace pas, mais peut compléter l'aide fournie par les employeurs et les administrations nationales compétentes en matière de mesures actives d'emploi. Il n'est pas non plus destiné à financer des mesures passives de protection sociale telles que les pensions de retraite ou les indemnités de chômage, qui sont de la compétence des États membres.

Le détail des interventions communautaires du Fonds d'ajustement à la mondialisation au cours de l'année 2007 est repris ci-dessous.

Référence	État membre	Cas	Montant (€)	Étape
<u>EGF/2007/001</u>	France	Fournisseurs de Peugeot	2 558 250	<u>Paiement intégral</u>
<u>EGF/2007/002</u>	France	Fournisseurs de Renault	1 258 030	<u>Paiement intégral</u>
<u>EGF/2007/003</u>	Allemagne	BenQ	12 766 150	<u>Paiement intégral</u>
<u>EGF/2007/004</u>	Finlande	Perlos	2 028 538	<u>Paiement intégral</u>
<u>EGF/2007/005</u>	Italie	Sardegna	13 888 300	<u>Analyse par la Commission</u>
<u>EGF/2007/006</u>	Italie	Piemonte	10 901 200	<u>Analyse par la Commission</u>
<u>EGF/2007/007</u>	Italie	Lombardia	18 707 500	<u>Analyse par la Commission</u>
<u>EGF/2007/008</u>	Malte	Malte	681 207	<u>Début de la procédure budgétaire</u>
<u>EGF/2007/009</u>	Espagne	DELPHI	14 957 382	Retirée
<u>EGF/2007/010</u>	Portugal	Lisboa-Alentejo	2 425 675	<u>Début de la procédure budgétaire</u>

## 5. La question de l'inclusion active

Le Conseil Emploi et Affaires sociales du 5 décembre a entériné le texte d'un projet de conclusions sur l'inclusion active.

Ces conclusions répondaient à une communication de la COM intitulée « Moderniser la protection sociale pour renforcer la justice sociale et la cohésion économique : promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail », mais aussi à une exigence portugaise : « rehausser » la visibilité de la politique sociale dans le programme de cette Présidence.

Le renforcement de la méthode ouverte de coordination en matière de protection sociale et d'inclusion sociale était au cœur de ces conclusions.

L'objectif principal de la communication de la COM est formulé de la manière suivante :

*« Pour aider les États membres à mobiliser les personnes aptes au travail et à apporter un soutien adéquat à celles qui sont dans l'incapacité de travailler, la Commission a proposé une stratégie globale dite d' "inclusion active". Celle-ci prévoit une aide au revenu suffisante qui permet aux personnes de mener une vie digne et d'être liées au marché du travail grâce à des possibilités d'emploi ou à la formation professionnelle, mais aussi un meilleur accès à des services sociaux valorisants (...) ».*

A noter que les services de la COM entendaient présenter des « principes communs » (en matière d'insertion active) qui serviront de base au développement de l'actuelle méthode ouverte de coordination dans ce domaine.

Selon les services de la COM, ces principes communs seront regroupés sous les chapeaux suivants :

- l'aide aux revenus,
- les marchés du travail inclusifs et
- l'accès à des services sociaux de qualité

Au niveau du Conseil et au cours de la préparation du texte des conclusions, l'on a vu plusieurs Etats membres se distinguer pour insérer la lutte contre l'exclusion sociale comme priorité dans la stratégie de Lisbonne.

Par contre, les requêtes formulées à cette occasion par ces pays ne furent que modérément soutenues par d'autres délégations.

Le texte final des conclusions, approuvé par l'ensemble des 27 Ministres, est un savant mélange entre les positions des uns et des autres qui accorde une grande importance à l'inclusion sociale et à la lutte contre la pauvreté, qui confirme les « *principes communs* » qui serviront de base au développement de la méthode ouverte de coordination dans ce domaine mais qui respecte en même temps les limites juridiques de la Stratégie européenne pour l'emploi tel qu'elles sont fixées par le Traité.

### **III. Droit du travail**

#### **1. La directive « Aménagement du temps de travail » et la directive « Protection des travailleurs intérimaires »**

Après l'échec des discussions lors du Conseil Emploi extraordinaire du 7 novembre 2006, l'on assista, sans surprise, à une mise en sourdine des négociations sur la révision de la directive « Aménagement du temps de travail » au premier semestre 2007, pendant les 6 mois de la Présidence allemande.

Le sujet ne fut abordé dans aucun des groupes de travail au sein du Conseil – la Présidence allemande estimant que les conditions politiques n'étaient pas réunies pour pouvoir engendrer des progrès dans ce dossier très sensible.

La situation changea en juillet lorsque le Portugal, en tant qu'Etat membre exerçant la Présidence au 2e semestre 2007, décida de relancer les discussions sur la proposition de directive « Protection des travailleurs intérimaires » en même temps que les négociations sur le temps de travail.

Partant du constat qu'il fallait trouver de nouvelles orientations pour contourner les minorités de blocage qui s'étaient consolidées au cours des années précédentes sur chaque dossier pris individuellement, Lisbonne proposait aux Etats membres de traiter les deux directives en tant que « paquet global ».

La réflexion de la Présidence qui allait amener celle-ci à proposer au Conseil une approche globale sur les deux dossiers était la suivante : les « satisfactions » qu'un Etat membre devait obtenir sur l'un des dossiers devaient être compensées par des « concessions » sur l'autre directive.

Ainsi, aucun des deux camps d'Etats membres qui s'opposent depuis le début des négociations sur la directive « Travail intérimaire », respectivement sur la révision de la directive « Aménagement du temps de travail » ne devait sortir ni entièrement « gagnant » ni totalement « perdant ».

Pour la directive sur le temps de travail, la Présidence entendait s'orienter vers une solution appelée de ses vœux par une très large majorité d'Etats membres – appuyée d'ailleurs aussi par la COM: maintien de l'*opt-out* (dérogation individuelle au principe de la limite des 48 heures de travail hebdomadaire) et reformulation de la jurisprudence SIMAP et JAEGER.

Pour la directive sur le travail intérimaire, Lisbonne entendait s'approcher des dispositions qui régissent la législation dans la plupart des Etats membres, à savoir l'égalité de traitement d'un travailleur intérimaire dès le premier jour d'une mission d'intérim.

Après de nombreux entretiens bilatéraux avec les autorités politiques des Etats membres, la Présidence portugaise soumit au Conseil le 21 novembre 2007 un texte « de compromis » sur la directive « Temps de travail » assorti d'une proposition rédactionnelle sur la directive « Travail intérimaire ».

Au niveau du Coreper, le paquet de la Présidence fut accueilli de manière largement positive – de sorte que la plupart des délégations s'attendaient à pouvoir clôturer les discussions et adopter la position commune sur les deux directives lors des négociations au niveau ministériel prévues pour le 5 décembre.

Cependant, les Etats membres allaient rapidement déchanter lorsqu'ils apprirent qu'une des délégations avait lié le sort de ces deux directives à la ratification du Traité de Lisbonne.

A l'approche du Conseil du 5 décembre 2007, de nombreuses rumeurs sur l'éventualité que l'un des Chefs d'Etat et de gouvernement n'aille pas – pour des raisons de politique interne - signer le nouveau Traité de Lisbonne si son pays devait être mis en minorité dans le dossier « Travail intérimaire », circulèrent dans les couloirs des instances communautaires.

A la réunion des Ministres du Travail et de l'Emploi du 5 décembre, les négociations – hautement politiques – sur le paquet « temps de travail/travail intérimaire » - ont néanmoins permis de consolider l'approche « combinée » de la Présidence portugaise sur les deux dossiers.

Le « paquet » n'a pas pu être entériné – notamment eu égard à l'opposition formelle de deux « grands » Etats membres aux propositions du Portugal sur la directive « Travail intérimaire ».

Par contre – tout en maintenant un lien entre les deux directives – le Conseil a mandaté les futures Présidences à approfondir les points qui restaient en suspens pour clôturer le dossier au cours de l'année 2008.

## **2. La suite de la communication de la COM : « Livre vert sur l'avenir du droit du travail »**

Après une visite du Commissaire en charge de l'Emploi et des Affaires sociales à Luxembourg le 15 février et la transmission, notamment par de nombreux Etats membres, partenaires sociaux et autres acteurs, de leurs réactions au Livre Vert sur l'avenir du droit du travail, la COM prépara son appréciation des réponses reçues aux questions soulevées dans sa communication.

Elle en informa les Ministres de l'Emploi au cours de leur réunion du 5 décembre par la déclaration suivante :

Issue de la consultation publique sur le Livre vert de la Commission « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle ».

La communication de la Commission relative à l'issue de la consultation publique sur le Livre vert concernant le droit du travail a été adoptée le 24 octobre 2007. Elle présente les résultats de la consultation publique sur l'adaptation du droit du travail au monde du travail actuel. Plus de 450 avis ont été reçus d'un large éventail de parties intéressées de l'Union des 27 et d'ailleurs, parmi lesquelles des États membres, des parlements nationaux, des partenaires sociaux, des ONG à vocation sociale, des entreprises, des juristes et des particuliers (...). Un rapport des services de la Commission présente une synthèse détaillée de ces réponses.

La consultation de 2006 sur le Livre vert poursuivait différents objectifs:

- identifier les principaux défis de l'adaptation du droit du travail à l'évolution des réalités du monde du travail;
- faire participer toutes les parties concernées à un débat ouvert sur la question de savoir comment le droit du travail et les conventions collectives peuvent contribuer à promouvoir la flexibilité et la sécurité;
- stimuler les débats sur la question de savoir comment des relations contractuelles souples assorties de droits peuvent favoriser la création d'emplois et promouvoir les transitions sur le marché du travail; enfin, contribuer à l'objectif de «mieux légiférer».

Malgré d'importantes divergences dans le contenu des réponses, les résultats mettent en avant le rôle essentiel du droit du travail, s'agissant de gérer la main-d'œuvre de l'Union et de donner un sentiment de sécurité aux travailleurs. Dans l'ensemble, les répondants ont exprimé une préférence pour une recherche de solutions passant principalement par une action menée sur le plan national et faisant appel à diverses approches conformes aux traditions juridiques, relations du travail et pratiques nationales. Toutefois, on observe aussi une volonté affirmée d'acquérir une meilleure connaissance des expériences en cours par un dialogue et un échange de bonnes pratiques à l'échelon de l'Union.

La diversité des points de vue exprimés par nombre de parties intéressées a mis en lumière la pertinence et l'actualité des grands thèmes du débat. Elle a aussi fait ressortir les domaines dans lesquels la réforme du droit du travail a un rôle à jouer dans les efforts déployés par les États membres pour aborder d'une manière intégrée l'application des principes fondés sur la flexicurité.

Les réponses livrent des informations utiles sur les systèmes juridiques nationaux et sur les questions touchant au nouveau marché du travail européen. Parmi les questions soulevées figurent les défis liés à l'accroissement de la mobilité transfrontalière et à l'extension du champ des opérations transnationales des entreprises à l'échelle de l'Union. Bien que la Commission ne propose pas de nouvelles initiatives législatives, elle définit un certain nombre de domaines qui devraient, à son avis, servir de base à un nouveau débat visant à une meilleure coopération, à plus de clarté, et à une information et une analyse plus poussées.

Parmi les thèmes de consultation désignés figurent:

- la prévention du travail non déclaré et la lutte contre ce phénomène, en particulier dans les situations transfrontalières;

- la promotion, le développement et la mise en œuvre de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie pour améliorer la sécurité dans l'emploi tout au long de la vie;
- l'interaction entre le droit du travail et les règles en matière de protection sociale, pour améliorer l'efficacité des transitions entre les emplois et la viabilité des systèmes de protection sociale;
- la clarification de la nature de la relation de travail pour promouvoir la compréhension et faciliter la coopération dans toute l'UE;
- la clarification des droits et des obligations des parties impliquées dans les chaînes de sous-traitance, pour éviter que les travailleurs soient privés de la jouissance effective de leurs droits.

Si la Commission ne propose pas de nouvelles initiatives législatives, elle relève en revanche divers domaines qui, selon elle, justifient que l'on continue de les examiner pour renforcer la coopération, gagner en clarté et améliorer l'information et l'analyse. En conséquence, la Commission a abouti à la conclusion que le processus national de réforme relevant de la stratégie européenne pour l'emploi et la croissance, ainsi que l'approche intégrée de l'élaboration et de l'application des principes fondés sur la flexicurité constituent les meilleurs moyens de poursuivre l'examen des questions soulevées dans le Livre vert de 2006.

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

Après les quelques remous causés en 2006 par les suites de la directive « Bolkestein » sur les services dans le Marché Intérieur, la publication, le 4 avril de la même année, d'une communication de la COM sur des « Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services » et l'adoption, le 26 octobre, d'un rapport d'initiative du Parlement européen qui mettait en cause plusieurs points de la communication de la COM, le sujet du détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services ne refit surface qu'à deux occasions en 2007 :

- le 13 juin, lorsque la COM publia une communication reprenant sa propre évaluation des mesures appliquées par les États membres en vue de contrôler les détachements de travailleurs, respectivement des structures mises en place pour assurer la coopération administrative entre les autorités compétentes des différents pays ;
- le 11 juillet, lorsque le Parlement adopta une résolution du député européen Jan Andersson dont le contenu se montrait plutôt critique vis-à-vis de l'appréciation des règles, telles qu'interprétées par la COM, qui doivent s'appliquer en matière de détachements transfrontaliers.

A la fin de l'année, le sujet du détachement des travailleurs refit surface lorsque la Cour de Justice des Communautés européennes rendit ses arrêts dans les affaires « Viking » (C - 438/05) et « Laval » (C – 341/05).

Dans l'affaire Viking, la question qui se posait avait trait à la légalité de l'action collective syndicale pour dissuader une société de délocaliser au sein de la Communauté européenne en vue de tirer profit de législations sociales plus avantageuses pour les employeurs.

En l'espèce, la société finlandaise « Viking Line », avait décidé de faire immatriculer un de ses ferries en Estonie afin de remplacer le personnel navigant par un équipage estonien, ce dernier étant rémunéré à un niveau de salaire inférieur à celui pratiqué en Finlande.

Dans l'affaire Laval, il s'agissait de savoir si des syndicats suédois pouvaient imposer à une entreprise lettone qui détachait des travailleurs en Suède le respect de conditions de salaire résultant d'une convention collective suédoise (qui n'était pas d'application générale).

Dans les deux cas, l'exercice des droits syndicaux dans l'Union européenne se trouvait opposé à la libre prestation de services, l'une des quatre libertés fondamentales sur lesquelles repose le Traité.

La Cour statua clairement que le respect du droit de grève ou celui de mener une action collective était à considérer comme droit fondamental. Elle précisa ensuite qu'au-delà, un tel droit ne saurait remettre en cause le respect des principes généraux du droit communautaire – dont la libre circulation des personnes et la liberté d'établissement.

Pour la plupart des observateurs de l'ordre juridique communautaire – et contrairement aux réactions négatives suscitées par ces deux arrêts notamment auprès de certains syndicats – la jurisprudence rendue dans les affaires « Viking » et surtout « Laval » ne suscitait que peu d'étonnements.

En effet, il semblait clair que la Cour de Justice des Communautés européennes avait parfaitement rempli son rôle en vérifiant la pertinence des dispositions nationales suédoises et, accessoirement aussi finlandaises – et en particulier celles de la transposition de la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services - par rapport au droit communautaire.

Or, l'une des dispositions importantes de la législation sous rubrique – à savoir le respect de l'égalité des conditions essentielles de travail fixées par des conventions collectives d'application générale – n'avait pas, à l'époque de la mise en œuvre de la directive et pour diverses raisons politiques, fait l'objet d'une transposition complète dans l'ordre juridique interne de l'un des Etats membres concernés.

#### **4. Travaux des partenaires sociaux**

Le 30 mai, la COM a informé les Ministres de l'Emploi et du Travail que les partenaires sociaux européens avaient finalisé les dernières étapes de leurs négociations sur un :

##### **Accord autonome des partenaires sociaux sur le harcèlement et la violence au travail**

Les partenaires sociaux européens (CES, BUSINESSSEUROPE, CEEP et UEAPME) ont signé un accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail le 26 avril 2007. C'est le troisième accord-cadre "autonome" des partenaires sociaux européens, après ceux sur le télétravail (2002) et le stress lié au travail (2004).

L'accord vise à empêcher et, là où c'est nécessaire, à traiter des problèmes de harcèlement sexuel, d'intimidation, et de violence physique sur le lieu de travail. (...)

L'accord européen condamne toutes les formes de harcèlement et de violence et fait référence au devoir de l'employeur pour protéger des travailleurs contre ces phénomènes. Les entreprises devront présenter des procédures pour assurer un suivi lorsque des cas de harcèlement ou de violence se présentent. Ces procédures peuvent comprendre une étape informelle faisant participer une personne chargée de la gestion de la main-d'œuvre. Les plaintes devront être étudiées et être traitées rapidement. Les principes de dignité, de confidentialité, d'impartialité et de traitement équitable doivent être respectés.

L'accord souligne que des mesures appropriées seront prises contre l'auteur, y compris l'action disciplinaire jusqu'au licenciement, tandis que la victime recevra l'aide en matière de réintégration, si besoin en est. Les représentants des travailleurs auront un rôle dans l'établissement, la révision et le contrôle de ces procédures.

Les partenaires sociaux ont négocié sur cette question pendant 10 mois, après une consultation par la Commission européenne en 2005 sur la base de l'article 138 traité CE. Le texte final convenu en décembre 2006 a été approuvé en 2007 par les organes de décision des organisations européennes des partenaires sociaux et ensuite signé par les Secrétaires généraux des quatre organisations.

L'accord autonome sur le harcèlement et la violence au travail sera maintenant mis en œuvre pendant trois ans par les partenaires sociaux nationaux dans tous les États membres de l'UE (« conformément aux procédures et aux pratiques spécifiques au partenariat social en vigueur dans les États membres », en référence à l'article 139 paragraphe 2 du Traité CE).

La Commission suivra de près ce processus de mise en œuvre.

## **IV. Santé/sécurité**

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

Parmi les propositions législatives approuvées par les Ministres de l'Emploi et des Affaires sociales lors de leur réunion du 30 mai figurait la proposition de directive « Simplification des rapports santé/sécurité ». Cette directive a fait l'objet d'un accord en première lecture avec le Parlement européen.

Par souci de rationalisation, la COM avait proposé au Conseil en juillet 2006 de fusionner tous les rapports que les Etats membres doivent (régulièrement, mais à des échéances différentes et des intervalles divergents) élaborer au titre du suivi des directives « santé/sécurité ». Au titre de la directive « Simplification », le 1<sup>er</sup> « *Rapport unique de mise en œuvre* » est prévu pour fin décembre 2012. Il couvrira la période 2005-2012 et reprendra l'intégralité des domaines couverts par les législations nationales pertinentes en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

A noter que les Etats membres ne sont pas obligés, au titre de ce texte, de prendre de nouvelles mesures législatives pour mettre en œuvre cette directive. L'obligation de notification des mesures nationales prises par contre est maintenue dans la proposition adoptée par le Conseil pour assurer la cohérence juridique d'un texte législatif communautaire.

### **2. Nouvelle stratégie communautaire 2007-2010 pour la santé et la sécurité des travailleurs : la communication de la COM du 21 février et la résolution du Conseil du 30 mai**

Le Conseil du 30 mai était invité à adopter un projet de résolution, rédigé à l'initiative de la Présidence. Le Président en exercice - le Ministre allemand du Travail – accordait beaucoup d'importance au volet « santé/sécurité » puisque celui-ci était considéré comme l'une des pierres angulaires de son concept de la « *gute Arbeit* ».

Le texte de la résolution met un accent particulier sur la mise en place de stratégies nationales de réduction des accidents de travail – accompagnées le cas échéant d'objectifs chiffrés – mais adopte une approche assez défensive vis-à-vis du développement, par le biais de nouvelles propositions législatives communautaires, d'une politique visant à couvrir les nouveaux risques en matière de santé et de sécurité.

Il prend appui sur une communication de la COM, adoptée le 21 février et intitulée « Stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail ».

La communication de la COM notait en particulier qu'au cours des dernières années, le nombre d'accidents de travail avait progressivement diminué - notamment, ou du moins implicitement grâce au cadre législatif communautaire - mais que des progrès restaient à faire eu égard :

- à certaines catégories de travailleurs particulièrement exposés (jeunes travailleurs et travailleurs âgés, intérimaires, migrants, sous-traitants et indépendants ...) ;
- à certaines catégories d'entreprises – et en particulier les PME et
- à certains secteurs d'activité caractérisés par des risques professionnels élevés (bâtiment, agriculture, pêche, transports ...).

La communication insistait en particulier sur la bonne application et le renforcement du contrôle de la législation existante. Quelques rares Etats membres seulement lui reprochèrent son manque d'ambition en matière du renforcement du cadre législatif communautaire en vue de couvrir les nouveaux risques (liés par exemple au développement technologique), respectivement pour adapter les directives existantes en matière de santé et de sécurité aux évolutions du monde du travail (avec, comme exemple, une forte hausse de la proportion de travailleurs plus âgés).

Au-delà, le texte prévoyait de nombreuses consultations et de multiples échanges d'informations (à travers l'Agence de Bilbao ou bien encore le Comité des hauts responsables des Inspections du Travail) et proposait aux Etats membres un objectif chiffré de réduction de 25% du taux d'incidence global des accidents de travail d'ici 2012.

### **3. Suites de la directive « Exposition des travailleurs aux champs électromagnétiques »**

Le 29 avril 2004, le Conseil avait formellement adopté la directive « Champs électromagnétiques » (2004/40/CE). A la suite - c'est-à-dire pendant la phase de transposition du texte législatif communautaire dans le droit national - il était apparu que certaines valeurs-limite contenues dans cette directive basé sur les connaissances scientifiques du moment et récoltées par la Commission internationale sur la protection des radiations non ionisantes (ICNIRP) n'étaient pas compatibles avec l'utilisation de nouvelles technologies telles que l'imagerie par résonance magnétique (IRM).

En février 2007, la COM a adressé une lettre aux Etats membres pour leur faire part de sa volonté de trouver une solution à ce problème et de tirer les conclusions nécessaires des études en cours.

Le 26 octobre, la COM adressa une proposition au Conseil visant à reporter jusqu'au 30 avril 2012 le délai de transposition de la directive 2004/40/CE.

## **V. L'égalité des chances et la non-discrimination**

### **1. La mise en œuvre du programme d'action de Pékin**

Le Conseil du 30 mai a approuvé des conclusions sur la mise en œuvre du programme d'action de Pékin (Conférence des Nations-Unies de 1995) en adoptant une liste de 3 indicateurs égalité hommes/femmes consacrées à l'éducation et la formation.

Il s'agissait en l'occurrence d'indicateurs ayant trait à l'enseignement supérieur (sciences et technologies), aux taux d'emploi des hommes et des femmes ayant atteint le niveau d'éducation les plus élevés et à la proportion des hommes et des femmes titulaires d'un doctorat, respectivement d'un diplôme leur permettant l'accès à des programmes de recherche.

Le 5 décembre, les Ministres de l'Emploi et de l'Egalité des chances entérinèrent une série d'autres indicateurs – liés cette fois-ci à la problématique des femmes confrontées à la pauvreté.

Cet exercice, qui se déroula sous Présidence portugaise, se révéla beaucoup moins consensuel que le suivi du programme d'action de Pékin au cours du premier semestre 2007. En effet,

pratiquement tous les Etats membres s'opposaient à deux des quatre indicateurs choisis par le Portugal pour mesurer le phénomène de pauvreté chez les femmes. Pour le Conseil en général, les indicateurs proposés – liés à l'interruption de carrière et à la répartition des ressources à l'intérieur d'un couple - ne prenaient pas suffisamment en compte les divergences des modèles familiaux dans les différents pays de la Communauté.

Après de longs débats au niveau technique, le Conseil approuva une liste reformulée de 3 indicateurs permettant de mesurer les phénomènes de pauvreté chez les femmes.

## **2. Conclusions du Conseil « Equilibrer les rôles des femmes et des hommes dans l'intérêt de l'emploi, de la croissance et de la cohésion sociale »**

A la même session du 5 décembre, le Conseil Emploi et Affaires sociales approuva un projet de conclusions sur la promotion de l'égalité de traitement dans les politiques de l'emploi.

Si le texte adopté par les Ministres passait en revue l'ensemble des politiques permettant une meilleure promotion de l'égalité dans ce domaine, le Conseil - pour des raisons juridiques – ne put reprendre à son compte l'une des idées soutenues fortement par la Présidence portugaise, à savoir la mise en place d'une législation communautaire instaurant un congé paternel.

## **VI. Non-discrimination : Résolution (fin de) l'« Année européenne de l'égalité des chances »**

Dans le cadre du suivi de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous, les Ministres de l'Emploi et des Affaires sociales adoptèrent lors de leur réunion du 5 décembre une résolution sur l'Année 2007 – Egalité des chances.

Cette résolution clôturait l'Année « 2007 – Egalité pour tous » dont la fin avait été formellement célébrée à Lisbonne le 21 novembre.

L'année visait à :

- mieux sensibiliser les hommes et les femmes à leur droit à l'égalité de traitement et à une vie exempte de discrimination ;
- promouvoir l'égalité des chances pour tous ;
- lancer un vaste débat sur les avantages de la diversité.

La résolution proposée par la Présidence tirait les enseignements de cette Année 2007 – dont une grande mobilisation pour toutes les actions entreprises dans l'ensemble des Etats membres.

Au niveau de la préparation de la résolution, les travaux s'étaient essentiellement concentrés sur des questions rédactionnelles. L'une des rares questions de fond qui avait suscité des débats contradictoires fut un appel lancé à la COM d'étendre – via une nouvelle proposition de directive – la législation en matière de non-discrimination.

Dans la pratique, il s'agissait de réitérer un appel lancé à la COM d'étendre les motifs de discrimination en raison de la religion, des convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (qui figurent actuellement dans la seule directive « non-discrimination en matière d'emploi ») à la « directive-cadre » 2000/43/CE (réduite jusqu'ici aux discriminations en raison de la race et de l'origine ethnique) et à la directive « non-discrimination en matière de services » 2004/113/CE (limitée aux discriminations en raison du sexe).

Seule l'évocation d'une nouvelle initiative législative au niveau communautaire a donné du fil à retordre à plusieurs Etats membres – même si de nombreux documents de la COM avaient déjà, au préalable, annoncé une telle proposition.

Pour apaiser ces délégations, la Présidence était obligée de déplacer le message politique qui prêtait à litige dans une partie plus consensuelle du texte de la résolution – permettant ainsi l'adoption du texte par l'ensemble des Etats membres.

## **VII. La politique en faveur des familles**

Sous Présidence allemande, les instances du Conseil ont longuement préparé des conclusions « relatives à l'importance de politiques adaptées aux besoins des familles en Europe et à la mise en place d'une *Alliance pour la famille* ».

Le texte initial suscitait beaucoup de doutes auprès des Etats membres puisqu'il essayait d'intégrer – de manière peu élégante et sous le couvert de questions liées à la démographie - les politiques en faveur des familles dans la stratégie de Lisbonne. Au-delà, le projet de conclusions proposait la création, respectivement le renforcement de toute une série de structures nouvelles (Plate-forme pour l'Alliance pour les familles, Groupe à haut niveau sur la démographie, Observatoire de l'Agence européenne pour les conditions de travail, Forum sur la démographie, portail Internet etc.) dont le rôle et l'agencement restaient incertains.

A cet égard, le texte des conclusions – adopté par les Ministres lors de leur réunion du 30 mai 2007 - n'offrait pas les clarifications nécessaires. Les nombreux contacts bilatéraux qui avaient été noués au préalable avec la Présidence n'avaient pas non plus permis de recueillir une vue d'ensemble sur ce que l'Allemagne en général et sa Ministre en charge des politiques familiales en particulier visaient avec leur « Alliance pour les familles ».

Ce n'est qu'après de longs entretiens avec les services de la COM que les finalités de l'exercice et les procédures retenues ont pu être clarifiées : le point de convergence est constitué par le groupe à haut niveau sur la démographie - mis en place par la COM à la fin du mois de juin 2007. Ce groupe réunit les experts des Etats membres en matière de politiques démographiques et familiales et sert de structure d'échange d'informations entre les Etats membres et la COM. Il bénéficie du soutien de différentes instances qui travaillent sur des points plus précis, mais qui s'intègrent directement ou indirectement dans le domaine des politiques familiales (comme p.ex. le Comité de protection sociale qui analyse le sujet de la pauvreté des enfants, le Comité de l'Emploi qui aborde le thème de la participation au marché du travail, l'Observatoire de la Fondation de Dublin qui passera en revue les politiques nationales de réconciliation entre vie professionnelle et vie familiale etc.).

Au-delà, l'« Alliance pour les familles » constitue une instance qui – à travers ses différentes facettes, dont un site Internet appelé à être mis en place par la COM – permettra aux autorités compétentes à tous les niveaux, à la société civile, aux partenaires sociaux, aux organisations

non-gouvernementales et aux chercheurs à recueillir des informations et à échanger leurs expériences en matière de politiques familiales.

# **OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION**

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2007 des litiges suivants :

- Litige surgi entre les syndicats LCGB et OGB-L d'une part et la société coopérative «Les Domaines de Vinsmoselle» d'autre part, dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel ouvrier (réunion du 11 janvier 2007) ;
- Litige surgi entre les syndicats LCGB et OGB-L d'une part et la direction de l'Hôtel Hilton d'autre part, au sujet de l'introduction d'une convention collective de travail (réunion du 8 février 2007) ;
- Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la S.A. KRONOSPAN d'autre part, lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail des ouvriers (réunions des 1er et 22 mars 2007) ;
- Litige surgi entre les syndicats LCGB-SESF, OGB-L/SBA d'une part et l'ALEBA d'autre part, dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail des employés de banque (réunions des 16 juillet 2007, 18 septembre 2007, 4 octobre 2007 et 17 octobre 2007) ;
- Litige surgi entre les syndicats LCGB et OGB-L d'une part et la société Rotarex d'autre part, dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail applicable aux ouvriers (réunions des 19 juillet 2007 et 27 septembre 2007) ;
- Litige surgi entre le syndicat OGB-L d'une part et la S.A. LUXGUARD II d'autre part, lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail du personnel ouvrier (réunion du 15 novembre 2007) ;

\* \* \*

En outre l'Office National de Conciliation a été saisi en 2007 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.

- Convention collective de travail pour les employés privés des pharmacies conclue entre le syndicat OGB-L, d'une part et le Syndicat des pharmaciens luxembourgeois, d'autre part. (Règlement grand-ducal du 8 janvier 2007) ;
- Convention collective de travail pour les employés d'assurances 2006-2008 conclue entre les syndicats OGB-L, LCGB et ALEBA, d'une part et l'Association des compagnies d'assurances, d'autre part (Règlement grand-ducal du 14 mars 2007) ;
- Convention collective de travail pour le métier de peintre conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des patrons-peintres et vitriers, d'autre part (règlement grand-ducal du 16 avril 2007) ;
- Convention collective de travail pour le métier de menuisier conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'Association des patrons menuisiers, d'autre part. (Règlement grand-ducal du 16 avril 2007) ;

- Convention collective de travail pour le métier de plafonneur-façadier conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des patrons plafonneurs et façadiers, d'autre part.  
(Règlement grand-ducal du 16 avril 2007) ;
- Convention collective de travail applicable aux travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'ULEDI, d'autre part  
(Règlement grand-ducal du 26 juin 2007) ;
- Convention collective de travail applicable aux employés et ouvriers des entreprises de travail intérimaire conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'ULEDI, d'autre part  
(Règlement grand-ducal du 26 juin 2007).
- Avenant 2007 à la convention collective de travail des ouvriers des garages conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fegarlux et l'ADAL, d'autre part  
(Règlement grand-ducal du 11 octobre 2007).

# **ADMINISTRATION DE L'EMPLOI (ADEM)**

## Chapitre 1 : Emploi et Chômage au Luxembourg

### I. Emploi au Luxembourg

#### 1. Evolution de l'emploi salarié

	2003	2004	2005	2006	2007 <sup>3</sup>
	Taux de croissance (%) <sup>1</sup> et part des frontaliers <sup>2</sup>				
Emploi salarié intérieur	2,0%	2,6%	3,2%	4,1%	4,6%
dont frontaliers	3,8%	4,7%	5,8%	6,7%	7,9%
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois <sup>2</sup>	75,2%	71,0%	70,9%	66,0%	73,5%
Emploi total intérieur	1,9%	2,4%	3,0%	3,9%	4,4%

Sources : STATEC /IGSS/Bulletin de l'emploi (ADEM)

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 provisoires

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 a été 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 2006.

Selon les informations statistiques du STATEC (Statnews n°53/2007), 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 4,3% sur les 6 premiers mois de 2007, contre 4% en 2006.

Ces 13 018 emplois nets créés par rapport au 1er semestre 2006, sont occupés à 26.5% (3 454 personnes) par des résidents et à 73.5% (9 563 personnes) par des frontaliers. Les taux de croissance semestriels moyens respectifs s'établissent à 2.0% pour les premiers (contre 2.4% au 1er semestre 2006) et à 7.7% pour les frontaliers (contre 6.4% au 1er semestre 2006). Chez les non-résidents, la croissance reste stable pour les frontaliers allemands (+11.2% contre +11.0%

en 2006) et s'accélère chez les frontaliers belges (+6.1% contre +4.8% en 2006) et français (+7.0% contre +5.2% en 2006).

Selon les dernières données de l'IGSS calculées au 30 juin 2007, la situation est la suivante :

emploi intérieur total : 337 403  
 - dont : frontaliers 138 649, soit 41,1%

emploi intérieur salarié : 316 870  
 - dont : frontaliers 136 323, soit 43,0%

Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars 2007							
	Résidents		Frontaliers				Salariés Total
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Allemagne	Total	
A Agriculture, chasse, sylviculture	560	644	138	180	137	455	1 659
B Pêche, aquaculture	1	2	0	1	0	1	4
C Industries extractives	86	90	88	12	44	144	320
D Industries manufacturières	8 323	6 114	10 659	4 349	4 627	19 635	34 072
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	932	84	38	13	36	87	1 103
F Construction	3 306	14 353	6 988	4 048	5 584	16 620	34 279
G Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	9 786	9 976	10 223	5 622	3 732	19 577	39 339
H Hôtels et restaurants	1 349	6 902	3 359	705	352	4 416	12 667
I Transports et communication	9 064	6 198	4 904	3 355	4 598	12 857	28 119
J Intermédiation financière	9 083	10 807	8 330	6 289	4 997	19 616	39 506
K Immobilier, location et services aux entreprises	6 096	13 477	16 433	7 183	3 212	26 828	46 401
L Administration publique	31 830	2 955	343	272	415	1 030	35 815
M Education	778	619	221	123	151	495	1 892
N Santé et action sociale	9 900	4 837	2 987	1 565	2 113	6 665	21 402
O Services collectifs sociaux et personnels	2 932	2 384	1 549	552	467	2 568	7 884
P Services domestiques	526	3 323	274	77	121	472	4 321
Q Activités extra- territoriales	69	350	118	35	13	166	585
Non-déterminés	462	739	438	252	422	1 112	2 313
<b>Total</b>	<b>95 083</b>	<b>83 854</b>	<b>67 090</b>	<b>34 633</b>	<b>31 021</b>	<b>132 744</b>	<b>311 681</b>

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 2002-2007**

	Résidents		Frontaliers				Salariés Total
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Allemagne	Total	
A Agriculture, chasse, sylviculture	202	110	5	26	83	114	<b>426</b>
B Pêche, aquaculture	0	1	0	1	0	1	<b>2</b>
C Industries extractives	-19	-2	13	-1	11	23	<b>2</b>
D Industries manufacturières	-2 097	-514	541	-68	1 562	2 035	<b>-576</b>
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	54	34	14	3	11	28	<b>116</b>
F Construction	-40	1 657	585	930	2 520	4 035	<b>5 652</b>
G Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	-789	474	1 729	1 020	1 345	4 094	<b>3 779</b>
H Hôtels et restaurants	175	774	177	128	158	463	<b>1 412</b>
I Transports et communication	-373	1 445	1 487	1 117	989	3 593	<b>4 665</b>
J Intermédiation financière	-666	1 265	2 638	1 282	1 219	5 139	<b>5 738</b>
K Immobilier, location et services aux entreprises	261	3 018	4 577	1 656	1 478	7 711	<b>10 990</b>
L Administration publique	2 513	290	94	67	172	333	<b>3 136</b>
M Education	145	240	106	37	98	241	<b>626</b>
N Santé et action sociale	2 605	1 272	873	444	943	2 260	<b>6 137</b>
O Services collectifs sociaux et personnels	-47	65	387	108	203	698	<b>716</b>
P Services domestiques	1	699	52	26	59	137	<b>837</b>
Q Activités extra- territoriales	-8	-89	-98	-24	-9	-131	<b>-228</b>
Non-déterminés	160	101	71	-58	336	349	<b>610</b>
<b>Total</b>	<b>2 077</b>	<b>10 840</b>	<b>13 251</b>	<b>6 694</b>	<b>11 178</b>	<b>31 123</b>	<b>44 040</b>

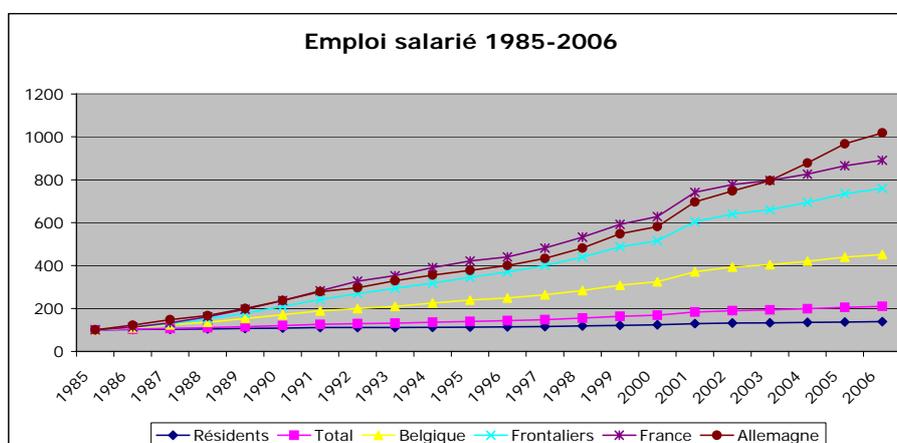
Source : IGSS Doc. A. Tibesar - Cellule EURES de l'ADEM

## 2. Données historiques 1985 – 2006

*NB : Les données au 31/12/2007 ne sont pas connues au moment de la rédaction de ce document.*

Depuis 1985, 155.000 emplois salariés ont été créés. 106.000 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 résidents non-nationaux.

### Croissance de l'emploi salarié 1985 – 2006 (1985 = 100).



Sources : STATEC /IGSS

### 3. Les travailleurs frontaliers

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

Dans les régions de l'espace frontalier Sarre, Rhénanie-Palatinat, Lorraine et Wallonie, les taux de chômage de juin 2007 vont de 6,3% en Rhénanie-Palatinat à 16% en Wallonie (données nationales). L'effectif des chômeurs est estimé à plus de 500 000 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.

Au 31 mars 2007, le taux de participation des non-résidents à l'emploi salarié intérieur est de 42,6% dépassant ainsi de loin, la proportion des salariés de nationalité luxembourgeoise (30,5%).

A cette date, 50,5% viennent de France, 26,1% de Belgique et 23,4% 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 70% de la main-d'œuvre occupée sur le territoire national.

#### **Evolution de l'emploi salarié intérieur luxembourgeois sur les cinq dernières années 2002 – 2007 (situation au 31 mars).**

En 5 ans, 44 040 emplois salariés ont été créés dans le pays. Ces emplois ont été occupés par :

- 12 917 travailleurs résidents (29%)
- 31 123 travailleurs frontaliers (71%)

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

◦	K Immobilier, location et services aux entreprises	10 990
◦	N Santé et action sociale	6 137
◦	F Construction	5 738
◦	J Intermédiation financière	5 652
◦	I Transports et communication	4 665
◦	L Administration publique	3 779
◦	G Commerce, réparation automobile et articles domestiques	3 136
◦	H Hôtels et restaurants	1 412

L'accroissement de l'emploi salarié des résidents nationaux (luxembourgeois) est concentré dans 2 branches :

◦	N Santé et l'action sociale	2 605
◦	L Administration	2 513

En revanche, les Luxembourgeois ont « quitté », en termes de flux, 4 branches en croissance :

°	D Industrie	-2 097
°	G Commerce	- 789
°	J Intermédiation financière	- 666
°	I Transports et communication	- 373

Les frontaliers ont pris place dans les branches :

°	K Immobilier, location et services aux entreprises	7 711
°	J Intermédiation financière	5 139
°	G Commerce, réparation automobile et articles domestiques	4 094
°	F Construction	4 035
°	I Transports et communication	3 593
°	N Santé et action sociale	2 260
°	D Industries manufacturières	2 035

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

°	K Immobilier, location et services aux entreprises	3 018
°	F Construction	1 657
°	I Transports et communication	1 445
°	N Santé et action sociale	1 272
°	J Intermédiation financière	1 265
°	H Hôtels et restaurants	774

#### **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 2007, on constate par exemple que :

- 3 484 (10,0%) 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) ;
- 2 984 (4,4%) 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, quoi qu'en augmentation, 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.

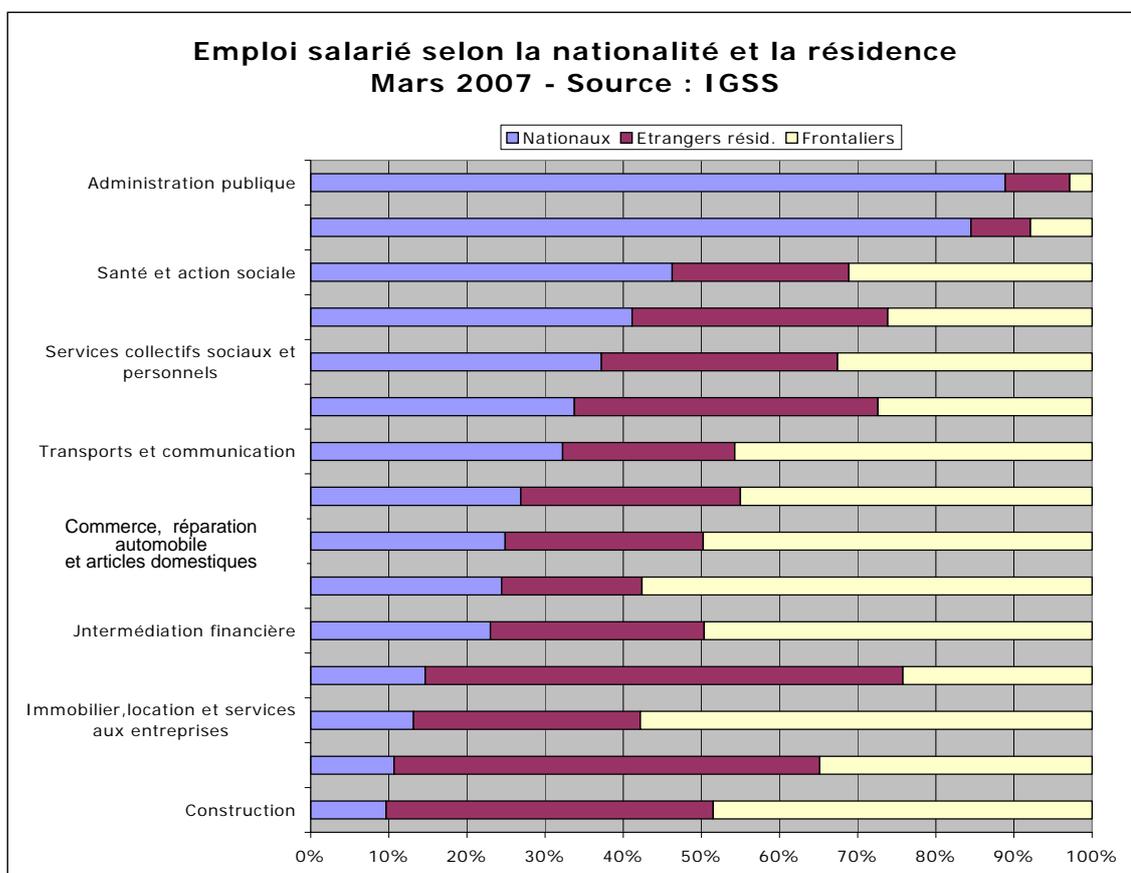
## 4.2. Un tissu économique très international

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 2007) :

- F Construction (90%)
- H Hôtellerie (89%)
- K Immobilier, location et services aux entreprises (87%)
- J Services financiers (77%)
- D Industries manufacturières (76%)
- G Commerce, réparation automobile et articles domestiques (75%)

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



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

Il y avait, au 30 juin 2007, 500 000 demandeurs d'emplois (selon la définition la plus restrictive dans chaque entité) dans la Grande Région hors Luxembourg (Lorraine, Sarre, Rhénanie-Palatinat, Wallonie).

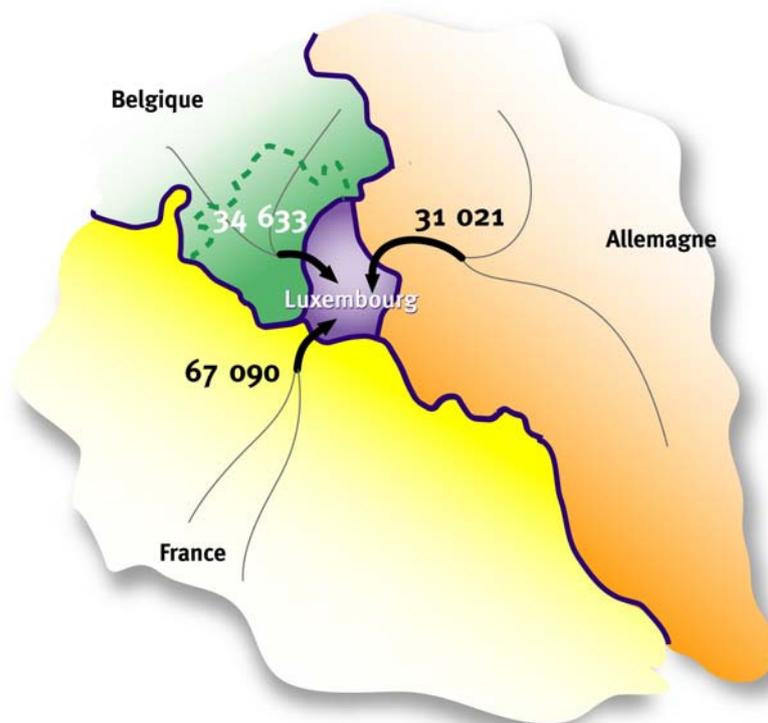
### 4.4. Une inadéquation offre-demande

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, 20 000 frontaliers français travaillaient en 2007 en Wallonie, dans des arrondissements dans lesquels le taux de chômage va de 10 à près de 25 %.

**Le travail frontalier  
au Grand-Duché de Luxembourg (30 mars 2007)**



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-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%
janv-07	5559	5139	10698	3,8%	4,9%
févr-07	5471	5039	10510	-1,8%	4,8%
mars-07	5230	4815	10045	-4,4%	4,6%
avr-07	4940	4676	9616	-4,3%	4,4%
mai-07	4619	4456	9075	-5,6%	4,1%
juin-07	4527	4430	8957	-1,3%	4,1%
juil-07	4601	4350	8951	-0,1%	4,1%
août-07	4652	4422	9074	1,4%	4,1%
sept-07	4677	4553	9230	1,7%	4,2%
oct-07	4870	4781	9651	4,6%	4,3%
nov-07	4983	4871	9854	2,1%	4,4%
déc-07	5050	4765	9815	-0,4%	4,4%

(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

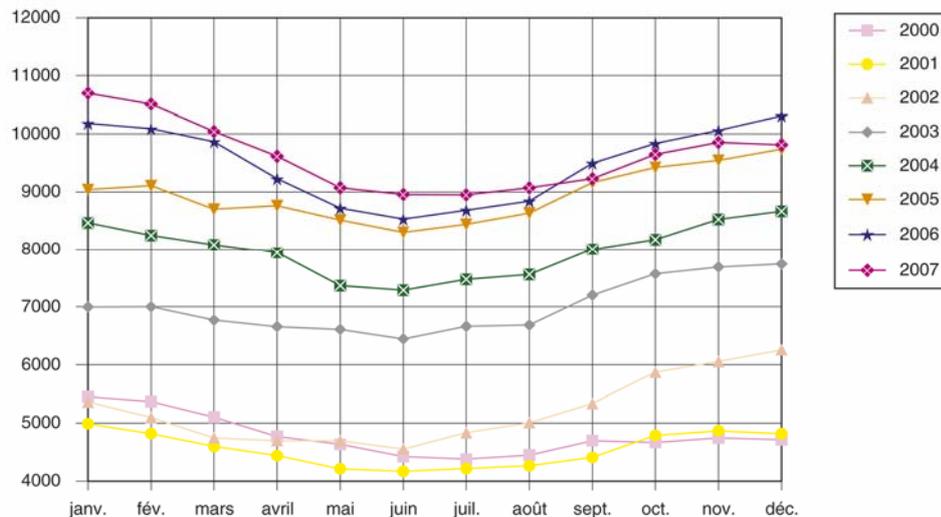
## L'évolution de la population des demandeurs d'emploi (2000-2007)

Année	Demandeurs d'emploi <sup>1</sup> (moyenne)	Variation par rapport à l'année précédente	Taux de chômage <sup>2</sup>
2000	4.782	n.d. <sup>3</sup>	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%
2007	9.623	+1,4%	4,4%

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

Les années 1997 à 2001 se caractérisent par une diminution continue du nombre de demandeurs d'emploi. Cette évolution positive s'estompe rapidement en 2001.

### 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, jusqu'à date très récente (septembre 2007) en chaque fin de mois, l'effectif des demandeurs d'emploi dépasse celui du mois correspondant de l'année précédente.

La détérioration de la situation en termes de chômeurs enregistrés s'est accélérée au cours de l'année 2002 et est particulièrement marquée 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.

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 plus marquées par rapport aux 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. 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.

