



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

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2008

MARS 2009

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2008	1
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI	5
CHAPITRE 1 : POLITIQUE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI	6
I. Textes adoptés en 2008	6
II. Textes en cours de procédure	12
III. Textes législatifs et réglementaires en préparation	13
IV. Conventions de coopération signées par le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Ministère de l'Education nationale et de la Formation Professionnelle	14
CHAPITRE 2 : POLITIQUE DE L'EMPLOI	15
I. Pacte national pour l'innovation et le plein emploi : deuxième Rapport de mise en œuvre	
II. Travaux du Comité permanent de l'emploi	16
III. Organisation des premières Journées nationales de l'emploi	17
IV. Projets innovants en matière d'insertion et de réinsertion professionnelle	18
1. Le projet « Tremplin pour l'emploi »	18
2. Le projet « Indura »	18
V. Reformes de l'Administration de l'Emploi	19
VI. Subsides pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise	20
VII. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	21
VIII. Travailleurs handicapés	21
1. Conventions entre le MTE et les ateliers protégés (AP)	21
2. L'indemnité compensatoire selon la loi du 12 septembre 2003	22
3. Autres activités en relation avec la mise en œuvre de la loi du 12 septembre 2003	22
IX. Gestion du Fonds Social Européen	23
1. Gestion courante	23
2. Les appels à candidature pour la période 2007-2013.....	24
CHAPITRE 3 : PRÉRETRAITE 2008	25
I. Préretraite solidarité 2008	25
II. Préretraite ajustement 2008	28
III. Relevé par entreprises des salariés en préretraite	29
CHAPITRE 4 : FONDS POUR L'EMPLOI 2008	34
CHAPITRE 5 : POLITIQUE SOCIALE EUROPÉENNE	38
I. Les politiques de l'emploi : la Stratégie Emploi – les lignes directrices intégrées (LDI) et les recommandations adressées aux Etats membres	39
1. Les Lignes directrices Emploi (LDE).....	39
2. Les « recommandations » adressées aux Etats membres	40
3. Le Rapport conjoint sur l'Emploi	41
II. Les autres sujets liés aux politiques de l'emploi	43
1. La poursuite des débats sur le thème de la « Flexicurité »	43
2. Les jeunes et l'emploi	45
3. L'impact social de la crise.....	46
4. Le sujet de la libre circulation	46
III. L'avenir de la politique sociale en Europe	47
IV. Le nouvel Agenda social	48
V. Droit du Travail	48
1. Les directives « Aménagement du temps de travail » et « Protection des travailleurs intérimaires »	
2. La question du détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services	51
3. La refonte de la directive sur les Comités d'entreprise européens	52
4. La proposition de directive du Conseil portant mise en œuvre de l'accord conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE	54
VI. Egalité des chances, non-discrimination, politiques en faveur des personnes handicapées, lutte contre la pauvreté et inclusion active	55
1. La Résolution sur la situation des personnes handicapées dans l'Union européenne	55
2. La proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle (AL)	55
3. La mise en œuvre du programme d'action de Pékin	56
4. L'Année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (2010)	56

5. Les Conclusions du Conseil relatives à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail	57
OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION.....	58
ADMINISTRATION DE L'EMPLOI (ADEM)	61
CHAPITRE 1 : EMPLOI ET CHÔMAGE AU LUXEMBOURG.....	62
I. Emploi au Luxembourg	62
1. Evolution de l'emploi salarié	62
2. Données historiques 1985 – 2007	65
3. Les travailleurs frontaliers.....	65
4. Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier : concurrence sur le marché du travail	67
II. Le chômage au Luxembourg	70
1. Evolution du chômage	70
2. Evolution du chômage indemnisé.....	81
3. Evolution des mesures pour l'emploi	83
4. Structure du chômage	88
CHAPITRE 2 : LES SERVICES DE L'ADEM	107
I. Le service placement.....	107
1. La mission principale	108
2. Aperçu général sur les mesures d'activation organisées par le service	110
3. Mesures de (ré) insertion dans la vie active	126
4. Actions de prospection	127
5. Service social	147
6. Bilan des contrôleurs affectés à l'ADEM.....	158
II. Le Service chômage	159
1. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2008	160
2. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet.....	162
3. 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.....	163
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.....	164
III. Le service maintien de l'emploi.....	165
1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2008).....	165
2. Aide au réemploi (1989 – 2008)	166
3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2008)	167
4. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (Art. L. 541-1. et suivants du Code du Travail).....	167
IV. Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi (SAPDE) .	172
1. Entretiens, bilans et plans d'action :	172
2. Employabilité	172
3. Bilans de compétence et autres bilans	173
4. Club emploi.....	174
V. Le service main-d'œuvre étrangère	175
1. Un document nouveau : le titre de séjour	175
2. L'autorisation d'occupation temporaire (AOT)	176
VI. Le service emploi des jeunes	176
VII. Le Service orientation professionnelle.....	177
1. Projets d'établissement avec différents lycées techniques - éducation aux choix.	177
2. Information et orientation individuelles et collectives	179
3. Préparation à la vie active	181
4. La situation de l'apprentissage	183
5. Agence Esch/Alzette	185
6. Agence Diekirch	187
7. Autres activités	187
8. Coopération européenne.....	189
9. Réunions de travail et diverses coopérations	190
VIII. Le service emploi féminin	191
IX. Le service des travailleurs handicapés	198
1. Procédure administrative	198
2. Composition de la Commission médicale.....	198
3. Activités de la Commission médicale	199
4. Composition de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel	205

5.	Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R .)	205
6.	Mesures prises en charge par le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi	207
7.	La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés	209
8.	Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat	210
X.	Le service des travailleurs à capacité de travail réduite	211
1.	La Commission mixte	212
2.	L'indemnité compensatoire :	224
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	224
4.	Mesures de reconversion	224
5.	L'indemnité d'attente	225
6.	Recours	225
XI.	Service médecine du travail	226
1.	Examens médicaux réalisés pour le service placement.	226
2.	Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs handicapés.	226
3.	Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs à capacité de travail réduite	226
4.	Description de l'activité médicale du 1/01/08 au 31/12/08	227
XII.	Participation de l'ADEM au réseau EURES	228
1.	Structure et objectifs	228
2.	Missions et moyens	229
3.	EURES au Luxembourg	230
	INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)	233
I.	L'inspection du Travail et des Mines : un organisme en pleine mutation	234
1.	But	234
2.	Objectifs et missions	234
3.	Le personnel de l'Inspection du travail et des mines	235
4.	Collaborations	236
II.	Statistiques liées à l'activité de l'Inspection du Travail et des Mines	237
1.	Liste des principales entreprises et des employeurs publics	237
2.	Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles	238
3.	Conventions collectives de travail	239
4.	Congé collectif	239
III.	Aperçu des activités et initiatives en 2008	240
1.	Visites de contrôle et d'inspection routinières	240
2.	Les élections sociales 2008	243
3.	Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs	244
4.	Activités de la division ASCARP de l'Administration des Douanes et Accises	245
5.	Activités de la division « procédés chimiques et substances dangereuses »	246
6.	Activités de la division « mécanique et équipements de travail	247
7.	Traitement des autorisations d'exploitation	248
8.	Développement de la législation et de la réglementation	249
	ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL (EST)	250
I.	Formation	251
1.	Cours à l'intention des délégués du personnel	251
2.	Cours du soir	252
3.	Cours de fin de semaine	253
4.	Cours à l'intention des délégués à l'égalité	253
5.	Cours à l'intention des personnes assumant la gestion effective d'une entreprise de travail intérimaire	253
II.	Conseil Administratif	254
III.	Statistiques	254
1.	Cours à l'intention des délégués du personnel	254
2.	Cours du soir	259
3.	Cours de fin de semaine	259
4.	Cours à l'intention des délégués à l'égalité	259
5.	Cours à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire	259

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi

I. Textes adoptés en 2008

1. Loi du 9 mai 2008 portant

- 1. modification du Chapitre IV du Titre premier du Livre IV du Code du Travail ;**
- 2. 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.**

Cette loi se limite à la transposition de la directive dite Vilvoorde dans le Livre IV du Code du travail.

2. Loi du 13 mai 2008 portant

- 1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre 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;**
- 5. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 6. modification de la loi du 28 novembre 2006 portant**
 - 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;**
 - 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
 - 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
 - 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;**
 - 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.**

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.

Pour inclure également les indépendants dans la loi de transposition le Chapitre premier de la loi consacre le principe de l'égalité de traitement pour toutes les personnes indépendamment de la nature de leur relation de travail.

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.

3. Loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé

La loi portant introduction d'un statut unique apporte notamment en matière de droit du travail une panoplie de nouvelles mesures pour les salariés du secteur privé.