En moyenne, l'effectif des chômeurs inscrits en 2006 dépasse de 6% celui de l'année antérieure (+ 539 personnes). Fin décembre 2006, le taux de chômage est de 4,8%, soit l'équivalent de 10.310 demandeurs d'emploi.

L'année 2007, enfin, apporte un renversement de tendance. Le rythme de croissance du chômage qui s'est affaibli depuis 2004 n'est plus que de 3% en moyenne sur les neuf premiers mois de 2007 contre +6% en 2006 et +12% en 2005. Ainsi, en septembre 2007, le nombre des chômeurs enregistrés connaît pour la première fois depuis octobre 2001, une baisse en rythme annuel. En cette fin de mois de septembre 2007, avec 9.230 personnes sans emploi enregistrées, l'effectif est de 267 unités inférieur (soit -2,8%) à celui du mois correspondant de 2006. Les taux de chômage récents confirment la baisse entamée au début 2007. En décembre 2007, il est de 4,4% alors qu'il se situait encore à 4,8% il y a un an.

En moyenne, en 2007, la population des inscrits se chiffre à 9.623 unités et dépasse ainsi de 136 unités (+1,4%) l'effectif moyen de 2006.

Mois	Inscriptions (1)							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>janvier</i>	1.478	1.416	1.688	1.925	2.039	2.039	2.142	2.114
<i>février</i>	1.150	1.025	1.043	1.361	1.375	1.553	1.472	1.443
<i>mars</i>	1.198	1.049	1.113	1.355	1.626	1.492	1.797	1.478
<i>avril</i>	932	1.050	1.076	1.338	1.351	1.539	1.580	1.334
<i>mai</i>	1.072	1.048	1.000	1.244	1.268	1.356	1.477	1.332
<i>juin</i>	788	995	1.017	1.209	1.333	1.391	1.293	1.362
<i>juillet</i>	979	1.059	1.258	1.471	1.360	1.544	1.582	1.456
<i>août</i>	1.005	1.079	1.175	1.303	1.487	1.652	1.700	1.463
<i>septembre</i>	1.361	1.366	1.677	2.113	2.214	2.217	2.076	1.754
<i>octobre</i>	1.409	1.660	1.909	1.918	1.896	2.002	2.018	2.032
<i>novembre</i>	1.219	1.356	1.494	1.595	1.662	1.890	1.797	1.656
<i>décembre</i>	984	1.020	1.391	1.575	1.427	1.576	1.587	1.293
<i>Moyenne</i>	<b>1.131</b>	<b>1.177</b>	<b>1.320</b>	<b>1.534</b>	<b>1.587</b>	<b>1.688</b>	<b>1.710</b>	<b>1.560</b>

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

Après une longue période de détente, une 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'amplifie en 2003. En moyenne, le Service Placement de l'ADEM crée 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%).

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

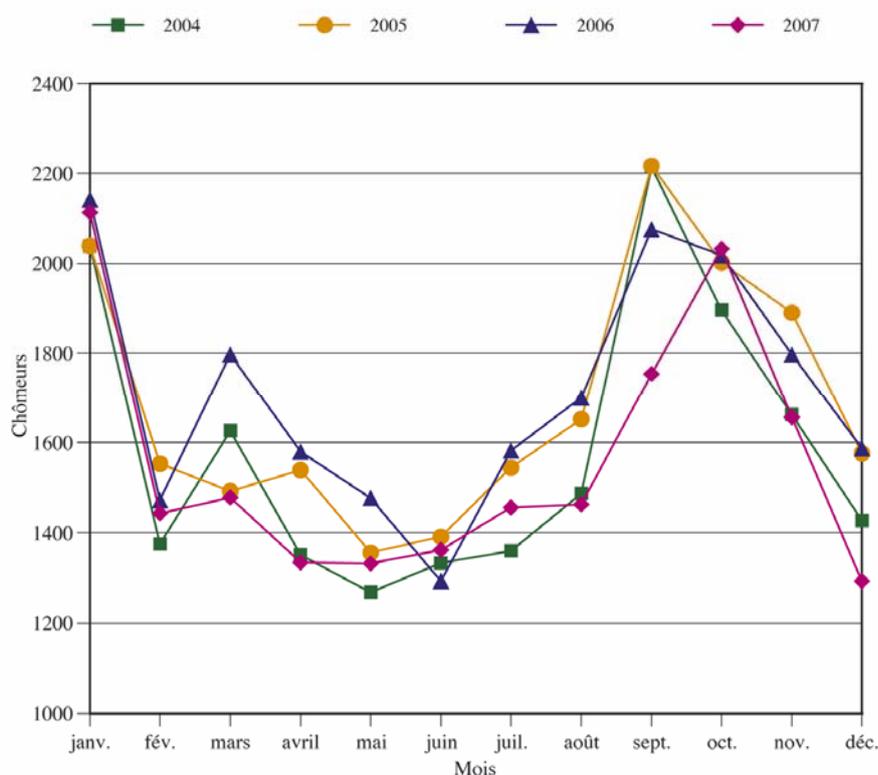
Notamment en 2005, le développement de l'emploi total n'a pas permis d'enrayer la progression des chiffres. Le nombre moyen des inscriptions par mois s'élève à 1.688 et est de 101 unités supérieur à l'afflux moyen noté en 2004 (+6,4%).

En 2006, l'afflux est de 1.710 unités par mois, soit toujours une progression de 1,3% malgré la variation annuelle de près de 4% de l'emploi intérieur.

A rappeler aussi que la croissance du chômage enregistré est de 6% en moyenne pour ces 12 mois.

L'année 2007 apporte une détente sur le front des inscriptions. Le nombre moyen de dossiers créés par mois est de 1.560, soit régulièrement 150 dossiers en moins (-8,8%) par rapport à l'année antérieure. Il s'agit de la première baisse en rythme annuel enregistrée depuis 2000. Ce mouvement est largement à l'origine de la baisse du chômage enregistré.

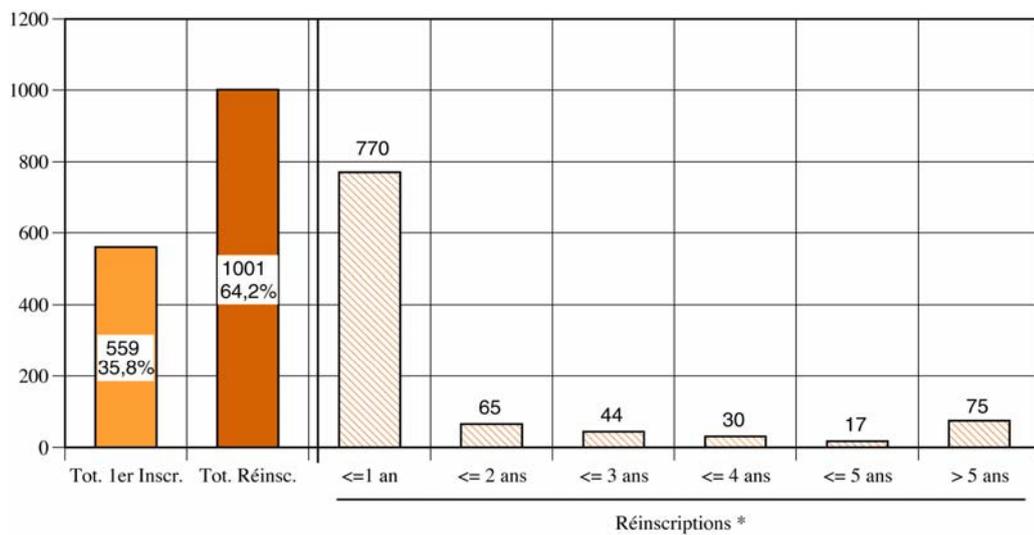
### Evolution des inscriptions depuis 2004



L'analyse des volumes d'inscriptions de 2007 permet de dégager que, dans 35,8% des cas on est en présence d'une première inscription. Autrement, pour 64,2% des demandeurs d'emploi qui s'adressent à l'ADEM, il s'agit d'une réinscription. En 2005, les taux respectifs étaient de 37,7% et de 62,3%.

## Inscriptions et réinscriptions – Année 2007

Age (ans)	Première inscription	Réinscription (en année)							Total
		Total	<=1	<= 2	<= 3	<= 4	<= 5	> 5	
-20	101	108	101	5	1	1	0	0	209
21-25	111	193	162	14	9	4	2	2	304
26-30	72	159	121	12	8	6	3	9	231
31-40	119	272	197	18	14	8	6	29	391
41-50	100	196	140	12	8	8	5	13	296
51-60	54	71	47	4	4	3	1	12	125
61 et +	2	2	2	0	0	0	0	0	4
<b>Total</b>	<b>559</b>	<b>1.001</b>	<b>770</b>	<b>65</b>	<b>44</b>	<b>30</b>	<b>17</b>	<b>75</b>	<b>1.560</b>



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

<b>Mois</b>	<b>Assignations (1)</b>							
	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<i>janvier</i>	4.322	4.787	5.115	4.359	4.741	4.891	5.682	6.861
<i>février</i>	5.015	3.621	4.218	3.824	4.597	4.612	5.492	6.583
<i>mars</i>	4.987	4.623	5.112	4.066	5.476	5.080	6.354	7.405
<i>avril</i>	3.801	3.693	4.203	4.480	4.430	5.617	5.451	7.324
<i>mai</i>	5.184	4.624	4.294	3.594	4.436	4.954	7.028	6.425
<i>juin</i>	3.587	3.507	3.999	3.513	4.482	5.046	5.351	6.387
<i>juillet</i>	3.914	2.930	4.171	4.580	4.291	4.027	5.441	6.739
<i>août</i>	3.764	3.339	3.534	2.768	4.272	4.280	5.087	6.018
<i>septembre</i>	4.067	3.897	3.707	4.769	5.340	5.399	6.287	5.732
<i>octobre</i>	4.980	4.702	4.781	5.205	5.434	5.360	6.449	6.833
<i>novembre</i>	4.463	3.664	3.832	4.109	4.447	5.035	6.114	5.649
<i>décembre</i>	3.159	2.678	2.833	3.126	3.392	4.085	4.523	4.313
<i>Moyenne</i>	<b>4.270</b>	<b>3.839</b>	<b>4.150</b>	<b>4.033</b>	<b>4.612</b>	<b>4.866</b>	<b>5.772</b>	<b>6.356</b>

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

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.

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.

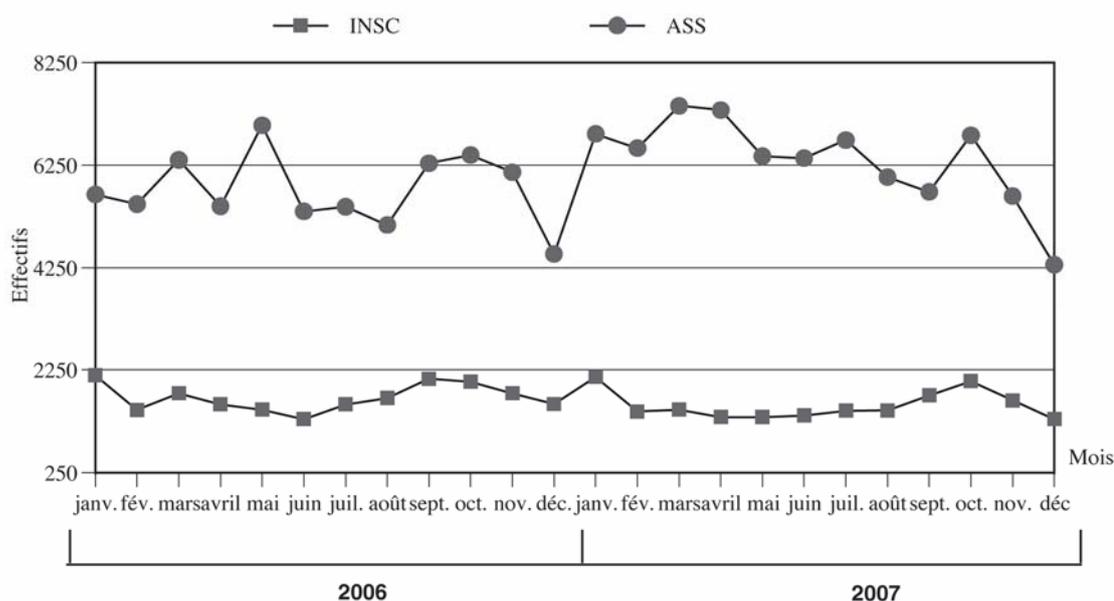
Par contre, le 1er semestre de 2003 se caractérise par un recul de 11,5 % des tentatives de placement par rapport à la même période de l'année précédente. Ceci est équivalent à presque 520 assignations en moins par mois. Ce recul a été, en partie, compensé par l'augmentation du volume des assignations 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. L'augmentation est de 5,5%. Avec 4.866 assignations 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.

Les deux dernières années se démarquent clairement des périodes antérieures : en termes de « volumes d'opérations », on atteint des niveaux record. En 2006, le nombre moyen mensuel d'appariements s'élève à 5.772, soit 906 unités de plus (+18,6%) qu'en 2005. Pour 2007, le mouvement continue sur sa lancée. Le volume des tentatives de placement est de 6.356 unités par mois, soit une augmentation de 10,1%. Les reprises sont aussi à mettre en rapport avec le nombre accru d'offres d'emploi transmises à l'ADEM.

### Evolution des inscriptions et des assignations en 2006 et 2007



<b>Mois</b>	<b>Postes vacants déclarés à l'ADEM</b>									
	<b>2003</b>		<b>2004</b>		<b>2005</b>		<b>2006</b>		<b>2007</b>	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
<i>janvier</i>	1.281	621	1.155	562	1.298	623	1.697	816	2.352	946
<i>février</i>	1.142	515	1.091	570	1.188	625	1.488	751	2.022	847
<i>mars</i>	1.255	567	1.361	630	1.419	731	1.743	851	2.634	1.095
<i>avril</i>	1.145	553	1.085	559	1.631	766	1.720	732	2.142	890
<i>mai</i>	1.014	533	1.410	622	1.812	704	2.310	938	1.930	862
<i>juin</i>	798	455	1.131	599	1.417	680	1.757	768	2.354	899
<i>juillet</i>	1.135	585	1.181	619	1.299	653	1.709	772	1.945	853
<i>août</i>	846	414	1.155	506	1.269	595	1.535	617	1.723	786
<i>septembre</i>	1.172	598	1.424	695	1.448	703	1.675	849	1.746	802
<i>octobre</i>	1.145	557	1.210	617	1.367	686	1.802	849	2.147	914
<i>novembre</i>	895	466	968	580	1.531	665	1.641	832	1.546	788
<i>décembre</i>	622	400	865	472	1.240	577	1.247	606	1.254	573
<i>Moyenne</i>	<b>1.038</b>	<b>522</b>	<b>1.170</b>	<b>586</b>	<b>1.410</b>	<b>667</b>	<b>1.694</b>	<b>782</b>	<b>1.983</b>	<b>855</b>

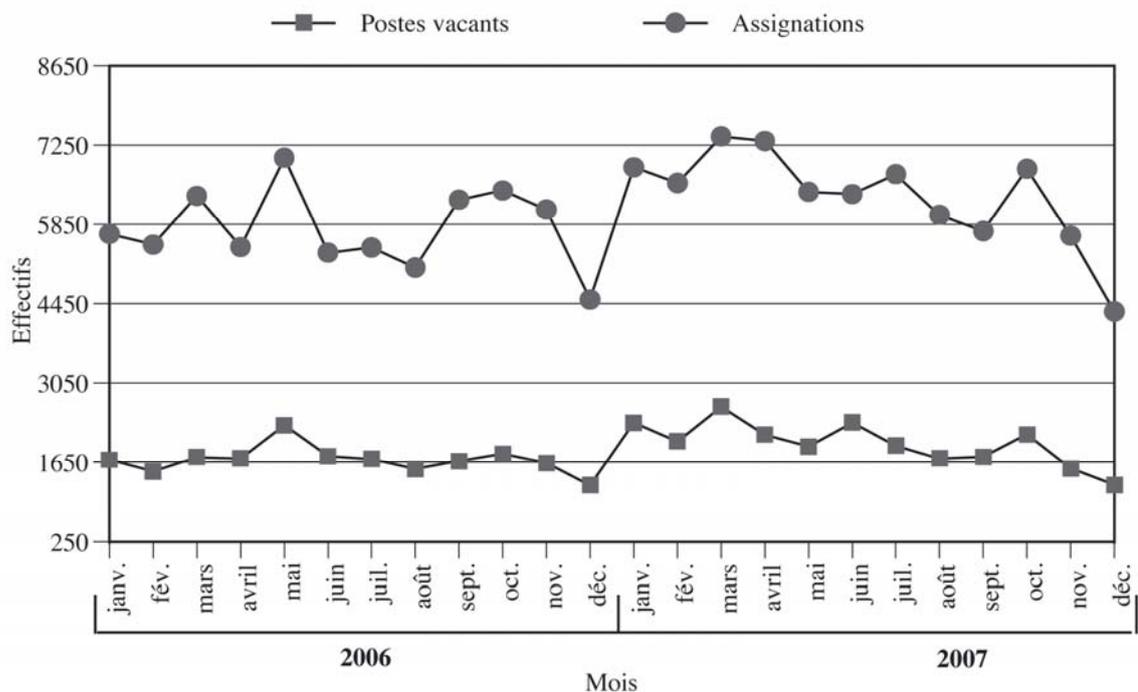
(1) Postes : postes vacants déclarés à l'ADEM par les employeurs au cours du mois

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

L'année 2001 se caractérise par une forte diminution du nombre de postes proposés à l'ADEM (postes déclarés : 1.330 unités par mois). Pour les années antérieures, les volumes dépassaient nettement les 1.600 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 (-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 2006 et 2007



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 volumes des offres d'emplois déclarées 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%. Il s'agit de 1.170 offres d'emploi transmises chaque mois à l'Administration (contre 1.038 en 2003). En moyenne, une déclaration concerne 2 postes vacants.

Les activités ne fléchissent pas en 2005. 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.

Les années 2006 et 2007 continuent à refléter les bonnes performances réalisées en matière de création d'emplois. En 2006, près de 1.700 emplois sont en moyenne enregistrés tous les mois, soit par rapport à 2005, une augmentation de 20,1% (ou + de 284 postes). L'Administration a failli atteindre le seuil des 2.000 offres d'emploi captées par mois en 2007. L'accroissement est de 17,1% (soit + 289 unités en moyenne par mois). Toutes choses confondues, chaque employeur qui s'adresse à l'ADEM déclare 2,3 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 <sup>e</sup> trimestre de l'année					
		2005	%	2006	%	2007	%
A	Agriculture, chasse, sylviculture, pêche, aquaculture	3	0,1	15	0,3	11	0,2
C	Industries extractives	0	0,0	3	0,1	5	0,1
D	Industries manufacturières	336	8,1	260	5,5	350	7,1
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	5	0,1	9	0,2	7	0,2
F	Construction	263	6,3	406	8,7	279	5,6
G	Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	434	10,5	515	11,0	461	9,3
H	Hôtels et restaurants	207	5,0	289	6,2	253	5,1
I	Transports et communication	140	3,4	158	3,4	220	4,5
J	Intermédiation financière	490	11,8	622	13,3	693	14,0
K	Immobilier, location et services aux entreprises	1.033	25,0	1.011	21,5	1548	31,3
L	Administration publique	197	4,8	206	4,4	109	2,2
M	Education	96	2,3	100	2,1	96	1,9
N	Santé et action sociale	392	9,5	499	10,6	358	7,2
O	Services collectifs sociaux et personnels	112	2,7	116	2,5	148	3,0
P	Services domestiques*	-	-	2	0,0	0	0,0
Q	Activités extra- territoriales	8	0,2	11	0,2	13	0,3
	Non-déterminés	422	10,2	468	10,0	396	8,0
	<b>Total</b>	<b>4.138</b>	<b>100,0</b>	<b>4.690</b>	<b>100%</b>	<b>4.947</b>	<b>100,0</b>

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

Un intérêt particulier revient à l'analyse des offres d'emploi déclarées ventilées en fonction des secteurs d'activité des entreprises qui se sont adressées à l'ADEM. A relever que le total des postes annoncés vacants à l'Administration au cours du 4<sup>e</sup> trimestre de 2007 a augmenté de 5,5% (13,3% pour 2006/2005) par rapport à la même période de l'année 2006.

La « santé et action sociale », l'« administration publique » et le « commerce » ne sont pas à l'origine de l'accroissement des possibilités d'emploi. Les augmentations en volume sont les plus marquées pour « l'intermédiation financière », les « industries manufacturières » et tout particulièrement pour l'« immobilier, location et services aux entreprises ».

## 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.

Mois	Chômeurs indemnisés				dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	TOTAL	Evolution mensuelle en %	
janvier-06	2.989	2.439	5.428	4,0	365
février-06	2.975	2.444	5.419	-0,2	398
mars-06	2.815	2.317	5.132	-5,3	441
avril-06	2.631	2.215	4.846	-5,6	470
mai-06	2.501	2.188	4.689	-3,2	500
juin-06	2.370	2.187	4.557	-2,8	539
juillet-06	2.333	2.145	4.478	-1,7	408
août-06	2.341	2.188	4.529	1,1	401
septembre-06	2.373	2.187	4.560	0,7	419
octobre-06	2.349	2.284	4.633	1,6	392
novembre-06	2.468	2.423	4.891	5,6	399
décembre-06	2.592	2.521	5.113	4,5	364
janvier-07	2.805	2.482	5.287	3,4	367
février-07	2.873	2.488	5.361	1,4	403
mars-07	2.678	2.376	5.054	-5,7	404
avril-07	2.553	2.290	4.843	-4,2	441
mai-07	2.423	2.221	4.644	-4,1	440
juin-07	2.319	2.183	4.502	-3,1	441
juillet-07	2.306	2.142	4.448	-1,2	356
août-07	2.402	2.164	4.566	2,7	352
septembre-07	2.330	2.076	4.406	-3,5	411
octobre-07	2.306	2.136	4.442	0,8	397
novembre-07	2.408	2.274	4.682	5,4	391
décembre-07	2.522	2.294	4.816	2,9	356

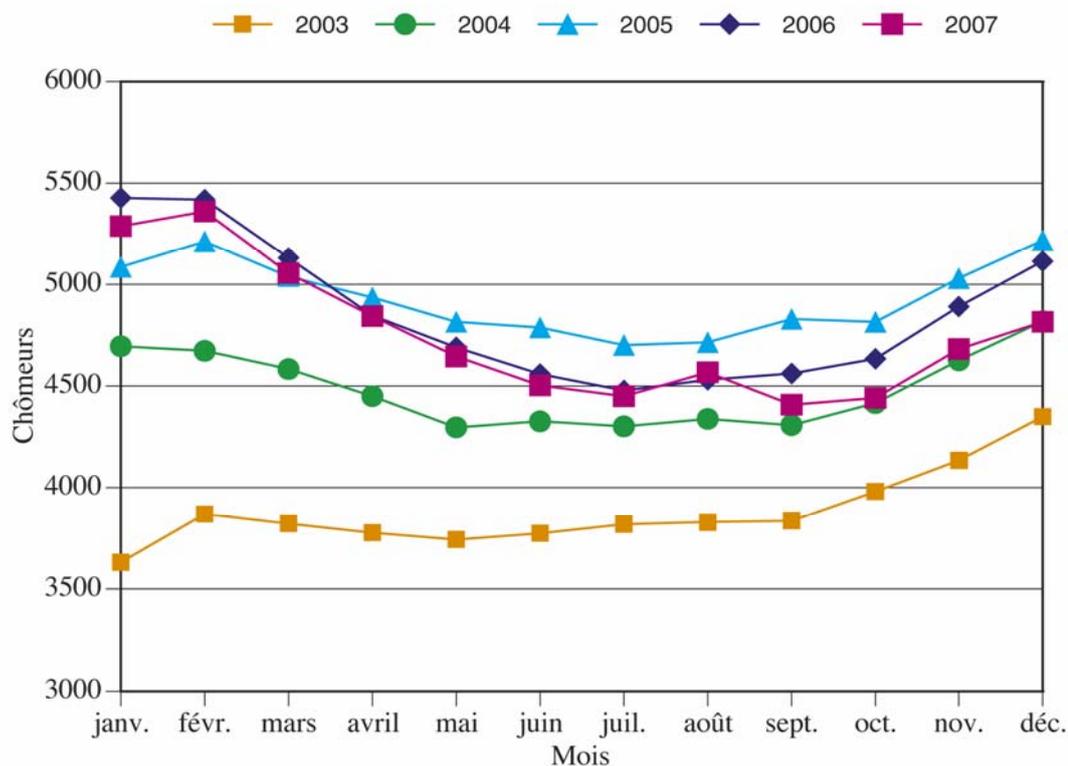
## Chômage indemnisé : 2003-2007

	Demandeurs d'emploi indemnisés <sup>1</sup>				Dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	Total	Evolution (%)	
<b>Moy. 2003</b>	2.149	1.731	3.880	+37,0 <sup>2</sup>	398
<b>Moy. 2004</b>	2.438	2.048	4.486	+15,6	429
<b>Moy. 2005</b>	2.724	2.208	4.932	+9,9	436
<b>Moy. 2006</b>	2.561	2.295	4.856	-1,5	425
<b>Moy. 2007</b>	2.494	2.261	4.755	-2,1	397

Source: ADEM

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

### Evolution du chômage indemnisé 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 et deviennent négatives en 2006 et 2007.

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.

Cette évolution favorable continue en 2007. La population des bénéficiaires de l'indemnité de chômage complet (4.755 personnes) diminue de 2,1% (-101 unités). Ceci reflète d'ailleurs l'affaiblissement du rythme de croissance de l'effectif des demandeurs d'emploi enregistrés. 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 45,3% du total des demandeurs d'emploi enregistrés.

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

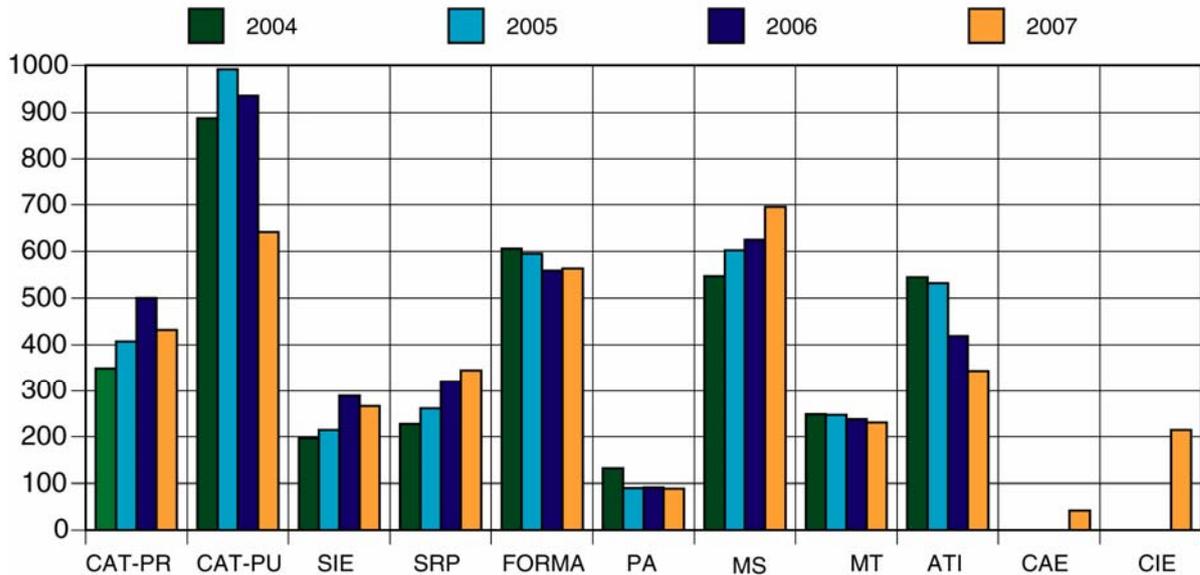
Mois	Mesures pour l'emploi												
	CAT PR*	CAT PU*	SIE*	SRP	FORMA	Dont AP	PA	MS	MT	ATI	CAE	CIE	TOTAL
jan-06	405	1.015	219	280	554	194	94	601	217	471	-	-	3.856
fév-06	446	1.007	219	271	557	190	98	621	214	464	-	-	3.897
mars-06	479	995	256	293	604	184	95	617	229	437	-	-	4.005
avr-06	511	1.017	270	295	605	179	92	600	242	462	-	-	4.094
mai-06	541	1.023	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
jan-07	497	862	294	336	550	256	89	620	228	363	-	-	3.839
fév-07	511	834	298	329	601	266	94	634	211	364	-	-	3.876
mars-07	545	812	299	335	616	265	91	629	214	379	-	-	3.920
avr-07	560	776	298	327	636	262	85	643	241	363	-	-	3.929
mai-07	561	776	307	332	622	261	87	683	236	361	-	-	3.965
juin-07	537	818	353	352	590	258	90	689	238	330	-	-	3.997
juil-07	472	706	308	362	477	265	83	688	226	328	4	67	3.721
aoû-07	409	618	372	342	444	259	73	726	238	309	11	118	3.560
sep-07	343	505	230	347	564	290	79	739	243	317	24	190	3.581
oct-07	290	396	205	361	586	300	97	754	235	319	52	251	3.546
nov-07	248	318	181	356	566	277	96	762	232	338	74	320	3.491
déc-07	216	276	153	357	503	281	99	775	228	339	86	342	3.374

#### Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2000-2007

Moy. annuelle	CAT PR	CAT PU	SIE	SRP	FORMA	PA	MS	MT	ATI	CAE	CIE	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
2007	432	641	267	345	563	89	695	231	343	42*	215*	3.863

\* CAE et CIE : moyennes 2007 calculées sur 6 mois

## Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2004-2007



\* CAE et CIE : moyennes 2007 calculées sur 6 mois (juillet 2007- décembre 2007)

**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

**CAE** (Contrat appui-emploi) - pour jeunes demandeurs d'emploi de moins de trente ans accomplis recevant une initiation et/ou une formation pratique et théorique en vue d'augmenter leurs compétences et faciliter leur intégration sur le marché du travail.

**CIE** (Contrat d'initiation-emploi) - pour jeunes demandeurs d'emploi de moins de trente ans accomplis recevant une formation pratique facilitant l'intégration sur le marché du travail.

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.

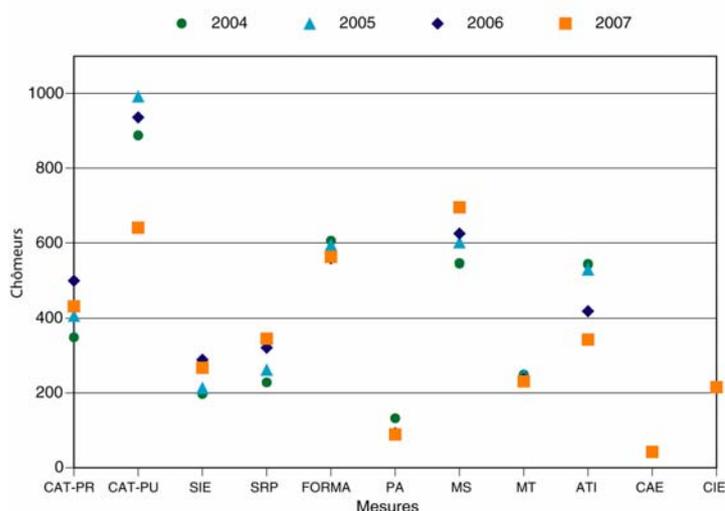
Toutefois, force est de constater pour la période plus récente, une décélération en matière d'affectation aux mesures d'activation mentionnées, voire pour 2007, une diminution de l'effectif des personnes affectées à une mesure.

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.

Les taux de croissance descendent respectivement à 5,4 (+201 unités) et à 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.

En 2007, l'effectif moyen des demandeurs d'emploi affectés à une mesure (3.863) est inférieur de respectivement 2,9% et 1,9% aux chiffres moyens des années 2006 et 2005.

### Evolution des mesures pour l'emploi depuis 2004



CAE et CIE : moyennes 2007 calculées sur 6 mois (juillet 2007- décembre 2007)

Au 31 décembre 2007, les mesures d'activation ciblant exclusivement les demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans (CAT, SIE et, en application depuis juillet 2007, les CAE

et les CIE) occupent à elles seules 1.073 personnes, soit 31,8% des demandeurs bénéficiant d'une mesure. Cette part était de 44,4% en 2006.

En cette fin d'année 2007, les jeunes de moins de 25 ans, toutes mesures confondues, représentent 42,3% (1.428 personnes) du total des chômeurs en mesure. La part des moins de 30 ans s'élève à 58,9% (1.988 unités) de ce même total. En décembre 2006, les taux respectifs étaient 50,6% (1.894 personnes) et 67,1 % (2.514 personnes).

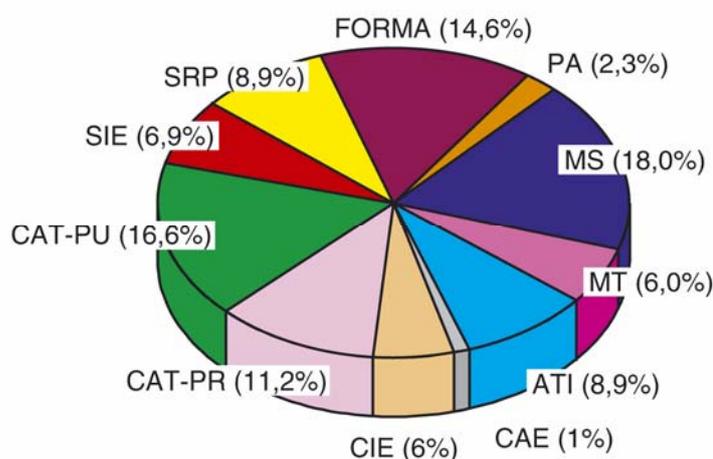
Ce ne sont que les mesures CAT et SIE qui affichent des baisses du nombre de participants. A ce titre, il y a lieu de rappeler que la loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l' (« projet de loi 5611 ») retient le remplacement des CAT et des SIE par les CAE et les CIE à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007. Par rapport à la situation d'il y a un an, la population des CAT et des SIE a ainsi diminué de plus de mille unités alors que dans les nouvelles mesures CAE et CIE, on ne dénombre actuellement que 428 personnes. Il y a donc lieu d'attendre encore quelques mois afin d'évaluer correctement l'impact de la transition de l'ancien régime aux nouvelles mesures mises en place en faveur des jeunes.

Par ailleurs, ces changements pourraient influencer sur le comportement des jeunes. En effet, on retient actuellement un effectif nettement moins nombreux de jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM. En décembre 2007, la part des personnes âgées de moins de 30 ans dans la population totale des inscrits s'élève à 29,4%, soit une diminution de 3,6 points de % par rapport à l'année d'avant (cf. point 4.4 : âge).

Pour les autres mesures d'activation, la comparaison des nombres moyens de bénéficiaires respectifs en 2006 et 2007 indique que le potentiel de croissance est très faible. On note pour les seules MS une augmentation significative de 11,2% (+70 bénéficiaires en moyenne), alors que les ATI accusent une variation négative de 76 unités (-18,1%).

Ainsi donc, la résultante de tous ces mouvements est qu'en 2007, l'effectif moyen de la population bénéficiant d'une mesure pour l'emploi a diminué de 2,9% (-115 personnes).

### Répartition des mesures en 2007

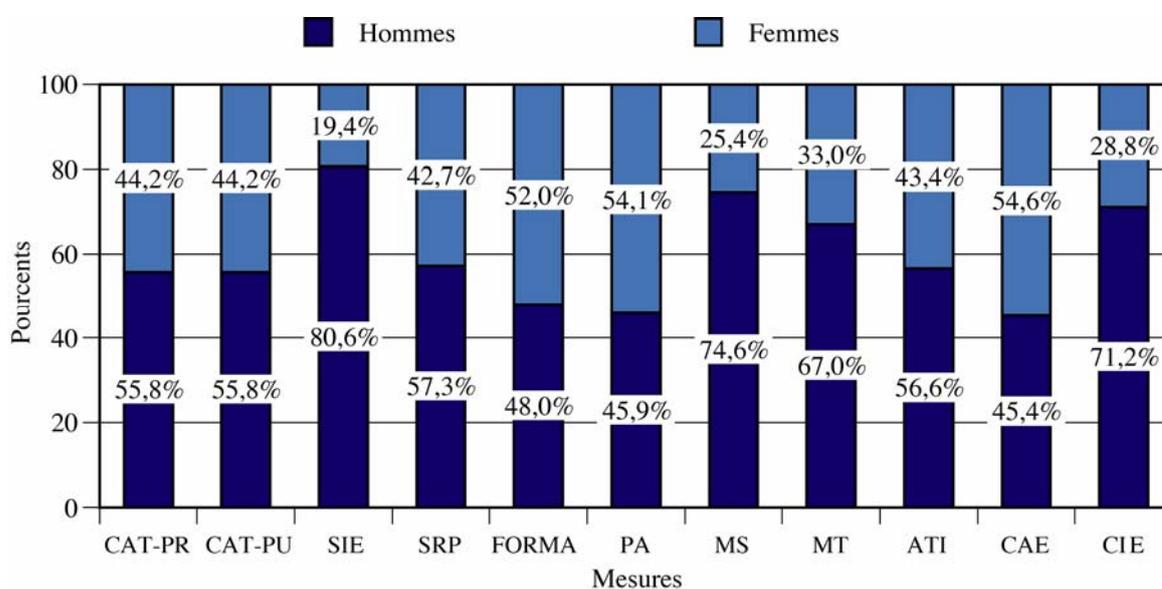


La proportion d'hommes qui suivent une mesure pour l'emploi (61,5% en 2007) est supérieure à celle observée dans la répartition des sexes sur l'ensemble des demandeurs d'emploi (51,3%).

La répartition selon le sexe des personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi met en évidence une surreprésentation marquée des hommes pour les SIE, MS et les MT : les taux de présence se situent entre 67 % et 81%.

Dans les activités FORMA et PA, la présence des femmes est de respectivement 52% et 54% donc supérieure à la moyenne générale constatée pour le total des demandeurs d'emploi.

### Mesures pour l'emploi en fonction du sexe (moyenne annuelle 2007)



CAE et CIE : moyennes 2007 calculées sur 6 mois (juillet 2007- décembre 2007)

## 4. Structure du chômage

Bien que certaines variations puissent être observées au cours de l'année 2007, 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 2007				31 décembre 2006				31 décembre 2005							
<b>Agence de Luxembourg</b>				<b>4063 41,4%</b>				<b>4533 44,0%</b>				<b>4497 46,2%</b>			
Cantons	Luxembourg	2427	24,7%	2758	26,8%	2802	28,8%	537	5,5%	570	5,8%	297	3,0%	298	3,1%
	Capellen	537	5,5%	598	5,8%	570	5,8%	437	4,5%	471	4,8%	365	3,7%	471	4,8%
	Remich	297	3,0%	326	3,2%	298	3,1%	475	4,6%	356	3,7%	475	4,6%	471	4,8%
	Mersch	437	4,5%	475	4,6%	471	4,8%	376	3,6%	376	3,6%	376	3,6%	356	3,7%
	Grevenmacher	365	3,7%	376	3,6%	356	3,7%								
<b>Agence de Esch/Alzette</b>				<b>3672 37,4%</b>				<b>3742 36,3%</b>				<b>3371 34,6%</b>			
Canton	Esch/Alzette	3672	37,4%	3742	36,3%	3371	34,6%								
<b>Agence de Diekirch</b>				<b>1392 14,2%</b>				<b>1386 13,4%</b>				<b>1268 13,0%</b>			
Cantons	Diekirch	622	6,3%	604	5,9%	585	6,0%	124	1,3%	122	1,3%	201	2,1%	187	1,9%
	Vianden	124	1,3%	137	1,3%	122	1,3%	445	4,5%	415	4,0%	445	4,5%	374	3,8%
	Rédange	201	2,1%	230	2,2%	187	1,9%								
	Echternach	445	4,5%	415	4,0%	374	3,8%								
<b>Agence de Wiltz</b>				<b>688 7,0%</b>				<b>649 6,3%</b>				<b>601 6,2%</b>			
Cantons	Wiltz	357	3,6%	329	3,2%	308	3,2%	331	3,4%	320	3,1%	293	3,0%	293	3,0%
	Clervaux	331	3,4%	320	3,1%	293	3,0%								
<b>TOTAL</b>				<b>9815 100%</b>				<b>10310 100%</b>				<b>9737 100%</b>			

Rappel : pour la première fois depuis 7 ans, on enregistre pour la fin du mois de décembre un effectif de chômeurs enregistrés inférieur au nombre de personnes inscrites fin décembre de l'année précédente

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. En 2006, le nombre absolu des inscrits à l'agence de Luxembourg n'a augmenté que d'une quarantaine d'unités et ils représentent 44% du total des inscrits à l'ADEM (-2,2 points de %). En décembre 2007, le recul s'affiche à 470 unités. Les 4.063 personnes enregistrées représentent 41,4% de la population totale.

Pour l'agence d'Esch-sur-Alzette, on retient, avec 37,4% du total des inscrits, une augmentation de 1,1point 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 2007	31 décembre 2006	31 décembre 2005
<b>TOTAL</b> Union Européenne des 27	<b>8570 87,3%</b>	<b>9029 87,6%</b>	<b>8557 87,9%</b>
<b>UE des 15</b>	<b>8415 85,7%</b>	<b>8958 86,9%</b>	<b>8498 87,3%</b>
Luxembourg	3389 34,6%	3632 35,2%	3382 34,7%
Portugal	3017 30,8%	3121 30,3%	2829 29,1%
France	706 7,2%	802 7,8%	821 8,4%
Italie	439 4,5%	489 4,7%	463 4,8%
Belgique	336 3,4%	406 3,9%	452 4,6%
Allemagne	271 2,7%	272 2,6%	267 2,7%
Pays-Bas	86 0,9%	81 0,8%	93 1,0%
Espagne	72 0,7%	50 0,5%	59 0,6%
Royaume-Uni	32 0,3%	43 0,4%	62 0,6%
Grèce	29 0,3%	23 0,2%	22 0,2%
Autriche	10 0,1%	11 0,1%	11 0,1%
Danemark	9 0,1%	11 0,1%	14 0,2%
Suède	9 0,1%	8 0,1%	9 0,1%
Irlande	6 0,0%	3 0,0%	9 0,1%
Finlande	4 0,0%	6 0,1%	5 0,1%
<b>Nouveaux Etats-membres (10)</b>	<b>155 1,6%</b>	<b>71 0,7%</b>	<b>59 0,6%</b>
Pologne	57 0,6%	42 0,4%	34 0,4%
Roumanie	36 0,4%	- -	- -
Hongrie	18 0,2%	9 0,1%	9 0,1%
Slovaquie	14 0,2%	6 0,1%	2 0,0%
Bulgarie	12 0,1%	- -	- -
Slovénie	7 0,1%	3 0,0%	3 0,0%
République Tchèque	4 0,0%	3 0,0%	6 0,1%
Estonie	3 0,0%	4 0,0%	2 0,0%
Lituanie	3 0,0%	1 0,0%	3 0,0%
Lettonie	1 0,0%	3 0,0%	0 0,0%
<b>AUTRES PAYS</b>	<b>1245 12,7%</b>	<b>1281 12,4%</b>	<b>1180 12,1%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9815 100%</b>	<b>10310 100%</b>	<b>9737 97,3%</b>

Source: ADEM

Les proportions des demandeurs d'emploi en fonction de leur origine sont globalement très proches de celles observées en 2006 et 2005. La part des demandeurs d'emploi en provenance de l'UE des 15 est de 85,7% (86,9% en 2006). 155 personnes inscrites à l'ADEM sont originaires d'un des 10 nouveaux Etats-membres. Cette population a plus que doublé par rapport à l'année dernière.

Les chômeurs de nationalité luxembourgeoise représentent 34,6% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits. Cette part a légèrement diminué comparée à 2006. 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 représentent actuellement presque 31% 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 53,7% et 20,2%.

Au 31 décembre 2007, l'effectif des demandeurs d'emploi étrangers hors UE 25 s'élève à 1.245 personnes, soit 12,7% 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.

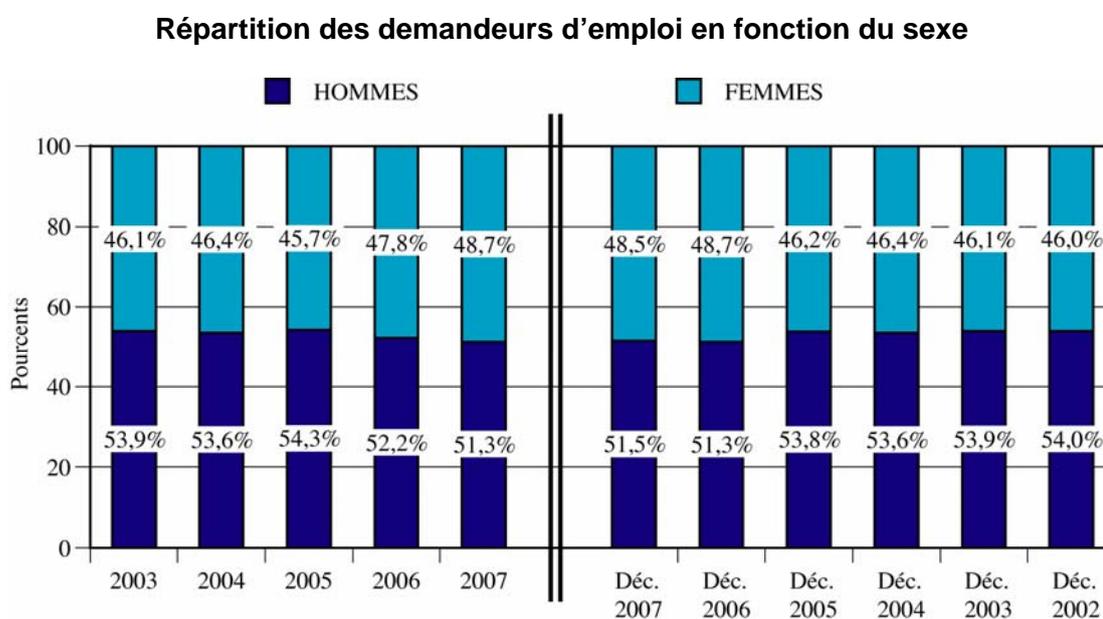
### 4.3. Sexe

Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 2002 à 2007, et les moyennes des années 2003 à 2007.

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 se situe entre 46,0% et 46,4%. Pour les années 2006 et 2007, on note cependant une tendance à la hausse du taux de présence des femmes.

A noter que dans l'emploi total (salariés + non salariés) résidant au Luxembourg, la proportion des femmes est de 41,4% (41,9% des salariés résidents)\*.

- situation au 30 septembre 2007.



#### 4.4. Âge

Âge des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2007)

	31 décembre 2007					
	Hommes		Femmes		Total	
< 26 ans	925	18,3%	855	17,9%	1.780	18,1%
26-30 ans	499	9,9%	613	12,9%	1.112	11,3%
31-40 ans	1.148	22,7%	1.173	24,6%	2.321	23,7%
41-50 ans	1.331	26,4%	1.200	25,2%	2.531	25,8%
51-60 ans	1.083	21,4%	884	18,6%	1.967	20,0%
> 60 ans	64	1,3%	40	0,8%	104	1,1%
<b>Total</b>	<b>5.050</b>	<b>100</b>	<b>4.765</b>	<b>100%</b>	<b>9.815</b>	<b>100%</b>

Comparaison des totaux des mois de décembre 2005, 2006 et 2007

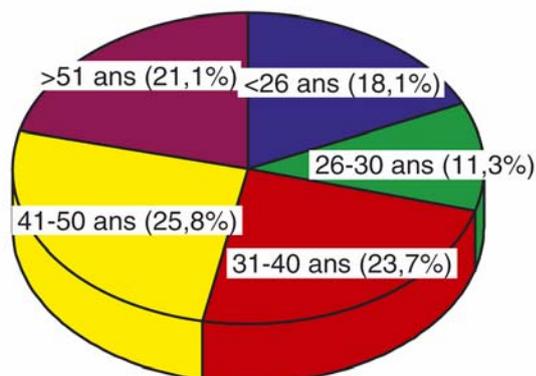
	31 décembre 2007		31 décembre 2006		31 décembre 2005	
	Total		Total		Total	
< 26 ans	1.780	18,1%	2.120	20,6%	2.067	21,2%
26-30 ans	1.112	11,3%	1.283	12,4%	1.315	13,5%
31-40 ans	2.321	23,7%	2.461	23,9%	2.470	25,4%
41-50 ans	2.531	25,8%	2.517	24,4%	2.285	23,5%
51-60 ans	1.967	20,0%	1.826	17,7%	1.514	15,5%
> 60 ans	104	1,1%	103	1,0%	86	0,9%
<b>Total</b>	<b>9.815</b>	<b>100%</b>	<b>10.310</b>	<b>100%</b>	<b>9.737</b>	<b>100%</b>

Source: ADEM

Si, par rapport à 2006, le nombre total des demandeurs d'emploi inscrits a diminué de près de 500 unités, la population des moins de 26 ans a baissé à elle seule de 340 unités. On constate aussi une diminution des effectifs des tranches d'âge de 26 à 40 ans (-311 unités). Le recul global de la population des demandeurs d'emploi enregistrés à l'ADEM s'explique donc exclusivement par le nombre en baisse des personnes âgées de moins de 41 ans (-651 unités).

Par contre, toutes les tranches d'âge supérieures à 41 ans accusent des augmentations d'effectifs (+156 unités). Cette même population représente 46,9% des inscrits, soit des augmentations respectives de 3,8 et 7 points de % par rapport aux mois de décembre 2006 et 2005.