En premier lieu elle introduit la généralisation de la continuation de la rémunération (*Lohnfortzahlung*) en cas de maladie pour une durée minimale de 11 semaines et en moyenne de 13 semaines avant la prise en charge par la nouvelle Caisse nationale de santé. Toute fois dans certains cas, notamment pour le personnel domestique, la caisse intervient à partir du 1^{er} jour de maladie. De plus, le mode de calcul des indemnités pécuniaires est adapté.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, celles-ci sont dorénavant compensées par du temps de repos à raison de 1,5 heure sinon rémunérées à raison de 140%. Les heures supplémentaires rémunérées sont exemptes d'impôt et des cotisations de sécurité sociale à l'exception de la partie correspondant aux prestations en nature.

Les indemnités de départ des ouvriers sont adaptées à celles des employés privés pour les anciennetés de service continues de vingt années au moins.

Aussi les conjoints et partenaires assimilés bénéficient en cas de décès d'un salarié ouvrier d'un trimestre de faveur identique à celui alloué en cas du décès d'un salarié employé privé. La législation est adaptée de sorte qu'en cas de décès du salarié le dernier

traitement soit versé au conjoint ou partenaire survivant par l'employeur, la pension de survie due au titre de l'assurance pension lui étant versée à titre de compensation.

De plus, les textes concernant les délégations du personnel, les comités mixtes et les représentants des salariés dans les sociétés anonymes sont modifiés dans un esprit de neutralité en se limitant en principe à abroger toutes les références relatives aux deux statuts sans autre modification quant au fond. Dorénavant il n'y aura donc plus qu'une seule délégation du personnel. Dans le même ordre d'idées les termes de « employé », « employé privé », « travailleur » et « ouvrier » ont été remplacés dans tout le Code du travail par le terme de « salarié ».

Etant donné que les élections sociales ont été organisées au mois de novembre 2008, ces élections se sont déroulées selon le principe du statut unique. Etaient concernés non seulement les anciens électeurs de la Chambre des Employés privés et de la Chambre de Travail mais également les bénéficiaires d'une pension au titre d'une activité salariée. Comme les retraités ont donc été électeurs et éligibles pour la nouvelle Chambre des salariés, il n'y a dorénavant plus d'élections spécifiques pour les organismes de sécurité sociale, alors que les représentants des salariés seront désignés par la Chambre des salariés.

Finalement le dispositif légal applicable aux juridictions du travail est adapté en ce sens qu'il n'y aura plus de composition variable des assesseurs entre ouvriers et employés mais une seule catégorie d'assesseurs salariés.

4. Loi du 17 février 2009 portant

- 1. introduction du congé linguistique ;**
- 2. modification du Code du travail ;**
- 3. modification de la loi du 19 août 2008 relative aux aides à la formation recherche.**

La loi du 17 février 2009 s'inscrit dans la continuité de la politique gouvernementale renforçant la formation professionnelle.

En effet il y est introduit un congé spécial supplémentaire destiné à permettre aux salariés et aux indépendants de toutes nationalités d'apprendre le luxembourgeois ou d'en perfectionner les connaissances pour faciliter ainsi leur intégration dans la société par le biais du marché de l'emploi.

La durée totale du congé linguistique est limitée à deux cent heures qui sont obligatoirement divisées en deux tranches de 80 à 120 heures chacune pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

5. Loi du 18 mars 2009 portant

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

La loi en question votée en date du 18 février 2009 transpose la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne (SCE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

Cette directive peut être qualifiée de complément par rapport au règlement (CE) n° 1435/2003 du Conseil qui, pour réaliser les objectifs du traité, établit le statut de la société coopérative européenne.

En effet, ce règlement vise à créer un cadre juridique uniforme dans lequel des coopératives et d'autres entités et personnes physiques de différents Etats membres devraient être en mesure de planifier et de mener à bien la réorganisation de leurs activités, sous une forme coopérative, à l'échelle de la communauté.

La directive quant à elle arrête des dispositions spéciales notamment en ce qui concerne l'implication des travailleurs visant à garantir que la création d'une SCE n'entraîne pas la disparition ou l'affaiblissement du régime d'implication des salariés, existant dans les sociétés participants à la création d'une SCE.

Comme il existe dans les différents Etats-membres une grande diversité en ce qui concerne la manière dont les représentants des salariés sont impliqués dans le processus de prise de décision des coopératives une mise en place d'un modèle européen unique d'implication des salariés n'a pas été envisagée tout comme cela a été le cas dans le cadre de la société européenne pour laquelle l'implication des salariés a été réglée par la directive 2001/86/CE complétant le statut de la société européenne.