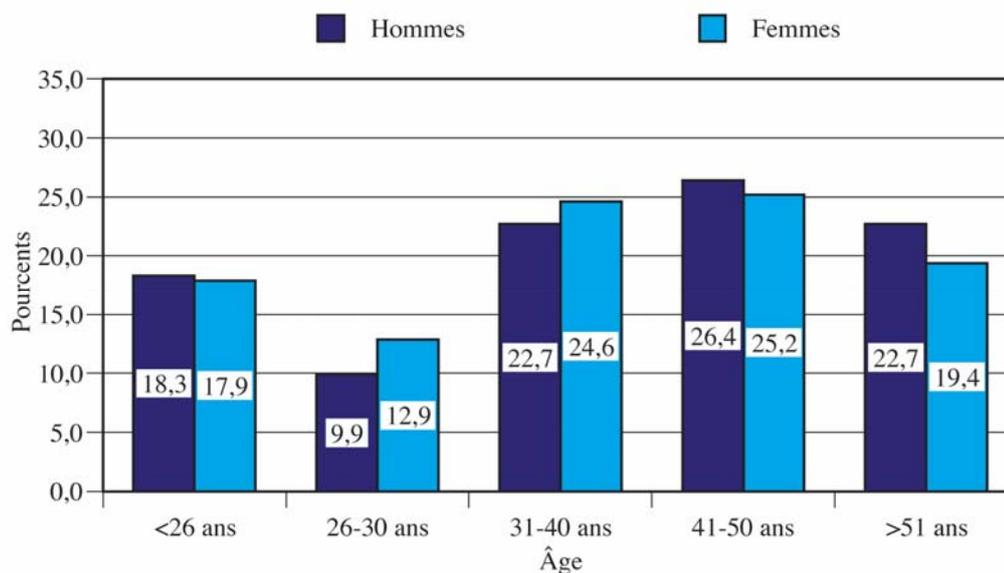
### Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2007)



De même que pour les années précédentes, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les catégories d'âge plus élevées : 44,6% des femmes enregistrées à l'ADEM sont âgées de 41 ans et plus (41,2% en décembre 2006).

La proportion respective des hommes est de 4,5 points de % supérieure.

### Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'âge (31/12/2007)



#### 4.5. Durée d'inscription

	31 décembre 2007						
	Hommes		Femmes		Total		Σ %
< 1 mois	642	12,7%	458	9,6%	1.100	11,2%	11,2
1-2 mois	578	11,5%	543	11,4%	1.121	11,4%	22,6
2-3 mois	527	10,4%	512	10,7%	1.039	10,6%	33,2
3-6 mois	768	15,2%	768	16,1%	1.536	15,7%	48,9
6-9 mois	448	8,9%	418	8,8%	866	8,8%	57,7
9-12 mois	363	7,2%	375	7,9%	738	7,5%	65,2
> 12 mois	1.724	34,1%	1.691	35,5%	3.415	34,8%	100
<b>Total</b>	<b>5.050</b>	<b>100,0</b>	<b>4.765</b>	<b>100%</b>	<b>9.815</b>	<b>100%</b>	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2005, 2006 et 2007

	31 décembre 2007			31 décembre 2006			31 décembre 2005		
	Total	Σ %		Total	Σ %		Total	Σ %	
< 1 mois	1.100	11,2%	11,2	1.372	13,3%	13,3	1.241	12,7%	12,7
1-2 mois	1.121	11,4%	22,6	1.218	11,8%	25,1	1.148	11,8%	24,5
2-3 mois	1.039	10,6%	33,2	1.008	9,8%	34,9	978	10,0%	34,5
3-6 mois	1.536	15,7%	48,9	1.635	15,9%	50,8	1.715	17,6%	52,1
6-9 mois	866	8,8%	57,7	1.057	10,3%	61,1	987	10,1%	62,3
9-12 mois	738	7,5%	65,2	830	8,0%	69,1	863	8,9%	71,1
> 12 mois	3.415	34,8%	100	3.190	30,9%	100	2.805	28,8%	100
<b>Total</b>	<b>9.815</b>	<b>100%</b>		<b>10.310</b>	<b>100%</b>		<b>9.737</b>	<b>100%</b>	

Source: ADEM

Fin décembre 2007, 11,2% des demandeurs d'emploi (1.100 personnes) sont inscrits depuis moins d'un mois. Par rapport aux mêmes mois des années précédentes, l'importance de cette population a diminué de 2,1 points de % comparé à 2006 et de 1,5 point de % comparé à 2005.

33,2% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à un trimestre (34,9% en 2006 ; 34,5% en 2005).

48,9% des chômeurs sont sans activité depuis moins de 6 mois (50,8% en 2006 et 52,1% en 2005).

Il est bien connu qu'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.

Or, il faut rappeler qu'en 2007, le nombre des offres d'emploi enregistrées à l'ADEM a bien augmenté et que les flux d'inscriptions de personnes sans emploi à l'ADEM ont baissé.

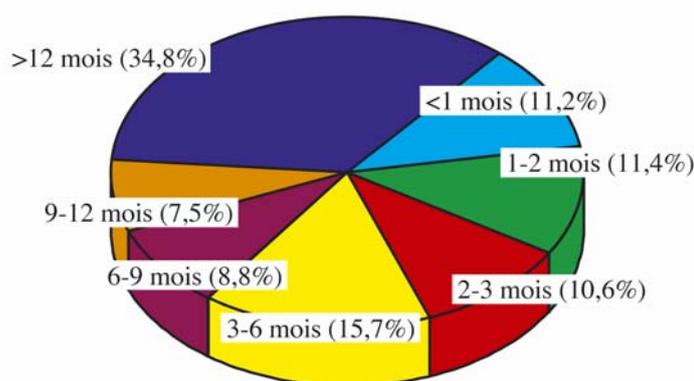
Ces diminutions des effectifs de demandeurs d'emploi notées en 2007 dans les statistiques publiées les fins de mois ont évidemment un impact sur les ventilations des demandeurs selon leur ancienneté d'inscription à l'Administration.

A l'exception de 2 tranches de durées d'inscription (2-3 mois et > 12 mois), on enregistre des baisses aussi bien en valeurs absolues qu'en valeurs relatives par rapport à la situation il y a 12 mois.

Fin décembre 2007, le nombre des chômeurs inscrits depuis 2 à 3 mois est de 1.039 unités (10,6% de la population totale) et dépasse de très peu l'effectif de décembre 2006 (+31 unités).

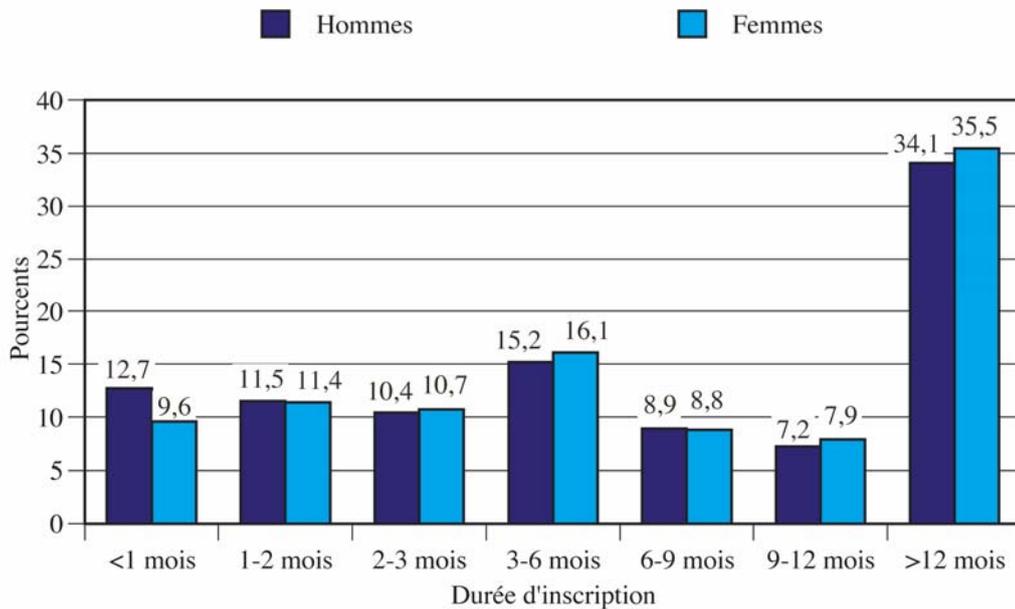
A souligner que l'augmentation du chômage de longue durée est manifeste : 34,8% des personnes enregistrées à l'ADEM (soit 3.415 demandeurs d'emploi) figurent sur les listes depuis plus de 12 mois.

### Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription (31/12/2007)



En cette fin d'année 2007, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (différence de 3,1 points de %). Contrairement aux années antérieures, la proportion de femmes « chômeuses de longue durée » dépasse avec 35,5% (de 1,4% point de %) la fréquence relative de chômeurs de longue durée répertoriés dans la population masculine.

### Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et la durée d'inscription (31/12/2007)



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  $\cap$  CTR** : personnes reconnues «travailleur handicapé» et bénéficiant d'une décision de reclassement externe.

## STH et CTR

		DE dont	STH	CTR*	STH ∩ CTR
<b>Moy. annuelle</b>	<b>2005</b>	8.948	439	728	73
<b>Moy. annuelle</b>	<b>2006</b>	9.487	499	981	94
<b>Moy. annuelle</b>	<b>2007</b>	9.623	671	1.306	152

<b>Décembre</b>	<b>2005</b>	9.737	420	825	72
<b>Décembre</b>	<b>2006</b>	10.310	574	1.104	120
<b>Décembre</b>	<b>2007</b>	9.815	749	1.482	184

- 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 2007, leur effectif s'élevait à 918.

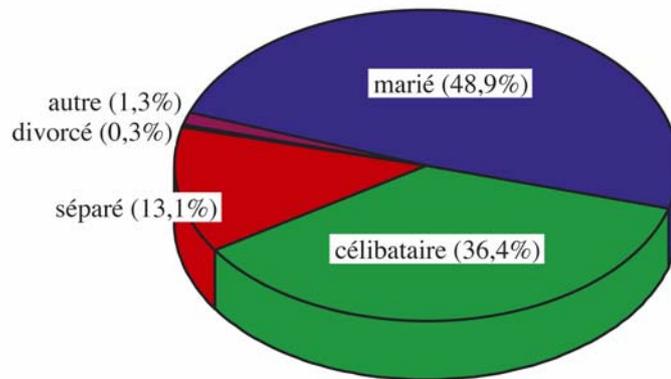
### 4.6. Etat-civil

	31 décembre 2007					
	Hommes		Femmes		Total	
<b>marié</b>	2.383	47,2%	2.418	50,7%	4.801	48,9%
<b>célibataire</b>	2.051	40,6%	1.523	32,0%	3.574	36,4%
<b>divorcé</b>	568	11,2%	716	15,0%	1.284	13,1%
<b>séparé</b>	9	0,2%	18	0,4%	27	0,3%
<b>autre</b>	39	0,8%	90	1,9%	129	1,3%
<b>Total</b>	<b>5.050</b>	<b>100%</b>	<b>4.765</b>	<b>100%</b>	<b>9.815</b>	<b>100%</b>

	31 décembre 2007		31 décembre 2006		31 décembre 2005	
	Total		Total		Total	
<b>marié</b>	4.801	48,9%	4.857	47,1%	4.458	45,8%
<b>célibataire</b>	3.574	36,4%	3.995	38,8%	3.944	40,5%
<b>divorcé</b>	1.284	13,1%	1.302	12,6%	1.175	12,1%
<b>séparé</b>	27	0,3%	30	0,3%	35	0,3%
<b>autre</b>	129	1,3%	126	1,2%	125	1,3%
<b>Total</b>	<b>9.815</b>	<b>100%</b>	<b>10.310</b>	<b>100%</b>	<b>9.737</b>	<b>100%</b>

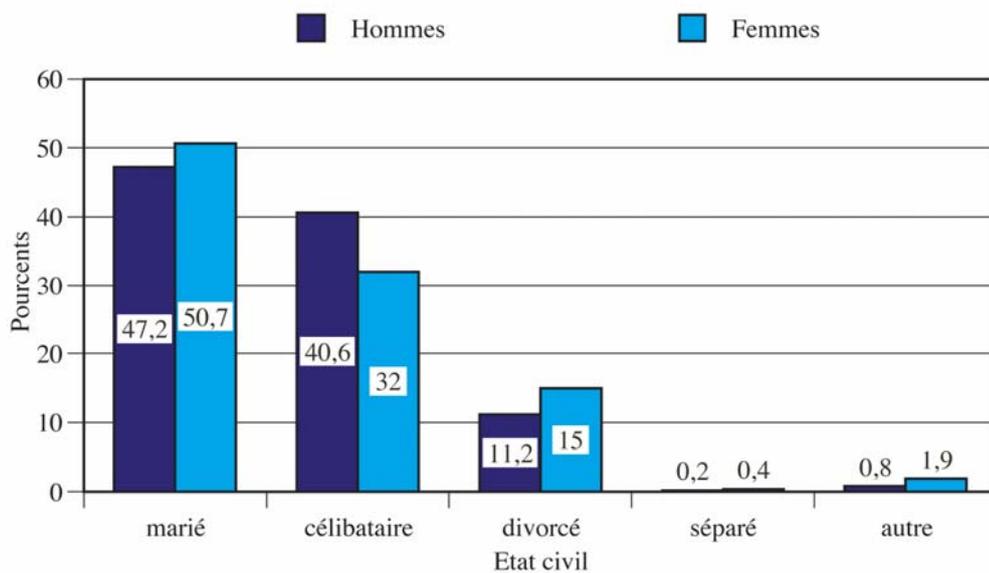
Deux tendances s'annoncent : augmentation de la proportion des demandeurs d'emploi mariés et diminution du nombre de célibataires.

### Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil (31/12/2007)



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 8,6 points de %, alors que pour les deux autres catégories d'état civil, il se situe entre 3,5 et 3,8 points de %.

### Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'état civil (31/12/2007)



#### 4.7. Niveau de formation scolaire

	31 décembre 2007					
	Hommes		Femmes		Total	
<b>1. Niv. Inf.</b>	2.708	53,6%	2.336	49,0%	5.044	51,4%
<b>2. Niv. Moy</b>	1.774	35,1%	1.734	36,4%	3.508	35,7%
<b>3. Niv. Sup</b>	522	10,4%	562	11,8%	1.084	11,1%
<b>4. Non préc.</b>	46	0,9%	133	2,8%	179	1,8%
<b>Total</b>	5.050	100%	4.765	100%	9.815	100%

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

	31 décembre 2007		31 décembre 2006		31 décembre 2005	
	Total		Total		Total	
<b>1. Niv. Inf.</b>	5.044	51,4%	5.292	51,3%	4.885	50,2%
<b>2. Niv. Moy</b>	3.508	35,7%	3.688	35,8%	3.498	35,9%
<b>3. Niv. Sup</b>	1.084	11,1%	1.195	11,6%	1.278	13,1%
<b>4. Non préc.</b>	179	1,8%	135	1,3%	76	0,8%
<b>Total</b>	9.815	100%	<b>10.310</b>	<b>100%</b>	<b>9.737</b>	<b>100%</b>

Source: ADEM

Formation de type :

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

Même constat que pour les années antérieures : de nombreux chômeurs inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible : 51,4% des inscrits n'ont que la scolarité obligatoire. Par contre, seulement 11,1% des chômeurs ont atteint un niveau supérieur de formation.

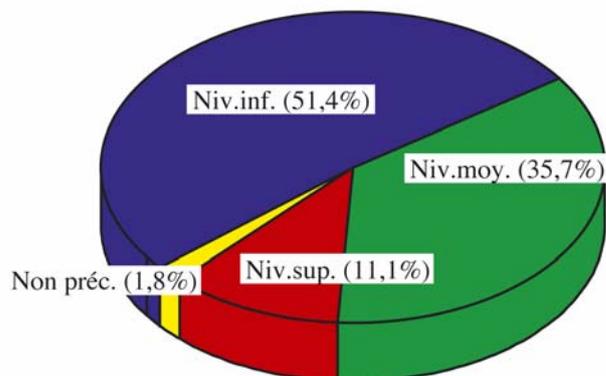
En 2001 et en 2002, dans le contexte de la recrudescence du chômage, on avait observé, dans la composition de la population des demandeurs d'emploi, des changements structurels. Le constat a été celui d'une diminution de la proportion des personnes peu scolarisées et une augmentation de la proportion 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.

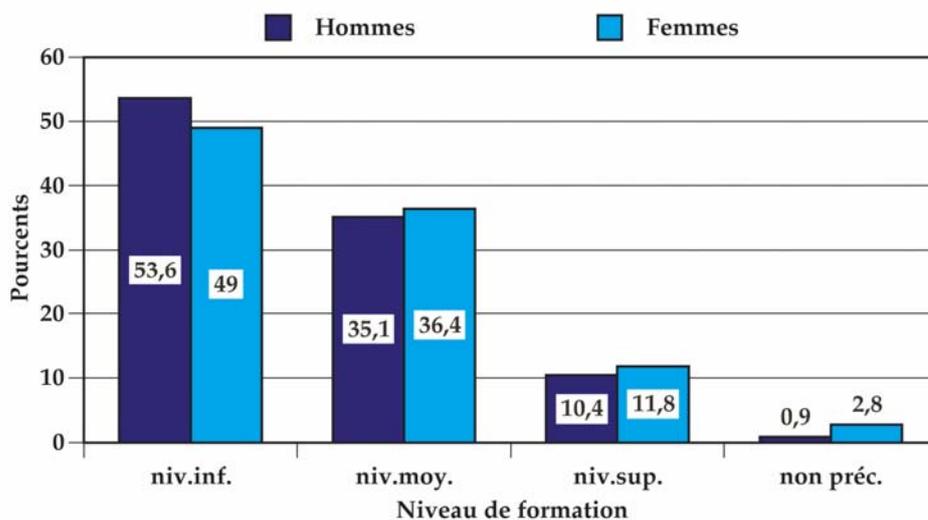
La situation fin d'année 2007 est tout à fait comparable à celle de 2006. En 2007, la part des personnes peu scolarisées est de 51,4% (+0,1; +1,2 et +2,3 points de % par rapport aux mois de décembre 2006, 2005 et 2004) et celle des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation élevé a régressé (respectivement -0,5; - 2 et -3 points de % par rapport aux trois mois de comparaison).

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

### Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2007)



### Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et le niveau de formation (31/12/2007)



#### 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 2007	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL
<b>marié</b>	10,0%	19,1%	15,3%	10,1%	8,3%	37,2%	100 (4.801)
<b>célibataire</b>	14,0%	27,6%	17,0%	7,0%	5,9%	28,5%	100 (3.574)
<b>divorcé</b>	8,3%	17,9%	13,5%	9,2%	9,4%	41,7%	100 (1.284)
<b>autre</b>	7,1%	16,0%	11,5%	9,0%	5,8%	50,6%	100 (156)

Près de 42% des célibataires sont inscrits depuis moins de trois mois, alors que les proportions de mariés et de divorcés sont moins importantes pour ces mêmes durées d'inscription (respectivement 29,1% et 26,2%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée (28,5%). Cette proportion est presque de 42% pour les chômeurs divorcés.

##### b. Durée d'inscription et âge

							31 décembre 2007	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
<b>&lt;26 ans</b>	17,3%	32,9%	17,0%	5,5%	4,3%	23,0%	100 (1.780)	
<b>26-30 ans</b>	15,3%	25,8%	19,4%	8,2%	6,3%	25,0%	100 (1.112)	
<b>31-40 ans</b>	12,3%	24,9%	18,2%	10,6%	9,3%	24,8%	100 (2.321)	
<b>41-50 ans</b>	9,2%	18,8%	15,1%	9,4%	8,7%	38,8%	100 (2.531)	
<b>&gt;51 ans</b>	5,0%	11,3%	10,4%	9,3%	7,5%	56,5%	100 (2.071)	

## Comparaison des totaux des mois de décembre 2005, 2006 et 2007

	31 décembre 2007		31 décembre 2006		31 décembre 2005	
	>12 mois	Total	>12 mois	Total	>12 mois	Total
<b>&lt; 26 ans</b>	23,0%	100 (1.780)	22,1%	100 (2.120)	20,3%	100 (2.067)
<b>26-30 ans</b>	25,0%	100 (1.112)	22,8%	100 (1.283)	23,2%	100 (1.315)
<b>31-40 ans</b>	24,8%	100 (2.321)	24,3%	100 (2.461)	24,5%	100 (2.470)
<b>41-50 ans</b>	38,8%	100 (2.531)	34,3%	100 (2.517)	30,8%	100 (2.285)
<b>&gt; 51 ans</b>	56,5%	100 (2.071)	50,2%	100 (1.929)	48,2%	100 (1.600)

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, en 2001 et durant les années suivantes, 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.

Le mois de décembre 2007 s'inscrit dans une période de diminution générale des effectifs des demandeurs d'emploi enregistrés. A rappeler que les tranches d'âge jusqu'à 40 ans connaissent une baisse de leurs effectifs, bien marquée notamment pour les plus jeunes. Par contre, il y a augmentation pour les groupes de personnes âgées de 41 ans et plus.

La comparaison des mois de décembre 2007 et 2006 révèle pour chacune des tranches d'âge un accroissement des proportions des chômeurs de longue durée. Pour les jeunes demandeurs d'emploi, la part des personnes ayant une durée d'inscription supérieure à 12 mois est de 23 % (22,1% en 2006 et 20,3% en 2005) ; le taux passe progressivement à presque 57% pour les chômeurs âgés de 51 ans et plus (50,2% en 2006 et 48,2% en 2005).

En chiffres absolus, la population de chômeurs de longue durée âgés de plus de 51 ans a augmenté de 142 unités par rapport en 2006 et de 471 unités par rapport à 2005.

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

%	31 décembre 2007						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
A	11,4%	23,3%	22,2%	9,9%	7,4%	25,8%	100 (931)
B	14,4%	21,6%	17,0%	12,4%	9,8%	24,8%	100 (153)
C	10,0%	24,6%	15,8%	8,3%	8,0%	33,3%	100 (1504)
D	8,0%	21,8%	15,9%	9,8%	8,9%	35,6%	100 (1108)
E	13,5%	24,5%	17,7%	9,9%	3,7%	30,7%	100 (192)
F	9,7%	15,3%	16,6%	9,7%	10,8%	37,9%	100 (380)
G	0,0%	11,1%	22,2%	0,0%	22,2%	44,5%	100 (9)
H	14,5%	22,3%	14,8%	7,4%	6,4%	34,6%	100 (1582)
I	7,7%	16,9%	12,5%	9,4%	6,4%	47,1%	100 (1548)
J	13,1%	27,7%	15,6%	9,3%	6,9%	27,4%	100 (880)
K	9,4%	22,8%	15,5%	8,3%	8,4%	35,6%	100 (1454)
L	94,6%	5,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100 (74)

- 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

La tendance générale à l'allongement des durées d'inscription reflète 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 (24,8%). A noter cependant que cette catégorie ne concerne au total que 153 demandeurs d'emploi.

La réinsertion semble également se réaliser assez rapidement pour beaucoup de chômeurs en provenance des groupes A (professions libérales, techniciens et assimilés) et J (hôtellerie et restauration).

## 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 scolaire 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 2007						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
1. Niv.inf.	10,4%	19,2%	14,0%	8,7%	7,5%	40,2%	100 (5044)
2. Niv.moy.	11,8%	25,6%	16,2%	8,5%	7,0%	30,9%	100 (3508)
3. Niv.sup.	12,6%	22,6%	21,7%	10,4%	9,3%	23,4%	100 (1084)
4. Non préc.	14,0%	27,4%	15,1%	7,8%	7,8%	27,9%	100 (179)

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 » (23,4%) est de 16,8 points de % inférieure à la proportion de chômeurs inscrits depuis plus de 12 mois parmi les personnes disposant d'un niveau de formation inférieur.

Pour les années antérieures, ce lien était moins apparent. Le différentiel actuellement donc de 16,8 points, était de 7,1 en 2006 et de 8,4 en 2005.

Fin décembre 2007, 40,2% (33,9% en 2006) des demandeurs d'emploi du groupe « niveau inférieur » sont des chômeurs de longue durée et le taux est de 23,4% (26,8% en 2006) pour les personnes avec un niveau de formation supérieur.

## b. Formation et âge des chômeurs

%	31 décembre 2007					
	<26 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	>51 ans	TOTAL
<b>1. Niv.inf.</b>	14,7%	8,3%	23,4%	28,5%	25,1%	100 (5.044)
<b>2. Niv.moy.</b>	26,0%	13,5%	21,0%	22,6%	16,9%	100 (3.508)
<b>3. Niv.sup.</b>	9,0%	18,6%	33,9%	23,1%	15,4%	100 (1.084)
<b>4. Non préc.</b>	15,1%	10,6%	19,5%	28,5%	26,3%	100 (179)

Une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur niveau de formation ne se dégage pas nettement.

On peut noter parmi les demandeurs d'emploi ayant une formation initiale faible une forte proportion de personnes âgées entre 31 et 50 ans (51,9%). Les jeunes ne représentent que 23% du groupe des personnes faiblement qualifiées.

Pour les formations de niveau moyen, on remarque que plus d'un quart des chômeurs (26,0%) ont moins de 26 ans et que 43,6% ont entre 31 et 50 ans.

Enfin, les personnes ayant un niveau de formation supérieur sont assez nombreuses (presque 34%) dans les catégories d'âge « 31-40 ans ». Seulement 15,4% des demandeurs d'emploi ont un âge supérieur à 50 ans ; cette proportion est de 9,7 points de % inférieure à celle du groupe des quinquagénaires du « niveau de formation inférieur » (25,1%).

## c. Formation et nationalité

%	31 décembre 2007							
	Lux.	All.	Belg.	France	Ital.	Port.	Autres UE (15)	Autres
<b>1. Niv.inf.</b>	43,2%	23,6%	13,4%	19,1%	52,8%	79,0%	29,2%	45,9%
<b>2. Niv.moy.</b>	48,1%	50,2%	44,3%	52,7%	36,0%	15,7%	34,8%	35,7%
<b>3. Niv.sup.</b>	7,7%	24,4%	41,4%	27,6%	9,6%	2,0%	35,2%	16,8%
<b>4. Non préc.</b>	1,0%	1,8%	0,9%	0,6%	1,6%	3,3%	0,8%	1,6%
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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 (79%). Tel est également le cas pour les demandeurs d'emploi italiens (près de 52,8%).

Inversement, la part des chômeurs d'origine belge à avoir suivi une formation post-secondaire est importante (41,4%).

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 près de 46% des demandeurs en provenance d'un pays hors UE (15) ont une formation de « niveau inférieur ».

Ces dernières années, la ventilation des Luxembourgeois selon le niveau de formation scolaire a donné des résultats stables : presque à parts égales, les demandeurs d'emploi luxembourgeois des deux premiers niveaux de formation (niveaux inférieur et moyen) ont fait 90% des inscrits nationaux. Nous notons fin décembre 2007 une légère hausse de la population ayant une scolarité de niveau moyen (48,1% contre 45,8% en 2006). Le « niveau inférieur » passe par contre de 44,4% à 43,2%.

Seulement 7,7% (9,1% en 2006) des Luxembourgeois ont un niveau de formation supérieur (en 2<sup>e</sup> rang après les demandeurs d'emploi portugais (2,0%)).

#### 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, il arrive que certains chômeurs n'aient pas de demande d'emploi réaliste. Par exemple, on peut noter que 5,2% des personnes désirant un poste de cadre administratif supérieur et 10,3% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 16,2% 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 2007				TOTAL
	1. Niv.inf.	2. Niv.moy.	3. Niv.sup.	4. Non préc.	
<b>A</b>	10,3%	34,2%	51,9%	3,6%	100 (931)
<b>B</b>	5,2%	32,0%	62,8%	0,0%	100 (153)
<b>C</b>	16,2%	63,5%	20,2%	0,1%	100 (1504)
<b>D</b>	42,2%	50,8%	6,1%	0,9%	100 (1108)
<b>E</b>	58,9%	38,5%	1,0%	1,6%	100 (192)
<b>F</b>	69,5%	26,3%	2,9%	1,3%	100 (380)
<b>G</b>	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100 (9)
<b>H</b>	69,5%	28,3%	1,1%	1,1%	100 (1582)
<b>I</b>	71,8%	25,0%	1,6%	1,6%	100 (1548)
<b>J</b>	55,8%	38,2%	4,8%	1,2%	100 (880)
<b>K</b>	75,8%	17,9%	1,9%	4,4%	100 (1454)
<b>L</b>	55,4%	20,2%	12,2%	12,2%	100 (74)

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 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 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.

Depuis le 1er juillet l'ADEM propose aux demandeurs d'emploi le contrat d'activation.

En effet, le paradoxe du marché de l'emploi luxembourgeois est que des emplois sont créés mais que certaines personnes en sont exclues. L'ADEM offre donc un encadrement encore plus individualisé des demandeurs d'emploi et ce, à un stade précoce de leurs inscriptions.

L'objectif des politiques de l'emploi ne peut pas consister à devoir payer des indemnités de chômage complet, qui sont précaires de par leur montant et leur durée, mais à insérer ou à réinsérer le demandeur d'emploi de manière aussi rapide que possible sur le marché du travail, afin notamment de lui procurer les moyens de subsistance nécessaires à pouvoir mener sa vie.

L'aide offerte par les services publics dont l'ADEM s'applique à différentes catégories:

- les jeunes, qui quittent l'école sans diplôme et qui devraient être réorientés avant tout vers des études scolaires, voire l'apprentissage initial;
- les demandeurs dont le profil correspond en principe aux besoins du marché du travail et qui sont à la recherche de l'offre d'emploi correspondante;
- ceux qui, grâce à une assistance minimale consistant par exemple à améliorer leurs techniques de recherche d'emploi, augmentent leurs chances d'intégrer le marché du travail à court, voire moyen terme;
- ceux pour lesquels l'ADEM détecte des déficiences rendant nécessaire un encadrement et un suivi personnalisé en vue d'augmenter leur employabilité à moyen, voire long terme (dont notamment les mesures pour l'emploi);
- ceux qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi indépendamment de la situation économique et qui pourront être guidés vers des activités socio-économiques au sens du projet de loi contribuant au rétablissement du plein emploi (projet de loi n° 5144).

Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes, décidées dans le cadre de la loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi, prévoient :

**Le contrat d'appui-emploi :**

L'objectif de ce type de contrat est d'offrir au jeune demandeur d'emploi de moins de 30 ans accomplis une initiation et/ou une formation pratique et théorique en vue d'augmenter ses compétences et de faciliter son intégration, voire sa réintégration, sur le marché du travail.

Sont visés les promoteurs n'ayant pas la forme juridique d'une société commerciale au sens de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

**Le contrat d'initiation à l'emploi :**

Ce contrat, réservé aux promoteurs qui peuvent offrir au jeune demandeur d'emploi une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat, a pour finalité d'assurer au jeune pendant les heures de travail une formation pratique facilitant l'intégration sur le marché du travail.

Pour les autres demandeurs, il est proposé une convention d'activation définissant les droits et obligations des deux parties entre l'ADEM et le chômeur au plus tard après 3 mois d'inscription pour les <30 ans et après 6 mois d'inscription pour les > 30 ans.

66 agents sont actuellement affectés au service placement et de la main-d'œuvre.

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 33 placeurs (y compris 6 agents du guichet unique à Luxembourg-Ville). 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.).

4.398 personnes ont été convoquées pour des ateliers en guise de préparation des actions de recrutement, mais seulement 3.009 y ont participé effectivement (c.-à.-d 68,4%). 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 2007, le service a enregistré 23.796 offres d'emploi (contre 20.328 en 2006). La moyenne mensuelle est de 1.983 offres (contre 1.694 en 2006).

76.672 tentatives de placement, dénommées « assignations » (moyenne mensuelle: 6.356 assignations) ont été réalisées au cours de l'année 2007.

Le maintien du contact régulier avec les demandeurs d'emploi permettant ainsi un suivi permanent et individuel reste important. Ainsi, les demandeurs d'emploi sont invités à se présenter au moins une fois tous les quinze jours auprès de leur placeur.

En 2007, près de 291.191 contacts enregistrés ont été effectués, ce qui correspond à 24.266 contacts par mois ou 1.174 contacts (en moyenne) par jour ouvrable. 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, 6.020 sanctions ont été prononcées par l'ADEM en 2007, dont 971 radiations définitives.

Le service placement a enregistré en moyenne 559 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); une analyse plus générale retient au total plus de 20.500 créations de dossiers contre 21.581 clôtures de dossiers soit, entre autres :

- 7.080\* dossiers clôturés suite à une non-présentation aux suivis réguliers (1)
- 4.833\* dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi occupés de leur propre initiative (2)
- 2.707\* dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi assignés par les soins du service Placement de l'ADEM (3)
- 1.653 dossiers clôturés suite à une non-présentation du demandeur d'emploi au premier rendez-vous ;
- 1.148 dossiers clôturés volontairement par les demandeurs d'emploi ;
- 877 dossiers clôturés pour radiation ;
- 455 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi réengagés par leur ancien employeur.
- 1.504 dossiers clôturés suite à une sanction administrative

N.B. : Les chiffres marqués par \* ne sont pas vérifiables et reposent uniquement sur les déclarations des demandeurs d'emploi (2+3), voire sur l'absence d'une déclaration quelconque d'un demandeur (1)

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

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

Au cours de l'année 2007, le service placement a organisé, en étroite collaboration avec diverses entreprises des ateliers d'information et de recrutement. Ces ateliers de recrutement sont organisés, soit à la demande des entreprises, soit 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. Les représentants des entreprises sont souvent invités aux ateliers. Ainsi, l'employeur pourra même bénéficier des locaux de l'ADEM pour établir un premier contact personnel avec les candidats potentiels. Pour 2007, le nombre total de personnes convoquées à un atelier est de 4.398 (présences effectives 3.009 personnes, soit 68,4 %).

### **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 et d'une projection d'un diaporama sous MS Windows/PowerPoint.

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

Pour 2007, 3.683 demandeurs d'emploi ont été convoqués à suivre un tel « atelier de motivation », seulement 2.144 ont donné une suite à cette convocation (soit 58,2%).

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 Grand-Duché de Luxembourg. Le nombre de personnes ayant eu recours à ce service est de plus de 6.000 en 2007 (en tout 15.600 dossiers enregistrés). Au cours de l'année 2007, quelque 4.000 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 2007 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 par 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 2007

Au cours de l'année 2007, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP/ CNFPC a organisé et clôturé 31 mesures de formation complémentaire,

Dont 11 mesures complémentaires  
06 mesures « pool »  
14 mesures « augmentation de l'employabilité ».

05 mesures de formation sont encore en cours.

5 formations complémentaires pour le secteur de la sécurité

Les 5 formations « agent de sécurité » étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC et la société de sécurité « Group4 Securicor ». Les formations s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

### Formation « agent de sécurité 20 » Group4S

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **28.11.2006 au 22.01.2007**.

#### Bilan de la formation au 31.12.07

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	08
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Motifs : santé	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	<b>07</b>
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de stage d'insertion (IE): Group4S	02
- de stage de réinsertion (SR): Group4S	03
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	01

### Formation « agent de sécurité 21 » Group4S

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **09.01.2007 au 23.03.2007**

#### Bilan de la formation au 31.12.07

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	09
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	09
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	09
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de stage d'insertion (IE): Group4S	02
- de stage de réinsertion (SR): Group4S	04
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02

### **Formation « agent de sécurité 22 » Group4S**

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **26.02.2007 au 15.05.2007**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.07**

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	09
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
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	04
-de stage de réinsertion (SR): Group4S	02
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	01

### **Formation « agent de sécurité 23 » Group4S**

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **15.05.2007 au 23.07.2007**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.07**

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	07
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	06
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	05
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM	04
Nombre de personnes engagées sous forme	
-de stage d'insertion (IE): Group4S	02
-de stage de réinsertion (SR): Group4S	02
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	01

### **Formation « agent de sécurité 24 » Group4S**

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du **18.9.2007 au 29.11.2007**

#### **Bilan de la formation au 31.12.07**

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	09
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	09
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	09
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM	09
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de stage de réinsertion (SR): Group4S	02
- Contrat d'initiation à l'emploi (CIE) Group4S :	07

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

Une formation « agent de fabrication » était organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC et la Fedil. Elle s'adressait aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

### **Formation « agent de fabrication 19 »**

La formation avait une durée totale de 2,5 mois et s'étendait du **17.09.07 au 30.11.2007**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.07**

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	13
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	12
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	12
Nombre de personnes engagées sous forme de	
- Stage de réinsertion professionnelle (SR) :	
Goodyear	02
- Contrat d'initiation à l'emploi (CIE) :	
Goodyear	03
- Stage d'insertion professionnelle: Goodyear	01

## **1 formation complémentaire pour l'entreprise « Euro-composite »**

La formation complémentaire « Euro-Composites » était organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC- Esch-sur-Alzette et l'entreprise Euro-Composites. Elle s'adressait aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

### **Formation « Euro-Composites »**

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du **23.10.2006 au 28.01.2007**

#### **Bilan de la formation au 31.12.07**

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 :	05
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de stage d'insertion : Euro-composite	04
- Stage d'insertion professionnelle: Goodyear	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI:	03

### **3 formations complémentaires pour la société « Goodyear »**

Les formations « agent de production », organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC Esch-sur-Alzette et Goodyear s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

#### **Formation « agent de fabrication Goodyear 9 »**

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **27.02.07 au 08.05.07**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.07**

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	13
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	
- Stage de réinsertion professionnelle (SR) :	
Goodyear	02
- Contrat d'initiation à l'emploi (CIE) :	
Goodyear	03
- Stage d'insertion professionnelle:	
Goodyear	01

#### **Formation « agent de fabrication Goodyear 10 »**

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **19.04.07 au 26.06.07**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.07**

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	13
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	02
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	11
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	09
Nombre de personnes engagées sous forme	
- Stage de réinsertion professionnelle (SR) :	
Goodyear	02
- Stage d'insertion professionnelle:	
Goodyear	07
Affiliation CCSS inexistante:	02

## **Formation « agent de fabrication Goodyear 11 »**

La formation avait une durée totale de 5 semaines et s'étendait du **24.09.07 au 26.10.07**.

### **Bilan de la formation au 31.12.07**

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	13
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	11
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	12
Nombre de personnes engagées sous forme	
- Stage de réinsertion professionnelle (SR) :	
Goodyear	03
- Stage d'insertion professionnelle:	
Goodyear	06
- Contrat d'initiation à l'emploi (CIE) :	
Goodyear	03
Affiliation CCSS inexistante:	02

### **1 formation « pool » pour le secteur Bâtiment**

La formation «Initiation à la construction», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC s'adressait à un groupe de **11** demandeurs d'emploi non-qualifiés.

## **Formation «Initiation à la construction 2»**

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **30.03.07 au 30.06.07**

### **Bilan de la formation au 31.12.07**

Nombre de postes vacants :	11
Nombre de personnes présélectionnées:	11
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 :	08
Nombre de personnes engagées sous forme :	
- Stage de réinsertion professionnelle	04
2x LUX TP sa, 2x PERRARD	
- Contrat d'initiation à l'emploi (CIE)	03
POECKES s.à.r.l. LUX TP sa, ILCO s.à.r.l.	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	08
COSTANTINI sa : maçon ; CDC: maçon	

## **2 formations « pool » caristes**

Les formations « Caristes », organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

### **Formation « caristes » 1**

La formation avait une durée totale de 3 semaines et s'étendait du **05.03.07 au 26.03.07**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.07**

Nombre de personnes présélectionnées:	09
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	09
Nombre d'abandons en cours de formation :	02
Motifs : 1x indépendance, 1x pas de motif connu	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	07
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	02
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Stage de réinsertion professionnelle :	
Goodyear	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02
	03
Minolux s.à.r.l. ouvrier ; Technofibres sa : aide-ouvrier	
Portmann Lux Sa/Transports : chauffeur	
Affiliation CCSS inexistante :	02

### **Formation « caristes » 2**

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du **17.03.07 au 26.03.07**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.07**

Nombre de personnes présélectionnées:	01
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	01
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	01
Cimalux : ouvrier-cariste	

## **2 formations « pool » pour le secteur HORESCA**

Les formations organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et l'HORESCA s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

### **Formation « Accueil-Réception HORESCA » 9**

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **13.11.06 au 28.01.07**

#### **Bilan de la formation au 31.12.07**

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre d'abandon en cours de formation :	07
Motifs : malade, CDI, pas de stage, abandon stage, stage d'insertion	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	05
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	03
Société de l'Aéroport de Luxembourg - agent de sécurité	
Mercedes Bentz s.a. - hôtesse d'accueil	
Mobilier artisanal s.a. - vendeur	
Affiliation CCSS inexistante	01

### **Formation « Accueil-Réception HORESCA » 10**

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **13.11.06 au 28.01.07**

#### **Bilan de la formation au 31.12.07**

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre d'abandon en cours de formation :	04
Motifs : engagé par Accor Hôtels Luxembourg s.a: Réceptionniste, absences répétées	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Stage de réinsertion professionnelle :	02
Parc Plaza sa : réceptionniste ;	
Group4S : agent de sécurité	
- CAT privé, Threeland Hôtels sa:	
Réceptionniste	01
- Contrat d'appui-emploi (CAE) :	
Ministère de la Justice	01
Affiliation CCSS inexistante :	02
Assurance volontaire maladie	01

## **1 formation complémentaire pour le groupe hôtelier « Novotel »**

La formation « Housekeeping », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le groupe hôtelier Novotel s'adressait à un groupe de **10** demandeurs d'emploi non-qualifiés.

### **Formation « Housekeeping 2 »**

La formation avait une durée totale de 5 semaines et s'étendait du **15.03.07 au 27.04.07**.

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre d'abandon en cours de formation :	04
Motif : santé, rupture mesure sans motif déclaré ; engagée Boulangerie Schiltz	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	06
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes engagées sous forme	
- CAT privé Novotel	02
- de stage de réinsertion Novotel	02
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI Novotel	01

## **1 formation complémentaire pour le groupe hôtelier « Sofitel »**

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

### **Formation « Housekeeping 3 »**

La formation avait une durée totale de 5 semaines et s'étendait du **19.09.07 au 26.10.2007**.

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

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 : problème avec le rythme imposé par l'entreprise formatrice	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	08
Nombre de personnes engagées sous forme	
- Contrat d'initiation à l'emploi (CIE) :	
Sofitel Rocade	02
- Stage de réinsertion professionnelle :	
Sofitel Rocade	06

## **5 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 » 11**

La formation avait une durée totale de 4 semaines et s'étendait du **08.01.07 au 08.02.07**.

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	07
Nombre d'abandon en cours de formation :	02
Motif : CDD Movers Déménagement / absences fréquentes	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	05
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	02
Nombre de personnes engagées sous forme	
- Contrat d'initiation à l'emploi (CIE) :	
WA s.à.r.l. (plongeur)	01
- Stage d'insertion professionnelle	
Arcelor Bissen	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02
Inter-Taxis s.à.r.l: chauffeur, P&T : porteur de journaux	
Affiliation CCSS inexistante	01

### **Formation « Réussir son test d'embauche » 12**

La formation avait une durée totale de 3 semaines et s'étendait du **01.03.07 au 21.03.07**.

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées :	08
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre d'abandon en cours de formation :	03
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	05
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	03
Nombre de personnes engagées sous forme	
- Contrat d'initiation à l'emploi (CIE) :	
Luxair - ouvrier	01
- Stage d'insertion professionnelle (IE) :	
Goodyear	01
- Mise au travail : ATP Walferdange	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	01
Cobolux : ouvrier d'emballage	
Affiliation CCSS inexistante	01

### **Formation « Réussir son test d'embauche » 13**

La formation avait une durée totale de 5 semaines et s'étendait du **04.06.07 au 12.07.07.**

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées :	16
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre d'abandon en cours de formation :	05
Motif : absences	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	07
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes engagées sous forme	
- Stage de réinsertion professionnelle :	
Luxair sa-ouvrier	02
- Contrat d'initiation à l'emploi:	
Luxair sa-ouvrier	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02
Marbrerie Jaquemart : poseur ; Maison Steffen : plongeur	

### **Formation « Réussir son test d'embauche » 14**

La formation avait une durée totale de 5 semaines et s'étendait du **18.9.07 au 22.10.07.**

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées :	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	
- Mesure spéciale CIGL Kayl	01
Nombre de personnes inscrites, ayant commencé une autre formation (« Euro-Composites »)	02
Affiliation CCSS inexistante :	03

## **Formation « Réussir son test d'embauche » 15**

La formation avait une durée totale de 5 semaines et s'étendait du **07.11.07 au 10.12.2007**.

### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées :	09
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	09
Nombre d'abandon en cours de formation :	03
Motif : 1x engagé, 1x absences fréquentes, 1x pas de motifs connus	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	06
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes engagées sous forme - Mesure spéciale CIGL Kayl	01
Nombre de personnes inscrites, ayant commencé une autre formation (« Initiation à l'informatique »)	01
Nombre de personnes, engagées sous forme de CDI : Fixmer s.à.r.l: préparateur de commandes	01

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

Sur demande de l'ADEM, les formations en informatique 18-26 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 18/2007 « Initiation à l'informatique »**

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du **06.11.06 au 16.02.07**

### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : Caisse des prestations familiales - employé de l'Etat Stëftung Hëllef Doheem – aide-senior Comptoir électrique et fournitures de luxe: technico- commercial Commission de surveillance du secteur financier – employé de bureau Mecanauto s.à.r.l. – magasinier	05
Assurance volontaire maladie	01
Affiliation CCSS inexistante :	01

### **Formation 19/2007 « Initiation à l'informatique »**

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **08.01.07 au 30.03.07**

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées :	15
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	15
Nombre d'abandon en cours de formation :	04
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	11
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	09
Nombre de personnes engagées sous forme	
- Stage de réinsertion professionnelle :	
Xenia Trade s.à.r.l.	01
- Contrat d'initiation à l'emploi :	
Linehaert- technicien en info.	01
Nombre de personnes, engagées sous forme de CDI :	02
IRAMAR s.à.r.l. : serveuse ; DVL TV sa : traducteur	

### **Formation 20/2007 « Initiation à l'informatique »**

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **29.01.07 au 27.04.07**.

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées :	15
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	15
Nombre d'abandon en cours de formation :	04
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	11
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	09
Nombre de personnes engagées sous forme	
- Stage de réinsertion professionnelle :	
Delhaize-ouvrier	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02
Etude Lemmer Joé - secrétaire ;	
Etude Kaufh.old et Ossolas - secrétaire	

### **Formation 21/2007 « Initiation à l'informatique »**

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **26.02.07 au 25.05.07.**

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées :	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	13
Nombre d'abandon en cours de formation :	06
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	07
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : Hôtel-Restaurant Carpini s.à.r.l: homme à tout faire	01
Nombre de personnes partant pour l'Allemagne	01

### **Formation 22/2007 « Initiation à l'informatique »**

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **16.04.07 au 20.07.07.**

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	13
Nombre d'abandon en cours de formation :	06
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	07
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes engagées sous forme	
- Contrat d'initiation à l'emploi	
Luxair- ouvrier	01
- Stage de réinsertion professionnelle :	
Luxair –ouvrier	01
- Apprentissage-adulte	01
Nombre de personnes, ayant commencé une autre formation	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02
Schmit Daniel MPK Shop Aldringen – vendeuse, Confort Fenêtres et menuiserie s.à.r.l: employé commercial	

### **Formation 23/2006 « Initiation à l'informatique »**

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **02.05.07 au 20.07.07.**

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Motif : santé	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	11
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	08
Nombre de personnes engagées sous forme	
- Stage de réinsertion professionnelle :	
Métal concept s.a. – ouvrier	01
Nombre de personnes, ayant commencé une autre formation	05
2x formation Bureautique III CNFPC	
3x formation Aide-bureau CNFPC	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02
Cactus sa -employé	
Foyer de jour « Heesprenger » à Hesperange – éducatrice	
Affiliation CCSS inexistante :	01

### **Formation 24/2007 « Initiation à l'informatique »**

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **04.06.2007 au 24.07.2007**

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées :	16
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	13
Nombre d'abandon en cours de formation :	01
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	12
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	08
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Mesure spéciale : CIGR Steinsel	01
Nombre de personnes ayant commencé une nouvelle formation	01
Zarabina -Bureautique	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	03
Arts et Façades-plâtrier, Fiduciaire Barthels et associés /aide-comptable, Tapis Hertz - vendeuse	
Pension personnelle	01

### **Formation 25/2007 « Initiation à l'informatique »**

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **19.09.07 au 21.12.07.**

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre d'abandon en cours de formation :	02
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	09
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	09

### **Formation 26/2007 « Initiation à l'informatique »**

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **19.09.07-21.12.07.**

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées :	15
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	15
Nombre d'abandon en cours de formation :	08
Motif : 1x départ pour l'étranger	
1x CDI Imprimerie Centrale	
1x SR Luxair	
1x CDD Jean Lamesch -secrétaire	
1x CDD ArcelorMittal	
1x transfert autre groupe	
2x pas de motifs connus	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	07
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
Pension personnelle:	01

## **Bilan quantitatif des mesures complémentaires terminées au 31.12.2007**

Les chiffres suivants donnent une image globale de tous les candidats ayant participé à un des trois types de 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 249 personnes ayant terminé une mesure qualifiante :**

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : 41  
Nombre de personnes ayant terminé une mesure qualifiante  
et qui se trouvent encore inscrites à l'ADEM : 18

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM engagées sous forme

- de stage de réinsertion (SR) 40
- de stage d'insertion (IE) 36
- de contrat d'initiation à l'emploi (CIE) 22
- de CAT privé 03
- de contrat d'appui emploi (CAE) 01
- de mesure spéciale 02
- de mise au travail 02

Nombre de personnes inscrites ayant commencé une autre formation: 10

Nombre de personnes inscrites ayant commencé  
un apprentissage adulte : 01  
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM,  
sans engagement/mesure : 70

Nombre de personnes bénéficiaires de revenu minimum garanti 01

Affiliation CCSS inexistante 15  
Nombre de personnes ayant une assurance volontaire maladie 02  
Nombre de personnes bénéficiaires d'une pension personnelle 02  
Nombre de personnes partant pour l'étranger 01

### **Suivi des formations complémentaires organisées en 2007**

Au mois de janvier 2008, les 5 formations suivantes sont encore en cours :

#### **Formation - augmentation de l'employabilité « Initiation à l'informatique » 27/2007**

La formation en informatique 27, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC s'adresse à un groupe de 13 demandeurs d'emploi.

La formation a une durée totale de 16 semaines et s'étend du **05.11.07 au 23.02.08.**

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées : 13  
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 13  
Nombre d'abandon en cours de formation : 03  
Motif : 1x interruption courte durée,  
1x pas de motif,  
1x pas réussi à suivre les cours

Nombre de personnes actuellement en formation : 10

### **Formation complémentaire « agent de sécurité » 25/2007**

La formation « agent de sécurité 25 », 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 s'étend du **06.11.07 au 01.02.2008**.