Dés lors la loi s'inspire de la législation exhaustive qui existe en matière de participation des salariés reprise dans le Livre IV- Représentation du personnel- du Code du travail en insérant après les quatre titres actuels, un nouveau Titre V intitulé « Implication des salariés dans la société coopérative européenne » dont la structure générale est identique à celle du Titre IV relatif à la Société européenne.

6. Loi du 19 décembre 2008 modifiant l'article L. 222-9 du Code du Travail en vue d'adapter le salaire social minimum (doc. parl. n° 5943)

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

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

L'adaptation en 2008 du salaire social minimum est fonction de l'évolution du niveau moyen des salaires et traitements pendant les années 2006 et 2007.

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

L'indicateur retenu, déterminé conformément à la méthodologie en question et se définissant comme le salaire horaire moyen de la population de référence réduit à l'indice 100 de l'échelle mobile des salaires, accuse, entre 2005 et 2007, donc sur les années 2006 et 2007, une progression de 2,0%.

Comparé au niveau moyen des salaires et traitements en 2005, le salaire social minimum accuse donc un retard de 2,0%.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 15 octobre 2008.

Le Conseil d'Etat a rendu son avis le 11 novembre 2008.

Le projet a été voté à la Chambre des Députés le 18 décembre 2008.

Le montant du salaire social minimum est fixé à € 239,61 (indice 100) à partir du 1er janvier 2009.

Le niveau du salaire social minimum correspondant à la cote d'application 685,17 de l'échelle mobile des salaires est fixé comme suit à partir de cette date:

Taux mensuels indexés

	Taux mensuel actuel	Taux mensuel proposé au 1/01/09
	(indice 685,17)	(indice 685,17)
100%	1609,53	1641,74
80%	1287,63	1313,39
75%	1207,15	1231,30
120%	1931,44	1970,08

Taux horaires indexés

	Taux horaire actuel	Taux horaire proposé
	(indice 685,17)	au 1/01/09 (indice 685,17)
100%	9,3036	9,4898
80%	7,4429	7,5918
75%	6,9777	7,1173
120%	11,1644	11,3877

II. Textes en cours de procédure

1. **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.

Le 12 février 2008, la Commission compétente de la Chambre des Députés a transmis une première série d'amendements parlementaires au Conseil d'Etat qui a rendu son deuxième avis complémentaire le 17 juin 2008.

Le 10 novembre 2008, la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des Députés a transmis une deuxième série d'amendements parlementaires au Conseil d'Etat qui a rendu son troisième avis complémentaire le 25 novembre 2008.

CETTE LOI A ETE VOTEE AU COURS DE L'ANNEE 2009 (21.01.2009)

III. Textes législatifs et réglementaires en préparation

1. Partie réglementaire du Code du travail

Le projet de la partie réglementaire du Code est divisé en six livres et 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 ».

Le texte sera soumis sous peu aux instances consultatives.

2. Compte-épargne temps

Suite à la déclaration gouvernementale du 12 août 1999 et à la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique, un avant projet de loi portant introduction d'un compte-épargne temps pour les salariés du secteur privé est en phase finale d'élaboration.

Le but de ce texte est de permettre aux salariés de bénéficier d'un congé payé prolongé pour des motifs privés ou pour des raisons de formation.

A cette fin il prévoit pour les entreprises, la possibilité de mettre en place, au profit de ses salariés, un plan de compte épargne-temps qui contient l'ensemble de dispositions régissant le fonctionnement du compte épargne-temps et il fixe les règles relatives à sa gestion, son alimentation, son utilisation et sa liquidation.

3. Transposition des directives européennes

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

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

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

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

Au cours de l'année 2008, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé des mesures de formation complémentaires pour 320 demandeurs d'emplois présélectionnés. Etant donné la diversité et l'interactivité des mesures proposées aucune distinction quant à leur nature n'a été retenue.

Les chiffres suivants donnent une image globale de tous les candidats ayant participé à une des mesures de formation organisées par le comité SFP/ADEM.

Nombre de personnes présélectionnées:	320
Nombre de personnes ayant commencé une mesure qualifiante	306
Nombre d'abandon en cours de formation :	070
Nombre de personnes ayant terminé une mesure qualifiante	236
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	165
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de stage de réinsertion (SR)	23
- de mesure spéciale	02
- de contrat d'initiation à l'emploi (CIE)	57
- de contrat d'appui emploi (CAE)	01
- de mise au travail	03
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM, sans engagement/mesure	73
Nombre de personnes ayant commencé une autre formation	06
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	43
Nombre de personne engagées sous forme de CDD	01
Nombre de personne ayant le statut d'indépendant	01
Affiliation Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) inexistante	21
Nombre de personnes bénéficiaires de revenu minimum garanti	03
Nombre de personnes ayant repris des études	02

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 2008, le troisième 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). Aucune recommandation particulière n'a été adressée au Luxembourg qui a cependant été invité à rapporter sur trois « points à surveiller » :

Le taux d'emploi des travailleurs âgés est resté au même niveau qu'en 2005 notamment grâce aux femmes dont le taux d'emploi commence à s'accroître lentement. L'accroissement exceptionnel de l'année 2006 peut être expliqué par des incertitudes d'échantillonnage.

La viabilité financière du système des pensions ne semble pas mis en cause à moyen terme en raison de la main d'œuvre relativement jeune et d'un accroissement de l'emploi continu tournant autour de 3% pour les dix dernières années. Néanmoins les discussions entre le gouvernement et les partenaires sociaux vont continuer. Des réformes récentes, telles la réduction de l'accès aux pensions d'invalidité, l'accroissement substantiel d'incitatifs financiers pour les employeurs, la promotion de l'accès individuel à la formation tout au long de la vie, l'amélioration des conditions de travail dans le contexte sécurité et santé, la réduction du système de préretraite pour les entreprises, l'introduction d'une nouvelle législation de maintien dans l'emploi permettant des transitions flexibles d'un emploi vers un autre et l'information du grand public par la mise en place de campagnes de sensibilisation, semblent avoir un effet très limité sur le vieillissement actif.

La Conseil insiste aussi sur la nécessité de réduire les taux du décrochage scolaire et la suppression des barrières artificielles entre les différentes voies de formation. Pendant les

dix dernières années, le Luxembourg a progressivement ouvert ses structures d'école par l'introduction d'une pluralité de voies de formation ainsi que des passerelles entre ces différentes voies. Le système d'éducation et de formation est entrain d'adapter sa substance et ses méthodes à cette multiplicité. Une différenciation relative au niveau à acquérir par l'élève est possible par le biais d'une approche basée sur les compétences. Depuis 2004 un arsenal législatif a été élaboré pour adapter le système d'éducation et de formation et aux besoins de l'économie et aux disparités des élèves. Il concerne aussi bien l'école primaire que le post-primaire, la formation professionnelle et la formation des adultes dans un contexte d'éducation tout au long de la vie.

Une attention particulière a été portée aux personnes en situation de décrochage scolaire. Une étude récente de 2008 démontre que le taux de décrochage a diminué de 45 % comparé à la période 2003-2004. Cette étude ne constitue non seulement un instrument d'évaluation mais aussi une initiative de suivi, étant donné qu'une équipe pluridisciplinaire contacte tout élève en situation d'abandon d'études en vue de l'aider à trouver soit une formation, soit un emploi ou de le motiver à retourner à l'école.

Le dernier point concerne un suivi étroit de l'impact des récentes mesures en faveur de l'emploi des jeunes. A cet effet un institut de recherche indépendant a été chargé de suivre de près la nouvelle législation sur les mesures actives en faveur de l'emploi des jeunes. En septembre 2008, le nombre des demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans a diminué de 19,7 % comparé à septembre 2007. Des chiffres récents montrent que les mesures dans le secteur privé avec une réelle expectative d'emploi à la fin de la mesure (CIE) sont privilégiées par l'Administration de l'emploi. Cette dernière continue ses efforts de modernisation notamment suite aux recommandations d'un audit effectué par l'OCDE et les constatations récentes du médiateur.

II. Travaux du Comité permanent de l'emploi

Le 26 juin 2008, le ministre du Travail et de l'Emploi a présidé la première réunion du nouveau Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE), instauré par la loi du 21 décembre 2007.

Ce Comité est institué auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions et il est chargé d'examiner régulièrement la situation en matière d'emploi et de chômage, ainsi qu'en matière de conditions de travail, de sécurité et de santé des travailleurs.