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.07**

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	08
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre de personnes actuellement en formation :	08

### **Formation complémentaire « Euro-Composites » 4**

La formation complémentaire, « Euro-Composites 4 » organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le 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 **23.10.2007 au 25.01.2008**.

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.07**

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	08
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	07
Nombre d'abandons en cours de formation:	02
Nombre de personnes actuellement en formation :	05

### **(1 formation complémentaire pour la société « TMS S.A.»)**

La formation « soudeurs TMS S.A. », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC était prévue pour la période du 16.4.07 au 04.05.07. La formation a été annulée pour cause de manque de candidats adéquats d'après l'entreprise. 2 demandeurs d'emploi du groupe « soudure », ont été engagés immédiatement sous forme de « stage de réinsertion professionnelle » par TMS S.A.

Par contre, la formation «initiation serrurerie et construction métallique 1» a été organisée et elle s'adresse à un groupe de 5 demandeurs d'emploi non-qualifiés.

### **Formation pool « initiation serrurerie et construction métallique »1**

La formation a une durée totale de 5 mois et s'étend du **20.9.2007 au 28.02.2008**.

#### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	05
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	05
Nombre d'abandons en cours de formation :	02
Motif : absences non-justifiées	
Nombre de personnes actuellement en formation :	03

## **Formation pool « Accueil-Réception HORESCA » 11**

La formation « Accueil HORESCA 11 », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et HORESCA s'adresse à un groupe de 11 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 11 semaines et s'étend du **03.12.07-24.02.08**.

### **Bilan de la formation en question au 31.12.2007**

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre de personnes actuellement en formation :	10

## **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 2007, **225** personnes (dont 130 femmes), ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2007, 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 2007, 1.354 personnes (dont 329 femmes) ont participé à cette mesure.

Au 31 décembre 2007, 780 personnes (dont 204 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 2007, 863 personnes (dont 333 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle. Au 31 décembre 2007, 368 personnes (dont 148 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 2007, 740 personnes (dont 243 femmes) ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2007, 232 demandeurs d'emploi (dont 88 femmes) poursuivaient encore cette mesure.

## **4. Actions de prospection**

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

En 2007, une quarantaine 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 :

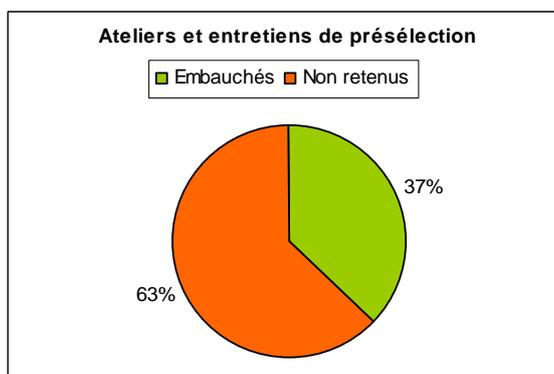
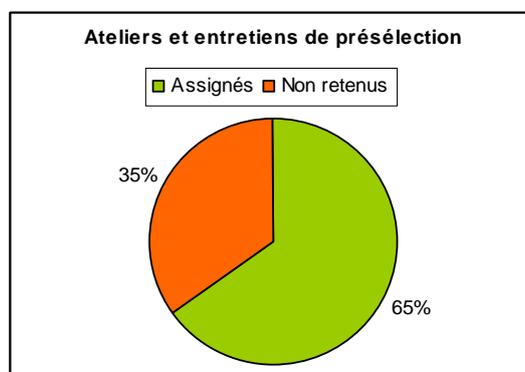
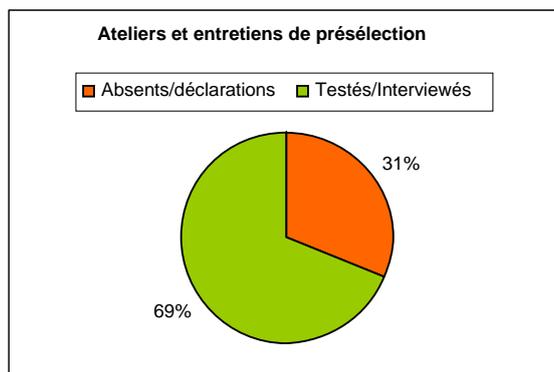
- organisation et fonctionnement de l'ADEM,
- les formations complémentaires,
- la formation pour agents de fabrication,
- l'embauche de personnel sous-représenté,
- les aides à l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM,
- les aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée,
- la bonification d'impôts.

La présélection de candidats pour les postes déclarés est une deuxième activité des consultants au service des entreprises. A cette fin 98 ateliers de présélection et 140 séances d'entretiens individuels ont eu lieu en 2007 englobant 1850 personnes. Les ateliers s'adressaient aux patrons suivants : ROTOMADE, ELTH, ARCELOR, LACTALIS, LAMESCH, ACLE, GOOD-YEAR, G4S, LUXAIRPORT, BRINKS, EUROCOMPOSITES, DUPONT et HYOSUNG. Ils ont eu lieu à Luxembourg et dans nos agences d'Esch, de Diekirch et de Wiltz.

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

A la fin de ces ateliers et entretiens, 445 personnes ont pu être embauchées.

Les graphiques suivants renseignent sur le taux de présence et de réussite des candidats aux divers ateliers et entretiens, ainsi que sur le taux d'embauche 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

Dans un contexte économique favorable, la création d'emplois dans le secteur financier s'est nettement poursuivie en l'an 2007.

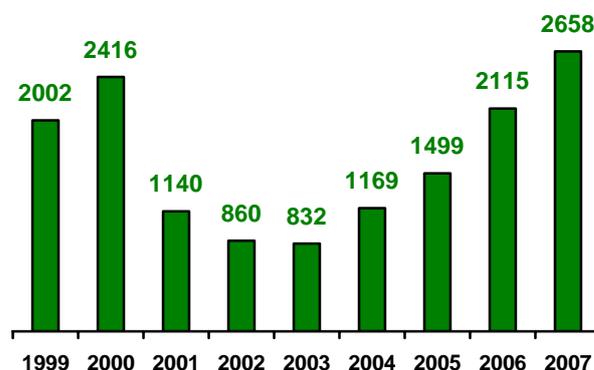
### Emploi dans les établissements surveillés par la CSSF :

	Banques	Emploi total
Sept.2007	25.739	39.780
2006	24.752	36.749
2005	23.227	31.346
2004	22.554	29.124
2003	22.529	26.905
2002	23.300	27.699
2001	23.886	28.062
2000	23.068	26.539

### Nombre des établissements surveillés par la CSSF à fin 2007 (source CSSF)

Banques :	156
OPC :	2.839
SICAR :	175
Fonds de pension :	13
Sociétés de gestion :	180
PSF :	214
Organismes de titrisation agréés :	17

La bonne conjoncture avait également un impact très positif sur le nombre des places vacantes déclarées au service Placement (non comprises les offres communiquées par les nombreux cabinets de recrutements, société intérim et BIG4)



La hausse importante de l'emploi ne s'est traduite que par une légère baisse du nombre total des demandeurs d'emploi inscrits. Fin décembre, 492 personnes cherchaient un emploi dans le secteur financier, contre 550 à fin 2006.

La population inscrite à l'ADEM ne répond que rarement aux profils et critères recherchés, la place financière étant à la recherche de personnel motivé, qualifié, expérimenté, spécialistes en finances.

### **Demandeurs inscrits au 31/12/2007**

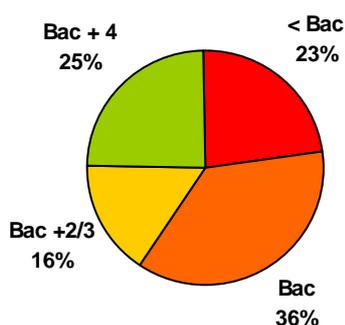
**Total:** **492**  
 hommes 260  
 femmes 232 (dont 40 cherchent un temps partiel)

**Chômeurs indemnisés:** 52,00 %  
**Reclassement externe** (36 personnes): 7,32 %  
**Demandeurs de longue durée** (>1 an): 30,50 %  
 dont 13 % inscrits depuis plus de 2 ans

**Age:** < 30 ans 146  
 30-39 ans 123  
 40-49 ans 127  
 > 50 ans 96

Les jeunes personnes non qualifiées, ainsi que les personnes plus âgées, rencontrent le plus de difficultés à se positionner sur le marché de l'emploi.

### **Ventilation des demandeurs inscrits au 31/12/2007 d'après les études de base:**



Parmi les 125 personnes disposant d'un cycle d'études universitaires complètes, 22 ont la nationalité luxembourgeoise et uniquement 8 sont d'origine luxembourgeoise.

Les visites de prospection afin de sensibiliser les établissements à travailler davantage avec les services de l'ADEM portent des fruits. Ce sont surtout les assignations vers des entreprises de petite ou moyenne taille (tous secteurs: banques, assurances, PME, fiduciaires, médecins, avocats, etc.) qui débouchent sur un contrat. En l'an 2007, plus de

600 personnes ont pu trouver un emploi via carte d'assignation établie par la « cellule 102 » du service Placement à l'Agence de Luxembourg (employés et cadres, informaticiens, journalistes, interprètes, enseignants etc.). Vu le manque de formation et de qualification, un nombre très restreint de la population assignée s'est vu offrir un emploi dans le secteur financier (environ 10% uniquement).

Au courant de l'année, 34 employeurs ont été soit rencontrés chez eux, soit reçus dans les bureaux de l'ADEM, 571 demandeurs d'emploi ont été convoqués pour un premier entretien personnalisé, une centaine de personnes accompagnées et conseillées tout au long de leur recherche d'emploi.

Finalement, 629 nouvelles inscriptions ont été réalisées pour la « cellule 102 », tous emplois confondus (banquiers, informaticiens, employés administratifs etc.)

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

Après le départ de l'ancien consultant du secteur du travail intérimaire fin mars, un nouveau consultant a repris la relève à partir du mois de juillet 2007.

Les activités principales du consultant de ce secteur sont les suivantes :

- être l'interlocuteur entre les demandeurs d'emploi, l'ADEM en tant qu'institution administrative et les sociétés de travail intérimaire;
- 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.
- offrir une orientation vis-à-vis du secteur du travail intérimaire en fonction de leur profil professionnel et le type de travail recherché ;
- conseiller et assister les demandeurs d'emploi sur la préparation de leurs dossiers de candidature (CV, lettre de motivation et entretien d'embauche vis-à-vis des sociétés du secteur du travail intérimaire) ;
- 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, assigner les demandeurs d'emploi appropriés aux exigences des missions en question ;
- informer et orienter les sociétés du secteur du travail intérimaire sur des questions concernant le droit du travail, la mise au travail de candidats inscrits à l'ADEM, les déclarations de places vacantes et les procédures administratives de l'ADEM concernant le suivi des dossiers de chômage dans le cadre des missions d'intérim ;

### **Evolution du secteur du travail intérimaire en 2007**

Comme dans les années précédentes, on constate une augmentation d'activité dans le secteur du travail intérimaire. Fin 2007, il y avait 41 sociétés de travail intérimaire sur le territoire luxembourgeois (38 en 2006). On peut estimer que presque 1.500 sociétés font appel aux services des sociétés de travail intérimaire.

Au cours de l'année 2007, plus de 2.700 demandeurs d'emploi ont été assignés.

En ce qui concerne les candidats assignés par l'ADEM, les agences de travail temporaire se montrent plutôt satisfaites des profils sélectionnés ; bien que les profils proposés présentent à la fois des compromis entre les exigences d'une mission et les compétences professionnelles des candidats. Un manque de formation (études et connaissances linguistiques) ainsi que le manque de flexibilité et de motivation quant aux contrats proposés (durée de la mission, type d'emploi et conditions salariales) sont à l'origine d'un non-engagement.

Par ailleurs – surtout pour des candidats qui postulent volontairement auprès du secteur du travail temporaire – l'intérim représente de plus en plus un moyen pour trouver dans un bref délai un contrat à durée indéterminée. En effet, de nombreuses missions de travail temporaire débouchent sur une embauche définitive – ou déterminée de longue durée ! – par la société utilisatrice.

D'après les sociétés de travail intérimaire, on peut estimer le taux d'embauche à près de 45% des contrats de mission pour le secteur des employés et à environ 25% pour celui des ouvriers. 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 ou durée déterminée à long terme.

Les profils les plus recherchés sur le marché du travail temporaire sont les candidats inscrits à l'ADEM en provenance du secteur administratif (en particulier les professions de comptables, secrétaires, réceptionnistes, employés de banque et d'assurance) et du secteur du bâtiment. Le secteur de l'industrie donne de moins bons résultats, car la demande est plutôt orientée vers des candidats ayant des qualifications très pointues, qualifications dont ne disposent pas toujours les personnes inscrites à l'ADEM.

D'un 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 société du travail 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 engagé sous contrat de mission auprès de la même société et pour le même poste. C'est une excellente opportunité pour démontrer sur le terrain ses capacités, sa motivation et sa flexibilité !

En général, le marché du travail intérimaire s'adresse plutôt à des candidats situés dans les tranches d'âge entre 20 ans 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 opérationnel dans un nouveau cadre de travail.

Les candidats non-qualifiés sont difficiles à placer. En effet, la demande est faible et la concurrence sur ce segment de marché est forte. Une des causes principales d'échec dans les recherches d'emploi des personnes non-qualifiées est l'absence de moyens de transport propres, car le lieu de travail se situe souvent sur une zone industrielle inaccessible sans voiture.

En résumé, on peut affirmer que 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 correspondant à d'autres méthodes.

## 4.4. Le secteur commerce

### Missions de prospection

L'année 2007 a confirmé l'élan de l'économie luxembourgeoise dans le secteur commerce, ceci surtout pour la grande distribution. De grands noms déjà présents sur la place ont continué une politique d'embauche semblable à 2006, voir légèrement supérieure. De nouvelles enseignes qui s'installent au Grand-Duché font appel aux services de l'ADEM dès le départ.

107 visites de sensibilisations et d'information ont eu lieu en 2007. La tendance de 2006, à savoir le fait que de plus en plus d'employeurs font appel à l'ADEM, se confirme.

Le consultant commerce a encadré un maximum de preneurs de décisions 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 à collaborer plus intensément avec les différents services de l'ADEM. La très grande majorité des visites s'est traduite dans l'immédiat par un nombre accru de déclarations de postes vacants et d'engagement de candidats sélectionnés par les services de l'ADEM.

### Missions spécifiques

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

- **Auchan** : 06 ateliers  
12 postes déclarés en CDI  
58 postes déclarés en CDD avec possibilité de CDI à terme  
166 convocations,  
47 retenus pour recrutement,  
22 retenus par AUCHAN après test,  
8 embauches.

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

Une extension de la collaboration avec Auchan est prévue en 2008.

- **MATCH** : 02 ateliers  
14 postes déclarés en CDI  
76 convocations,  
16 retenus pour recrutement,  
8 retenus par MATCH après test,  
4 embauchés en CDI.

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

Une extension de la collaboration est prévue.

- **DELHAIZE** : 05 ateliers  
21 postes déclarés  
96 convocations pour présélection  
52 retenus pour recrutement  
22 retenus par DELHAIZE après test

12 embauchés en CAT/CIE,  
plusieurs CAT convertis en CDI

- **Cactus** : 05 ateliers  
Elaboration d'une nouvelle stratégie avec Cactus.  
150 postes déclarés  
122 convocations pour présélection  
38 retenus pour recrutement  
27 retenus par CACTUS pour présentation et tests  
6 embauchés
  
- **COLRUYT** : 02 ateliers  
28 postes déclarés  
91 convocations  
47 retenus  
17 retenus par COLRUYT pour séance info et tests  
4 embauchés

**Autres ateliers :** Hoffmann-Schwall, Hëllef Doheem, TANGO, TELE 2, ZEN S.A.

L'organisation d'ateliers de présélection est un outil très performant pour les employeurs. Aussi, un grand nombre de directeurs RH ont recours à cette formule :

Miwwel 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, RocheBobois, Colruyt, Garage Losch, Mondial Distribution, Garage Hyundai Autodis, Galerie Lafailite, Brico, Babycenter, Rovo, Knauf, Intersport, Sichel, Bauhaus, CT Pub, etc.

## **Formations**

### **Formation « Pool Commerce »**

11 sessions ont été organisées au cours de l'année 2007 dans les locaux de la Chambre de Commerce en collaboration très étroite avec la CLC. 455 candidats ont été convoqués aux différents ateliers d'information à Luxembourg et à Esch/Alzette (303 personnes présentes aux ateliers)

159 candidats ont été retenus pour la formation. 58 % des dossiers ont pu être clôturés suite à cette formation.

#### 4.5. Le secteur « HORECA »

Le secteur HORECA constate, comme dans les années précédentes, une pénurie de personnel qualifié sur le marché de l'emploi. Il s'y ajoute que de plus en plus de personnes non qualifiées ne sont pas prêtes à s'investir dans ce secteur qui demande beaucoup de flexibilité et d'autres compromis.

Faut-il s'étonner que les demandeurs d'emplois inscrits à l'Administration de l'Emploi se montrent très réticents à accepter des postes dans le secteur HORECA ?

Par ailleurs, des problèmes inhérents à la garde des enfants et des problèmes de mobilité freinent l'ardeur des demandeurs d'emploi.

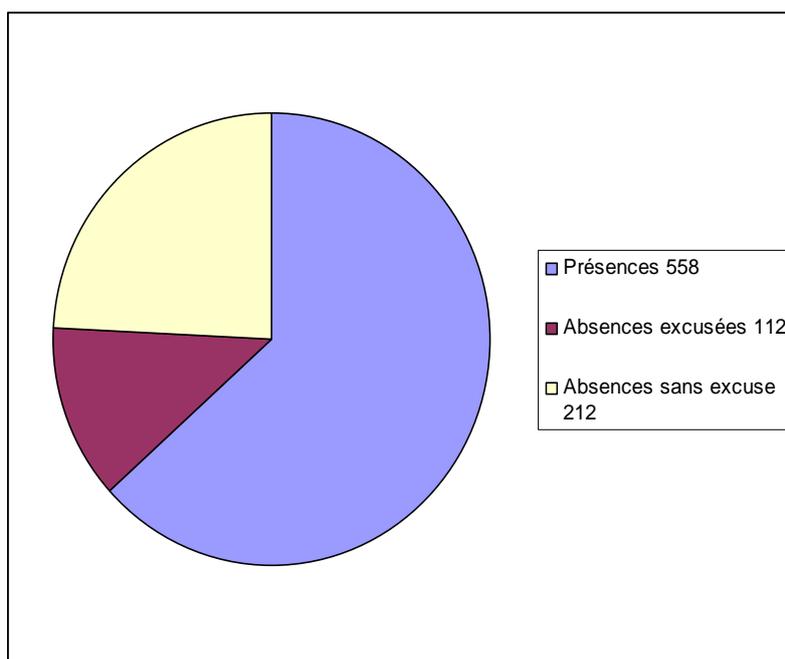
#### Visites d'entreprises

66 nouveaux établissements ont été visités dans le but de sensibiliser les employeurs à prendre recours aux services offerts par l'ADEM.

#### Ateliers

Les principales activités du consultant sont les entretiens individuels ainsi que les ateliers de présélection. En 2007, des ateliers ont été organisés pour les patrons suivants : Groupe Goeres, groupe Accor, Sodexho, JP Brisbois s.à.r.l. Hôtel Albert 1<sup>er</sup> ainsi que des sociétés de nettoyage comme Nettoservice, Pedus, Onet, Ensch-Herzig, Allnet, ...)

Le diagramme montre les présences et les absences pour ces ateliers.



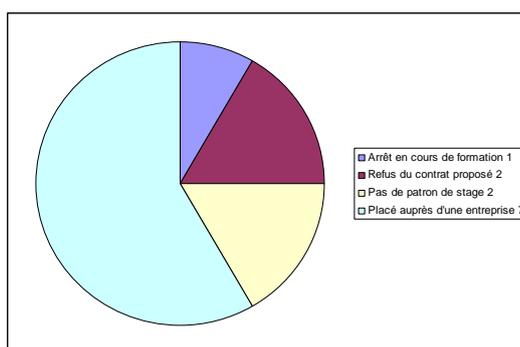
## Formations

Comme dans les années précédentes, la formation « Horesca » (réceptionniste) a été reconduite à deux reprises.

- « Horesca 10 » du 16 avril 2007 au 28 juin 2007

Sur 12 personnes qui ont commencé la formation, 1 candidate ne l'a pas terminée, 2 candidats n'ont pas réussi à trouver un patron de stage à la fin de la formation et 2 candidats ont refusé le contrat proposé à la fin du stage.

7 personnes ayant terminé la formation ont obtenu un contrat.



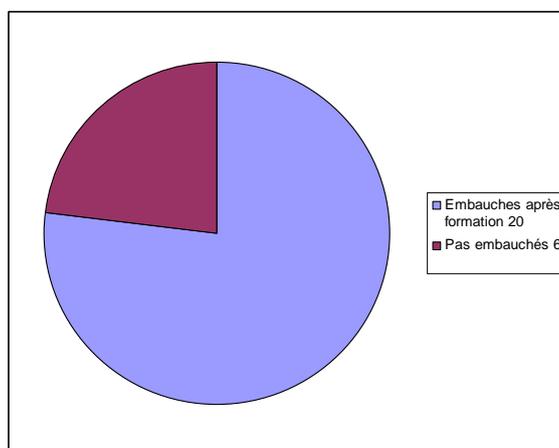
- « Horesca 11 » du 03 décembre 2007 → encore en cours

Nouvelle formation : « Housekeeping »

Organisée une première fois fin 2006 pour le Groupe Goeres, la formation « Housekeeping » prépare le personnel pour suffire aux besoins des entreprises hôtelières en matière de nettoyage des chambres.

Comme cette première séance a connu un grand succès, cette formation a été proposée pour le groupe Accor en vue de l'ouverture des deux hôtels près de la « Rocade de Bonnevoie », à savoir le « Novotel Centre » et le « Sofitel Le Grand-Ducal ».

- Housekeeping 1 (Groupe Goeres)
- Housekeeping 2 (Novotel Centre)
- Housekeeping 3 (Sofitel Le Grand-Ducal)



## 4.6. Le secteur bâtiment

### a) Formation « Initiation à la construction 2006 et 2007 »

#### Déroulement de la Formation

Sélection de demandeurs d'emploi par l'ADEM  
Mise en formation au CNFPC et à l'IFSB  
Test final et évaluation comme maçon-coffreur Bd par M. DI CATO  
Stage pratique d'un mois en entreprise  
Proposition d'un contrat (CDI/SR/CIE) si le stagiaire a donné satisfaction.

#### Entreprises participantes 2007

CBL	2
CDC	3
COSTANTINI	2
HILBERT	1
ILCO	2
KARP-KNEIP	2
LUX TP	3
PERRARD	2
POECKES	2
STUGALUX	2
TRALUX	2

En tout 11 entreprises pour 23 postes de stage.

#### Formation 2006

14 candidats ont suivi régulièrement les cours au CNFPC et à l'IFSB.  
Tous les candidats ont passé avec succès l'évaluation finale Bd.  
Tous les candidats ont trouvé un poste de stage.  
A la fin du stage en entreprise, 12 candidats ont eu une proposition d'embauche.  
1 candidat se trouve inscrit le 30/12/07 à l'ADEM comme demandeur d'emploi.

#### Formation 2007

11 candidats ont suivi régulièrement les cours au CNFPC et à l'IFSB.  
Tous les candidats ont passé avec succès l'évaluation finale Bd.  
Tous les candidats ont trouvé un poste de stage  
A la fin du stage en entreprise, 10 candidats ont eu une proposition d'embauche.  
1 candidat se trouve inscrit le 30/12/07 à l'ADEM comme demandeur d'emploi.

#### Conclusion

Sur les 25 candidats ayant participé aux formations, deux seulement restent inscrits auprès de l'ADEM. Un participant a trouvé un emploi à durée indéterminée.

En ce qui concerne les autres activités, notons que les présélections demandées par le secteur nécessitent une recherche permanente et une remise à jour des profils inscrits comme demandeur d'emploi auprès de l'Administration de l'Emploi.

#### Actions de prospection

287 postes vacants ont été prospectés (137 déclarations de places vacantes).  
Sur un total de 647 assignations, 57 demandeurs d'emplois ont pu être engagés.

## 4.7. Le secteur « Cabinets de Recrutement, coaching des cadres supérieures et employés experts »

### a) Introduction

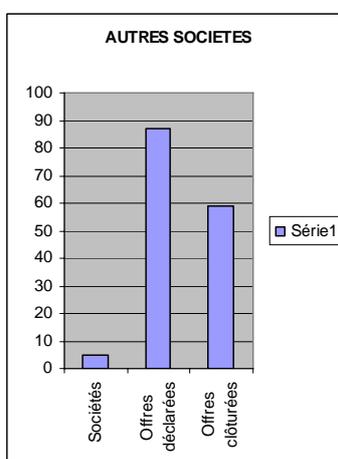
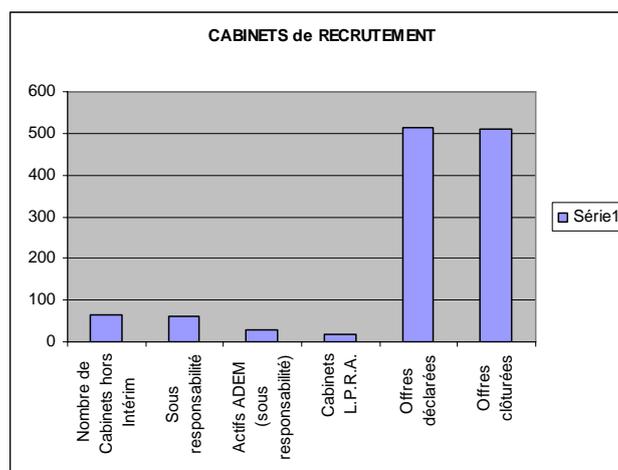
Quatre secteurs d'activités ont été couverts durant l'année 2007, à savoir :

- 1) les cabinets de recrutement et les actions avec le LPRA
- 2) le coaching des cadres et le suivi des universitaires
- 2) la formation et les actions avec le SAPDE
- 3) la communication avec l'organisme des ressources humaines HROne

#### 1) Les cabinets de recrutement et les actions avec la LPRA

Fin 2007, soixante-quatre Cabinets de Recrutement (64), hors Intérim, sont actifs sur le marché. De ces 64, cinquante-cinq (55) se trouvent sous responsabilité. En effet, 9 travaillent déjà en direct, et depuis de nombreuses années, avec l'ADEM. De ces 55 Cabinets, trente-deux (32) ont été (re-)visités. A ce jour, 27 Cabinets déclarent, plus ou moins régulièrement, les postes pour lesquels ils ont été mandatés par leurs clients finaux respectifs. De ces 27 Cabinets, 17 font partie de la **L.P.R.A (Luxembourg Professional Recruiters Association)**.

Cinq (5) autres sociétés ont également été considérées durant la période, et principalement SES-ASTRA et ARCELOR Finance.

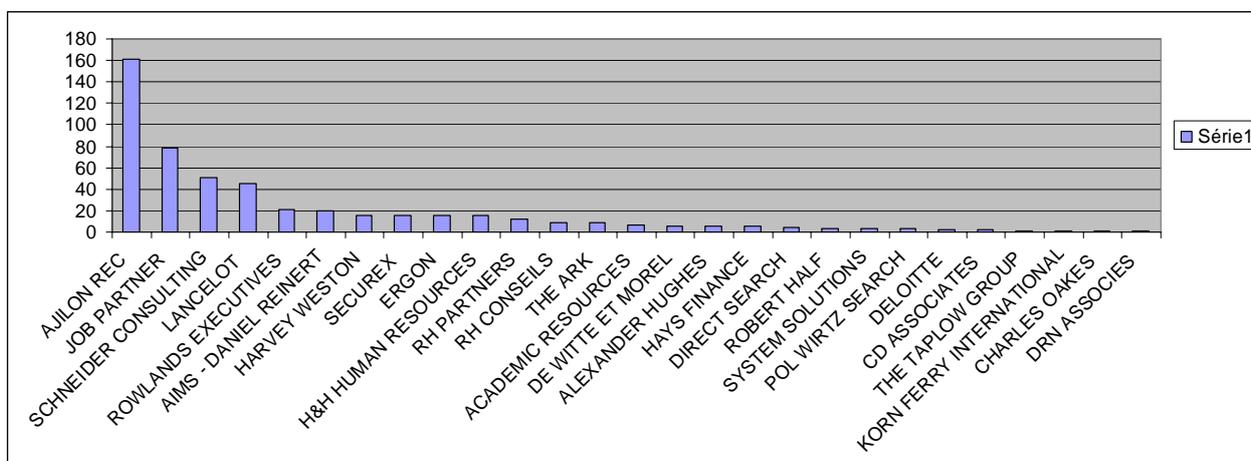


Les résultats concernant les Cabinets de Recrutement sont d'intérêt. En effet, 515 offres ont été déclarées par les Cabinets de Recrutement durant la période (contre 349 en 2006), dont 416 par les Membres de la LPRA. Les 5 sociétés ont déclaré au total 88 postes vacants.

L'association, la L.P.R.A (Luxembourg Professional Recruiters Association), a été active durant cette année 2007. Outre les déclarations des postes et le suivi des demandeurs assignés, la L.P.R.A a convié ses membres à deux manifestations d'importance pour le marché de l'emploi. L'une avait trait au « Nouveau Code du Travail » ; l'autre à la « Protection des Données ».

Les membres de la L.P.R.A ont par ailleurs visité les locaux de l'ADEM afin d'apprécier les services rendus aux demandeurs d'emploi.

Ci-dessous un tableau récapitulatif des postes déclarés par les Cabinets de Recrutement durant l'année 2007.



**Par ordre alphabétique, et au 31 décembre 2007, les Membres de la L.P.R.A. sont:** AIMS, AJILON, ALEXANDER HUGHES, CD ASSOCIATES, DELOITTE, DE WITTE ET MOREL, DIRECT SEARCH, ERNST RECRUITING, FAST, HARVEY WESTON, HAYS FINANCE, JOB PARTNER, RH PARTNERS, ROWLANDS, SCHNEIDER CONSULTING, SECUREX, THE ARK.

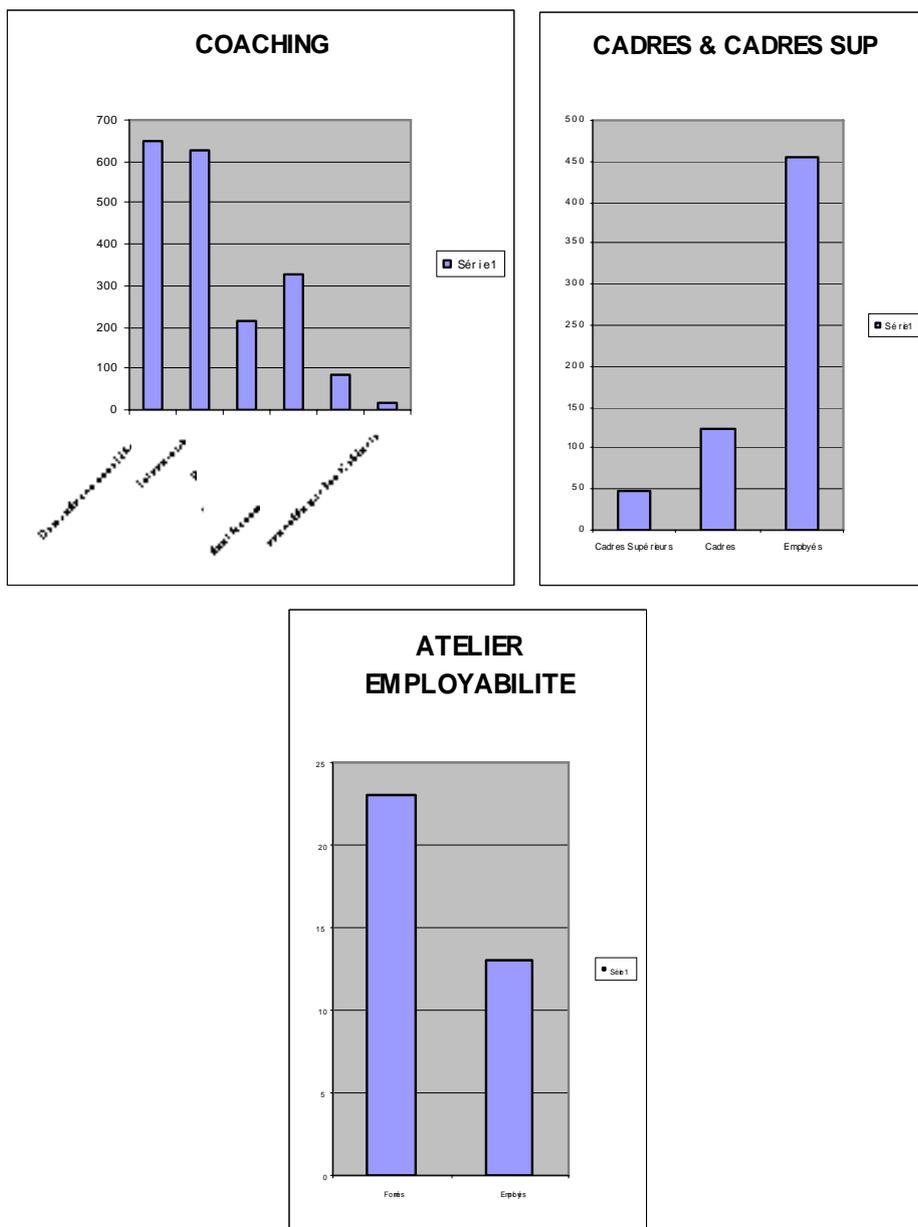
## 2) Le coaching des cadres et le suivi des universitaires

Comme par le passé, 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, ou un employé du S.A.P.D.E qui souhaitait l'intervention du consultant.

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 et autres contacts. Un suivi personnalisé a été effectué afin que chaque demandeur conserve « l'estime de soi » durant sa recherche d'emploi.

Ce sont en fait six cent vingt-cinq (625) demandeurs qui ont été interviewés et suivis durant l'année 2007. Un ciblage a permis de présenter deux cent quatorze (214) demandeurs (souvent pour plusieurs offres). Sur la totalité, quatre cent dix (410) demandeurs ont

retrouvé un emploi, dont quatre-vingt-deux (82) où le consultant a été impliqué jusqu'au recrutement final (coaching).



Il est à noter que sur les 625 demandeurs, quarante-sept (47) appartenait à la population des Cadres Supérieurs, cent vingt-trois (123) à celle des Cadres, et quatre cent cinquante-cinq (455) à celle des employés.

En ce qui concerne le suivi des universitaires, une brochure intitulée « **Les Fiches Techniques – Objectif Interview** » avait été élaborée en 2005. Cette brochure est toujours proposée aux demandeurs universitaires soucieux d'avoir un cadre de travail pour mieux structurer leurs recherches.

Un atelier « **Employabilité pour Demandeurs Universitaires** » a été créé en 2006. Un manuel de travail et de formation a été élaboré. Cet atelier dure quatre demi-journées. Il traite des sujets suivants : Identifier ses compétences – Définir son Projet Professionnel – Cerner les cibles – Se présenter face à un recruteur.

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.

Depuis son lancement sept ateliers pour un total de cinquante-trois participants ont été proposés. 60% des participants ont retrouvé un travail. 100% des participants ont été satisfaits du déroulement de la formation.

Une présentation PowerPoint intitulée « **Briefing & Debriefing des Universitaires** » niveau supérieur a été élaborée en 2007. L'objectif de cette présentation est de sensibiliser les universitaires sur leurs droits & devoirs, y compris leur obligation de s'investir pleinement dans leurs recherches d'emploi. Un document de support a été élaboré, le PMRE (Plan Marketing de Recherche d'Emploi), disponible sur le WEB. La première présentation aura lieu le vendredi 1<sup>er</sup> février 2008.

En synthèse, un véritable concept global intitulé « **Le Suivi des Universitaires** » niveau supérieur est maintenant disponible au sein de l'ADEM et devrait idéalement devenir « best practice ».

Ce concept global se compose de quatre parties, à savoir :

- A - Des questions à la décision (cerner le profil de l'universitaire dès son enregistrement)
- B - Du Briefing au Débriefing (préparer et gérer au mieux son P.M.R.E)
- C - Les Fiches Techniques Objectif Interview (aider un universitaire à préparer l'interview)
- D - L'Atelier Employabilité (aider l'universitaire à prendre confiance en lui et exprimer ses compétences)

### **3) La formation et les actions avec le SPADE**

Durant l'année 2007, trois Ateliers Employabilité (3) ont été planifiés par le S.A.P.D.E.

Vingt-trois (23) Demandeurs universitaires ont participé. Treize (13) ont retrouvé un emploi.

### **4) La communication avec l'organisme des ressources humaines HROne**

Une relation étroite s'est instaurée entre **HRONE** et l'ADEM. Dans ce contexte, la plateforme de communication élaborée en 2006 s'est intensifiée durant l'année 2007. Cette plateforme a pour but de permettre aux Consultants sectoriels de présenter, à la profession et au travers d'une interview, leur profil, activités et domaine de compétence.

A ce jour, les Consultants responsables des secteurs suivants sont intervenus: Cabinets de Recrutement & Cadres ; Finance & Banques ; Industrie ; Commerce ; Travailleurs à capacité de travail réduite – travailleurs handicapés & Informatique; Intérim. Les textes des interventions sont accessibles auprès de HROne.

#### **4.8. Le secteur travailleurs handicapés et travailleurs à capacité de travail réduite**

##### **a) Travailleurs bénéficiant d'un reclassement externe et travailleurs handicapés**

###### **Entretien individuels des candidats**

En vue d'optimiser la sélection des candidats, ceux-ci ont été présélectionnés par le service STCTR et le STH. Les candidats ont tous été invités par convocations, 12 candidats ne se sont pas présentés.

C'est ainsi que le consultant a rencontré du 1 janvier au 31 décembre 2007, 314 candidats ayant le statut TCTR, TH ou le double statut TCTR&TH.

On constate que le travailleur TCTR, qui ne travaille pas, a une assez bonne, voire même une grande motivation à reprendre un travail. Le TH qui n'a plus travaillé plus depuis 2/3-15 ans ou qui sort d'une mesure de type ATI ou autre et a une appréhension plus grande à intégrer le marché de l'emploi.

Souvent les candidats se trouvent encore en convalescence et sont de ce fait pas apte à reprendre un travail, malgré leur bonne volonté. La grande majorité des candidats (85%) a une formation de niveau inférieur, 15% de niveau moyen, seuls quelques uns possèdent un niveau supérieur.

Un coaching conséquent est donc nécessaire et le premier entretien dure en moyenne une heure. Il est axé essentiellement sur la recherche d'un emploi approprié dans un ou plusieurs secteurs d'activités.

Dans une première étape, il faut voir quel emploi pourrait convenir en fonction de la dégradation de l'état de santé.

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. Les problèmes linguistiques, un manque de polyvalence et l'inexpérience sont les plus grands obstacles.

Les métiers les plus demandés sont : agent de sécurité, portier, gardien, magasinier, chauffeur-livreur, chauffeur taxi / camionnette / autobus, employé de bureau, réceptionniste, standardiste, vendeur, réassortisseur, agent de mise sous pli, opérateur de machines, plongeur, voiturier, vendeur, etc.

###### **Prospection d'entreprises**

Les grandes entreprises se montrent peu enclines à vouloir engager des TCTR ou des TH du fait qu'elles emploient déjà des travailleurs handicapés ou qu'elles réservent les postes en vue de reclassements internes. Elles sont parfaitement au courant des aides et des mesures.

En 2007, cent dix-sept contacts ont été pris.

D'autre part, un nombre important d'entreprises a contacté le consultant en vue d'obtenir des informations concernant l'engagement de TCTR/TH, sans qu'une suite positive ait été réservée par la suite.

Il est à noter aussi, qu'un certain nombre de places vacantes ne peut être occupé par des TCTR/TH du fait de leur manque de connaissances, d'insuffisances linguistiques ou autres.

Trente-sept visites d'entreprises ont eu lieu. Deux ateliers ont été organisés en vue de rechercher des candidats appropriés.

77 projets ont été réalisés et c'est ainsi que 60 demandeurs ont pu réintégrer le marché du travail. 17 projets n'ont pas pu être clôturés avec succès, soit par manque de candidats adéquats, inaptitude, ou poste occupé par une réorganisation interne.

#### **4.9. Les métiers de l'informatique**

195 candidats ont été interviewés. Parmi les candidats informaticiens, la plupart ont une formation BAC +2/3/4/5 voir plus, 20% ont une formation du type 13ème technique IT, CATP IT, Ecole Privée. De nombreux candidats connaissaient mal le secteur IT.

690 sociétés informatiques sont implantées à Luxembourg dont 470 emploient entre 1 et 9 employés. Seules 10 sociétés emploient plus de 100 personnes.

En moyenne, entre 100 et 120 informaticiens sont inscrits à l'ADEM.

60 se trouvent dans des mesures de formation.

89 entreprises ont été renseignées sur les différentes mesures et aides possibles.

Le nombre de déclaration de places vacantes a augmenté de 752 en 2006 à 1116 en 2007, ce qui représente bien une recrudescence notable de l'activité informatique après les années de stagnation. 96 demandeurs ont pu réintégrer le marché du travail suite aux assignations.

### **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 2007 avec les **ressources** suivantes :

Janvier – mi-juillet 2007 : 1 assistante sociale mi-temps (20 h/sem.),  
1 assistante d'hygiène sociale (30 h/sem.),  
1 assistante sociale spécialisée en travail social communautaire (30 h/sem.),  
1 stagiaire en 4e année de formation (40 h/sem.),

(Total 120 heures/semaine),

Mi-août à fin décembre : 1 assistante sociale mi-temps (20 h/sem.),  
1 assistante d'hygiène sociale (30 h/sem.),  
1 assistante sociale spécialisée en travail social communautaire  
(30 h/sem.),  
1 stagiaire en 4e année de formation (40 h/sem.),

(Total 80 heures/semaine).

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 et institutions,
- orientation et appui pour démarches sociales et administratives.

## 5.2. Le travail social individuel

### a) Anamnèse de deux situations et intervention du Service Social

#### Madame A.

Le premier contact avec Mme A. a été établi en 2006 sur proposition du Service Placement et sur demande de l'intéressée.

D'origine Cap-Verdienne, la jeune femme, mère célibataire d'un enfant, a acquis la nationalité luxembourgeoise. En effet, ses parents et sa fratrie habitant et travaillant au Grand-Duché, elle-même ayant grandi au pays, elle ne fait pas le projet de retourner aux îles du Cap Vert.

Bien que les parents sont pratiquement analphabètes (enfants, ils ont dû abandonner les études pour travailler), la jeune femme a su s'affirmer à l'école et a obtenu un CATP comme employée de bureau. Elle a acquis des compétences professionnelles durant ses 12 ans de travail dans sa profession.

Madame A. dispose de beaucoup de compétences extra-professionnelles, telles que facilité de prise de contact et de communication, esprit analytique et synthétique, gestion adaptée du temps et des priorités.

Elle éprouve néanmoins des difficultés à se réinsérer dans la vie active après son congé pour raisons familiales. Elle ne dispose pas de revenus propres. Elle est soutenue financièrement par ses parents qui disposent d'un revenu modeste.

Elle a développé beaucoup d'initiative propre. Devant les réponses négatives, elle commence à douter d'elle-même et s'interroge sur d'éventuels préjugés que tel ou tel employeur pourrait avoir par rapport à sa couleur de peau et son physique de femme forte.

Les entretiens avec Mme A. ont comme axe fort :

- exploration de pistes supplémentaires pour candidatures spontanées (1) et
- réaffirmation de l'estime de soi (2) par
- l'échange sur la « diversité » des profils des employeurs (3)

(1) Mme A. étant chef de famille monoparentale, il peut être intéressant pour elle de briguer un emploi auprès d'un employeur offrant des opportunités d'évolution de carrière, voire de salaire. Dans les entretiens, elle prend note des différences de salaire existant dans le secteur du marché de travail où elle peut postuler en fonction de son cursus professionnel et sa formation.

(2) Mme A. ayant une expérience professionnelle affirmée, elle peut facilement adapter sa lettre de motivation accompagnant sa demande d'emploi aux exigences spécifiques de l'emploi annoncé et mettre en avant ses diverses compétences. Elle formule de plus en plus concrètement les points forts qui peuvent intéresser l'employeur.

(3) Face à ses craintes de discrimination, les entretiens au Service Social mettent en avant la diversité au niveau des profils des employeurs. Mme A. arrive à accepter que beaucoup de facteurs (conscients et souvent inconscients) jouent lors d'un entretien d'embauche. Nul ne saurait neutraliser ces facteurs. La seule emprise que la personne à la recherche d'un emploi possède est de proposer sa collaboration.

Un accompagnement intensif s'établit entre le Service Social et l'intéressée concernant ses candidatures spontanées. Deux réponses négatives ne découragent pas l'intéressée. Une troisième candidature spontanée débouche sur un entretien d'embauche, une séance de tests, une présélection et finalement l'engagement. Le nouvel emploi donne entière satisfaction à Mme A., du point de vue professionnel et du point de vue financier, puisqu'elle a des perspectives d'évolution de carrière.

## **Madame B.**

Une des missions du Service Social est d'effectuer des enquêtes sociales. En 2007, le Service Social a été demandé d'effectuer une enquête sociale dans le cadre d'une demande en prolongation d'un permis de travail.

Madame B. a quitté son pays d'origine il y a 9 ans pour venir vivre à Luxembourg. Actuellement elle travaille dans le ménage de Madame X. Elle est aux petits soins jour et nuit de cette veuve âgée, souffrant d'une maladie endocrinologique depuis sa petite enfance et depuis quelques années d'une polyneuropathie.

Les questions soulevées dans le cadre de l'octroi ou le refus du permis de travail dépassent le cadre administratif normal de l'administration dans le sens qu'il ne s'agit pas seulement d'apprécier si des personnes inscrites à l'ADEM pourraient pourvoir ce poste, mais si Mme B. est effectivement en mesure de garantir à Mme X. les soins requis par l'état de santé de cette dernière. D'autre part, vu les témoignages de personnes extérieures au ménage, il s'agit d'apprécier si Mme X. dispose de ses capacités cognitives pour pouvoir prendre des décisions par elle-même.

Après avoir pris connaissance du dossier de Madame B., 2 assistantes sociales effectuent une visite non annoncée à son domicile. La raison d'être à deux est de pouvoir mener deux entretiens parallèles, ensuite un entretien commun et d'avoir deux évaluations de la visite. La visite a comme objectif d'une part de prendre connaissance de Madame X. et du caractère de sa relation avec Madame B., d'autre part de connaître Madame B. et ses capacités professionnelles à s'occuper de Madame X., voire de lui dispenser les soins journaliers dont elle a besoin.

Pour ce faire deux entretiens se réalisent, un entretien se fait avec Madame X et un autre se fait simultanément avec Madame B.

Madame X., lucide et clairvoyante, apprécie beaucoup la façon méthodique, précise et ordonnée de sa soignante tant au niveau professionnel que privé. En effet, la relation affective entre les deux femmes, basée sur une bienveillance réciproque, semble authentique et sincère. Madame X. n'a plus de famille proche au pays qui pourrait s'occuper d'elle et est satisfaite du fait qu'il y a quelqu'un autour d'elle qui la soigne. Elle est inscrite dans une maison de repos pour le cas où son état de santé se dégrade à tel point que Madame B. ne puisse plus s'occuper d'elle.

Madame B. étant détentrice d'un diplôme d'infirmière, reconnu au Grand-Duché, peut établir qu'elle est en contact régulier avec les médecins traitant de Madame X. Elle s'occupe de la satisfaction des besoins de Madame X. de façon exemplaire. Ceci nous a été confirmé par le médecin traitant. Ces soins sont par exemple : pédicure, préventions au niveau de la circulation sanguine (bandages des jambes et bras, ...), nourriture saine, hydratation, hygiène,...

Madame B. a des projets d'avenir dans le cas où elle ne pourrait plus dispenser ses soins à Madame X. Mais en attendant elle est engagée en tant que soignante chez Madame X.

Deux relations à caractère différent se sont installées entre Madame B. et Madame X. : en premier lieu, on trouve la relation de soins professionnels entre l'infirmière et son employeur malade. En deuxième lieu, la relation affective de type « mère-enfant » qui s'est installée du fait que les deux personnes cohabitent et se connaissent depuis un certain temps.

Un second entretien a été fixé avec Madame B. afin d'évaluer sa situation professionnelle.

## **Evaluation**

Lors de la visite à domicile, nous avons pu constater que Madame X. apprécie la façon bienveillante légèrement exagérée de sa soignante. Il est un fait que sans les connaissances professionnelles et l'aide dévouée de Madame B., Madame X. n'aurait pas la possibilité de continuer à vivre dans son domicile privé. Madame X est tout à fait bien entourée par Madame B. ainsi que par les médecins traitants. Il n'y a donc aucun facteur du point de vue professionnel et relationnel qui s'opposerait au renouvellement du permis de travail de Madame B puisque cette dernière maintient la qualité de vie de Madame X.

## b) Statistiques

En 2007, le service social a émis 971 convocations. Ce chiffre n'inclut pas les consultations « spontanées » qui ont lieu régulièrement lorsqu'une personne se présente sur initiative propre ou sur recommandation. 861 consultations individuelles ont effectivement eu lieu après ces convocations. Les consultations ont concerné 616 personnes différentes.

161 personnes ont été vues plus qu'une fois. La majorité des personnes ont eu entre 2 et 4 entretiens. 6 personnes ont été convoquées entre 5 et 10 fois. 3 personnes ont été vues plus que 10 fois.

L'augmentation des consultations répertoriées en 2007 par rapport à 2006 s'explique principalement par deux facteurs : le service a été renforcé par une stagiaire assistante sociale pendant 6 mois et le Service Social est plus connu au sein de l'administration ainsi qu'à l'extérieur par le fait que des dépliants du service circulent.

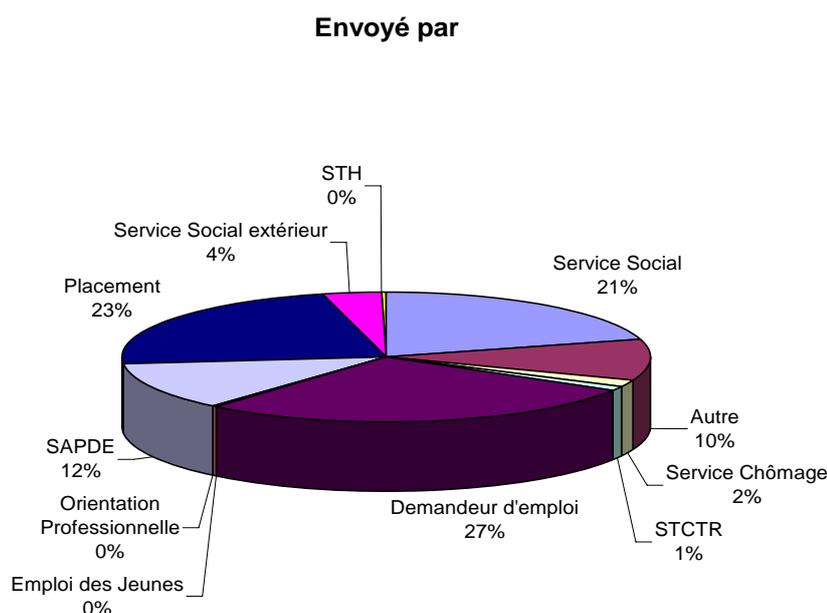
### Itinéraires d'accès au Service Social

Les personnes peuvent accéder au Service Social par différents itinéraires :

- les différents services de l'ADEM,
- des services extérieurs,
- sur initiative propre de la personne ou
- sur convocation du Service Social pour le suivi d'un entretien antérieur.

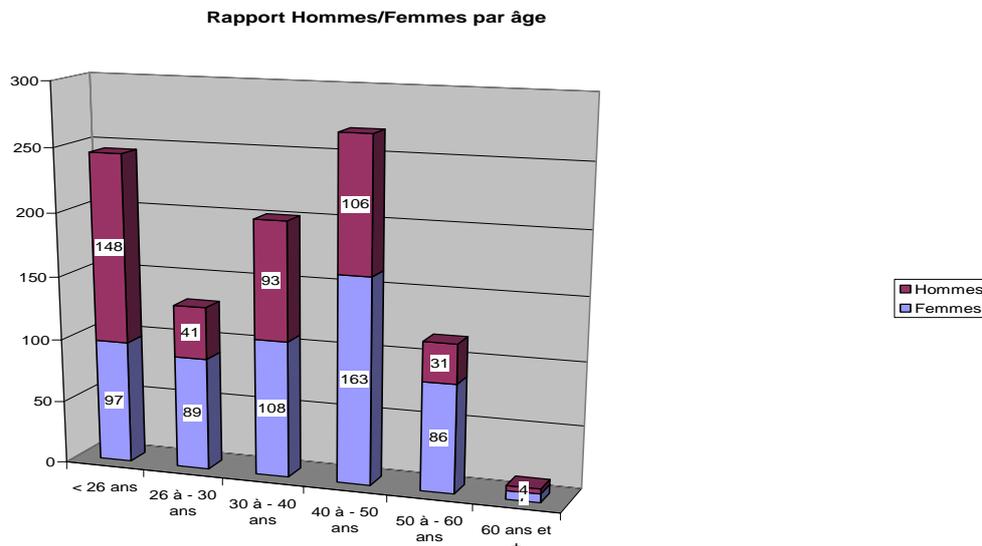
En 2007, 27% des demandes émanent de la personne elle-même, 21% sont convoquées par le Service Social et 23% ont été envoyées par le Service Placement.

635 convocations ont été remises en main propre, c'est-à-dire que les clients ont demandé un rendez-vous soit par téléphone, soit sur place. 336 convocations ont été envoyées par courrier, soit par simple lettre soit par lettre recommandée. Sur 971 convocations envoyées, 12% des personnes ne sont pas venues à leur rendez-vous. Pour 25% des personnes convoquées, il s'agit du premier dossier à l'Administration de l'Emploi.

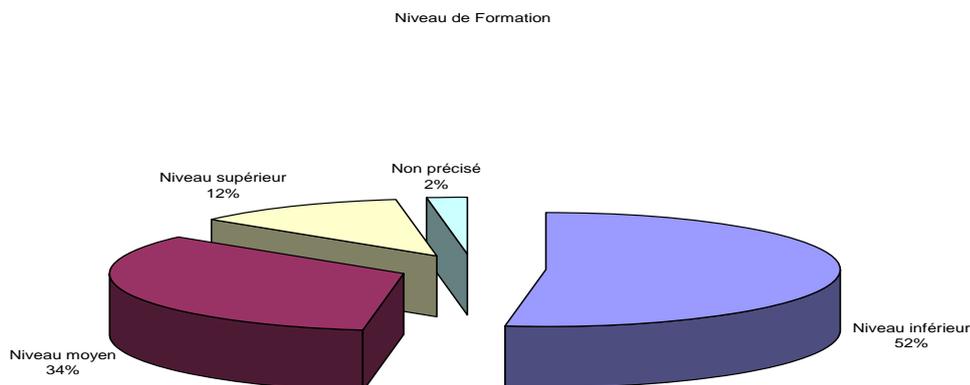


## Profil des personnes : sexe, âge, formation, situation administrative

Tout comme en 2006, plus de **femmes** que **d'hommes** sollicitent le Service Social (56,53% de femmes et 43,47% d'hommes). En ce qui concerne le niveau **d'âge** le rapport entre 2006 et 2007 reste le même. Cependant on peut constater une augmentation des hommes dans la catégorie « <26 ans » tandis que dans la catégorie « 40-50 ans » il y a une forte augmentation des femmes convoquées.

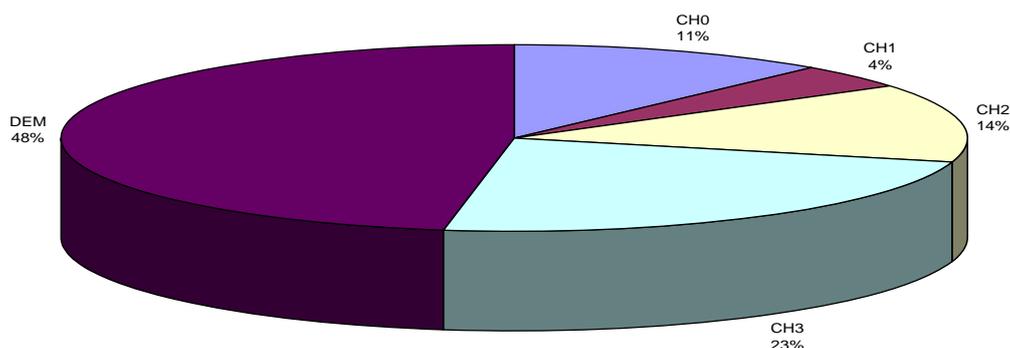


Le **niveau de formation** reste à peu près le même qu'en 2006, on peut quand même constater que le niveau inférieur augmente de 48% à 52% tandis que le pourcentage des personnes à niveau de formation supérieure reste constant à 12%. On peut également noter que les personnes où le niveau de formation n'est pas précisé augmentent de 1%, c'est-à-dire de 0,89% à 2%. Il n'y a qu'un petit écart entre hommes et femmes au niveau inférieur qui se trouve à +- 25%. Au niveau supérieur et niveau moyen on constate que plus de femmes sollicitent le Service Social.



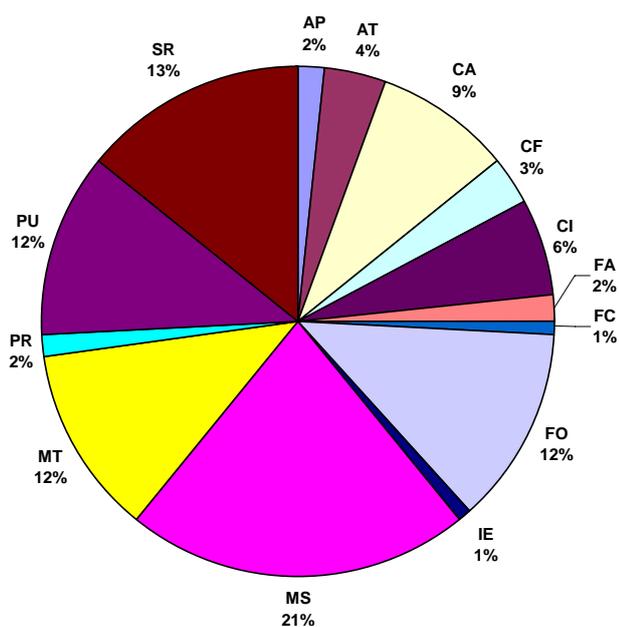
Au moment de la consultation, 71% des personnes étaient soit en fin de droits des **indemnités de chômage**, soit des **demandeurs d'emploi** inscrits n'ayant pas droit aux indemnités de chômage. 14% des personnes n'ont pas encore reçu leur premier paiement et 14% ont perçu les indemnités de chômage lors de leur rendez-vous.

### Statut



Comme en 2006, uniquement 13% des clients bénéficiaient d'une **mesure** proposée par l'ADEM. En 2007, on peut constater qu'il y a une augmentation des consultations par des personnes qui participent à une mesure spéciale ainsi qu'à des mises au travail au détriment des jeunes profitant d'un CAT respectivement d'un CAE/CIE.

### Mesures



Le Service Social mettant l'accent sur la mobilisation des ressources internes de la personne, les entretiens sont souvent clôturés par un constat des démarches à envisager par la personne. Lors d'un entretien subséquent, il y a une évaluation des démarches réalisées et des difficultés rencontrées.

Souvent les personnes sont orientées vers des institutions extérieures, soit du monde du travail, soit des associations et institutions sociales. En interne, la disponibilité de les mettre en contact avec les consultants est une grande aide comme piste de recherche emploi. Maintes personnes sont adressées au Club Emploi (consultation des annonces dans les journaux et sur les sites Internet, utilisation de l'infrastructure logistique).

## **Conclusion**

En 2007, l'entretien et le suivi psychosocial ont constitué les deux principaux instruments de travail du Service social. D'autres techniques (formation sur mesure, ateliers, visite à domicile) étaient subsidiaires. L'insertion professionnelle des personnes présentant des biographies professionnelles faibles nécessite le recours à des instruments qui risquent de dépasser le cadre et la mission de l'ADEM. La **collaboration** avec des institutions spécialisées dans l'insertion professionnelle de groupes-cible spécifiques (Aarbechtshëllef, Inter-Actions, Comité National de Défense sociale, Naxi-Ateliers, etc.) devra être renforcée dans un esprit de synergie et de partenariat.

Par ailleurs, l'insertion professionnelle est souvent tributaire du contexte institutionnel : dans de multiples cas, cette insertion est fragilisée par l'absence d'un **mode de garde d'enfants** correspondant aux besoins horaires des parents ou de la famille monoparentale.

### **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 »**

Une assistante sociale a participé aux ateliers qui se sont déroulés en collaboration étroite avec le Service Emploi Féminin.

#### **Développement du processus d'activation des personnes à la recherche d'un emploi**

Le Service Social a pris une part active dans le développement des outils de travail nécessaires pour la nouvelle pratique administrative résultant des changements législatifs : adaptation guide demandeur, assistance et conseils aux collaborateurs dans le cadre de la nouvelle organisation du travail. 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.

Depuis le mois de décembre 2007, le Service Social offre un atelier « **Stratégie de Recherche d'Emploi** » centré sur les outils du curriculum vitae et la lettre de motivation. Des méthodes interactives sont utilisées pendant cette activité et les ressources propres de la personne sont explorées.

#### **5.4. Autres activités**

##### **Visites d'institutions**

En 2007, le service social a effectué deux visites d'institutions suivantes :

- Office Social de la Ville de Luxembourg
- Fonds National de Solidarité

Les services suivants ont demandé une entrevue avec le Service Social :

- Fonds National de Solidarité
- Service Psycho-Social et Socio-Educatif du Centre Pénitentiaire
- Foyer Ulysse – Caritas a.s.b.l.
- Centre Ozanam – Porte Ouverte a.s.b.l.
- Naxi Ateliers – Femmes en Détresse a.s.b.l.

Ces visites avaient comme objectif une prise de contact et une présentation mutuelle, connaître le lieu de déroulement et le contenu des offres faites par les institutions et avoir un échange sur les possibilités de collaboration. Les visites nous permettent d'avoir des personnes de référence pour les questions et la 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. En 2007, la collaboration avec de multiples services sociaux classiques et de réinsertion professionnelle (Aarbechtshellef, Comité National de Défense Sociale, Inter-Actions, Naxi-Ateliers,...) a été continuée.

##### **Permanences**

Des **permanences** ont été tenues à l'ADEM Wiltz. La prise de rendez-vous et la convocation de personnes se font en collaboration avec les agents de l'agence.

## Formations et réunions

Les agents du service ont participé à des **formations continues** internes et externes. Dans une séance d'information à l'attention des nouveaux collaborateurs et collaboratrices 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.

Des réunions internes avec différents acteurs de l'ADEM (direction, consultants, chômage, emploi féminin, orientation professionnelle, SAPDE) ont eu lieu ainsi qu'une réunion hebdomadaire de coordination du service social.

## Conclusion

L'année 2007 a connu une grande sollicitation du Service Social en interne et en externe. La mission spécifique du Service Social étant celle 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, de les adapter au contexte de l'ADEM.

Il s'agit par ailleurs de reconnaître les limites d'intervention possible du Service Social et de développer une collaboration nécessaire avec des institutions spécialisées dans l'insertion professionnelle de divers groupes-cibles.

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

Faillites	684
Cessations de commerces	619
Enquêtes chômage/commission de réexamen/conseil arbitral	133
Attestations patronales & E-301	329
Interventions/enquêtes pour permis de travail	28
Contrôle général/enquêtes travail intérimaire et prêt temporaire de main d'œuvre	15
Enquêtes chômage intempéries/accidentel/conjoncturel	9
Enquêtes et réunions en rapport avec des licenciements collectifs	4
Enquêtes diverses/contrôles chantiers	16
Réunions/visites d'entreprises/réunions de service	7
Enquêtes placement	69
Enquêtes pour le service emploi des jeunes	9

Si les activités des contrôleurs affectés à l'Administration de l'Emploi sont restées *a priori* stables par rapport aux années passées, il faut remarquer que les dossiers traités sont devenus juridiquement plus complexes.

## 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 - 2007) 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
2007*	106.302.208,45	16.015.100,17	294.913,93	122.317.308,17

\* estimation au 15 février 2008

## 2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2007

	Luxembourg	Esch-Alzette	Diekirch	Wiltz	Total/mois	Total/année
Janvier	474	435	167	58	1134	1134
Février	341	265	90	36	732	1866
Mars	321	225	68	36	650	2516
Avril	308	260	93	41	702	3218
Mai	257	198	67	38	560	3778
Juin	258	208	65	34	565	4343
Juillet	321	224	98	34	677	5020
Août	321	248	98	33	700	5720
Septembre	347	232	75	40	694	6414
Octobre	409	315	151	57	932	7346
Novembre	367	272	201	84	924	8270
Décembre	319	223	160	57	759	9029
	<b>4043</b>	<b>3105</b>	<b>1333</b>	<b>548</b>	<b>9029</b>	
en %	<b>44,78</b>	<b>34,39</b>	<b>14,76</b>	<b>6,07</b>		

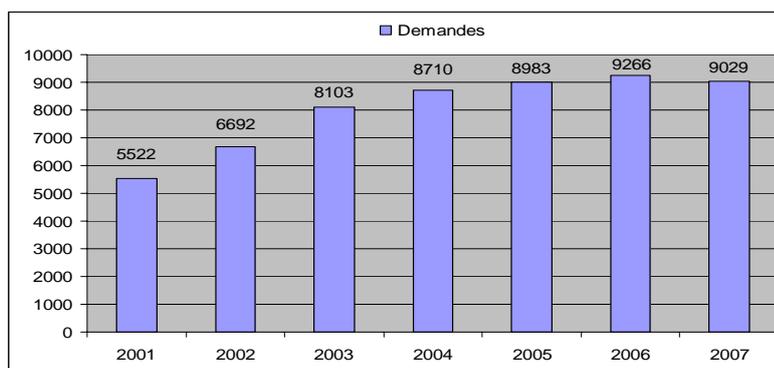
Au cours de l'année 2007 le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet a légèrement baissé par rapport à l'année précédente. En tout, 9.029 demandes d'octroi des indemnités de chômage complet ont été introduites (contre 9.266 demandes en 2006), soit une baisse de 3,5 % par rapport à 2006.

Sur les 9.029 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet :

- 7.819 demandes ont été avisées favorablement ;
- 759 demandes ont été refusées ;
- 451 demandes ont été classées sans objet (demandes incomplètes ou retirées).

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

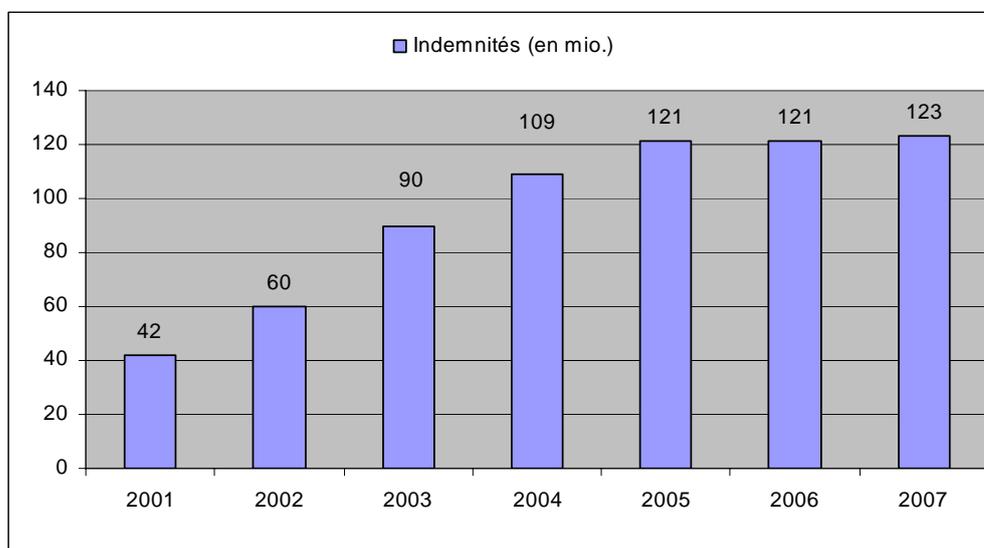
- En 2001 : 5.522 demandes.
- En 2002 : 6.692 demandes.
- En 2003 : 8.103 demandes.
- En 2004 : 8.710 demandes.
- En 2005 : 8.983 demandes.
- En 2006 : 9.266 demandes.
- En 2007 : 9.029 demandes



Alors que le nombre de demandes de chômage n'a fait qu'augmenter au cours des dernières années, on constate au vu du tableau ci-dessus, en 2007, pour la première fois, une diminution de l'ordre de 2,6 % du nombre de demandes par rapport à l'année 2006.

### 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.  
En 2007 : 123 millions.



Au vu du tableau ci-dessus, on constate en 2005 et 2006 une stagnation des dépenses ; une légère augmentation est constatée par rapport aux deux années précédentes en 2007.

3,3 % par rapport à l'année 2006  
3,3 % par rapport à l'année 2005  
14,7 % par rapport à l'année 2004  
38,9 % par rapport à l'année 2003  
108,3 % par rapport à l'année 2002  
197,6 % 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	328
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension d'invalidité	58
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension de vieillesse	57
Octroi d'une pension d'invalidité après la fin de droits au chômage	12
Octroi d'une pension de vieillesse après la fin de droits au chômage	5
Restitutions (dont certains pour invalidité, vieillesse et accidents)	191
Restitutions (indemnités de chômage indûment touchées)	180

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

A noter qu'en 2007, 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 du travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg :	170	employés et ouvriers
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette :	108	employés et ouvriers
Tribunal du Diekirch :	32	employés et ouvriers
	-----	-----
	<b>310</b>	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, 87 actes d'appels et 4 mémoires en cassation ont été introduits en application de ces dispositions.

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 :	682	dont	663	exécutées
Saisies-arrêts :	988	dont	966	exécutées
Sommations à tiers détenteurs :	91	dont	88	exécutées
Pensions alimentaires :	64	dont	62	exécutées

Requêtes (Injonctions judiciaires de recherche et autres) : 608

#### 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	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Allemagne	3	13	10	9	10	5	12
Autriche	0	2	1	1	0	3	0
Belgique	10	13	23	21	22	15	14
Danemark	1	1	1	5	1	4	0
Espagne	7	11	8	11	9	8	8
Finlande	1	0	0	0	2	0	0
France	25	30	40	33	38	32	15
Grande-Bretagne	2	5	9	4	7	5	2
Grèce	5	2	1	1	3	4	0
Italie	4	11	4	12	10	4	2
Irlande	2	0	2	0	3	2	0
Islande	0	0	0	0	0	0	0
Norvège	0	0	0	0	0	1	0
Pays-Bas	1	1	0	3	5	1	0
Portugal	17	14	16	35	23	33	30
Suède	0	3	2	0	0	1	1
Suisse				1	0	2	2
Malta							1
<b>Total :</b>	<b>78</b>	<b>96</b>	<b>117</b>	<b>136</b>	<b>133</b>	<b>120</b>	<b>86</b>

- On constate en 2007 une forte régression (28,4 %) du nombre de demandeur quittant le Luxembourg pour aller chercher du travail dans un autre pays de la communauté.
- Sur les 86 personnes parties à la recherche d'un emploi dans un autre pays, 41 personnes (47,64 %) sont parties chercher un emploi sans les pays avoisinants et 30 personnes (34,8 %) 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)**

<b>Pays</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Allemagne	8	16	19	21	11	3	5
Autriche	2	4	1	3	0	4	2
Belgique	12	13	8	15	12	17	11
Danemark	9	10	6	7	9	6	4
Espagne	2	0	6	2	2	2	2
Finlande	0	3	0	1	0	3	0
France	8	16	21	14	21	22	19
Grande-Bretagne	0	1	0	0	1	1	1
Grèce	0	0	0	0	0	0	0
Italie	0	0	0	0	0	0	0
Irlande	0	0	0	0	0	0	1
Islande	0	0	1	0	0	0	1
Norvège	0	0	0	0	0	1	0
Pays-Bas	0	1	2	0	1	0	1
Portugal	1	3	4	5	11	7	7
Suède	4	1	1	6	1	0	0
Suisse				1	2	3	1
Malta							0
<b>Total:</b>	<b>46</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>75</b>	<b>71</b>	<b>69</b>	<b>55</b>

Remarques :

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg a diminué de 20,3% en 2007.
- sur les 55 personnes qui sont venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2007, 35 personnes (63,6 %) viennent des pays limitrophes.

### III. Le service de maintien de l'emploi

#### 1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2007)

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 FLux	1.827
1987	27.359.408 FLux	1.920
1988	6.049.363 FLux	375
1989	4.814.682 FLux	305
1990	20.220.813 FLux	982
1991	26.473.294 FLux	1.678
1992	73.043.581 FLux	4.132
1993	41.755.415 FLux	2.760
1994	15.012.027 FLux	1.036
1995	16.590.764 FLux	1.098
1996	57.544.359 FLux	3.696
1997	30.513.031 FLux	1.624
1998	7.472.164 FLux	441
1999	8.865.078 FLux	640
2000	18.631.604 FLux	908
2001	28.992.338 FLux	1.394
2002	558.888,42 €	1.254
2003	323.897,88 €	647
2004	387.761,27 €	559
2005	629.973,48 €	894
2006	551.655,66 €	1.221
2007*	519.300,98 €	1.328

\* données provisoires au 31 janvier 2008

## 2. Aide au réemploi (1989 – 2007)

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 FLux
1990	60	890.279 FLux
1991	154	23.419.394 FLux
1992	117	12.885.830 FLux
1993	129	13.457.626 FLux
1994	87	8.520.000 FLux
1995	206	16.265.292 FLux
1996	323	40.302.061 FLux
1997	747	112.463.244 FLux
1998	669	159.294.600 FLux
1999	852	253.425.403 FLux
2000	1.012	261.129.502 FLux
2001	1.100	282.713.515 FLux
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 €
2007	3.375	33.233.985,09 €

**3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2007)**

<b>Année</b>	<b>Bénéficiaires</b>	<b>Total à charge</b>
1986	212	12.430.299 FLux
1987	86	9.419.230 FLux
1988	85	8.950.609 FLux
1989	114	12.061.762 FLux
1990	142	19.024.473 FLux
1991	149	18.753.443 FLux
1992	131	16.398.930 FLux
1993	107	13.485.686 FLux
1994	60	8.035.187 FLux
1995	54	7.157.308 FLux
1996	45	6.950.510 FLux
1997	50	9.161.967 FLux
1998	56	11.844.185 FLux
1999	64	10.454.526 FLux
2000	49	8.765.699 FLux
2001	37	5.672.058 FLux
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 €
2007	23	141.471,38 €

#### **4. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (Art. L. 541-1. et suivants du Code du Travail)**

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 2007:	893
- bénéficiaires au 31.12.2007 :	1.172
- dépense pour l'année 2007 :	5.442.445,72 €

#### **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 attribuées 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 2007:	390
- dépense engagée:	291.360,62 €

## 6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-2007)

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 que 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	Nombre d'entreprises	Dépenses
1986	110	21	12.100.000 FLux
1987	92	17	11.000.000 FLux
1988	141	24	15.000.000 FLux
1989	110	24	11.800.000 FLux
1990	374	28	44.580.822 FLux
1991	244	28	31.216.089 FLux
1992	324	26	32.668.567 FLux
1993	589	77	78.460.962 FLux
1994	727	140	71.000.000 FLux
1995	718	191	68.500.000 FLux
1996	993	206	137.000.000 FLux
1997	1.402	243	Non disponible
1998	1.492	373	212.549.585 FLux
1999	1.238	382	215.407.410 FLux
2000	860	257	185.122.730 FLux
2001	1208	252	132.264.607 FLux
2002	1.551	305	212.261.752 FLux
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 €
2007	1.617	355	7.894.955,85 €

**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.

<b>Statistiques annuelles ventilées par pays de destination</b>									
	<b>Nombre de formulaires délivrés</b>								
<b>Année</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Allemagne	1.180	992	1.595	1.497	1.972	1.859	1.898	2.610	2.092
Belgique	738	581	885	774	898	730	683	905	662
France	6.841	5.024	7.504	7.631	8.988	8.029	7.541	10.506	8.942
Pays-Bas	60	43	30	35	60	40	33	46	48
Portugal	8	9	14	12	19	41	41	43	13
Espagne	16	15	24	22	30	26	25	33	11
Italie	4	1	30	13	14	20	14	16	14
Royaume-Uni	4	1	1	39	9	32	4	11	10
Danemark	21	13	14	11	12	8	8	9	7
Irlande	8	6	5	14	1	9	4	5	/
Autriche	13	14	53	31	43	44	40	92	82
Finlande	2	/	1	5	1	3	/	/	1
Grèce	/	/	/	36	/	/	1	2	1
Suède	1	4	10	30	10	3	5	5	5
Norvège	/	1	/	/	6	3	1	/	/
Hongrie	/	/	/	/	/	1	21	150	95
Pologne	/	/	/	/	/	23	34	29	15
Slovaquie	/	/	/	/	/	3	10	356	137
Suisse	/	/	/	/	/	6	7	8	5
Islande	/	/	/	/	/	1	/	/	/
Estonie	/	/	/	/	/	/	2	1	7
Lettonie	/	/	/	/	/	/	2	3	5
République Tchèque	/	/	/	/	/	/	14	40	23
Slovénie	/	/	/	/	/	/	1	/	5
Bulgarie	/	/	/	/	/	/	/	/	4
Lituanie	/	/	/	/	/	/	/	/	12
Malte	/	/	/	/	/	/	/	/	1
Roumanie	/	/	/	/	/	/	/	/	16
<b>Total</b>	<b>8.896</b>	<b>6.704</b>	<b>10.166</b>	<b>10.150</b>	<b>12.063</b>	<b>10.881</b>	<b>10.389</b>	<b>14.870</b>	<b>12.213</b>

### Chômage involontaire dû aux intempéries

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
1990	17.734.306 FLux	3.351
1991	153.753.352 FLux	10.458
1992	25.017.291 FLux	3.435
1993	96.854.659 FLux	12.979
1994	51.933.009 FLux	6.056
1995	72.951.872 FLux	7.494
1996	222.434.662 FLux	19.432
1997	153.222.493 FLux	10.526
1998	165.175.360 FLux	18.035
1999	107.667.491 FLux	8.658
2000	52.220.892 FLux	5.735
2001	98.177.578 FLux	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	13.523.650,31 €	29.078
2007*	2.231.750,41 €	7.213

\* données provisoires au 31 janvier 2008

### 8. 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 2007 : 39
- dépense pour 2007 : 300.469,77 €

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

### **1. Introduction**

#### **Huit domaines d'analyse et un bilan**

Dès la fin de 2006, le SAPDE a complètement révisé l'aménagement du PEC (plan d'encadrement psychosocial des chômeurs). Le but ultime reste l'insertion socioprofessionnelle du demandeur d'emploi, donc retrouver et garder un travail.

Le SAPDE s'intéresse par définition plutôt aux objectifs intermédiaires, c'est-à-dire faire tout ce qui est nécessaire pour améliorer les chances d'atteindre l'objectif final. L'idée derrière cette approche est celle, que les problèmes des demandeurs d'emploi ne se résolvent pas forcément avec le fait d'avoir de nouveau du travail. Trouver un emploi et être apte à garder un emploi sont deux choses fondamentalement différentes. Le SAPDE se voit complémentaire aux autres services. Voici donc un exposé chiffré des effets de la nouvelle structure PEC, telle qu'elle a fonctionné en 2007 dans le contexte de la convention d'activation.

Durant des entretiens de bilan, il y a huit dimensions qui sont systématiquement analysés :

- 1) le contexte social
- 2) le parcours autobiographique
- 3) la santé
- 4) la situation psychologique
- 5) le projet professionnel, emploi approprié
- 6) la garde d'enfants
- 7) la mobilité
- 8) les démarches

Les questions sont dichotomiques et chaque item est censé fonctionner dans une certaine direction. Si pour un domaine, les réponses du sujet (ou bien les impressions de l'agent) vont dans une direction supposée problématique, on retient le développement de la dimension comme étant déficitaire. Il en résulte une diminution de l'employabilité du sujet, ainsi qu'un suivi adapté au(x) problème(s) constaté(s). Bien sûr, l'impact que les différentes dimensions sont censés avoir sur l'employabilité n'est pas toujours le même. Pratiquement, les différents niveaux sont gérés de la façon suivante :

- Une personne qui ne révèle des faiblesses dans aucune des dimensions est classifiée « A ». Ici on suppose qu'aucune intervention ne soit nécessaire.
- Une personne qui ne révèle que des faiblesses au niveau des démarches est classifiée « B ». Ici on envisage une intervention ponctuelle de courte durée, c'est-à-dire un travail très concret sur les méthodes de recherche d'emploi, la façon de rédiger son CV, etc.
- Une personne qui révèle des faiblesses au niveau du projet professionnel, ou bien au niveau de son itinéraire emploi ou bien au niveau émotionnel, etc. est classifiée « C ». Il se peut que la personne en question révèle en même temps des problèmes au niveau des démarches. Ici on envisage une intervention de durée moyenne, c'est-à-dire des formations supplémentaires, une clarification du projet, éventuellement un soutien psychologique, etc.

- Une personne qui révèle des faiblesses au niveau de plusieurs catégories, voire projet professionnel, itinéraire emploi, situation émotionnelle, mobilité, garde d'enfants, etc. est classifiée « D ». Ici, on envisage une intervention de durée moyenne avec un risque concret d'« assistanat » ou RMG. Il est peu probable que le client en question trouve à court terme un emploi sur le premier marché de travail. On essaiera d'obtenir l'intégration par le moyen de mesures actives, voire par une première intégration à durée déterminée sur le deuxième marché de travail.
- Une personne qui révèle des faiblesses au niveau de plusieurs catégories, voire projet professionnel, itinéraire emploi, situation émotionnelle, mobilité, garde d'enfants, etc., y inclus des problèmes sociaux, est classifiée « E ». Ici on envisage une intervention de longue durée (généralement du type assistance sociale) et une prise en charge par d'autres services comme par exemple le SNAS (Service National d'Action Sociale).

## 2. Bilans effectués en 2007 et analyse structurelle du chômage

Les conseillers du SPADE ont effectué un total de 4.306 bilans. En fonction des résultats du bilan et du diagnostic un suivi individuel ainsi qu'un plan d'action détaillé ont été organisés pour chaque demandeur d'emploi vu en entretien.

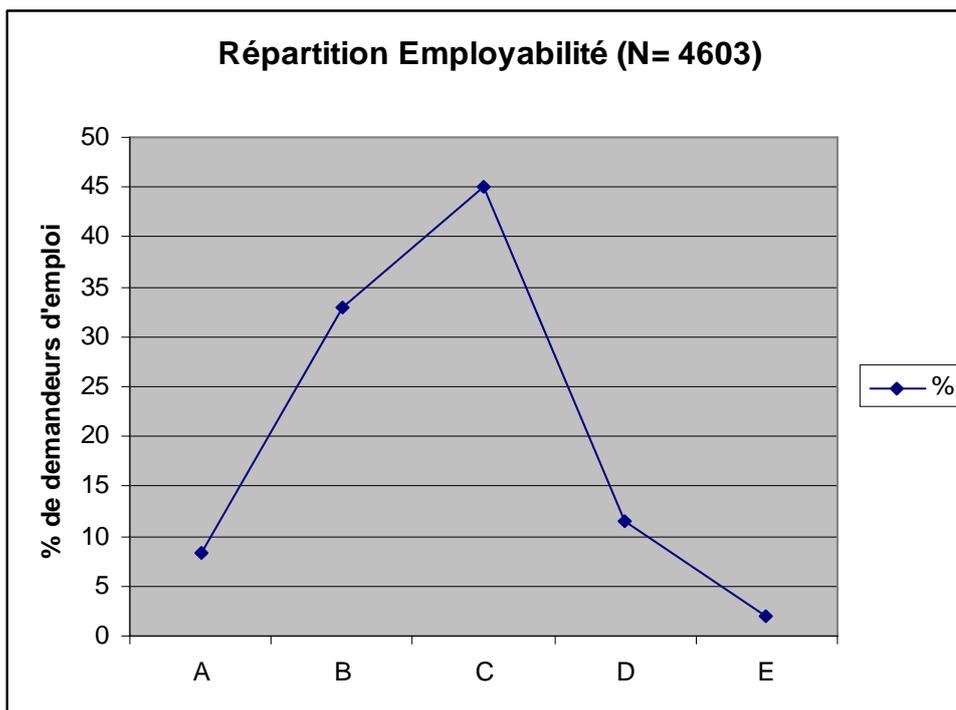
N'ont pas été considérés les RMGistes, les reclassés, les demandeurs disposant du statut de travailleur handicapé et les demandeurs d'emploi qui ne parlent pas assez bien le luxembourgeois, l'allemand ou le français pour une démarche de bilan. Ainsi, 1.534 demandeurs n'ont pas pu être convoqués pour un bilan à cause de faibles connaissances linguistiques.

En 2007, l'équipe SAPDE a donc élaboré 4.306 Bilans et plans d'action détaillés :

Bilans Femmes > 50 ans	146
Bilans Femmes >= 26 ans	1.004
Bilans Femmes < 26 ans	991
	<b>2.141</b>

Bilans Hommes > 50 ans	194
Bilans Hommes >= 26 ans	900
Bilans Hommes < 26 ans	1.071
	<b>2.165</b>

## Répartition de la population en termes d'employabilité



Employabilité	A	B	C	D	E
%	8,4	33	45	11,6	2

**Demandeur type :** Une personne qui révèle des faiblesses au niveau du projet professionnel et des qualifications, ou bien au niveau de son parcours biographique (fragile) ou bien au niveau émotionnel, etc. Il se peut que la personne en question révèle en même temps des problèmes au niveau des démarches. Ici on envisage une intervention de durée moyenne, c'est-à-dire des formations supplémentaires, une clarification du projet, éventuellement un soutien psychologique, etc.

Afin de mieux comprendre la situation actuelle du chômage de longue durée il s'avère important de considérer de plus près les bilans effectués par le SAPDE en 2007.

### 3. Bilans et plans d'action

(Par ordre d'importance en termes d'impact sur l'employabilité du demandeur d'emploi)

#### Problèmes dans ...

- son contexte social 4% des cas
- son parcours biographique 15% des cas
- sa santé 7,5% des cas
- sa situation psychologique 6% des cas
- son projet prof., emploi approprié 31% des cas
- sa garde d'enfants 1% des cas
- sa mobilité 12% des cas
- ses démarches 66% des cas

Le bilan ou diagnostic émis demande naturellement une réponse en termes d'actions concrètes. Quand on regarde la dispersion de l'employabilité en fonction des positions A-E, il devient évident que dans la plupart des cas des solutions à court terme ne soient pas praticables ou inadaptées aux problématiques relevées. Les prochains paragraphes vont plus précisément se prêter à une analyse des problématiques diagnostiquées et des solutions envisagées ainsi que des actions concrètes à caractère psychopédagogique mises en œuvre pour améliorer l'employabilité du demandeur d'emploi.

Ainsi, chaque intervention peut être subdivisée en une ou plusieurs actions psychopédagogiques. Chaque intervention type s'applique à un des huit domaines instruits. Autrement dit, pour chaque domaine pour lequel une « résistance » a été constatée, des actions concrètes y sont appliquées et, l'ensemble des actions ainsi engagées définissent le plan d'action personnalisé PEC (plan d'encadrement psychopédagogique des chômeurs).

#### 3.1. Le domaine social (problèmes de logement, financiers, surendettement, problèmes avec la justice, etc.).

Total des bilans	Situations de précarité sociale importantes
4.306	168

168 demandeurs ont manifesté des problèmes aigus sur cette dimension (+/- 4%).

L'expérience montre, qu'une personne qui possède des déficits dans ce domaine-ci, risque d'en posséder aussi pas mal dans d'autres catégories ; bien sûr il faudra toujours analyser les déficits potentiels en détail pour pouvoir affirmer, respectivement rejeter cette supposition. L'analyse de bilan montre qu'une problématique significative du type social équivaut en principe à une employabilité du type « D-E ». Si l'agent du SAPDE constate des problèmes urgents à ce niveau fondamental, celui-ci propose au client de contacter le service social de l'ADEM.

**Intervention type : « domaine social »**

**Objectifs :** permettre au demandeur d'emploi de bénéficier des mesures sociales auxquelles il a droit afin que sa disponibilité pour le marché de l'emploi augmente.

**Actions :** Comme il s'agit ici du domaine des compétences des assistantes sociales (problèmes de logement, problèmes financiers ou de surendettement...etc.), la procédure est la suivante :

Si l'agent du SAPDE constate des problèmes urgents à ce niveau fondamental, celui-ci met le client en contact avec une des assistantes sociales, auxquelles l'agent transmet les informations nécessaires ainsi que le résultat du bilan. Le suivi incombe par après aux assistantes sociales qui le convoqueront à leur tour pour le prendre en charge.

**3.2. Les demandeurs d'emploi aux parcours biographiques précaires**

<b>Total des bilans</b>	<b>Total problèmes « parcours »</b>	<b>Total des actions concrètes</b>
4.306	665	466

Le SAPDE envisage une analyse plus profonde de ce domaine, lorsque le client présente un parcours professionnel « fragile » (ce qui se laisse déduire généralement par la fréquence de ses dossiers à l'ADEM ou de son Curriculum Vitae) ou « atypique » (dans le sens que des difficultés d'insertion persistent, malgré la possession d'un diplôme et d'une certaine expérience professionnelle et malgré de nombreuses tentatives ou mesures de la part de l'ADEM) ou les demandeurs qui attirent l'attention par la situation de « carrousel de mesures » en alternance avec des périodes de chômage répétées.

**Intervention type : « parcours biographique »**

**Objectifs :** amorcer une prise de conscience chez le client, des liens qui peuvent exister entre, d'un côté, la traversée d'épreuves déstabilisantes et, de l'autre côté, ses effets pervers sur les stratégies d'insertion du candidat.

**Actions :** Le client est convoqué à un entretien ouvert du type « itinéraire emploi », qui consiste en une analyse commune de ses motivations au début de son parcours professionnel et aujourd'hui. Les agents se basent essentiellement sur le CV et les informations de la banque de données de l'ADEM. Normalement, ils essayent déjà auparavant, de retracer un peu l'historique du parcours du client, afin qu'ils aient un certain support, une sorte de fil rouge pour l'entretien. Des points essentiels, tels que l'image de soi, la connaissance des entreprises et du marché en général se dégagent assez vite et font que le demandeur puisse acquérir une vue d'ensemble de son parcours, des difficultés rencontrées et des possibilités qui s'offrent désormais à lui. L'agent essaie de dégager avec le client des faits marquants, des situations vécues dans le passé qui pourraient avoir eu une incidence sur son parcours professionnel. La personne sera ainsi confrontée avec son vécu autobiographique et ses contradictions ou bien sera aidée à prendre conscience du caractère irréaliste de ses idées ou projets.

L'idée est donc très clairement, d'esquisser les grandes lignes pour le futur, tout en se basant sur le parcours du passé.

### 3.3. Les problèmes de santé

Total des bilans	Total problèmes « santé »	Total des actions concrètes
4.306	324	227

**Intervention type :** « santé »

**Objectifs :** aménagement d'une prise en charge adaptée du client en fonction de l'importance de ses problèmes de santé.

**Actions :** Lorsque le bilan indique des problèmes de santé, le SAPDE convoque le demandeur d'emploi à un entretien « santé ». Il se fait (exclusivement) par une psychologue aux connaissances médicales. Le client, à son tour, est censé apporter des documents retraçant son état de santé (rapports médicaux, etc.), afin que l'agent du SAPDE puisse se faire une image de la gravité du cas. Deux cas de figure sont alors envisageables :

Il se peut que les problèmes de santé en question gênent le client, mais ne l'empêchent pas de l'exercice normal de son métier. Si tel est le cas, une simple note qui informe sur sa situation sera ajoutée au dossier EMAC. Eventuellement, le client sera invité à présenter un certificat médical qui, après réception et exploitation, sera remis à son placeur.

Par contre, si les problèmes de santé s'avèrent beaucoup plus sérieux, de sorte que le client soit empêché d'exercer son métier de manière complète, une collaboration avec le Service des Travailleurs Handicapés (STH) devient envisageable. Il se peut d'ailleurs que la solution d'un encadrement STH n'apparaisse point comme une solution ; en effet les critères de la commission médicale en charge sont très précisément définis et pas mal de clients refusent tout simplement le statut de travailleur handicapé par peur de stigmatisation. Si pour une raison ou une autre, la collaboration avec le STH échoue, un nouveau projet professionnel sera alors élaboré en collaboration avec le client et/ou il sera conseillé pour adapter sa recherche à ses besoins spécifiques.

### 3.4. Les états psychologiques problématiques

Total des bilans	Total problèmes « psychologiques »	Total des actions concrètes
4.306	264	185

Le bilan identifie à ce niveau des états psychologiques problématiques (dépressions, etc.) qui puissent irriter le client dans sa vie de tous les jours, et par-là aussi dans sa recherche

d'emploi. Il ne fait pas de sens de définir, si le suivi psychologique sera une mesure à court, moyen ou même long terme, vu que cela varie d'un cas à l'autre.

**Intervention type : « états psychologiques problématiques »**

**Objectifs :** Aménagement d'une prise en charge adaptée du client en fonction de l'importance de ses problèmes psychiques.

**Actions :** Une fois convoqué en entretien, l'agent du SAPDE essaie d'élucider les causes des problèmes constatés tout en veillant à mettre sur pied des propositions de solutions à long, moyen et court terme. Pour l'organisation du suivi psychologique ou moral chaque agent est libre de gérer ses dossiers comme il l'entend en fonction des constats marqués dans le bilan, de convoquer les demandeurs en question une ou plusieurs fois, sans oublier pourtant, que le but ultime est d'offrir les moyens aux demandeurs de se sentir prêt pour affronter le marché du travail et par la suite décrocher un travail.

Les clients qui ont, d'après l'avis des agents du SAPDE, besoin d'un traitement plus intensif et régulier ou d'un encadrement thérapeutique, sont guidés vers des organismes externes (p.ex. "Haus 89", "Réseau Psy", Jugend an Drogenhelfer).

**Le projet professionnel**

<b>Total des bilans</b>	<b>Total problèmes « projet »</b>	<b>Total des actions concrètes</b>
4.306	1.332	932

**Interventions type : « projet professionnel »**

**Objectifs :** Conseiller le client par rapport à une trajectoire carriérologique réaliste et l'équiper des techniques pertinentes de recherche d'informations.

**Actions** Le « **projet professionnel** » est un de ces domaines-clés et il fut l'objet de plus de 900 interventions de la part des agents du SAPDE. Au cours d'entretiens approfondis, le projet professionnel devait être revu, clarifié, vérifié, élargi, mais aussi parfois rejeté et (ré-) élaboré. Toute analyse comprenait la confrontation de compétences et de désirs professionnels avec les compétences requises pour le métier invoqué par le demandeur, de même que la prise en compte des réalités et exigences du marché de travail.

Dans une grande majorité de cas, l'entretien sur le « projet professionnel » débouchait sur l'élaboration commune d'actions et de démarches concrètes à faire par le demandeur : prise de contact avec un ou plusieurs consultants, ou, avec d'autres services internes ou externes à l'ADEM, incitation à s'inscrire à des cours de langues ou autres formations supplémentaires, indispensables pour consolider le projet invoqué, proposition d'une mesure spéciale ou d'une mesure jeune dans le cas où on était d'avis que telle pourrait faciliter le passage et constituer un tremplin vers une embauche ultérieure sur le premier marché de travail.

Plus d'un tiers des personnes vues en entretien sur « projet », surtout des jeunes de moins de 25 ans, furent incitées (et envoyées par convocation) à prendre contact avec le Service de l'Orientation Professionnelle, ceci en vue d'une explication des métiers, des conditions et

possibilités d'apprentissage initial ou adulte, de conseils par rapport à la recherche de patrons, d'une orientation ou réorientation professionnelle, avec l'objectif final de susciter un maximum d'intérêt pour la formation professionnelle, et donc, l'inscription à un apprentissage et la recherche d'un patron.

S'il est vrai que le SAPDE a dû faire face régulièrement à des absences aux rendez-vous et plus il y avait de rendez-vous jugés nécessaires après l'entretien d'évaluation, plus la probabilité que les demandeurs se désistent était élevée. Le Service a néanmoins constaté que c'était précisément la « catégorie » des tous jeunes (souvent moins de 20 ans) qui faisaient preuve d'une démotivation alarmante.

Ainsi, une étude du SAPDE sur la situation des jeunes envoyés au service de l'Orientation Professionnelle a révélé que plus de 50% abandonnaient, à un moment ou l'autre, la procédure entamée. Une partie des absences pouvait, évidemment, s'expliquer par un placement en mesure ou la réussite en matière de recherche de travail, mais une analyse plus en détail révélait surtout des dossiers clôturés sans affiliation parallèle à la sécurité sociale ou d'autres cas de figure qui ne faisaient transparaître aucune explication valable pour les absences au rendez-vous et qui, par le manque de motivation apparent, laissent présager de sérieuses difficultés en matière de recherche de travail et d'insertion dans la vie professionnelle.

Accordant depuis toujours une grande importance au suivi, notamment aussi par rapport au « projet professionnel », le SAPDE a encore doublé d'intensité à ce niveau, mais la « problématique » rencontrée avec la population de jeunes, sans qualification et sans motivation pour remédier à leur situation, est un phénomène social préoccupant beaucoup plus complexe et qu'on n'arrive pas à cerner simplement par des actions de suivi au SAPDE.

### 3.5. La garde des enfants assurée

Total des bilans	Total problèmes « garde »	Total des actions concrètes
4.306	46	32

Le bilan fait aussi état de la situation de garde. La non-assurance de la garde des enfants durant les heures de travail potentielles est un problème qui gêne et limite la recherche d'emploi, mais se laisse normalement résoudre à court terme. Lorsque le problème de garde s'ajoute à des problèmes financiers, une solution devient moins évidente. Une situation monoparentale et un horaire de travail très tôt ou très tard dans la journée (industrie et horesca par exemple) peut poser de très sérieux problèmes au demandeur d'emploi.

**Intervention type :** « garde enfants »

**Objectifs :** Procurer des éléments de solutions adaptés au contexte familial du demandeur d'emploi.

**Actions :** Concernant la garde d'enfants, un type d'entretien individuel de consultation regroupant les différentes possibilités de gardiennage à court et à long terme a été élaboré. On pense que le client, une fois équipé avec les informations nécessaires, soit lui-même

capable de trouver un lieu de gardiennage. Ici le SAPDE fonctionne donc très clairement selon l'idée de l'effort autonome du demandeur d'emploi. Le cas échéant, si le client n'y arrive vraiment pas (ce qui est souvent l'indicateur pour d'autres problèmes sociaux sous-jacents plus sévères), il est conseillé qu'il se mette en contact avec le service social.

### 3.6. La mobilité

Total des bilans	Total problèmes « mobilité »	Total des actions concrètes
4.306	530	371

La mobilité est un élément crucial dans la recherche d'emploi. Pas mal de postes sont directement ou indirectement liés à un permis de conduire. Si le client ne le possède pas encore, il faut absolument veiller à ce qu'il le fasse le plus vite possible, afin d'augmenter son employabilité. S'il est manifeste, que la personne est mineure, la rubrique sur la mobilité est naturellement laissée de côté.

**Intervention type :** « mobilité »

**Objectifs :** Aboutir à une augmentation de la mobilité du demandeur d'emploi dans un futur proche.

**Actions :** Le client est convoqué à un entretien de consultation. Tout d'abord, il s'agit de provoquer une prise de conscience chez le demandeur, quant à l'importance de la mobilité dans le cadre d'une (ré)-insertion professionnelle. Pour atteindre ce changement de perspective, l'agent du SAPDE confronte le client avec des scénarios très concrets liés à la problématique en question (les zones industrielles sont en général difficilement accessibles, bon nombre d'emplois imposent des heures de travail qui ne coïncident pas avec les horaires des transports publics, etc.).

La nécessité une fois comprise et acceptée, le client retrace ensemble avec l'agent du SAPDE comment procéder pour atteindre l'objectif permis de conduire. En cas de problèmes de financement du permis de conduire ou d'une voiture personnelle, des formules de financement seront prises en considération.

Comme solution à court terme, le demandeur d'emploi sera prié d'élaborer un plan de ciblage d'emplois appropriés potentiels en fonction de leur proximité géographique et de dresser un plan de mobilité tenant compte des horaires et destinations des transports publics. Des moyens de transport alternatifs comme un vélo ou une motocyclette seront également pris en considération.

### 3.7. Les démarches et méthodes de recherche d'emploi

Total des bilans	Total problèmes « démarches »	Total des actions concrètes
4.306	2.839	1.987 (actions individuelles ou sous forme d'ateliers)

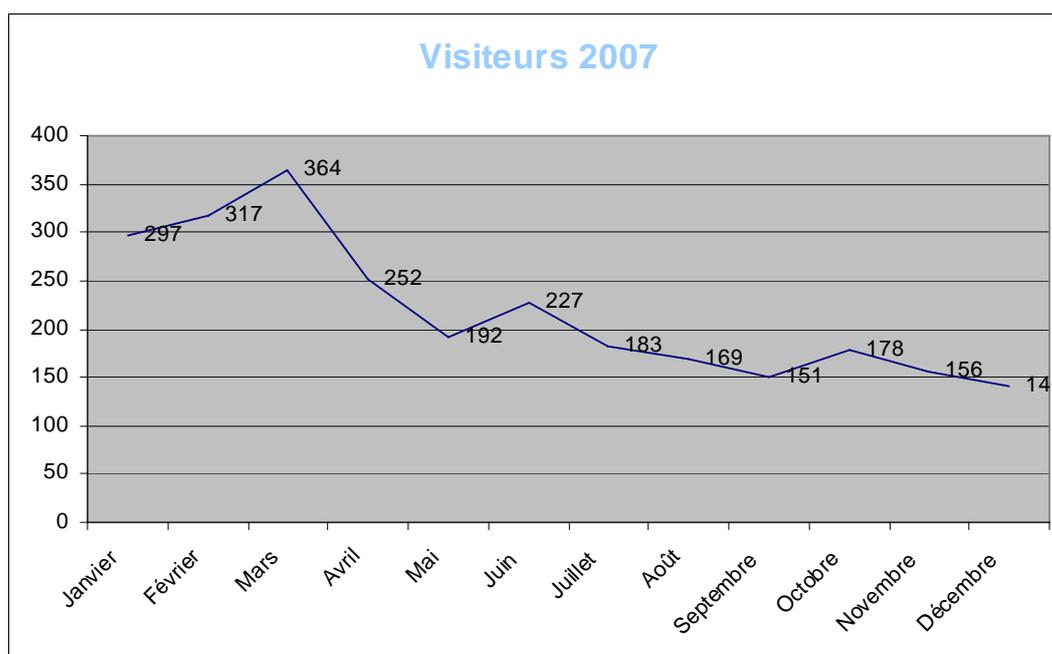
L'étape des démarches correspond essentiellement aux problèmes liés aux techniques de recherche d'emploi peu ou pas maîtrisées (rédaction CV, planification de candidatures spontanées, répondre correctement à une annonce, être persuasif durant un entretien d'embauche...etc.). Il s'agit en quelque sorte de l'étape la plus concrète. La résolution de problèmes constatés à ce niveau-ci, se fait par des conseils de type pédagogique.

**Intervention type :** « démarches de recherche emploi »

**Objectifs :** Améliorer substantiellement la candidature du demandeur d'emploi et offrir un service gratuit (Club Emploi).

**Actions :**

- a) En individuel : Rédaction CV et lettres
- b) Sous forme d'ateliers : Entretien d'embauche, Aides et mesures de l'ADEM
- c) Club Emploi (2616 visiteurs et 216 nouvelles Inscriptions en 2007)



Le chapitre sur les bilans et plans d'actions reflète ainsi en détail l'encadrement des chômeurs en 2007 par le SAPDE. Le service a agi de façon consécutive aux besoins constatés auprès de chaque demandeur d'emploi pris individuellement en élaborant un plan d'action détaillé pour lui. Est-ce pour autant suffisant. ? Pas vraiment. Certes, il y a les besoins personnels de chaque demandeur d'emploi, mais ne faut-il pas pour autant les mettre en relation avec certaines organisations œuvrant en matière de réintégration. Cette mise en relation constitue un élément contextuel fort et parfois décisif dans la prise de décisions des individus.

Par exemple, une grande partie des chômeurs de longue durée (3 mois pour les jeunes, 6 mois pour les adultes selon les critères luxembourgeois) n'aspire tout simplement plus à une intégration sur le marché ordinaire de l'emploi. Ils attendent plutôt le bon moment pour demander le RMG ou pouvoir regagner une initiative d'emploi. Le marché du travail, dit secondaire, est devenu une véritable puissance politique et économique. Par ailleurs, aujourd'hui on « place » les demandeurs d'emploi dans les mesures comme s'il s'agissait d'une simple tentative de placement dans un travail ordinaire et non pas comme une stratégie d'insertion professionnelle accompagnée d'un plan d'action qui fixe à la fois le rôle du demandeur, du promoteur de la mesure et, des services spécialisés de l'ADEM. Les initiatives d'emploi occupent un rang très important dans la politique nationale de l'emploi. On ne peut pas ignorer ces structures et, pas non plus, condamner les demandeurs d'emploi qui se décident plutôt en faveur d'une existence encadrée dans ces mesures, que de se battre (sans même en avoir véritablement les moyens) sur le premier marché de l'emploi.

#### **4. Quelques considérations structurelles en guise de conclusion.**

On peut facilement s'apercevoir par ce qui précède que, abstraction faite des catégories de demandeurs à problèmes de santé (STH), de langue ou de reclassement ou encore de ceux qui touchent le RMG, il reste tout de même pas moins de 58,6% des chômeurs de longue durée qui font face à des situations difficiles ne permettant pas un pronostic d'insertion professionnelle très favorable. Très souvent, on peut constater que le marché n'offre plus de perspective d'embauche pour la main d'œuvre résidente peu ou pas qualifiée.

On sait que l'économie luxembourgeoise produit des biens à forte valeur ajoutée et fait appel à des spécialistes de plus en plus qualifiés pour pouvoir maintenir la croissance. Comme ArcelorMittal l'a fait savoir il y a quelques semaines, le site Luxembourg devra faire des efforts et accroître sa productivité. Ce qui vaut pour la métallurgie vaut également pour d'autres industries et secteurs d'activité.

Cependant, une importante partie (+/- 60%) du « stock des chômeurs de longue durée » ne peut pas joindre les offres actuelles faute d'employabilité suffisante. Les faibles qualifications et employabilités vont aussi de pair avec les échecs scolaires. On peut s'apercevoir que la part des jeunes (âge < 26 ans) est surreprésentée dans notre échantillon des chômeurs de longue durée (abstraction faite des catégories de demandeurs à problèmes de santé (STH), de langue ou de reclassement ou encore de ceux qui touchent le RMG).

Ainsi, la situation s'est présentée comme suit :

<b>Jeunes (17-25 ans)*</b> convoqués en 2007 pour élaborer un bilan	<b>Adultes (26-60 ans)*</b> convoqués en 2007 pour élaborer un bilan
<b>3.671</b>	<b>3.929</b>

\* Bien que les adultes apparaissent seulement durant leur 5<sup>ème</sup> mois d'inscription sur les listes et que les jeunes y figurent déjà pendant leur 2<sup>ème</sup> mois d'inscription, il semble que les jeunes soient surreprésentés par rapport aux autres catégories d'âge.

Il est clair que, malgré l'inscription à l'ADEM du jeune en situation de décrochage scolaire, qui se résume dans la plupart des cas à l'aspiration à une mesure rémunérée du type CIGL, FORUM ou PROACTIF, la recherche de travail ne constitue pas pour autant pour eux une valeur en soi, bien au contraire, ces jeunes sont assez souvent en « fuite de leur passé » et cherchent un simple refuge. Ils sont nombreux et constituent approximativement un tiers de la population des jeunes demandeurs d'emploi vus en bilan. Cependant, pas toutes les mesures ne préparent à des métiers recherchés sur le marché du travail ordinaire. Trop souvent, il a été constaté que, au terme de la mesure, les jeunes en question se retrouvent de nouveau au chômage et s'y inscrivent dans des métiers comme aide-jardiniers ou ouvriers de maintenance d'espaces verts.

En effet, durant deux ans, ils ont essentiellement travaillé à l'extérieur et ont ainsi pu acquérir le titre d'aide jardinier. L'ironie du sort fait que ce sont les promoteurs eux-mêmes qui ont majoritairement intégré ces « niches économiques » et par conséquent, il n'y a que très peu d'offres d'emploi disponibles sur le marché ordinaire.

Le problème essentiel réside dans une désynchronisation qui s'est progressivement installée durant les vingt dernières années entre les diverses compétences de la main d'œuvre autochtone et les possibilités d'emploi offertes par le premier marché du travail. Les causes principales de cette désynchronisation sont au nombre de trois. Tout d'abord, la nature du marché a changé de façon à ce qu'il ne reste que très peu d'emplois pour personnes peu ou pas qualifiées. Soit, les ouvriers sont remplacés par des machines, soit le secteur entier est délocalisé quelque part à l'étranger, vu que la main d'œuvre y est beaucoup moins chère. La deuxième cause est le « *matching* » qui ne fonctionne plus. Notre économie est en croissance constante, mais les emplois qui s'y créent ne concordent point avec les profils accessibles à l'ADEM. Il en résulte, que la plupart des postes vont être occupés par des frontaliers, faute de travailleurs luxembourgeois suffisamment qualifiés. D'où cette situation paradoxale, de création de nouveaux emplois, qui ne fait d'ailleurs pas baisser le nombre de chômeurs autochtones. Reste à parler des emplois pour profils bas. Bien que leur nombre diminue (proportionnellement), il en existe quand même. La plupart des postes en question seront d'ailleurs occupés par des frontaliers plus flexibles, mieux qualifiés et moins exigeants que leurs voisins luxembourgeois. Ceci n'est point étonnant, sachant que la vie et surtout le logement, sont beaucoup moins chers dans la Grande Région. Malgré une rémunération identique, les frontaliers gagnent donc en quelque sorte plus que leurs collègues autochtones. A ceci s'ajoute l'effet captivant des mesures d'emploi déjà susmentionné.

Faire face au chômage au Luxembourg est devenu un véritable enjeu de société qui demande une réflexion à la fois des acteurs du Ministère du Travail et de l'Emploi, du

Ministère de la Famille et du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle afin de trouver des solutions pour mieux préparer les gens à la vie active. Il est peu probable que quelques réformes techniques au sein d'une ou de plusieurs administrations aillent résoudre le problème du chômage au Luxembourg. Il faut plutôt repenser et coordonner les différentes actions des principaux intervenants sur la scène politique en vue d'influer sur notre actuel modèle de société qui est, au moins en partie, en sérieux décalage avec le marché du travail dit globalisé.

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

### **1. Le permis de travail**

A la date du 1er janvier 2007 la Bulgarie et la Roumanie ont rejoint l'Union Européenne. Le dispositif transitoire a été étendu aux deux nouveaux Etats membres. Ainsi, il a été retenu que pour certains secteurs le permis de travail sera accordé avec bienveillance absolue, en fonction d'une procédure minimale et simplifiée, sans cependant abolir l'exigence de permis de travail. Les secteurs visés par cette ouverture sectorielle sont l'agriculture, la viticulture et l'Horesca. Pour le secteur financier, pour les personnes ayant des qualifications spécifiques pour lesquelles existe un besoin non satisfait sur le marché du travail, les mêmes assouplissements seront appliqués.

En ce qui concerne les ressortissants des huit Etats membres (Pologne, Estonie, Lettonie, Lituanie, République tchèque, Slovaquie, Slovénie, Hongrie) qui avaient adhéré à l'Union Européenne le 1er mai 2004, le gouvernement a décidé d'ouvrir complètement son marché du travail à partir du 1er novembre 2007.

Une modification législative importante facilite désormais le détachement de travailleurs au Grand-Duché venant d'une entreprise établie dans un autre Etat membre de l'Union Européenne.

D'autre part, un projet de loi visant l'élaboration d'un concept global intégrant tous les aspects de l'immigration tout en dépassant la simple gestion des flux migratoires en complétant le système par un dispositif devant favoriser l'intégration a été déposé à la Chambre des députés.

Le projet de loi créera pour toutes les catégories de ressortissants de pays tiers un titre de séjour unique qui indiquera le type d'autorisation dont ce dernier est titulaire. Ce titre prend selon les besoins différentes dénominations.

### **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 2007 a été marquée par la mise en œuvre au 1<sup>er</sup> juillet de deux nouvelles mesures en faveur de l'emploi des jeunes – le contrat d'appui-emploi (CAE) et le contrat d'initiation (CIE) – et l'abrogation des anciennes mesures que sont le contrat auxiliaire temporaire (CAT) pour les secteurs public et privé ainsi que le stage d'insertion.

Ces deux nouvelles mesures constituent le plus grand changement dans la politique des mesures en faveur de l'emploi des jeunes depuis que de telles mesures ont été créées à la fin des années 1970.

Ce changement se retrouve notamment dans la philosophie de ces deux mesures : elles s'adressent avant tout et surtout aux jeunes non qualifiés et l'accent est mis sur le volet formation.

Par ailleurs, le CAE s'adresse au secteur public alors que le CIE vise surtout le secteur privé.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007, on a donc cinq mesures qui ont coexisté : les deux nouvelles ainsi que celles qui vont expirer courant 2007 ou 2008.

Au 31 décembre 2007, on constate que les mesures proposées dans le secteur public sont en forte régression (souhaitée par la politique) sans pour autant que cela se traduise par une augmentation du nombre de jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, au contraire, on note une diminution du nombre de jeunes inscrits à l'ADEM. Ainsi, il y avait 366 jeunes qui bénéficiaient au 31 décembre 2007 d'une mesure dans le secteur public (contre 850 à la même date en 2006). A noter qu'à la même date 719 jeunes se trouvaient en mesure dans le secteur privé (796 au 31 décembre 2006). A la même date, on a noté 1780 jeunes de moins de 26 ans inscrits à l'ADEM et ne bénéficiant d'aucune mesure en faveur de l'emploi (contre 1801 au 31.12.2006).

En résumé : au 31 décembre 2007, on remarque une régression notable de jeunes en mesure dans le secteur public ; on a pour la première fois depuis des années plus de jeunes en mesure dans le secteur privé (susceptible de déboucher sur un emploi stable) que dans le public et finalement, le nombre de jeunes inscrits à l'ADEM diminue. Il ne s'agit évidemment que d'une tendance qui demande confirmation.

En chiffres absolus : on a noté 1673 contrats (CAT-PR/PU ; CIE) qui ont été conclus au courant de 2007 (2254 en 2006). S'y ajoutent 259 stages d'insertion (1<sup>er</sup> janvier - 30 juin 2007).

90 administrations, 20 communes, 27 a.s.b.l. et 319 entreprises privées ont occupé en 2007 des jeunes sous une des mesures en faveur de l'emploi (CAT et CAE/CIE).

En outre, il est à noter que 66 jeunes se sont vus refuser une prolongation de leur CAT-PU alors qu'ils n'ont pas donné les suites souhaitées à des assignations / convocations de l'ADEM.

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

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

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

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

### **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 7<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> par rapport à l'orientation professionnelle et à la formulation d'un projet professionnel.

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

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

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

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

Ce vaste projet s'étend sur 3 années scolaires et vise l'intégralité des classes de 7<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup>. Exprimée en heures d'intervention en classe, l'envergure des interventions des orienteurs était la suivante pendant l'année scolaire 2006/2007:

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

60 interventions d'orientation professionnelle à 2 heures ont eu lieu au sein des classes de 7<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup>, tandis qu'en 2005/2006, le nombre des interventions se situait à 53.

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

35 interventions d'orientation professionnelle à 2 heures ont eu lieu au sein des classes de 7<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup>. Ce nombre a évolué par rapport à l'année précédente qui comptait 24 interventions.

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

Pour l'année scolaire 2006/2007, 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<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup>). Dans ce contexte, les élèves des classes en question ont profité de 9 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, 14 présentations en matière d'orientation professionnelle se sont déroulées au sein de 11 classes différentes.

### **Projet EPMC**

Le projet d'orientation avec le Lycée Technique Privé Marie-Consolatrice d'Esch-sur-Alzette a continué pendant l'année scolaire 2006/07. Comme par le passé, les classes de 7<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> étaient visées (au total 18 classes soit 36 séances).

## **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.

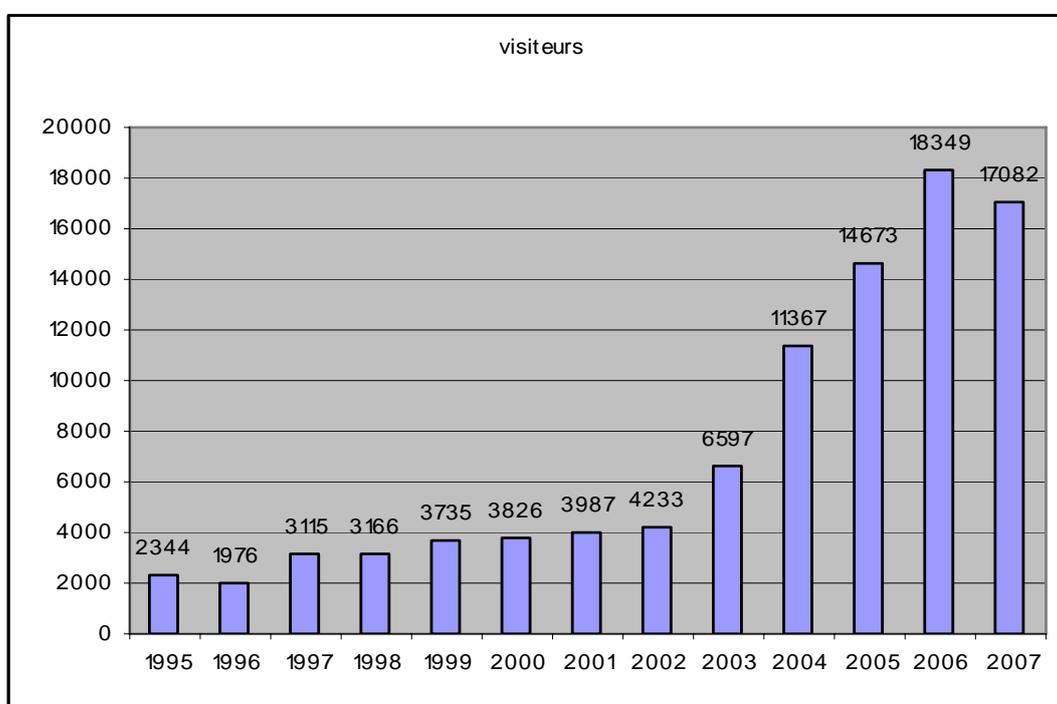
## Berufsinformatiounszenrum (BiZ)

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 de visiteurs individuels a légèrement baissé en 2007. Ceci est dû au fait que les classes de 4<sup>ième</sup> du Lycée classique Athénée (6 classes) n'ont plus profité des séances d'orientation professionnelle au sein de notre service.

D'un autre côté, plusieurs interventions externes n'étant pas considérées dans le diagramme ont eu lieu au sein de différents lycées techniques avec l'objectif de sensibiliser particulièrement les élèves en dernière année plein-temps des classes « auxiliaire de vie » (5 classes) et « employé administratif et commercial » (12 classes) dans le cadre de leur recherche de postes d'apprentissages.

### par visiteurs



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<sup>e</sup> de l'enseignement secondaire technique, ont une durée d'une journée (exercices théoriques et pratiques).

Année scolaire	Classes	Elèves
1988/1989	12	190
1989/1990	43	489
1990/1991	49	523
1991/1992	46	489
1992/1993	53	646
1993/1994	57	711
1994/1995	57	796
1995/1996	61	924
1996/1997	72	1.173
1997/1998	63	1.026
1998/1999	67	1.117
1999/2000	75	1.070
2000/2001	73	1.115
2001/2002	74	1.138
2002/2003	81	1.180
2003/2004	88	1.360
2004/2005	86	1.270
2005/2006	84	1.305
2006/2007	71	1.150

### 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.

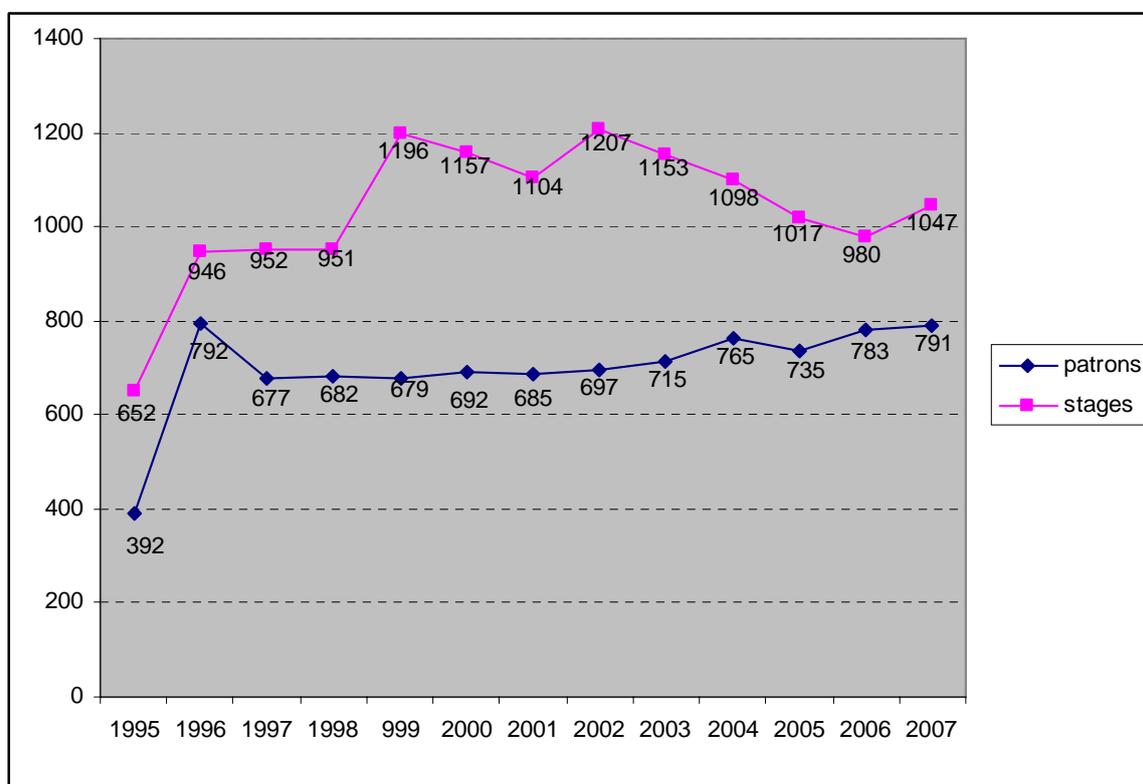
Les stages d'orientation professionnelle sont organisés à travers tout le Grand-Duché de Luxembourg en collaboration étroite entre le service de l'orientation professionnelle, les enseignants, l'Action locale pour jeunes et naturellement les entreprises.

Pendant l'année scolaire 2006/2007, les établissements participants étaient les suivants :

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

Le graphique ci-dessous montre 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



## 4. La situation de l'apprentissage

### 4.1. Situation de l'apprentissage initial en 2007

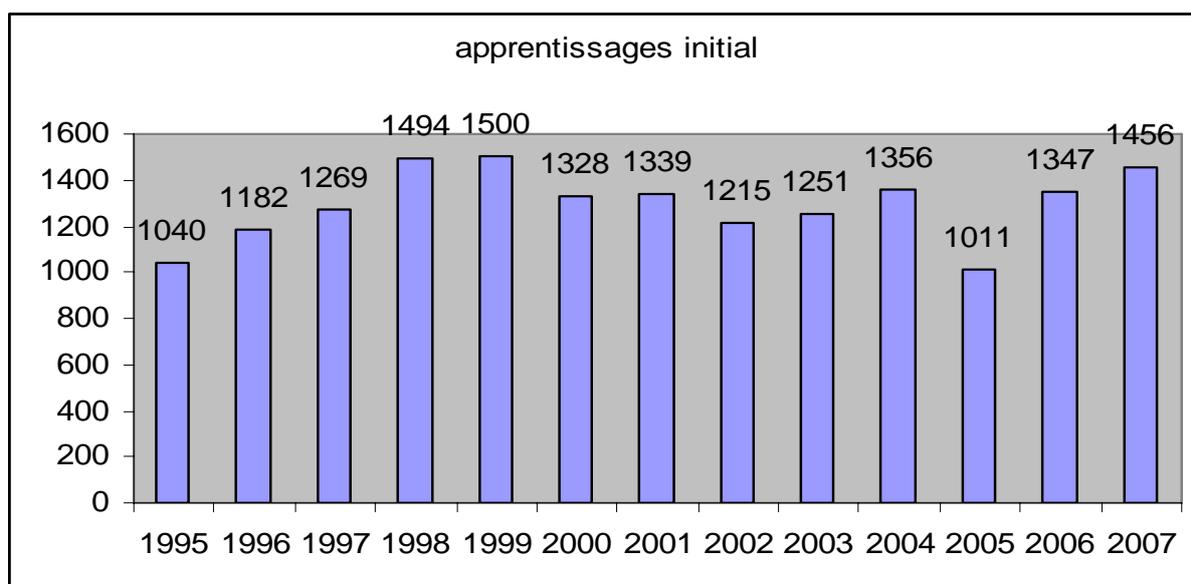
Comme chaque année, le service de l'orientation professionnelle a lancé au printemps 2007 une vaste campagne de prospection des postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

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 1.456 (613 filles et 843 garçons), alors qu'il était de 1.347 l'année précédente. En date du 31.12.2007, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 218 (89 filles et 129 garçons). Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est de 577.

Il est à remarquer que les chiffres de l'apprentissage initial ont de nouveau progressé par rapport à l'année précédente de 109 unités. Grâce aux efforts concertés des chambres professionnelles avec le service d'Orientation professionnelle depuis 2005/2006 et suite à la création de deux professions d'apprentissage introduites en 2006, à savoir l'auxiliaire de vie et le gestionnaire qualifié en logistique, les placements en apprentissage initial accusent une augmentation stable au cours des 2 dernières années. Cette hausse s'explique entre autres par un chiffre important de nouvelles déclarations de postes d'apprentissage liées à ces deux professions.

**Evolution des placements en apprentissage**



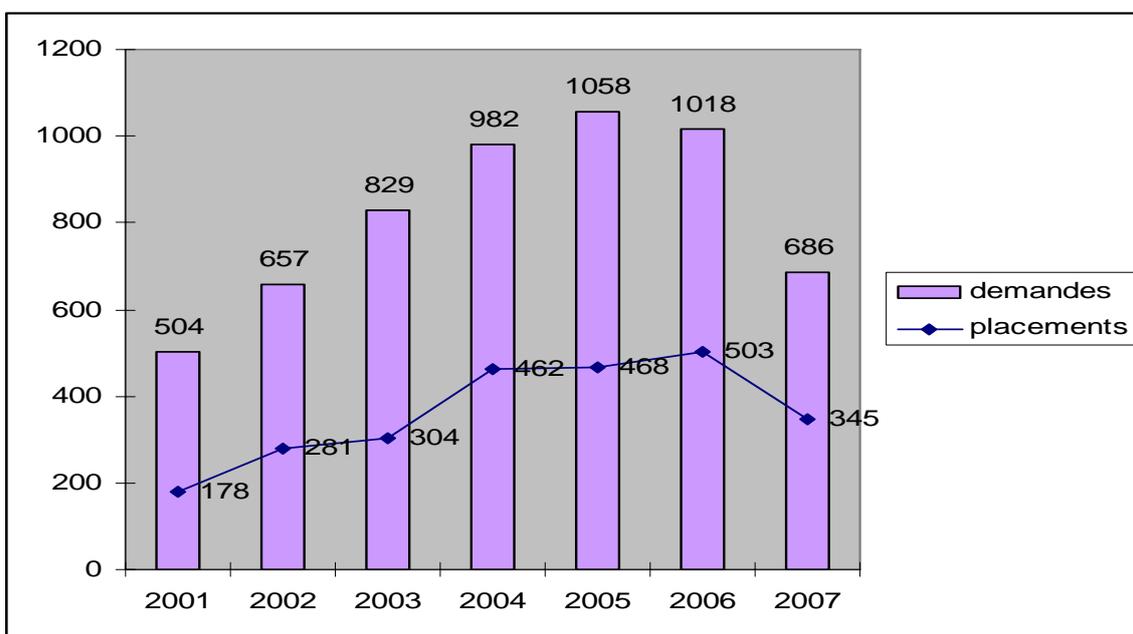
## 4.2. L'apprentissage pour adultes en 2007

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 d'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 ainsi que les placements en apprentissage adulte ont fortement chuté. En effet, 686 dossiers (contre 1018 en 2006) ont été établis et 345 personnes ont été placées (503 en 2006). Cette régression est certes à expliquer par l'introduction d'une nouvelle réglementation régissant l'organisation de l'apprentissage adulte en 2006 qui a, entre autre, pour objet la modification de nouvelles conditions déterminant l'accès à l'apprentissage adulte. Désormais, une période de 12 mois d'affiliation au Centre Commun de la sécurité sociale est requise pour être éligible à l'apprentissage adulte.

### Progression :



## 5. Agence d'Esch/Alzette

Il faut préciser en premier lieu que les agents du service d'Orientation professionnelle affectés aux agences régionales participent sans restriction aux activités décrites dans les chapitres précédents. Ainsi la plupart de leurs interventions sont déjà comprises dans les statistiques antérieures.

### 5.1. Consultations

5815 visiteurs individuels se sont présentés à l'agence d'Esch-sur-Alzette, service d'Orientation professionnelle. Approximativement un tiers de ces visiteurs ont profité d'un entretien d'orientation professionnelle.

<b>STATISTIQUE JOURNALIERE</b>			
<b>2007</b>			
<b>Mois</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>TOTAL</b>
Janvier	80	86	166
Février	71	84	155
Mars	114	121	235
Avril	220	235	455
Mai	369	450	819
Juin	313	361	674
Juillet	555	572	1.127
Août	302	306	608
Septembre	396	414	810
Octobre	233	264	497
Novembre	92	105	197
Décembre	37	35	72
<b>TOTAL</b>	<b>2.782</b>	<b>3.033</b>	<b>5.815</b>

### Evolution des consultations de 2002 à 2007

<b>STATISTIQUE JOURNALIERE</b>			
<b>ANNEE</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>TOTAL</b>
<b>2002</b>	2.554	2.182	4.736
<b>2003</b>	2.159	1.906	4.065
<b>2004</b>	2.203	1.871	4.074
<b>2005</b>	2.467	2.548	5.015
<b>2006</b>	2.739	2.858	5.597
<b>2007</b>	2.782	3.033	5.815

Le nombre de consultations a progressé de 218 unités pour l'année 2007, ce qui correspond à une augmentation de 3,75 %.

## **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.

Malgré une information régulière au courant de la dernière année scolaire, ces élèves ne prennent pas d'initiatives et ne font pas les démarches nécessaires auprès des services de l'ADEM pour rechercher un poste d'apprentissage respectivement un emploi.

En mai, juin et juillet 2007, au total 15 classes, dont 7 classes du Lycée Technique Mathias Adam (annexe Jenker) et 8 classes du Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette (annexe Wobrecken) ont été accueillies. 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 CIP**

La classe préparatoire CIP au Centre National de Formation Professionnelle Continu (CNFPC) d'Esch-sur-Alzette a continué à fonctionner pendant l'année scolaire 2006/07.

Les agents du service d'Orientation professionnelle - Agence d'Esch/Alzette ont garanti un encadrement individualisé en faveur des 26 élèves de cette classe.

## **6. Agence de Diekirch**

Il faut préciser en premier lieu que les agents du service d'Orientation professionnelle affectés aux agences régionales participent sans restriction aux activités décrites dans les chapitres précédents. Ainsi la plupart de leurs interventions sont déjà comprises dans les statistiques antérieures.

### **Consultations**

289 contacts ont eu lieu avec des demandeurs d'emploi. Ces personnes ont reçu des informations et/ou des conseils, dont 202 personnes ont bénéficié d'un entretien personnalisé dans le cadre d'une orientation professionnelle en vue de l'apprentissage pour adultes.

785 contacts ont eu lieu au service d'Orientation professionnelle Diekirch en vue d'un apprentissage initial.

## **7. Autres activités**

### **7.1. Tests psychotechniques**

Pendant cette période, 29 candidats ont passé le test psychotechnique dont 24 candidats masculins et 5 candidats féminins. Tous les candidats ont réussi 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.

### **7.2. Tests Explorix**

231 candidats ont effectué au Service d'Orientation professionnelle – Agence Luxembourg un test Explorix servant à établir un profil d'intérêts professionnels et menant à une liste de métiers / professions compatibles avec leurs désirs professionnels.

### **7.3. 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.
- Elaboration des 2 nouvelles brochures « BIZ » et « Berufswiel, esou einfach ass et net. »

### **7.4. Réunions de travail et diverses coopérations**

Dans le cadre des missions assurées au cours de l'année 2007, quelques activités complémentaires sont citées :

- Prise de contact et collaboration avec les SPOS, le CNFPC, l'Action Locale pour Jeunes, le Service National de la Jeunesse, le Forum pour l'Emploi, les différents lycées de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique, les Chambres Professionnelles, le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle...
- 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 à des journées d'information et des journées « Portes Ouvertes » des différents lycées secondaires techniques.

- Assistance à 6 réunions du groupe de travail informel avec les responsables de l'Action Locale pour Jeunes au Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle au sujet des activités à assurer par le Service d'Orientation Professionnelle concernant les interventions d'orientation professionnelle au niveau des classes de 9ième dans le cadre des stages « Op der Sich no enger Aarbecht ».
- Participation aux journées « Portes Ouvertes » organisée à la Caserne Grand-Duc Jean au Centre Militaire à Diekirch.
- Assistance à plusieurs réunions de travail avec les responsables d'Euroguidance Luxembourg en vue de l'élaboration de matériel d'information. (dépliants, brochures,...).
- Elaboration de matériel didactique pour les besoins des projets pédagogiques.
- Participation à la « Foire de l'Etudiant » organisée par le CEDIES à la LUXEXPO.

## **8. Coopération européenne**

### **8.1. Contacts transfrontaliers**

Depuis plusieurs années, le service d'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, 139 visiteurs ont eu des entretiens avec un orienteur luxembourgeois. Il s'est avéré qu'il y a un intérêt important pour l'emploi-formation dans le secteur bancaire ainsi que pour l'apprentissage adulte effectué au Luxembourg.

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 examiné. 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
- collaboration avec le Ministère de l'Egalité des Chances
- 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 d'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 2007, 16 ateliers pour demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM ont eu lieu à Luxembourg. 322 femmes ont été convoquées aux ateliers en question. 192 femmes se sont présentées, ce qui correspond à un taux de présence de 59,62 %.

- **Ateliers d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM**

Au cours de l'année 2007, 10 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. 15 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 2007, 211 femmes ont profité de cette offre et ont eu un tel entretien.

## **Formations 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 2007 :

- **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 2007, 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 12.02.2007 au 27.11.2007.

- 51 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 39 femmes se sont présentées,
- 32 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 9 femmes ont abandonné en cours de formation  
dont 6 pour raison d'avoir trouvé un emploi.

### Bilan en date du 31.12.2007

- 05 femmes ont terminé avec succès,  
dont 03 femmes ont trouvé un emploi.

### Formation en langue française

- 11 femmes ont été retenues pour ladite formation,
- 11 femmes ont commencé la formation,  
dont 05 femmes ont abandonné en cours de formation  
dont 4 pour raison d'avoir trouvé un emploi.

### Bilan en date du 31.12.2007

- 06 femmes ont terminé avec succès,  
dont 03 femmes ont trouvé un emploi.

### • **Formation « projet professionnel » (Femmes en Détresse asbl-NAXI)**

Ladite formation de Femmes en détresse asbl -NAXI s'adresse à des demandeurs d'emploi féminins inscrits à 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

- 27 femmes ont été convoquées à la séance d'information,
- 19 femmes ont été présentes,
- 14 femmes ont été retenues pour ladite formation,
- 14 femmes ont commencé la formation,  
dont 06 femme a abandonné en cours de formation.

### Bilan en date du 31.12.2007

- 8 femmes ont terminé avec succès,  
dont 02 femmes ont trouvé un emploi.

### Formation en langue française

- 34 femmes ont été convoquées à la séance d'information,
- 28 femmes ont été présentes,
- 14 femmes ont été retenues pour ladite formation,

Ladite formation s'achèvera mi-janvier 2008.

### • **Formation « aide au cabinet médical et médico-dentaire » (Initiativ Rëm Schaffen a.s.b.l.)**

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.

### 26.02.2007 au 27.07.2007

- 51 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 31 femmes ont été intéressées au projet,
- 13 femmes ont été retenues pour la formation visée,
- 13 femmes ont commencé la formation en question.

#### Bilan en date du 31.12.2007

- 13 femmes ont terminé les cours avec succès,  
dont 11 femmes ont trouvé un emploi  
(dont 2 SR et 2 mesures RMG).

Il reste à noter que les femmes travaillent soit comme assistante dentaire, secrétaire médicale ou employée de bureau.

#### • **Formation « secrétaire au cabinet d'avocat » (Initiativ Rëm Schaffen a.s.b.l.)**

Le projet de formation de « l'Initiativ Rëm Schaffen » élaboré en collaboration avec l'Ordre des Avocats s'adresse à un groupe de 154 femmes à la recherche d'un emploi.

#### 12.03.2007 au 09.11.2007

- 52 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 27 femmes ont été intéressées au projet,
- 15 femmes ont été retenues pour la formation visée,
- 15 femmes ont commencé la formation en question,
- 03 femmes ont abandonné dont 2 pour un emploi.

#### Bilan en date du 31.12.2007

- 12 femmes ont terminé les cours avec succès,  
dont 10 femmes ont trouvé un emploi (dont 1 SR et 1 CIE).

#### • **« Bürokommunikation und Bürotechnik » (Zarabina a.s.b.l.)**

Cette formation de Zarabina a.s.b.l. 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 20.09.2006.

- 33 femmes ont été convoquées,
- 01 femme s'est présentée de sa propre initiative,
- 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 suivi la formation,
- 02 femmes ont abandonné la formation,  
dont 01 pour un emploi.

#### Bilan en date du 31.12.2007 :

- 10 femmes ont terminé avec succès la formation,  
dont 04 femmes ont trouvé un emploi  
(dont 1 mesure RMG).

#### • 45 Pluspunkte- Erfahrungswerkstätte (Zarabina a.s.b.l.)

Ce séminaire de Zarabina a.s.b.l. 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. La réflexion sur l'âge, sur le vécu, les points forts et faibles etc. constitue le point de départ pour une meilleure stratégie de recherche.

Au cours de l'année 2007, 1 séminaire a eu lieu pour lequel 2 séances d'information ont eu lieu dans les locaux de l'ADEM :

- 60 personnes ont été convoquées,
- 49 personnes ont été présentes,
- 28 personnes ont été intéressées par la mesure en question et
- 26 ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice,
- 12 personnes inscrites à l'ADEM ont suivi le séminaire,
- 10 personnes ont terminé avec succès,
- 02 personnes ont abandonné pour raisons personnelles.

#### Bilan en date du 31.12.2007 :

- 10 personnes ont terminé avec succès,
  - dont 01 personne a eu un contrat de travail à durée déterminée
  - 03 personnes ont eu un contrat de travail à durée indéterminée,
  - 01 personne est entrée en retraite,
  - 01 personne suit un stage de réinsertion,
  - 01 personne suit une formation.

#### • Formation Qualiflex- EQUAL

Cette formation s'adresse à des demandeurs d'emploi désirant travailler dans le domaine de l'accueil de l'enfance. Le projet Qualiflex fait partie de l'initiative communautaire EQUAL, cofinancé par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi. La formation a été organisée par Caritas.

Les ateliers de recrutement ont été organisés au sein de l'ADEM.

La formation s'est déroulée du 01.10.2007 au 14.12.2007.

- 39 personnes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 27 personnes se sont présentées,
- 22 personnes ont été intéressées par la formation,
- 17 personnes ont été retenues pour ladite formation,
- 15 personnes ont commencé la formation, dont
- 02 personnes ont abandonné en cours de formation.

#### Bilan en date du 31.12.07 :

- 13 personnes ont terminé avec succès,
  - dont 02 personnes ont trouvé un emploi.

#### • **Formation Dageselteren- DIFFERDANGE**

Le Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes de la Ville de Differdange organise cette formation, qui est cofinancée par le Fonds Social Européen, pour les demandeurs d'emploi de sexe féminin/masculin inscrits à l'ADEM désirant travailler dans le domaine de l'accueil de l'enfance. La formation comprend 100 heures de théorie et 20 heures de stage pratique et est dispensée en langue luxembourgeoise.

15 personnes ont été retenues pour ladite formation,  
14 personnes ont commencé la formation,  
dont 2 personnes ont abandonné en cours de formation.

#### Bilan en date du 31.12.07 :

12 personnes ont terminé la formation,  
dont personne n'a trouvé un emploi.

#### • **Formation Dageselteren- MEC a.s.b.l.**

Le Mouvement pour l'égalité des Chances a.s.b.l. a organisé, avec le soutien du Fonds Social Européen et du Ministère du Travail et de l'Emploi, en collaboration avec l'ADEM, une formation pour assistants parentaux de 120 heures (cours théoriques et pratiques), de fin mars à fin septembre 2007. Cette formation s'adresse à des demandeurs d'emploi de sexe féminin/masculin désirant travailler dans le domaine de l'accueil de l'enfance.

54 personnes ont été convoquées aux actions de recrutement,  
44 personnes se sont présentées.

#### Formation en luxembourgeois

14 personnes ont été retenues pour ladite formation,  
13 personnes ont commencé la formation,  
dont 1 personne a abandonné en cours de formation pour un emploi.

#### Bilan en date du 31.12.07 :

12 personnes ont terminé la formation,  
dont 4 personnes ont trouvé un emploi (dont 2 mesures spéciales).

#### Formation en français

7 personnes ont été retenues pour ladite formation,  
6 personnes ont commencé la formation,  
dont 2 personnes ont abandonné en cours de formation.

#### Bilan en date du 31.12.07 :

4 personnes ont terminé la formation,  
dont 1 personne a trouvé un emploi.

## **IX. Le service des travailleurs handicapés**

### **1. Procédure administrative**

Le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi est chargé des mesures d'orientation, de formation, de placement, de rééducation, d'intégration et de réintégration professionnelles des accidentés du travail, des invalides de guerre ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial qui ont subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins.

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2004, date de l'entrée en vigueur de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi précitée 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 la réadaptation fonctionnelles ou de la psychiatrie;
- un médecin représentant l'Administration du contrôle médical de la sécurité sociale;
- un médecin représentant le ministre de la Santé.

Il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires.

En cas de besoin, la commission peut s'adjoindre des personnes 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 2007, la commission médicale a siégé à 20 reprises et a été saisie de 1.328 requêtes dans le cadre des demandes en obtention du statut de travailleur handicapé et du revenu pour personnes gravement handicapées.

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.

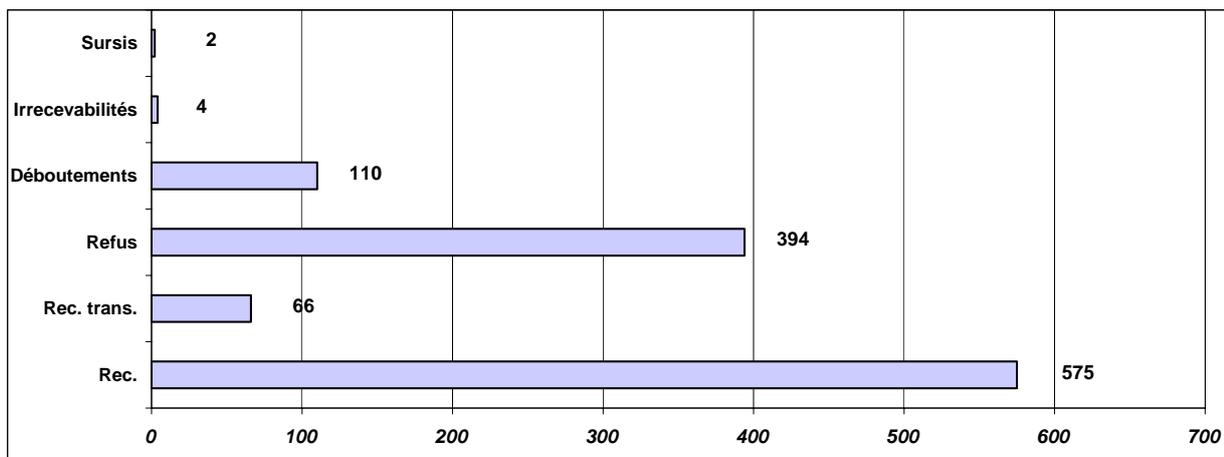
L'évaluation de l'invalidité professionnelle et de la capacité à travailler poursuit en principe l'objectif de s'assurer de la capacité de travail potentielle d'une personne handicapée sous l'angle de la réadaptation, eu égard aux possibilités de réintégration sociale et d'emploi.

#### 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.	Reconnaitances	Reconnaitances transitoires	Refus	Déboutements	Irrecevabilités	Sursis	Total des requêtes TH
Totaux TH:	575	66	394	110	4	2	1.151

##### a) Détail des types de demandes TH par tranche d'âge et sexe

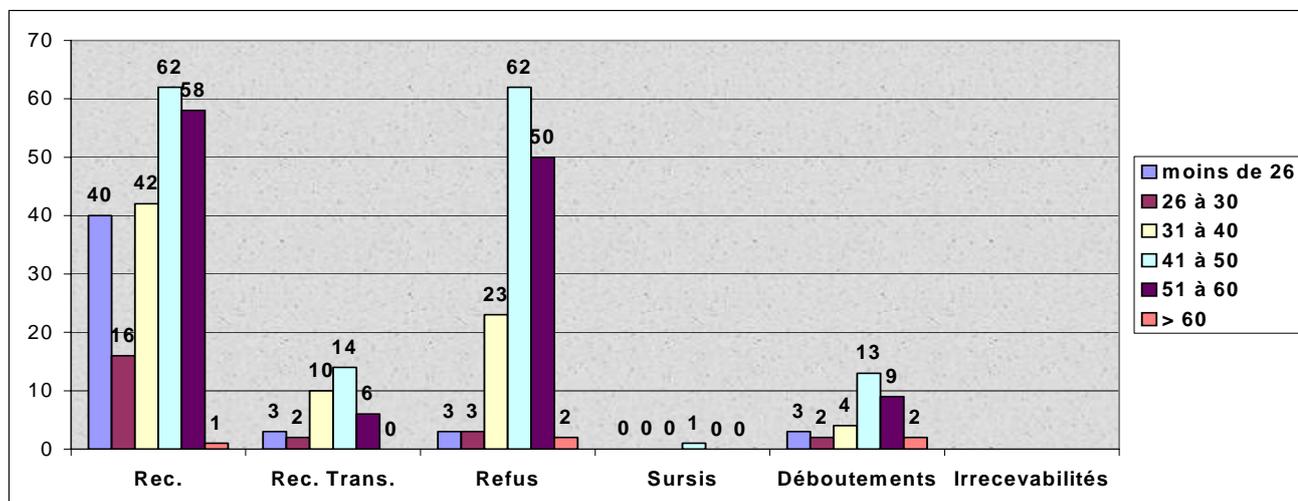


**Détail des décisions relatives aux demandes en obtention du statut pour travailleurs handicapés sollicitées par des femmes en fonction de la tranche d'âge:**

**Femmes**

Détail TH Femmes	Reconnaisances	Reconnaisances transitoires	Refus	Sursis	Déboutements	Irrecevabilités	Total TH Femmes
moins de 26 ans	40	3	3	0	3	0	
26 à 30 ans	16	2	3	0	2	0	
31 à 40 ans	42	10	23	0	4	0	
41 à 50 ans	62	14	62	1	13	0	
51 à 60 ans	58	6	50	0	9	0	
> 60 ans	1	0	2	0	2	0	
<b>Totaux:</b>	<b>219</b>	<b>35</b>	<b>143</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	

**Femmes**

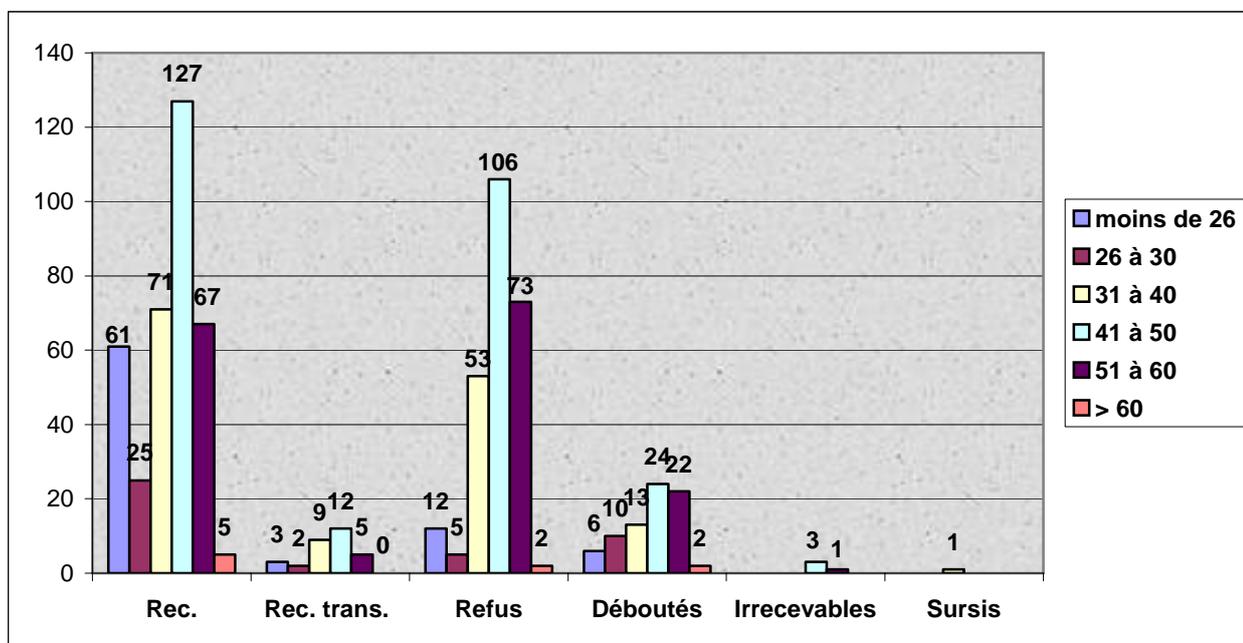


**Détail des décisions relatives aux demandes en obtention du statut pour travailleurs handicapés sollicitées par des hommes en fonction de la tranche d'âge:**

**Hommes**

Détail TH Hommes	Reconnaisances	Reconnaisances transitoires	Refus	Sursis	Déboutements	Irrecevabilités	Total TH Hommes
moins de 26 ans	61	3	12	0	6	0	
26 à 30 ans	25	2	5	0	10	0	
31 à 40 ans	71	9	53	1	13	0	
41 à 50 ans	127	12	106	0	24	3	
51 à 60 ans	67	5	73	0	22	1	
> 60 ans	5	0	2	0	2	0	
<b>Totaux:</b>	<b>356</b>	<b>31</b>	<b>251</b>	<b>1</b>	<b>77</b>	<b>4</b>	<b>720</b>

**Hommes**

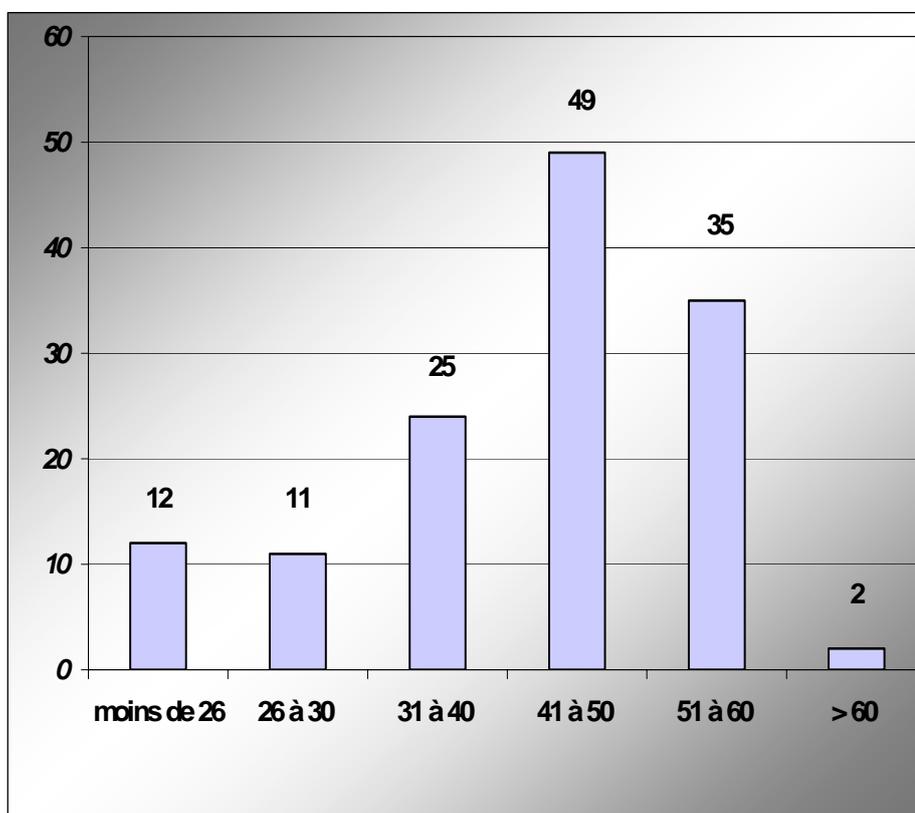


**b) Demandes RTH (= Revenu pour travailleurs handicapés) par tranche d'âge et sexe**

257 demandes en obtention du revenu pour travailleurs handicapés ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité.

**Demandes RTH sollicitées par des femmes:**

Détail RTH femmes	Dossiers transmis au FNS
moins de 26	12
26 à 30	11
31 à 40	25
41 à 50	49
51 à 60	35
> 60	2
<b>Total:</b>	<b>134</b>



### 3.2. Demandes RPGH (= revenu pour personnes gravement handicapées) par tranche d'âge et sexe

178 demandes en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité.

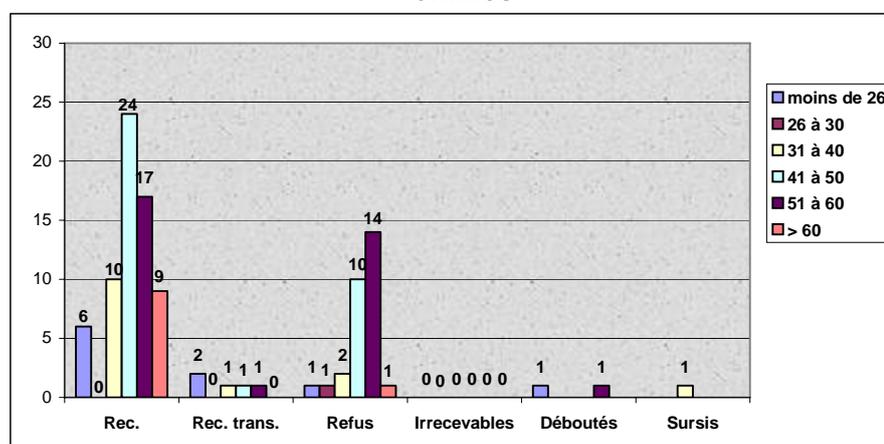
#### Détail des requêtes relatives à l'obtention du revenu pour travailleurs gravement handicapés tous sexes confondus:

Hommes et femmes	Reconnaisances	Reconnaisances transitoires	Refus	Débouchements	Irrecevabilités	Sursis	Total des requêtes RPGH
<b>Totaux RPGH:</b>	118	9	47	3	0	1	<b>178</b>

#### Demandes RPGH sollicitées par des femmes

Détail RPGH Femmes	Reconnaisances	Reconnaisances transitoires	Refus	Sursis	Débouchements	Irrecevabilités	Total RPGH Femmes
moins de 26 ans	6	2	1	0	1	0	
26 à 30 ans	0	0	1	0	0	0	
31 à 40 ans	10	1	2	1	0	0	
41 à 50 ans	24	1	10	0	0	0	
51 à 60 ans	17	1	14	0	1	0	
> 60 ans	9	0	1	0	0	0	
<b>Totaux:</b>	<b>66</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	

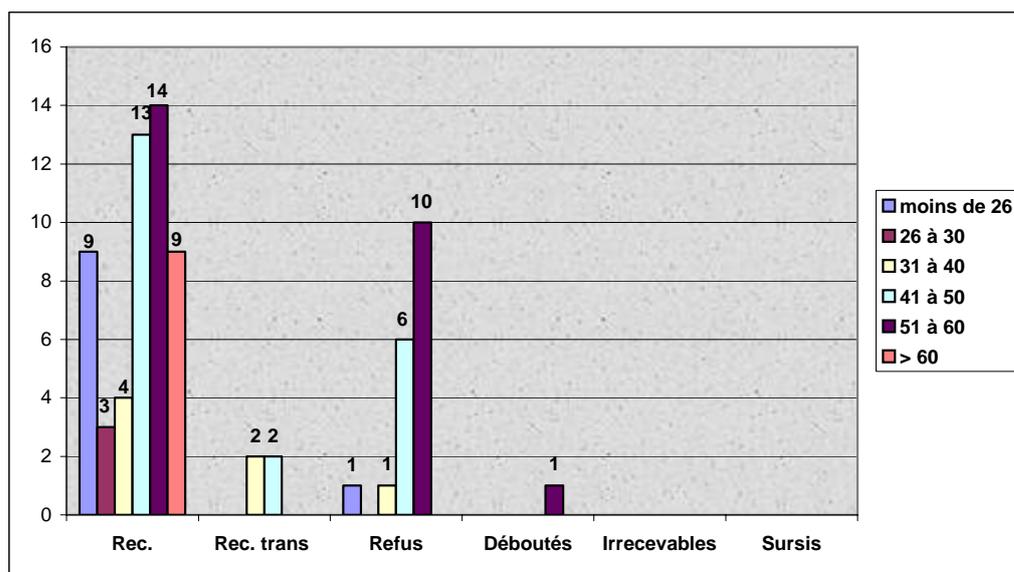
#### Femmes



#### Demandes RPGH sollicitées par des hommes

Détail RPDH Hommes	Reconnaitances	Reconnaitances transitoires	Refus	Sursis	Déboutements	Irrecevabilités	Total RPDH Hommes
moins de 26 ans	9	0	1	0	0	0	75
26 à 30 ans	3	0	0	0	0	0	
31 à 40 ans	4	2	1	0	0	0	
41 à 50 ans	13	2	6	0	0	0	
51 à 60 ans	14	0	10	0	1	0	
> 60 ans	9	0	0	0	0	0	
<b>Totaux:</b>	<b>52</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	

### 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 social.

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.

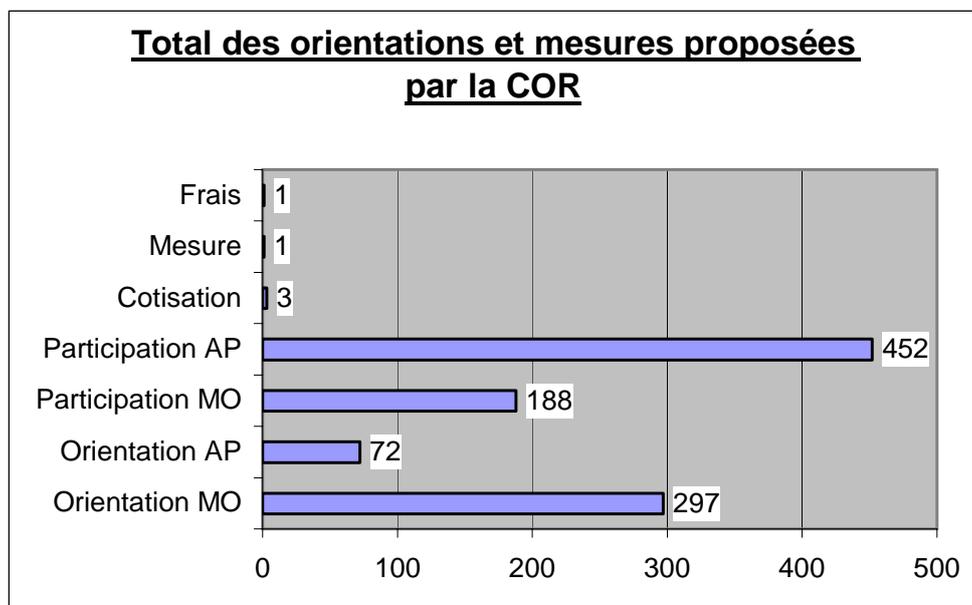
## 5. Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.)

Au courant de l'année 2007, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel a siégé à 12 reprises pour l'instruction de 1.088 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
297	72	188	452	3	1	1	1.014

MO : Marché ordinaire AP : Atelier protégé

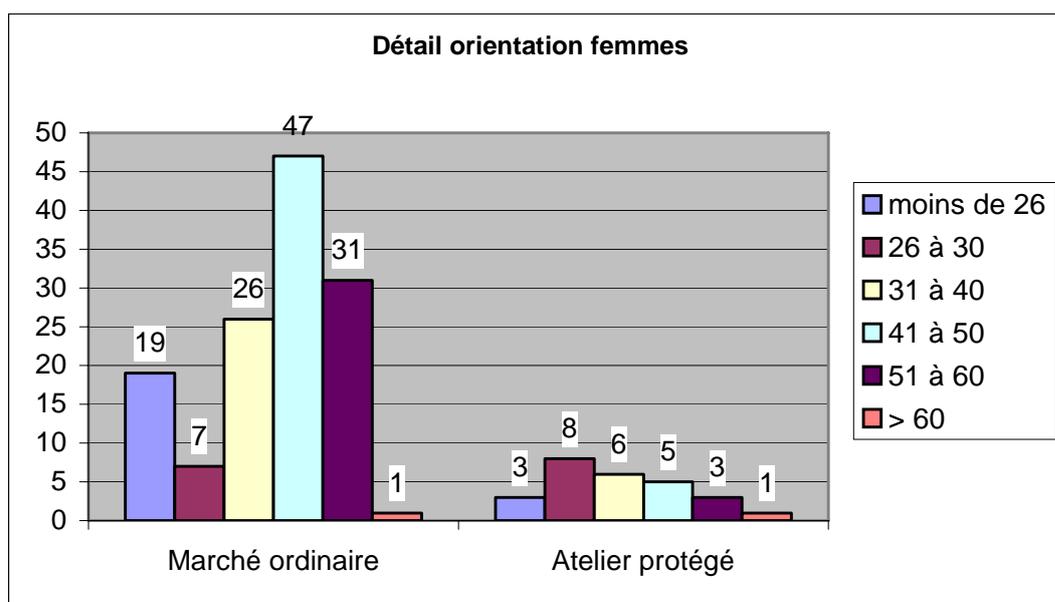


## 5.2. Détail des types d'orientation par tranche d'âge et sexe

Détail des orientations décidées par la C.O.R. en fonction de la tranche d'âge

### Femmes

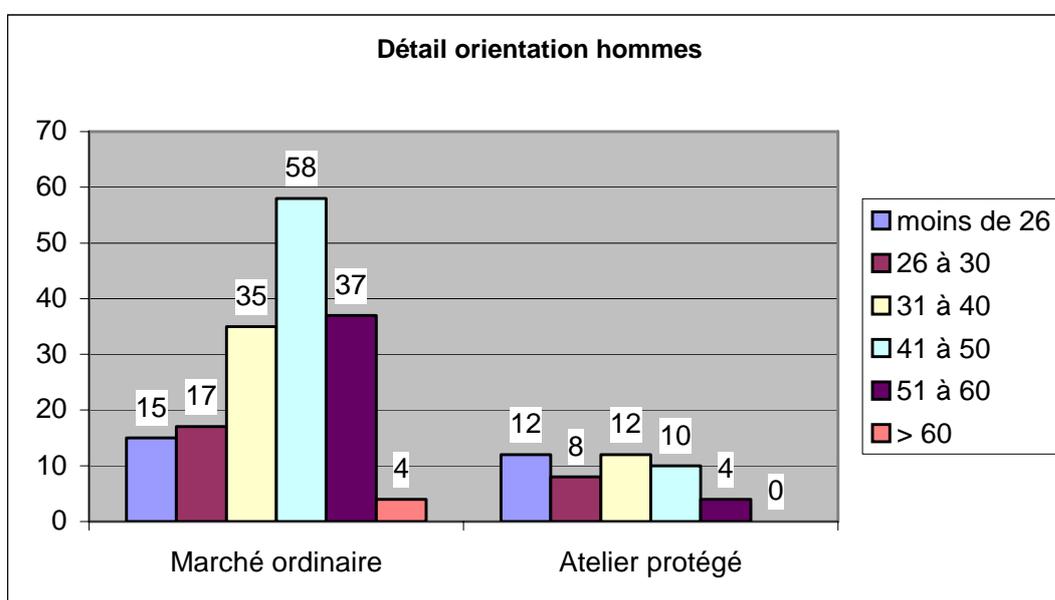
	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total orientation femmes
moins de 26	19	3	
26 à 30	7	8	
31 à 40	26	6	
41 à 50	47	5	
51 à 60	31	3	
> 60	1	1	
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>26</b>	<b>157</b>



## Détail des orientations décidées par la C.O.R. en fonction de la tranche d'âge

### Hommes

	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total orientation hommes
moins de 26	15	12	
26 à 30	17	8	
31 à 40	35	12	
41 à 50	58	10	
51 à 60	37	4	
> 60	4	0	
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>46</b>	<b>212</b>



## 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.

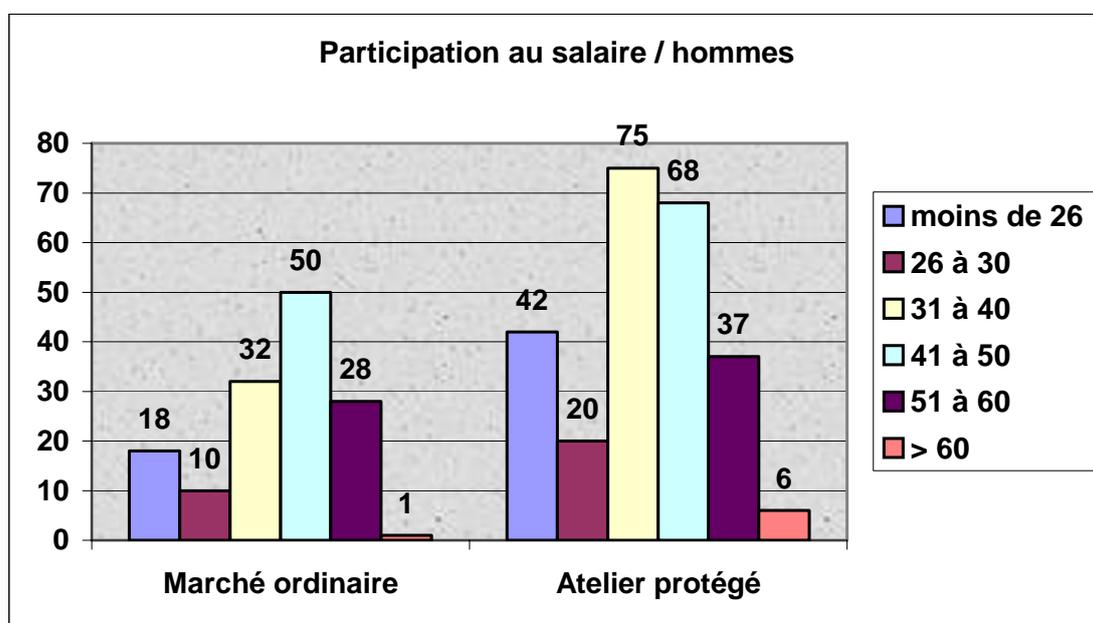
En 2007, le Service des travailleurs handicapés a pris en charge la participation financière de 6 mesures y afférentes.

## 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.

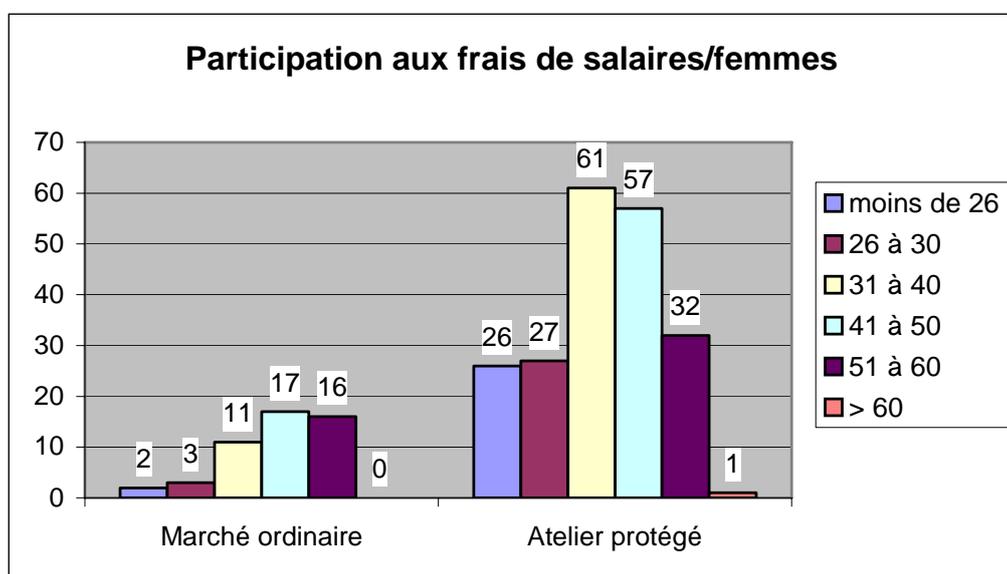
### Détail des décisions relatives aux demandes de participation au salaire en fonction de la tranche d'âge (hommes)

	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total participation hommes
moins de 26	18	42	
26 à 30	10	20	
31 à 40	32	75	
41 à 50	50	68	
51 à 60	28	37	
> 60	1	6	
<b>Total</b>	139	248	<b>387</b>



### Détail des décisions relatives aux demandes de participation au salaire en fonction de la tranche d'âge (femmes)

	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total participation Femmes
moins de 26	2	26	
26 à 30	3	27	
31 à 40	11	61	
41 à 50	17	57	
51 à 60	16	32	
> 60	0	1	
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>204</b>	<b>253</b>



#### 6.3. Prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs handicapés indépendants

1 travailleur handicapé indépendant était en 2007 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 2007, deux 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.

Au courant de l'année 2007 le Service des travailleurs handicapés s'est vu adresser 462 demandes relatives au remboursement du congé supplémentaire.

## 7. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

### Mesures d'insertion des demandeurs d'emploi handicapés

contrat d'auxiliaire temporaire du secteur privé	3
contrat d'auxiliaire temporaire du secteur public	20
contrat appui-emploi	9
Contrat d'initiation à l'emploi	1
stage de réinsertion professionnelle	12
mesure de formation	105
mesure spéciale	56
mise au travail	12
affectation temporaire indemnisée	63
apprentissage	2
<b>Totaux</b>	<b>283</b>

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 16(3)g de la loi du 22 décembre 2006 concernant le budget des recettes et des dépenses d'Etat pour l'exercice 2007, 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/16/2007, avis CER/D/41/2007, avis CER/D/48/2007, avis CER/D/63/2007, avis CER/D/103/2007, avis CER/D/127/2007, avis CER/D/157/2007, avis CER/D/189/2007, avis CER/D/222/2007 et avis CER//2007).

<b>Affectation proposée :</b>	<b>heures-hommes/semaine</b>
Administration des Douanes et Accises	160
Administration des Ponts et Chaussées	50
Administration de l'Emploi	120
Administration de l'Environnement	120
Administration du Personnel de l'Etat	40
Administration de la Gestion de l'Eau	40
Bureau des Passeports	40
Caisse Nationale des Prestations Familiales	80
Centre National de Formation Professionnelle Continue	40
Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaires	40
Education différenciée	120
Institut National des Sports	80
Laboratoire National de Santé	40
Lycée-pilote	40
Lycée technique Agricole Ettelbruck	40
Lycée technique Hôtelier Alexis Heck	40
Lycée technique Josy Barthel	40
Lycée technique Michel Lucius	80
Lycée Michel Rodange	40
Lycée du Nord Wiltz	40
Maisons d'Enfants de l'Etat	80
Ministère d'Etat	60
Police Grand-Ducale	320
Service Central des Imprimés de l'Etat	40
Service National de la Jeunesse	10

Au delà des placements effectués ci-dessus et conformément à la ligne directrice de la CER, la réoccupation des postes laissés vacants par un travailleur handicapé a pu être effectuée avec le concours du STH.

## **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<sup>er</sup> juillet 2005. Depuis le 1<sup>er</sup> 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.

Au cours de l'année 2007, les agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite ont effectué des visites auprès des 56 employeurs suivants :

ADAM OFFERGELD II-ADAM OFFERGELD LUXEMBURG GMBH&CO KG, ADMINISTRATION COMMUNALE D'ESCH-SUR-ALZETTE, ADMINISTRATION COMMUNALE DE MERSCH, ADMINISTRATION COMMUNALE DE MONDERCANGE, ADMINISTRATION COMMUNALE DE STEINSEL, ADMINISTRATION COMMUNALE DE VICHTEN, AGF LIFE LUXEMBOURG S.A, ARAMARK S.A., ARTHUR WELTER TRANSPORTS S. à r.l., AVERY DENNISON LUXEMBOURG S. à r.l., BATISELF S.A., BERTSCHI LUXEMBOURG S.à.r.l., CAPELLEN SERVICES S. à r.l., CESE S.A., CLE, COMPAGNIE LUXEMBOURGEOISE D'ENTREPRISES S.A., CURVER LUXEMBOURG S.A, DE VERBAND S. à r.l., DUPONT TEIJIN FILMS LUXEMBOURG S.A., ELTH S.A., ENTREPRISE DE CONSTRUCTION ET GENIE CIVIL ROB.BLASCHETTE S.à.r.l., ENTREPRISE DE TOITURES JEAN GOERENS, S.à.r.l., ENTREPRISE DES POSTES ET TELECOMMUNICATIONS, ENTREPRISE POECKES S. à r.l., ENTREPRISE SCHRAM JEAN-PIERRE S. à r.l., FERRAC S. à r.l., GIA ABANICO S. à r.l., GUARDIAN AUTOMOTIVE S.A., HIFI INTERLUX S.A., HONOTIMBER COMPANY S.A., IEE INTERNATIONAL ELECTRONIC & ENGINEERING S.A. , IMPRIMERIE CENTRALE S.A., IPF-CA GAZ ET EAU S.à.r.l. JOS MIESZALA S.A, MACONLUX S. à r.l., MARTIN WEBER S. à r.l., MATCH S.A.R.L, MOWO COLLECTIVITES S.à.r.l., MTL S.A., MULLER & WEGNER S. à r.l., NOUVELLE LUXELEC S.A., PHARMA GOEDERT S.A., PROCAP

WILTZ S.A., RS AUTOMOBILE S.à.r.l., SCHMIT NICO S. à r.l., SOTALUX S.A, STEELUX S.A, STONE SYSTEMS S. à r.l., SYNDICAT D'INITIATIVE DE MUNSHAUSEN A.S.B.L., THERMOLUX S. à r.l., THOMAS & PIRON S.A., TRAGEC S.A.R.L, TRANSPORTS INTERNATIONAUX J.P. LORANG S.A., ARCELOR BISSEN S.A., VILLEROY & BOCH S. à r.l., WEBER & CIE, WITRACO SARL.

L'accompagnement de la personne concernée assuré par les agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite dès la saisine de la commission mixte par le médecin du travail compétent facilite la prise de décision de la commission mixte en ce sens qu'un rapport de l'entretien personnel reflétant la situation et la prise de position du candidat au reclassement figure au dossier. Ce contact permet également d'établir plus tard un projet professionnel en cas de reclassement externe ou d'intervenir éventuellement en cas de problèmes susceptibles de se poser dans le cadre du reclassement interne.

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 le cadre du reclassement externe, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite a organisé trois ateliers de recrutement.

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 2006, 1 dossier dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale était resté en suspens. Ce dossier reste toujours en suspens au 31 décembre 2007.
- Au 31 décembre 2006, 1 dossier dont la Commission mixte avait été saisie par le médecin du travail compétent était resté en suspens. Ce dossier a été déclaré sans objet au cours de l'année 2007.

#### b) Report de l'année 2006

- Au 31 décembre 2006, 100 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale étaient restés en suspens.

Suite à ces 100 saisines :

- 94 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
- 3 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
- 3 dossiers ont été déclarés sans objet.

En ce qui concerne les 94 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

- 87 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 ;
- 1 dossier reste en suspens au 31 décembre 2007.

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris :

- 15 décisions de reclassement interne,
- 72 décisions de reclassement externe et

- Au 31 décembre 2006, 149 dossiers que la Commission mixte avait transmis aux services de santé compétents n'avaient pas encore trouvé de suite :

- 132 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
- 13 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail ;
- 4 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 :

- 39 décisions de reclassement interne,
- 90 décisions de reclassement externe et

elle a déclaré :

- 2 dossiers sans objet et
- 1 dossier irrecevable.

- Au 31 décembre 2006, 118 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,
- 67 décisions de reclassement externe et

elle a déclaré 10 dossiers sans objet.

### Total du report de l'année 2006 :

#### Décisions :

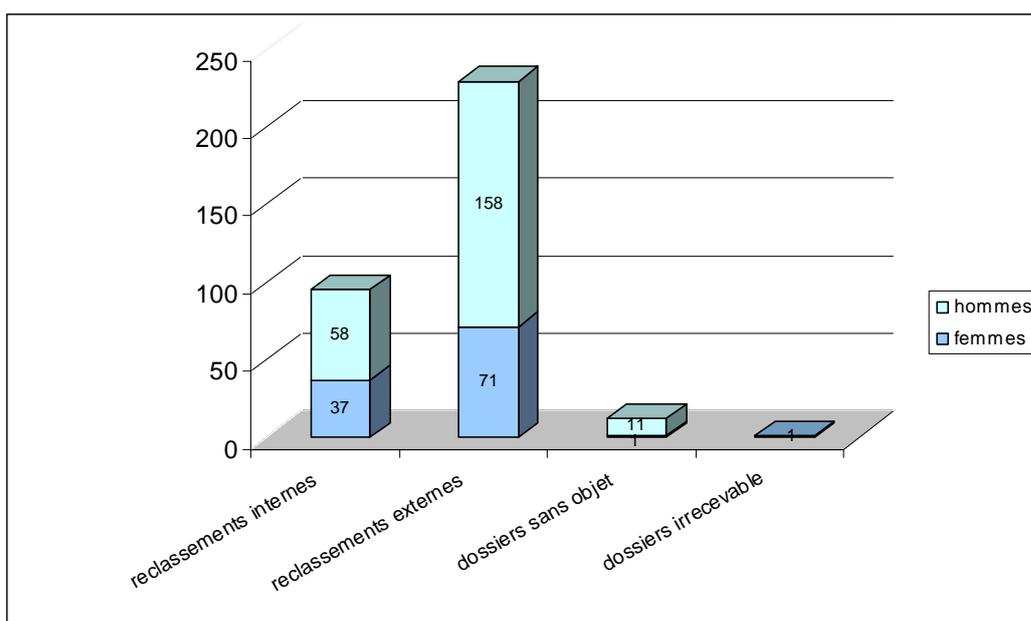
Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris :

- 95 décisions de reclassement interne,
- 229 décisions de reclassement externe et

elle a déclaré :

- 1 dossier irrecevable et
- 12 dossiers sans objet.

	Femmes	Hommes	Total	
reclassements internes	37	58	95	28,19%
reclassements externes	71	158	229	67,95%
dossiers sans objet	1	11	12	3,56%
dossiers irrecevables	1	0	1	0,30%
<b>total</b>	<b>37</b>	<b>58</b>	<b>95</b>	<b>28,19%</b>



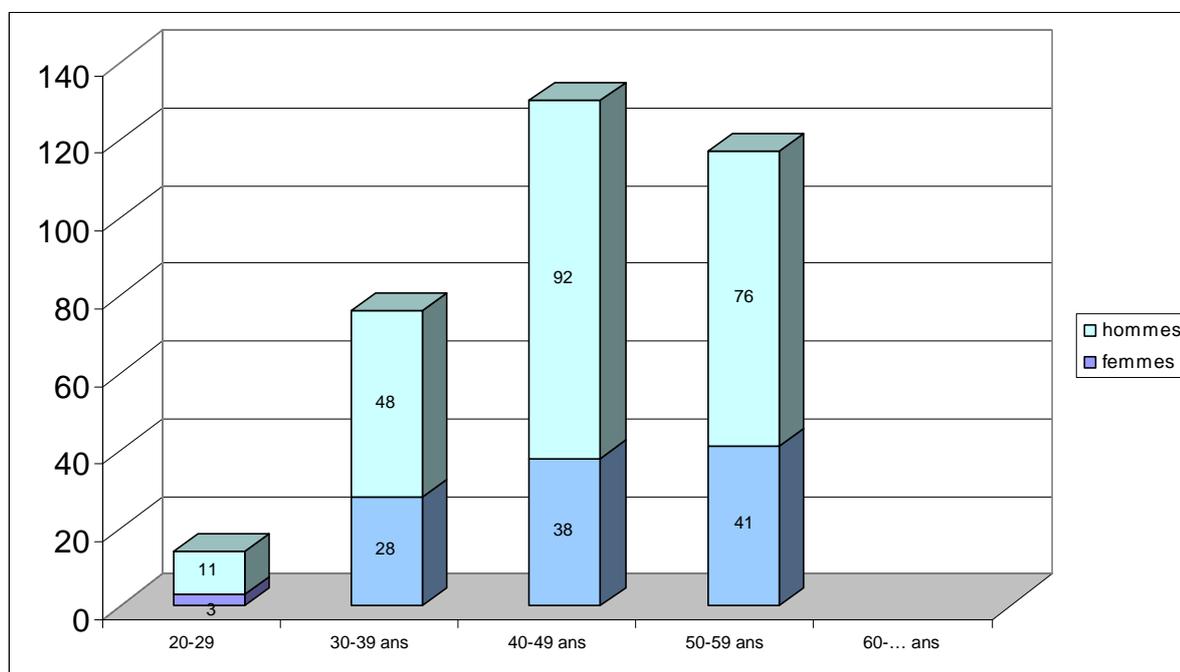
## Répartition des dossiers par secteur d'activité :

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
01	Agriculture, chasse, services annexes		3	3	0,89%
02	Sylviculture, exploitation forestière, services annexes		1	1	0,30%
15	Industries alimentaires	3	7	10	2,97%
16	Industrie du tabac	2	2	4	1,19%
17	Industrie textile		2	2	0,59%
22	Edition, imprimerie, reproduction		4	4	1,19%
24	Industrie chimique	1		1	0,30%
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	1	8	9	2,67%
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques		4	4	1,19%
27	Métallurgie		14	14	4,15%
28	Travail des métaux	1	9	10	2,97%
30	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	2		2	0,59%
32	Fabrication équipements de radio, télévision et communication	6		6	1,78%
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie		1	1	0,30%
37	Récupération		1	1	0,30%
45	Construction	2	73	75	22,26%
50	Commerce et réparation automobile	2	3	5	1,48%
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	7	14	21	6,23%
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	13	5	18	5,34%
55	Hôtels et restaurants	10	2	12	3,56%
60	Transports terrestres	1	25	26	7,72%
62	Transports aériens	1	2	3	0,89%
63	Services auxiliaires des transports		5	5	1,48%
64	Postes et télécommunications	3		3	0,89%
65	Intermédiation financière	4	4	8	2,37%
66	Assurance		1	1	0,30%
67	Auxiliaires financiers et d'assurance	2	3	5	1,48%
70	Activités immobilières	1	1	2	0,59%
71	Location sans opérateur		1	1	0,30%
72	Activités informatiques		1	1	0,30%
73	Recherche-développement		8	8	2,37%
74	Services fournis principalement aux entreprises	11	8	19	5,64%
75	Administration publique	7	9	16	4,75%
80	Education		1	1	0,30%
85	Santé et action sociale	20	3	23	6,82%
90	Assainissement, voirie et gestion des déchets		2	2	0,59%
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	1		1	0,30%
93	Services personnels	1		1	0,30%
95	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	8		8	2,37%
99	Activités extraterritoriales			0	0,00%
<b>Total</b>		<b>110</b>	<b>227</b>	<b>337</b>	<b>100%</b>
	<b>Grand total</b>		<b>337</b>		

### Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés :

	Femmes	Hommes	Total	
20-29	3	11	14	4,15%
30-39 ans	28	48	76	22,55%
40-49 ans	38	92	130	34,72%
50-59 ans	41	76	117	34,72%
60-... ans	0	0	0	0%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>227</b>	<b>337</b>	<b>100,00%</b>

date de référence : 1<sup>er</sup> juillet 2006

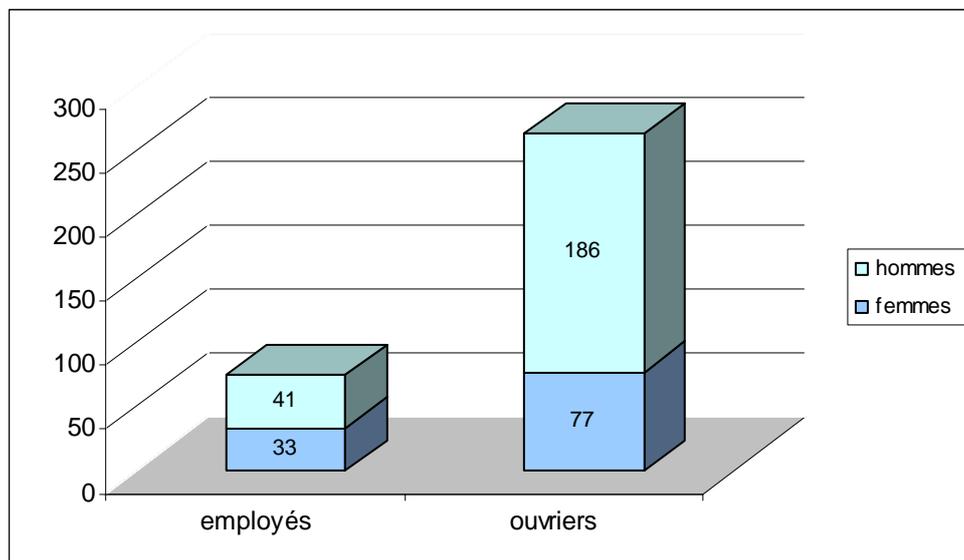


### Répartition des dossiers par sexe :

- hommes : 110 (32,64%)
- femmes : 227 (67,36%)

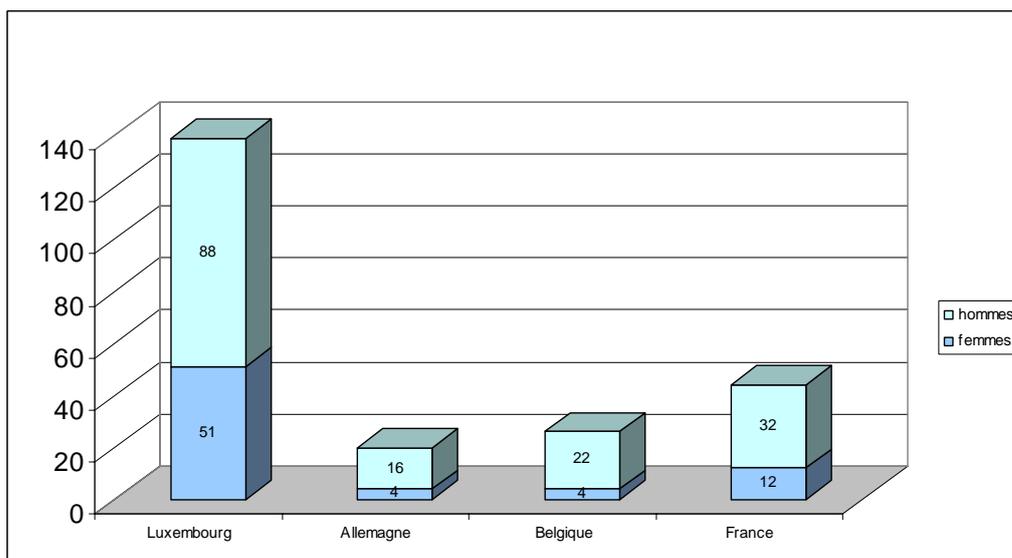
**Répartition des dossiers par statut :**

	Femmes	Hommes	Total	
<b>employés</b>	33	41	74	21,96%
<b>ouvriers</b>	77	186	263	78,04%
<b>total</b>	<b>110</b>	<b>227</b>	<b>337</b>	100,00%



La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante :

	Femmes	Hommes	Total	
<b>Luxembourg</b>	51	88	139	60,70%
<b>Allemagne</b>	4	16	20	8,73%
<b>Belgique</b>	4	22	26	11,35%
<b>France</b>	12	32	44	19,21%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>158</b>	<b>229</b>	100,00%



## Motifs à la base des décisions de reclassement externe

retrait d'une pension d'invalidité	32	13,97%	}	103
licenciement avant la saisine de la commission mixte	20	8,73%		
fin du contrat suite à la 52e semaine pendant la procédure	39	17,03%		
fin du contrat à durée déterminée	4	1,75%		
démission en cours de procédure	3	1,31%		
faillite de l'employeur	3	1,31%		
résiliation du contrat par commun accord en cours de procédure	2	0,87%	}	52
respect par l'employeur du quota de travailleurs reclassés ou handicapés	13	5,68%		
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	39	17,03%	}	74
dispense accordée à l'employeur	1	0,44%		
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	73	31,88%		
<b>total:</b>	<b>229</b>	<b>100,00%</b>		

### **b) Nouveaux dossiers dont la Commission mixte a été saisie au cours de l'année 2007**

Au cours de l'année 2007, la Commission mixte a été saisie de :

- 1.826 dossiers par le Contrôle médical de la sécurité sociale,
- 1 demande de reclassement externe par des personnes se basant sur les dispositions transitoires de la loi du 1er juillet 2005.

Suite à ces 1.826 saisines :

- 1.681 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
- 18 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
- 5 dossiers ont été déclarés sans objet ;
- 122 dossiers restaient en suspens au 31 décembre 2007.

En ce qui concerne les 1.681 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

- 1.395 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
- 97 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 ;
- 3 personnes sont décédées ;
- 8 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical ;
- 1 dossier a été classé sans suite à la demande de l'intéressé
- 178 dossiers sont restés en suspens à la date du 31 décembre 2007.

## Décisions :

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

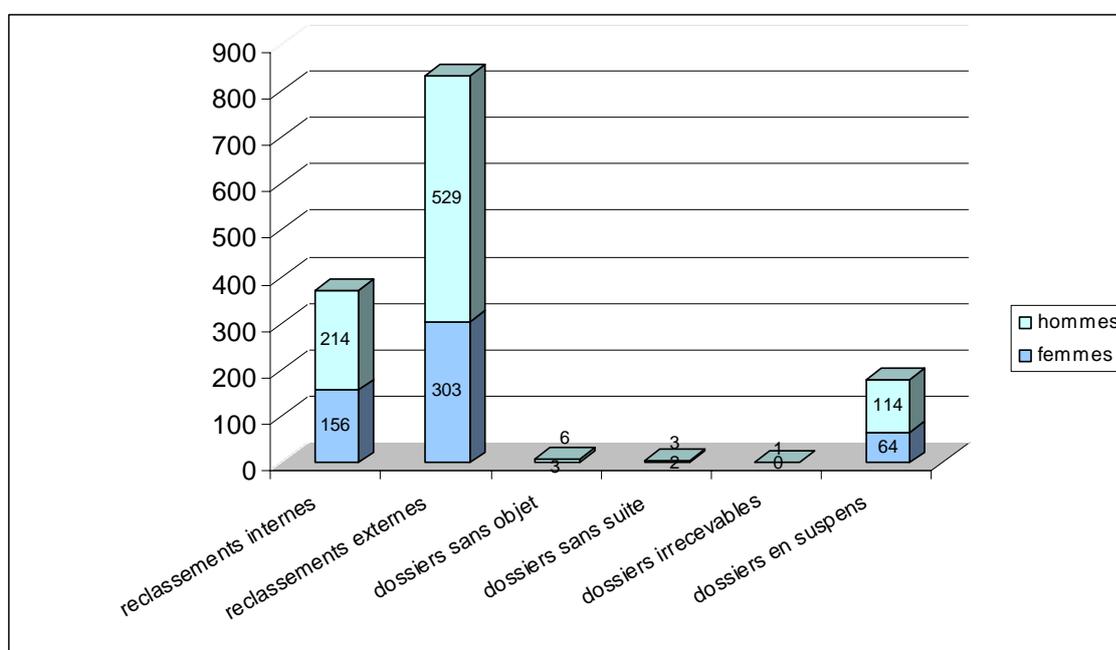
- 370 décisions de reclassement interne,
- 832 décisions de reclassement externe et

elle a déclaré :

- 1 dossier irrecevable
- 9 dossiers sans objet et
- 5 dossiers sans suite.

Au 31 décembre 2007, 178 dossiers sont restés en suspens.

	Femmes	Hommes	Total	
<b>reclassements internes</b>	156	214	370	26,52%
<b>reclassements externes</b>	303	529	832	59,64%
<b>dossiers sans objet</b>	3	6	9	0,65%
<b>dossiers sans suite</b>	2	3	5	0,36%
<b>dossiers irrecevables</b>	0	1	1	0,07%
<b>dossiers en suspens</b>	64	114	178	12,76%
<b>total</b>	<b>528</b>	<b>867</b>	<b>1395</b>	<b>100,00%</b>



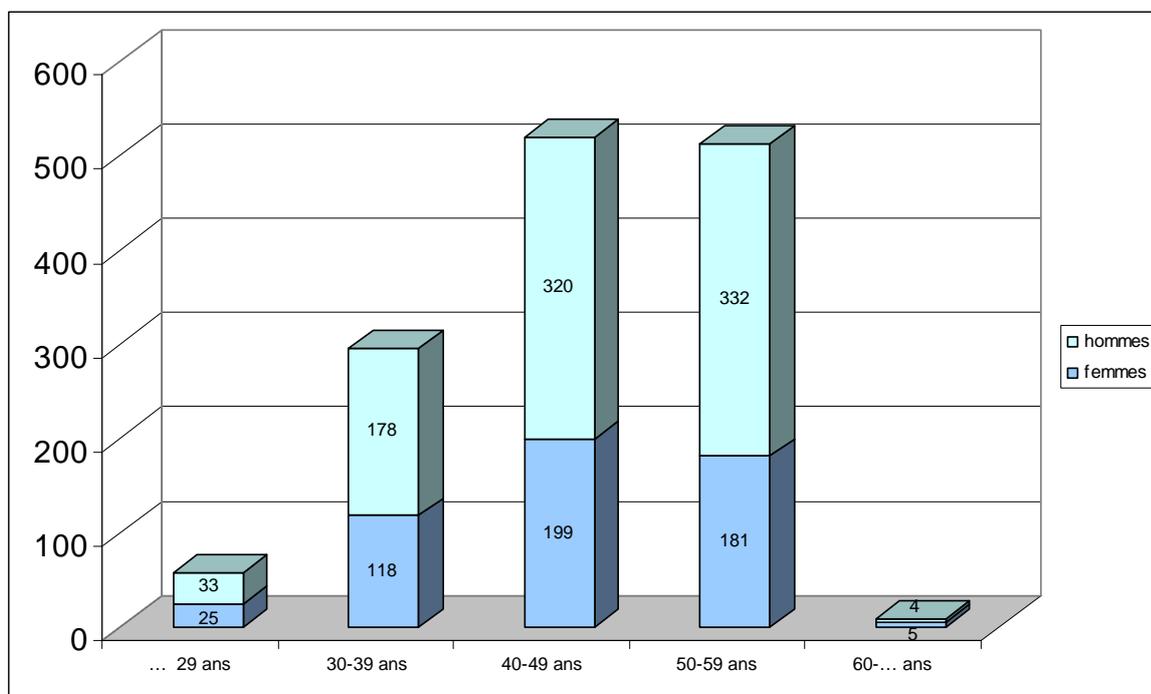
### Répartition des dossiers par secteur d'activité :

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
01	Agriculture, chasse, services annexes	1	6	7	0,50%
02	Sylviculture, exploitation forestière, services annexes		5	5	0,36%
14	Autres industries extractives	1	0	1	0,07%
15	Industries alimentaires	7	16	23	1,65%
16	Industrie du tabac	3	1	4	0,29%
17	Industrie textile	2	8	10	0,72%
21	Industrie du papier et du carton		2	2	0,14%
22	Edition, imprimerie, reproduction	2	13	15	1,08%
24	Industrie chimique	3	3	6	0,43%
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	2	27	29	2,08%
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	2	14	16	1,15%
27	Métallurgie		44	44	3,15%
28	Travail des métaux	1	33	34	2,44%
29	Fabrication de machines et équipements	1	6	7	0,50%
31	Fabrication de machines et appareils électriques		2	2	0,14%
32	Fabrication équipements de radio, télévision et communication		1	1	0,07%
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	15	5	20	1,43%
36	Fabrication de meubles; Industries diverses		2	2	0,14%
37	Récupération		2	2	0,14%
40	Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur		4	4	0,29%
45	Construction	13	292	305	21,86%
50	Commerce et réparation automobile	7	25	32	2,29%
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	16	50	66	4,73%
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	71	39	110	7,89%
55	Hôtels et restaurants	44	20	64	4,59%
60	Transports terrestres	4	72	76	5,45%
61	Transports par eau		2	2	0,14%
62	Transports aériens	4	12	16	1,15%
63	Services auxiliaires des transports	4	11	15	1,08%
64	Postes et télécommunications	11	6	17	1,22%
65	Intermédiation financière	27	11	38	2,72%
66	Assurance	6	1	7	0,50%
67	Auxiliaires financiers et d'assurance	8	2	10	0,72%
70	Activités immobilières	4	8	12	0,86%
71	Location sans opérateur		3	3	0,22%
72	Activités informatiques	1	4	5	0,36%
73	Recherche-développement	1	5	6	0,43%
74	Services fournis principalement aux entreprises	65	48	113	8,10%
75	Administration publique	28	22	50	3,58%
80	Education	3		3	0,22%
85	Santé et action sociale	115	25	140	10,04%
90	Assainissement, voirie et gestion des déchets	1	6	7	0,50%
91	Activités associatives	5	1	6	0,43%
92	Activités récréatives, culturelles et sportives		1	1	0,07%
93	Services personnels	9	2	11	0,79%
95	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	40	2	42	3,01%
99	Activités extraterritoriales	1	3	4	0,29%
	<b>Total</b>	<b>528</b>	<b>867</b>	<b>1395</b>	<b>100, %</b>
	<b>Grand total</b>		<b>1395</b>		

### Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés :

	Femmes	Hommes	Total	
... 29 ans	25	33	58	4,16%
30-39 ans	118	178	296	21,22%
40-49 ans	199	320	519	37,20%
50-59 ans	181	332	513	36,77%
60-... ans	5	4	9	0,65%
<b>total</b>	<b>528</b>	<b>867</b>	<b>1395</b>	<b>100%</b>

date de référence : 1<sup>er</sup> juillet 2007

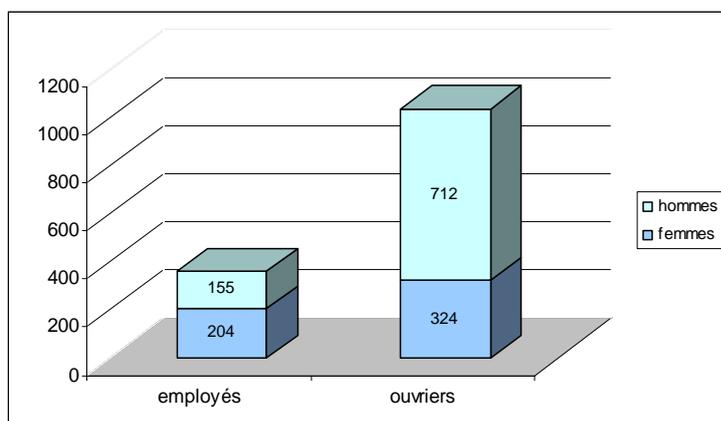


### Répartition des dossiers par sexe :

- hommes : 528 (37,85%)
- femmes : 867 (62,15%)

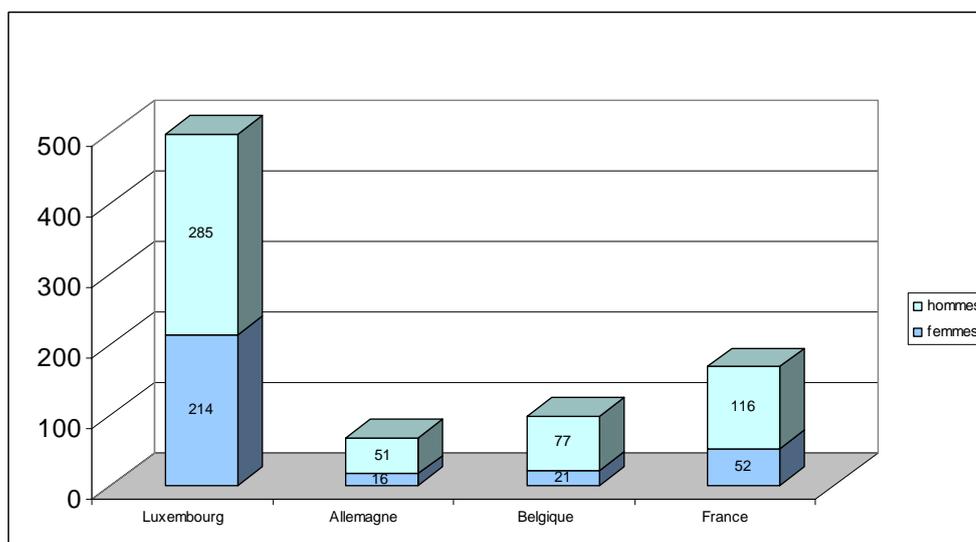
**Répartition des dossiers par statut :**

	Femmes	Hommes	Total	
<b>employés</b>	204	155	359	25,73%
<b>ouvriers</b>	324	712	1036	74,27%
<b>total</b>	<b>528</b>	<b>867</b>	<b>1395</b>	100,00%



La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante :

	Femmes	Hommes	Total	
<b>Luxembourg</b>	214	285	499	59,98%
<b>Allemagne</b>	16	51	67	8,05%
<b>Belgique</b>	21	77	98	11,78%
<b>France</b>	52	116	168	20,19%
<b>Total</b>	<b>303</b>	<b>529</b>	<b>832</b>	100,00%



## **Motifs à la base des décisions de reclassement externe**

retrait d'une pension d'invalidité	147	17,67%	}	383
demande de reclassement externe (dispositions transitoires)	1	0,12%		
licenciement avant la saisine de la commission mixte	80	9,61%		
fin du contrat suite à la 52e semaine pendant la procédure	132	15,87%		
fin du contrat à durée déterminée	17	2,04%		
démission en cours de procédure	1	0,12%		
faillite de l'employeur	4	0,48%		
résiliation du contrat par commun accord en cours de procédure	1	0,12%	}	219
respect par l'employeur du quota de travailleurs reclassés ou handicapés	82	9,86%		
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	137	16,47%	}	230
dispense accordée à l'employeur	3	0,36%		
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	227	27,28%		
<b>total:</b>	<b>832</b>	<b>100,00%</b>		

## **2. L'indemnité compensatoire**

Au 31 décembre 2007, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite a été saisi de 403 demandes en vue du paiement de l'indemnité compensatoire :

- 327 demandes de bénéficiaires d'un reclassement interne,
- 76 demandes de bénéficiaires d'un reclassement externe.

Au cours de l'année 2007, 143 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 2007, ont été accordées

- 19 nouvelles participations
- 10 prolongations de participation.

#### **4. Mesures de reconversion**

Au cours de l'année 2007, la Commission mixte a prescrit 32 mesures de reconversion à des personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe.

#### **5. L'indemnité d'attente**

Au cours de l'année 2007, 84 dossiers ont été transmis à la Caisse de pension des employés privés et 424 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 2007, 29 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**

L'ADEM dispose de deux médecins spécialistes en médecine du travail.

Le poste de travail de médecin du travail à l'ADEM répond à des demandes émanant de différents services, qui sont par ordre d'importance de demande croissante :

- le service placement ;
- le service des travailleurs handicapés ;
- le service des travailleurs à capacité de travail réduite.

#### **1. Examens médicaux réalisés pour le service placement.**

A ce niveau les demandes d'examens viennent directement des placeurs. Il s'agit donc de demandeurs d'emploi qui sont supposés présenter une altération de leur état de santé qui va conditionner leur recherche d'un travail adapté. La finalité de ces examens est d'établir un avis médical concernant l'évaluation des capacités physiques résiduelles. Cette évaluation est ensuite transmise au placeur concerné.

#### **2. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs handicapés.**

Les demandes d'examens médicaux peuvent provenir du Secrétariat de la Commission médicale ou bien du Secrétariat de la commission d'orientation et de reclassement professionnel.

La finalité des examens médicaux réalisés à la demande du Secrétariat de la commission médicale et en référence à la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est d'établir un bilan médical chez des personnes faisant la demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé (fixation d'un taux d'IPP, détermination de la diminution de la capacité de travail du requérant, avis sur l'aptitude au travail ou proposition éventuelle pour l'octroi du revenu pour personnes gravement handicapées).

Ce bilan est ensuite transmis à la commission médicale.

Le but des examens médicaux réalisés à la demande du Secrétariat de la commission d'orientation et de reclassement professionnel est d'établir un bilan médical chez des personnes possédant le statut de travailleur handicapé (détermination de la diminution de la capacité de travail du requérant, avis sur l'aptitude au travail ou proposition éventuelle pour l'octroi du revenu pour personnes gravement handicapées).

Ce bilan est ensuite transmis à la commission d'orientation et de reclassement professionnel.

### **3. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs à capacité de travail réduite**

Il s'agit à ce niveau et en référence à la loi modifiée du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle d'établir un rapport concernant les capacités de travail résiduelles des candidats.

Ce rapport est ensuite adressé à la commission mixte.

### **4. Description de l'activité médicale du 1/01/07 au 31/12/07**

#### **4.1. Personnes convoquées aux examens médicaux :**

- nombre total des personnes convoquées  
aux examens médicaux : 3.176
- nombre des personnes présentes : 2.951 (93% du total)

#### **4.2. Description de l'activité médicale des différents services :**

##### **Service placement**

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 168
- Nombre des personnes présentes : 160 (95% du total convoqué)
- Parmi les 160 personnes présentes :
  - 75 étaient de sexe féminin (26 %)
  - 85 étaient de sexe masculin (74%)

##### **Service des travailleurs handicapés**

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1.299
- Nombre des personnes présentes : 1.226 (94% du total convoqué)
- Parmi les 1.226 personnes présentes :
  - 447 étaient de sexe féminin (36%)
  - 779 étaient de sexe masculin (64%)

##### **Service des travailleurs à capacité de travail réduite**

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1.719

- Nombre des personnes présentes : 1.673 (97% du total)
- Parmi les 1673 présentes : 652 étaient de sexe féminin (39%)  
1.021 étaient de sexe masculin (61%)

#### **4.3. Autres activités**

A la demande de la commission mixte, 9 visites d'entreprises et/ou études de postes de travail ont été effectuées afin d'étudier des éventuelles possibilités de reclassement professionnel.

41 avis ont été émis concernant des demandes de financement de formation complémentaires à la commission mixte.

Enfin, 11 recommandations ont été données à la commission mixte, au sujet de demandes de réduction de temps de travail supérieures à 50 % du temps de travail effectué dans les conditions normales.

## **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 et objectifs**

L'ADEM participe au réseau EURES en partenariat avec le CEPS/INSTEAD.

Les activités sont

- transnationales : collaboration entre les 27 SPE de l'UE/EEE,
- transfrontalières : participation aux EURES transfrontaliers PED et SLLR.

L'EURES Transfrontalier PED (Pôle Européen de développement) a été mis en place en 1993 et s'étend sur trois régions : la Lorraine, le Grand-Duché de Luxembourg et la Province de Luxembourg.

Son cadre géographique dépasse donc de loin celui du PED stricto sensu puisqu'il couvre une superficie totale de 30.573 km<sup>2</sup>, soit pratiquement l'équivalent de la Belgique ! Il concerne également une population de près de trois millions d'habitants.

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 bonne pratique par la Commission européenne.

##### **Les conseillers EURES**

Une trentaine de conseillers EURES sont actifs dans les zones susmentionnées. Six (au 31/12/2007) 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 :

- Plusieurs séances d'information sur le marché de travail luxembourgeois en Sarre et Rhénanie-Palatinat.
- Séminaire des Services Publics de l'Emploi de la Grande Région à Amnéville (Juin)
- Participation aux Journées européennes de l'emploi frontalières et internationales (Lisbonne, Paris) et à la semaine de la mobilité de l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) à Nancy, Lille et Paris (novembre).
- Foire des étudiants à Luxembourg (Novembre).

### **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 2006-2007 auprès des affiliés de la FEDIL.

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 15 mars 2007, en présence de Monsieur François Biltgen, Ministre du Travail et 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 6<sup>e</sup> 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<br>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 2007 ont consisté à mettre à jour le matériel statistique existant et à réaliser une analyse structurelle du marché du travail, qui a débouché sur la publication d'un livre bilingue allemand-français intitulé *Le marché du travail de la Grande Région à l'horizon 2020*.

Le rapport de l'OIE intitulé « Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région » est téléchargeable sur le site [www.granderegion.net](http://www.granderegion.net) rubrique Coopération politique interrégionale / Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE).

## **Le Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg**

Avec le soutien de la Commission, l'ADEM a mis en place en 1994, en partenariat avec la Division Entreprise du CEPS/INSTEAD, un Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg dans les locaux du CEPS/INSTEAD à Differdange. Depuis avril 2000, une antenne du Centre de Ressources fonctionne dans les locaux du siège central de l'ADEM, à Luxembourg.

Les travaux, demandés par la Commission Européenne, ont pour objectif l'information des citoyens européens sur les conditions de vie et de travail au G.-D. de Luxembourg.

Les services sont offerts à l'ensemble des conseillers 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 :

***Marché du travail et flux frontaliers dans la Grande Région. Première partie le contexte régional et les flux vers le Luxembourg.*** EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, 2007, n°1/2007, 8 p.

***Marché du travail et flux frontaliers dans la Grande Région Seconde partie : Wallonie – Belgique / Lorraine – France /Sarre et Rhénanie-Palatinat - Allemagne .*** EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, 2007, n°2/2007, 8 p.

***Les coopérations transfrontalières dans la Grande Région et dans l'Union européenne.*** EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, 2007, n°3/2007, 8 p.

# **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 2007, le nombre de collaborateurs au service de l'Inspection dénote une légère augmentation, dû principalement au renforcement du personnel dans la carrière de l'ingénieur-technicien, pour se situer à 82 agents au 31 décembre 2007. La répartition des effectifs se présente comme suit:

Département	Service	personnel	2002	2003	2004	2005	2006	2007
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	3	3	3	3
		ing. tech	1	2	4	4	4	4
		staff administratif						1
	Établ. classés	ing. tech.	8	9	6	8	8	9
staff administratif		5	5	6	6	5	5	
Droit du travail	Direction	dir. adjoint (attaché)	1	1	1	1	1	1
		attachés	3	3	3	2	3	3
		ass. sociale	1	1	1	1	1	1
		ing. tech.	1	2	2	2	3	3
		staff administratif + rédacteurs	5	6	6	8	11	7
Services auxiliaires	Administration	Inspect./rédacteurs	-	1	1	1	1	2
		staff administratif	4	4	4	4	6	7
	Informatique	ing. tech.	1	3	3	3	3	3
		opérateurs	3	2	3	3	3	3
		staff administratif	1	1	1	1	1	1
Agences	Luxembourg	préposé	1	1	1	1	1	1
		secrétariat	3	3	2	3	2	2
		contrôleurs	6	6	6	6	6	7
	Esch/Alzette	préposé	2	2	1	1	1	1
		secrétariat	2	2	2	2	2	2
		contrôleurs	6	6	5	5	5	6
	Diekirch	préposé	1	1	1	1	1	1
		secrétariat	2	2	1	1	1	1
		ing.tech.						1
		contrôleurs	3	3	3	3	3	2
		<b>TOTAL:</b>	<b>69</b>	<b>75</b>	<b>71</b>	<b>75</b>	<b>80</b>	<b>82</b>

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. Liste des principales entreprises et des employeurs publics

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.

Entreprise/institution	Activité	Effectif
Etat	Service public	22 089
Ville de Luxembourg	Service public	3 453
Groupe Arcelor	Produits sidérurgiques	5 870
Groupe Cactus	Supermarchés	3 940
Goodyear Luxembourg	Pneumatiques	3 180
Groupe Entreprise des P&T	Postes et télécommunications	3 310
Groupe Dexia BIL	Banque	3 430
CFL, Chemin de fer luxembourgeois	Transports	3 090
Fortis Banque Luxembourg	Banque	3 450
Groupe Luxair	Transport aérien de personnes	2 420
Groupe Pedus	Entreprise de nettoyage, restauration de collectivités	2 290
Centre Hospitalier de Luxembourg	Activités hospitalières	1 840
Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat	Banque	1 780
Groupe Guardian	Verre plat, verre pour automobile	1 260
Kredietbank S.A. Luxembourg	Banque	1 280
Fondation Stëftung Hëllef Doheem	Gestionnaire de services d'aide et de soins en faveur du maintien à domicile	1 400
Centre Hospitalier Emile Mayrisch (Esch+Dudelange)	Activités hospitalières	1 250
Dupont de Nemours (Luxembourg)	Matières plastiques, non-tissées	1 200
Compass Group Luxembourg	Restauration collective, nettoyage	1 410
Groupe Clearsteam	Services auxiliaires financières	1 130
Servior	Etablissement public, centres, foyers et services pour personnes âgées	1 160
Groupe G4S	Surveillance, installations d'alarme	1 410
Groupe BNP Paribas Luxembourg	Banque, gestion de fonds, fiduciaire	1 220
Groupe PriceWaterhouseCoopers	Réviseurs d'entreprises	1 350
Cargolux Airlines International S.A.	Transport aérien de fret	1 080
Groupe Brinks Luxembourg	Surveillance, installations de sécurité	920
IEE International Electronics & Engineering SA	Fabrication d'instruments de mesure et de contrôle	1 000
ISS Servisystem Luxembourg	Activités de nettoyage	990
Groupe Ceratizit	Métallurgie et mécanique	900
Sodexo Luxembourg S.A.	Restauration collective, exploitation de maisons de retraite	880
Nettoservice S.A.	Activités de nettoyage	960
Fondation François-Elisabeth (Hôpital Kirchberg)	Activités hospitalières	900

Source : Statec, le Luxembourg en chiffres

## 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 Stéftung 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
Sodexho 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 2006. Par rapport à 2005, le nombre total d'accidents du travail a augmenté. Le nombre d'accidents mortels cependant a diminué. 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
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	4.870	13	212	38	0
<b>2006</b>	<b>26.441</b>	<b>21.516</b>	<b>13</b>	<b>19.853</b>	<b>16.837</b>	<b>7</b>	<b>6.402</b>	<b>4.610</b>	<b>6</b>	<b>186</b>	<b>69</b>	<b>0</b>

**Tableau: Répartition de la fréquence des accidents en 2006**

Activités	2004	2005	2006
Travaux de toiture et travaux sur les toits	29,14	23,36	22,51
Travail intérimaire	26,34	20,22	19,30
Bâtiment, gros-œuvre; travail des minéraux	20,83	17,60	17,84
Fabrication par voie humide d'objets en ciment	23,50	18,80	19,24
Equipements techniques du bâtiment (installations électriques, de gaz, d'eau,...)	18,30	14,77	14,45
Aménagement et parachèvement de bâtiments (façades, isolation,...)	17,97	13,74	14,16
Travail des métaux et du bois (fabrication, traitement d'objets en métal, fabriques de machines, réparation et entretien des machines,...)	15,02	12,25	12,08
Communes	12,27	9,62	9,43
Fabrication ciment, chaux, gypse et dolomie	6,05	6,94	4,74
Distribution de l'énergie et de l'eau	8,48	6,97	8,88
Transport terrestre, fluvial et maritime	9,51	7,80	8,11
Commerce, alimentation et autres activités non classées	9,54	7,79	7,57
Ateliers de précision (horlogeries, bijouteries, photographes, laboratoires dentaires, rémouleurs,...)	7,40	6,40	6,08
Chimie, textile, papier	9,82	7,86	7,92
Sidérurgie	7,45	6,40	6,92
Fabrication de faïences et verre	6,53	4,47	4,12
Etat	6,36	4,68	4,26
Assurances, banques, bureaux d'études,...	2,46	2,17	2,36
Entreprises de radio-télédiffusion, théâtres, cinémas,...	1,69	3,24	2,76
Travailleurs intellectuels indépendants	0,67	0,81	1,13
<b>TOTAL</b>	<b>9,53</b>	<b>7,75</b>	<b>7,69</b>

La fréquence des accidents représente le nombre d'accidents par rapport à 100 salariés - unité occupés à plein temps.

Malgré l'enregistrement d'une baisse du nombre d'accidents mortels, les taux de fréquence sont, à l'exception de quelques secteurs, en hausse par rapport à 2005.

Les secteurs qui ont enregistré une hausse de la fréquence des accidents sont, par ordre d'importance de la hausse, les secteurs de la distribution de l'énergie et de l'eau, de sidérurgie, de la fabrication par voie humide d'objets en ciment, de l'aménagement et parachèvement du bâtiment, des travailleurs intellectuels indépendants, des transports terrestre, fluvial et maritime, du bâtiment, gros-œuvre et travail des minéraux, des assurances, banques, bureaux d'études, etc. et de chimie, textile et papier. Contrairement à 2005, le secteur de la distribution de l'énergie et de l'eau enregistre, en 2006, la plus forte hausse de fréquence.

#### 4. Conventions collectives de travail

Pour l'année 2007, **3** conventions collectives ou avenants aux textes existants ont été déposés par branche et **96** 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 2007.

Branches	Nombre de CCT ou d'avenants déposés
Entreprises de travail intérimaire	1
Travailleurs intérimaires	1
Garages - Ouvriers	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 04/05, d'été 05 et d'hiver 05/06, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

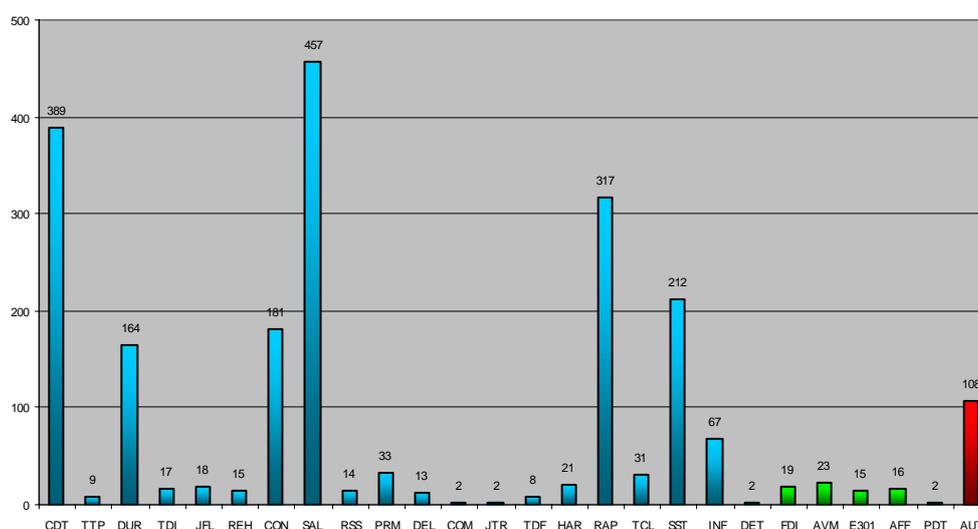
<b>Période</b>	<b>Total des demandes</b>	<b>Demandes accordées</b>	<b>Demandes refusées</b>
Hiver 06/07	41	38	3
Été 07	110	97	13
<b>Période</b>	<b>Total des chantiers</b>	<b>Chantiers accordés</b>	<b>Chantiers refusés</b>

### III. Aperçu des activités et initiatives en 2007

#### 1. Visites de contrôle et d'inspection routinières

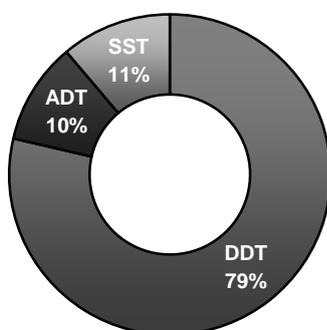
Un des rôles principaux de l'Inspection du Travail et des Mines est de veiller au respect de la réglementation. A cet effet, des visites de contrôle et d'inspection de routine sont organisées tout au long de l'année dans tous les secteurs d'activité. Les tableaux ci-dessous indiquent le nombre de contrôles 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**



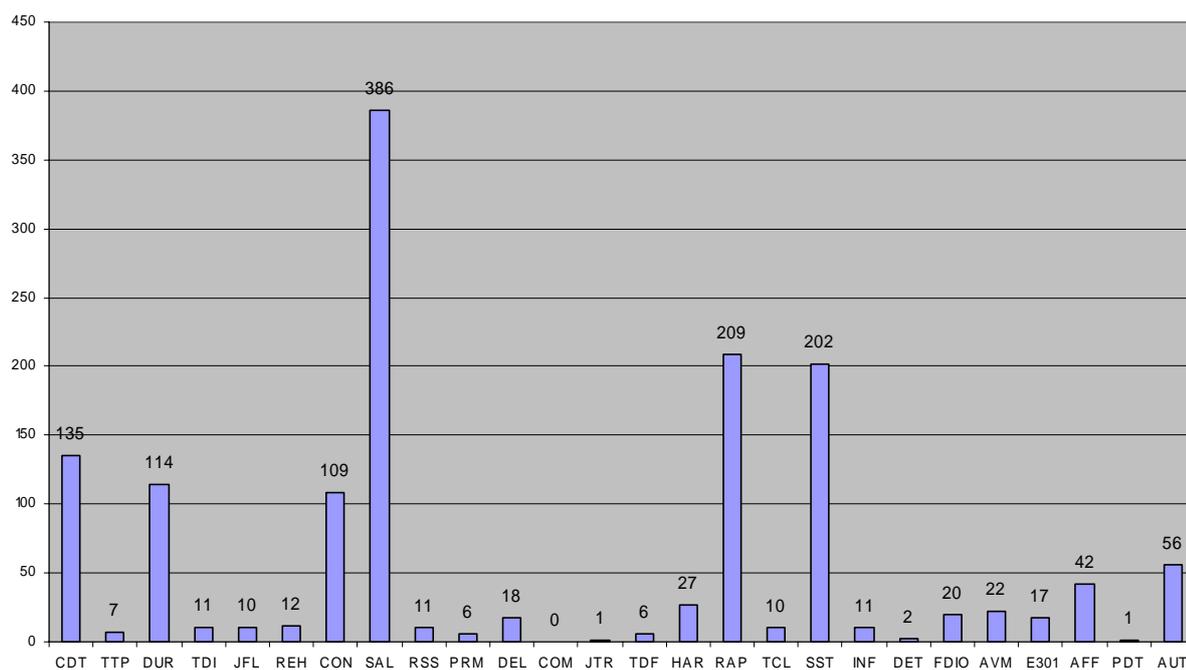
En 2007, l'agence de Luxembourg a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les salaires, les contrats de travail et les résiliations avec préavis.

**Répartition Agence Luxembourg  
Droit du travail - Accidents du travail - Sécurité-santé  
2007**



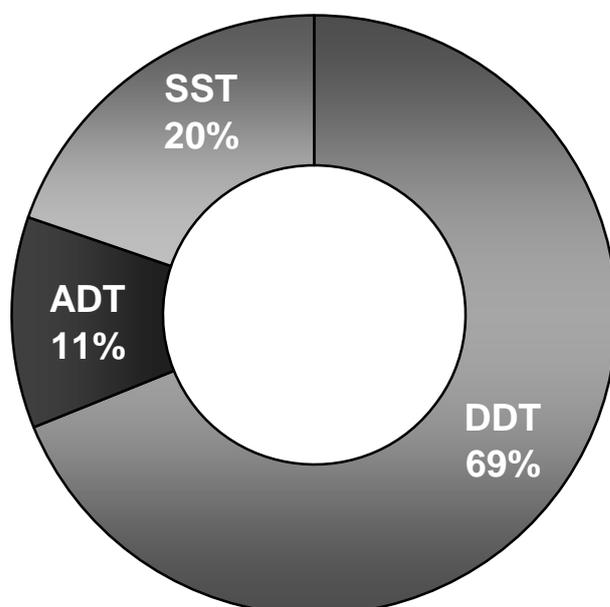
L'agence Luxembourg a consacré 79% de ses activités au droit du travail, 10% aux accidents du travail et 11% à la sécurité et la santé au travail.

### Répartition DDT – Agence Esch/Alzette



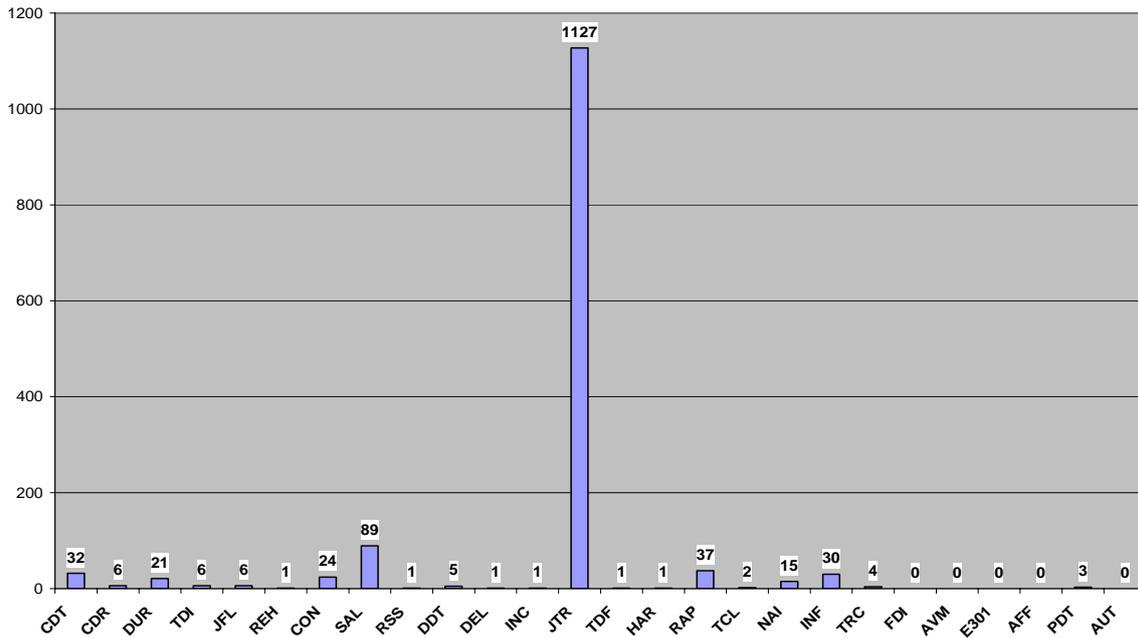
En 2007, l'agence d'Esch/Alzette a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les salaires.

### Répartition Agence Esch/Alzette Droit du travail - Accident du travail - Sécurité-santé 2007



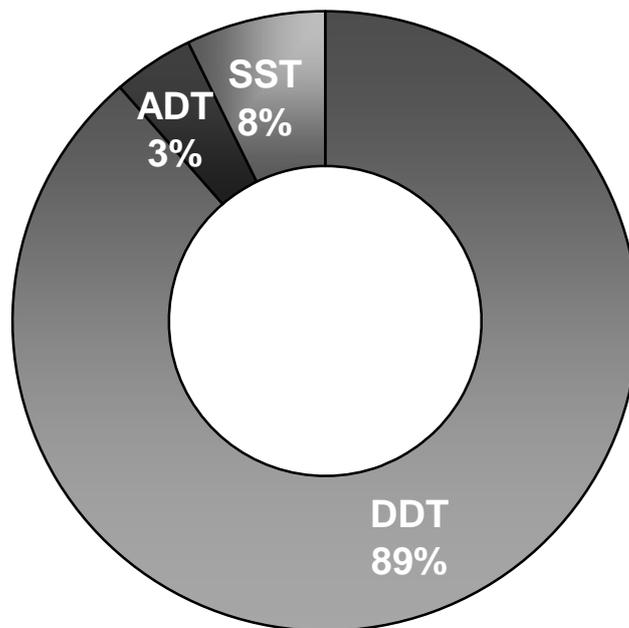
L'agence Esch/Alzette a consacré 69% de ses activités au droit du travail, 20% à la sécurité et la santé au travail et 11% aux accidents du travail.

### Répartition DDT – Agence Diekirch



En 2007, l'agence Diekirch a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les jeunes travailleurs.

### Répartition Agence Diekirch Droit du travail - Accident du travail - Sécurité-santé 2007



L'agence Diekirch a consacré 89% de ses activités au droit du travail, 8% à la sécurité et la santé au travail et 3% aux accidents du travail.

## 2. Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs

En 2007, 11 actions majeures, 3 actions spécifiques contre le travail clandestin, approximativement 35 actions de taille moyenne et 181 contrôles de petite taille ont été effectués.

Les entreprises étrangères détachantes recensées jusqu'au 31.12.2007 :

<b>Pays</b>	<b>Nombre d'entreprises</b>
Allemagne	3.558
Belgique	974
France	580
Pays-Bas	87
Italie	54
Suisse	37
Pologne	25
Hongrie	12
Autres	336
<b>Total</b>	<b>5.663</b>

Conformément à l'article L. 142-3 du Code du Travail Livre Premier Titre IV, 2.180 «mandataires», ont été choisis ou re-choisis par les entreprises détachantes durant l'exercice en cours.

179 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.

Suite à ces contrôles, 14 demandes de mise en conformité pour paiement de salaires insuffisants par rapport à la loi luxembourgeoise ont été adressés aux entreprises détachantes.

## 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 ainsi que le traitement de dossier concernant des établissements classés.

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. 176 arrêtés d'autorisation ont été rédigés.

Les dossiers des chantiers d'assainissement d'amiante ont été analysés et les chantiers autorisés ont été surveillés.

211 plans de travail d'assainissement d'amiante ont été examinés et après accord donné par les experts de la division soumis pour visa au Directeur de l'ITM :

- 107 chantiers d'enlèvement d'amiante friable (7 firmes),
- 104 chantiers d'enlèvement d'amiante-ciment à l'extérieur (38 firmes).

Les rapports de surveillance des organismes de contrôle des ces chantiers ont été contrôlés et visés.

Les rapports de mesurage de l'exposition professionnelle à des produits chimiques dangereux ont été analysés et discutés avec les firmes ou/et les agents de l'ITM concernés pour en dégager les actions conséquentes nécessaires.

Plusieurs projets de règlement grand-ducal ont été soumis au Ministre du travail et de l'emploi.

#### **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 (48 entreprises ont été visitées et 3 accidents graves analysés), le conseil d'entreprise et contrôle d'équipements de travail, 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 (53 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.), les relations avec les Institution Européennes en matière de mise sur le marché de produits et l'utilisation des produits et équipement de travail, le développement d'expertises et prises de position dans des domaines spécifiques de la sécurité et des équipements de travail, la préparation et développement de prescriptions et nouvelles législations.

La pré-analyse de toutes les demandes d'autorisation des établissements classés entrant à l'ITM afin de détecter des problèmes particuliers en relation avec des nouvelles technologies entrant dans le domaine d'activité de la division a été supprimée par la direction courant de l'année 2007 sans concertation préalable avec la division.

Dans le domaine de la surveillance du marché de produits, 144 affaires ont été traitées. 107 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 de machines, d'équipements de travail et de jouets.

14 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.

## 5. Traitement des autorisations d'exploitation

En 2007, le Service des Etablissements Classés de l'ITM s'est chargé d'examiner 2.322 demandes d'autorisation d'exploitation. Pendant la même période 2.395 arrêtés d'autorisation ont été délivrés (voir statistique relative à l'évolution des dossiers de demande d'autorisation ci-après).

<b>Année</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Arrêtés	1202	1371	2042	2105	1987	2402	2277	2395
Demandes	1809	1482	2151	2151	2359	2269	2489	2322
Différence	-607	-111	-109	-46	-372	133	-212	73
<b>Classe</b>	<b>Evacuation des arrêtés d'autorisation/refus par année</b>							
Classe 1	318	424	577	587	500	462	503	678
Classe 3	125	133	246	240	289	300	483	537
Classe 3A	759	814	1219	1278	1198	1640	1291	1180
Total	1202	1371	2042	2105	1987	2402	2277	2395
<b>Classe</b>	<b>Introduction des dossiers de classe 1, 3 et 3A par année</b>							
Classe 1	528	531	549	589	491	544	668	567
Classe 3	512	178	261	268	368	394	359	343
Classe 3A	769	773	1341	1294	1500	1331	1462	1412
Total	1809	1482	2151	2151	2359	2269	2489	2322

Pour la plupart des nouveaux projets d'une certaine envergure (projets de la classe 1 et partiellement de la classe 3), 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,...).

## **6. Développement de la législation et de la réglementation**

### **6.1. Textes législatifs**

Au cours de l'année 2007, 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 formation appropriée par rapport aux activités de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles 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. Campagne de sensibilisation relative à l'organisation sécuritaire des entreprises**

Dans le cadre de l'organisation sécuritaire des entreprises, l'Inspection du travail et des mines et les chambres professionnelles (chambre de commerce et chambre des métiers) ont organisé plusieurs séances d'information concernant la nomination d'un travailleur désigné. 600 entreprises se sont inscrites pour lesdites séances d'information et ont été sensibilisées dans les aspects sécuritaires et sanitaires liés au travail. Vu le grand nombre d'intéressés, plusieurs séances d'information sont prévues pour 2008.

**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 2007, 20 semaines de cours, soit 800 heures, ont été organisées à l'intention des délégués du personnel par les soins de l'Ecole Supérieure du Travail. Les langues appliquées sont le luxembourgeois et le français. Pour l'année sous revue, 10 cours ont été tenus en langue française.

Au total 495 délégués du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées à leur intention en 2007 (268 aux cours en langue française et 227 aux cours en langue luxembourgeoise).

Les matières traitées en 2007 concernaient les domaines suivants:

- \* Conventions collectives de travail
- \* Sécurité au travail
- \* Droit du travail
- \* Sécurité sociale
- \* Le site de Belval Ouest – de la friche vers la ville
- \* Rémunérations et indemnisations
- \* Structures de l'Etat luxembourgeois
- \* Traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise

24 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 occupés par 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 large auditoire.

91 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2007/2008.

La répartition des participants par cours se présente comme suit:

- 1ère année: 27 personnes à Luxembourg (42 heures)
- 2e année: 44 personnes à Dudelange (42 heures)
- 3e année: 20 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 8 chargés de cours spécialisés dans les matières respectives.

### **3. Cours de fin de semaine**

Si les cours de fin de semaine ont principalement pour but d'approfondir et d'actualiser les connaissances antérieurement acquises aux cours du soir, ils constituent aussi un forum où sont abordés des sujets d'actualité en relation avec la vie professionnelle, sociale et culturelle. Au cours de l'année 2007/2008, l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 10 cours de fin de semaine (soit 108 heures). Le nombre des inscrits s'élève à 258. 11 chargés de cours ont assuré cet enseignement. Les matières offertes en 2007/2008 sont les suivantes:

- Le droit du travail
- L'assurance des particuliers au Luxembourg
- L'Imposition (2 sessions)
- Formation aux gestes de premier secours
- Le régime de successions (2 sessions)
- Protéger la planète
- L'Union Européenne
- Egalité des chances

### **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 2007, l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 4 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 50 personnes.

Le programme de cette activité était le suivant :

#### **A) L'égalité des chances entre femmes et hommes sur le lieu de travail**

- a) Les différents concepts en matière d'égalité des chances
- b) La situation actuelle des femmes sur le marché de l'emploi luxembourgeois et les initiatives du Gouvernement en faveur de leur (ré)-intégration
- c) Les développements récents au niveau européen et national en la matière

## **B) Bref aperçu sur**

- a) la loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement
  - les directives 200/43/CE et 2007/78/CE
  - titre V du livre II du Code du Travail (Articles L.251-1 à 254-1)
  - la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées
  
- b) la législation sur
  - l'emploi des personnes enceintes, accouchées et allaitantes (Articles L. 331-1 à 338-4 du Code du Travail)
  - l'emploi des personnes handicapées (Articles L-561-1 à 564-3 du Code du Travail)

## **C) Présentation et analyse de cas réels**

### **D) L'Année Européenne de l'égalité des chances pour tous**

- sensibilisation de l'opinion publique au droit à l'égalité et à la non-discrimination
- débat sur les moyens de renforcer la participation à la société des groupes sous- représentés
- accueillir la diversité
- œuvrer en faveur d'une société plus solidaire

## **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 2006/2007 une telle activité de formation et un test d'aptitude.

En 2006/2007, 31 personnes se sont inscrites à ces cours et 22 candidats ont participé aux épreuves du test d'aptitude qui ont eu 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, 925 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 48.

L'ensemble de ces activités représentait 1.120 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

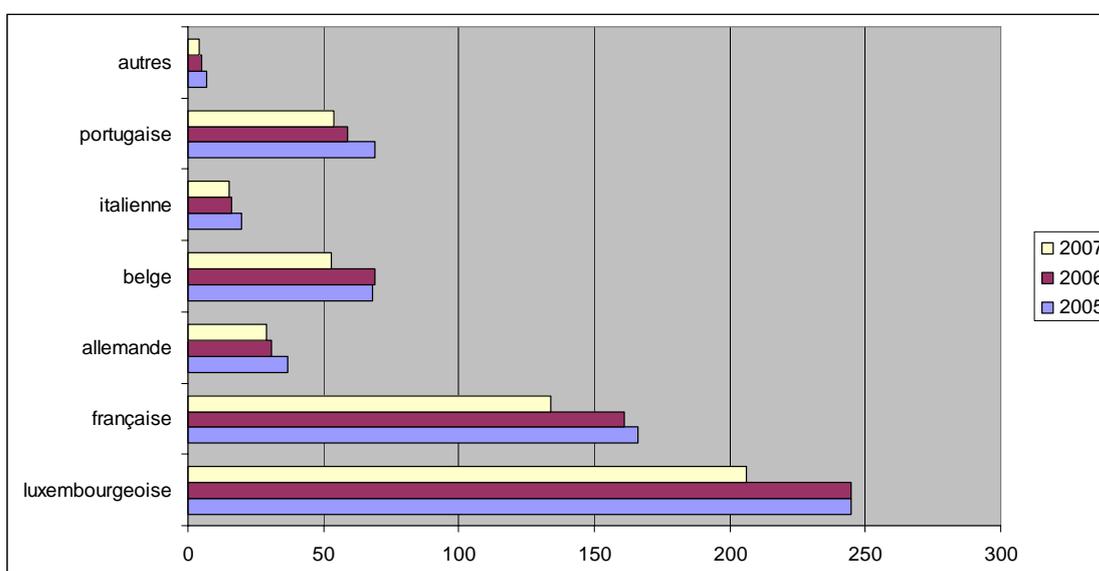
#### a) Répartition selon le sexe

	2005		2006		2007	
femmes	126	21%	119	20,3%	86	17,4%
hommes	486	79%	467	79,7%	409	82,6%
TOTAL	612	100%	586	100,0%	495	100,0%

#### b) Répartition selon la nationalité

Nationalité	2005		2006		2007	
luxembourgeoise	245	40,0%	245	41,8%	206	41,6%
française	166	27,1%	161	27,5%	134	27,1%
allemande	37	6,0%	31	5,3%	29	5,9%
belge	68	11,1%	69	11,8%	53	10,7%
italienne	20	3,3%	16	2,7%	15	3,1%
portugaise	69	11,3%	59	10,1%	54	10,9%
autres	7	1,1%	5	0,9%	4	0,8%
TOTAL	612	100,0%	586	100,0%	495	100,0%

#### Répartition selon la nationalité

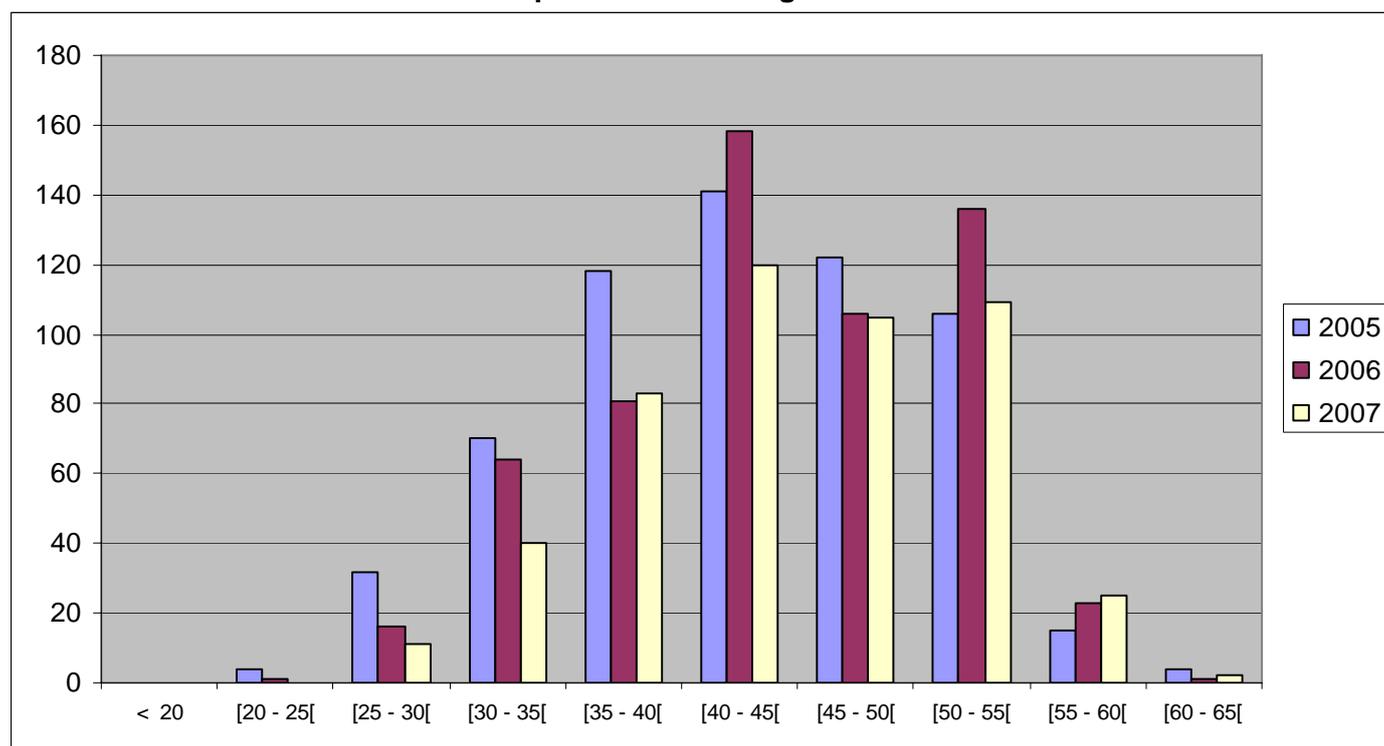


### c) Répartition selon l'âge

Classes d'âge	2005		2006		2007	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
< 20	0	0,1%	0	0,0%	0	0,0%
[20 - 25[	4	0,8%	1	0,2%	0	0,0%
[25 - 30[	32	9,9%	16	2,7%	11	2,2%
[30 - 35[	70	13,2%	64	10,9%	40	8,1%
[35 - 40[	118	15,9%	81	13,8%	83	16,8%
[40 - 45[	141	27,2%	158	27,0%	120	24,2%
[45 - 50[	122	15,4%	106	18,1%	105	21,2%
[50 - 55[	106	14,7%	136	23,2%	109	22,0%
[55 - 60[	15	2,5%	23	3,9%	25	5,1%
[60 - 65[	4	0,1%	1	0,2%	2	0,4%
<b>TOTAL</b>	<b>612</b>	<b>100,0%</b>	<b>586</b>	<b>100,0%</b>	<b>495</b>	<b>100,0%</b>

Moyenne d'âge en 2007: 44,09

### Répartition selon l'âge



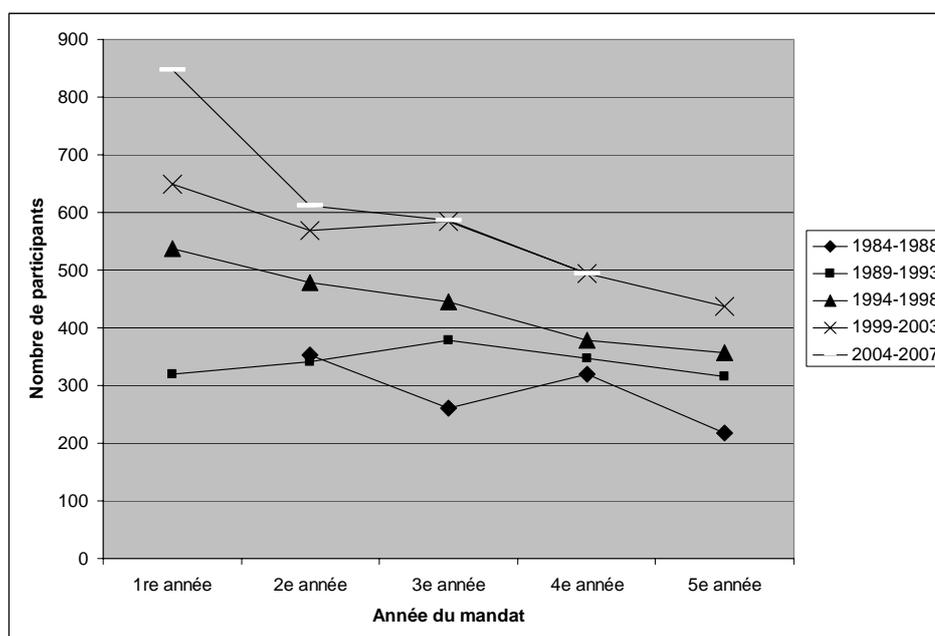
#### d) Répartition selon le secteur d'activité

Classes	Libellé	2005	2006	2007
15	Industries alimentaires	1	2	1
16	Industrie du tabac	5	9	6
17	Industrie Textile	2	0	14
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	6	6	6
22	Edition, Imprimerie, Reproduction	2	2	0
24	Industrie chimique	12	4	1
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	38	21	24
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	25	34	25
27	Métallurgie	82	80	86
28	Travail des métaux	25	21	19
29	Fabrication de machines et équipements	14	14	12
31	Fabrication de machines et appareils électriques	3	1	1
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	14	27	12
40	Production et distribution d'électricité de gaz et de chaleur	1	2	0
45	Construction	61	54	59
50	Commerce et réparation automobile	0	11	0
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	14	4	4
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	6	10	17
55	Hôtel et restauration	14	10	11
60	Transport urbain des voyageurs	7	2	1
61	Transport maritime	0	2	2
62	Transports aériens	21	24	20
63	Services auxiliaires des transports	1	0	0
64	Postes et Télécommunications	12	11	11
65	Intermédiation financière	62	59	48
66	Assurances	6	8	8
67	Auxiliaires financières d'assurances	2	2	1
71	Location de machines de bureau et matériel de bureau	0	6	3
72	Conseil en système informatique	0	5	0
73	Recherche et développement	1	21	0
74	Services fournis principalement aux entreprises	49	22	28
75	Administration publique	27	29	12
80	Education	0	1	0
85	Santé et action sociale	87	76	56
90	Assainissement, voirie et gestion des déchets	4	5	3
91	Organisations associatives	7	0	1
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	1	1	3
	<b>TOTAL</b>	<b>612</b>	<b>586</b>	<b>495</b>

### e) Evolution du nombre de participants depuis 1984

Année de référence	Année respective des mandats	Nombre des participants
1984	1 <sup>re</sup> année	non disponible
1985	2 <sup>e</sup> année	353
1986	3 <sup>e</sup> année	260
1987	4 <sup>e</sup> année	319
1988	5 <sup>e</sup> année	217
1989	1 <sup>re</sup> année	320
1990	2 <sup>e</sup> année	341
1991	3 <sup>e</sup> année	378
1992	4 <sup>e</sup> année	348
1993	5 <sup>e</sup> année	315
1994	1 <sup>re</sup> année	538
1995	2 <sup>e</sup> année	479
1996	3 <sup>e</sup> année	446
1997	4 <sup>e</sup> année	379
1998	5 <sup>e</sup> année	357
1999	1 <sup>re</sup> année	649
2000	2 <sup>e</sup> année	569
2001	3 <sup>e</sup> année	585
2002	4 <sup>e</sup> année	495
2003	5 <sup>e</sup> année	437
2004	1 <sup>re</sup> année	848
2005	2 <sup>e</sup> année	612
2006	3 <sup>e</sup> année	586
2007	4 <sup>e</sup> année	495

**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
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>64</b>	<b>78</b>

Âge moyen (cycle 2007/2008): 41,3

## 3. Cours de fin de semaine

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2005	7	228
2006	8	294
2007	10	258

## 4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Année	Hommes	Femmes	Total
2005	35	28	63
2006	37	28	65
2007	29	21	50

## 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