Dans ce cadre, le comité surveille la situation, l'évolution et le fonctionnement du marché de l'emploi luxembourgeois au regard notamment de l'utilisation optimale des forces de travail en coordination avec la politique économique et sociale, de la composition des offres et demandes d'emploi, du recrutement de travailleurs non ressortissants d'Etats membres de l'Espace économique européen et de la Confédération helvétique, de l'application de la législation concernant la prévention et la lutte contre le chômage et de la législation concernant les relations entre l'Administration de l'emploi et les employeurs.

A l'ordre du jour de cette première réunion qui a rassemblé les partenaires sociaux, ainsi que les représentants du gouvernement, dont ceux du ministère du Travail et de l'Emploi, de l'ADEM et de l'Inspection du Travail et des Mines a notamment figuré un débat sur le récent arrêt CJCE 319/06 (Directive détachement - Commission c./ Luxembourg) pris par la Cour de Justice des Communautés européennes en date du 19 juin 2008. Par ailleurs, les membres du Comité ont discuté du bilan provisoire qui peut être tiré presque un an après l'entrée en vigueur des nouvelles mesures en faveur des jeunes (projet de loi 5611), ainsi

que de la première édition des Journées Nationales de l'Emploi qui auront lieu aux halls de LUXEXPO à Luxembourg – Kirchberg du 4 au 6 juillet 2008.

A l'ordre du jour de la réunion du 23 septembre 2008 figuraient les points suivants :

1. Approbation du compte rendu de la réunion du 26 juin 2008
2. Projet de loi portant modification des articles L. 010-1, L. 141-2, L. 142-2 et L. 143-3 du Code du travail
3. Projet de règlement grand-ducal déterminant les modalités de saisine, les détails de l'instruction ainsi que l'indemnisation du Président et des membres de l'instance de conciliation individuelle
4. Règlement d'ordre intérieur du Comité permanent du travail et de l'emploi et plan de travail
5. Information sur le rapport de mise en œuvre 2008 du plan national réforme Lisbonne
6. Divers.

Le CPTE s'est finalement encore une fois réuni le 19 novembre 2008 pour discuter notamment de l'évaluation de la mise en œuvre de la loi dite 5611, des suites à donner aux premières Journées nationales de l'emploi et d'une action concertée en matière de santé et de sécurité au travail.

III. Organisation des premières Journées nationales de l'emploi

En vue de mettre l'objectif du plein emploi au centre des intérêts et en vue de montrer la complexité et les multiples dimensions du sujet, le Ministère du Travail et de l'Emploi a organisé du 4 au 6 juillet 2008 les premières Journées nationales de l'emploi. (JNE)

Ouvertes au grand public, les JNE étaient destinées à constituer un forum de rencontre pour l'ensemble des acteurs économiques et sociaux et à informer et à sensibiliser toute personne intéressée aux multiples aspects des politiques de l'emploi au Luxembourg.

Englobant les différents milieux sociétaux, le forum a permis un échange d'idées et de concepts sur l'arrière-fond du chômage structurel au Luxembourg.

Les objectifs du forum étaient notamment de:

- réunir tous les acteurs concernés par l'emploi au Luxembourg,
- rechercher des idées innovatrices de lutte contre le chômage structurel,
- présenter de bonnes pratiques en la matière,
- discuter d'une stratégie globale pour optimiser la situation du marché du travail luxembourgeois.

Les travaux ont tourné autour de quatre sujets :

- les liens entre politiques de l'emploi et politiques d'éducation et de formation;
- les liens entre politiques de l'emploi et politiques d'immigration et d'intégration;
- les liens entre politiques de l'emploi et politiques sociales et d'activation;
- les liens entre politiques de l'emploi et politiques économiques.

Une foire de l'emploi, ouverte au public durant tout un week-end, a réuni 73 acteurs répartis sur 56 stands d'information et actifs en matière d'emploi, de lutte contre le chômage et de formation continue.

IV. Projets innovants en matière d'insertion et de réinsertion professionnelle

1. Le projet « Tremplin pour l'emploi »

Le secteur des fonds d'investissement est en recherche de personnel qualifié en matière de comptabilité et d'agence de transfert, les métiers de l'administration des fonds étant des métiers spécialisés non couverts par des curricula universitaires ou bacheliers. La formation certifiante ALFI-IFBL est une formation qui s'adresse en principe à des personnes ayant déjà une formation économique respectivement qui sont déjà actives dans le secteur des fonds d'investissement.

En parallèle, l'Administration de l'emploi (ADEM) enregistre des demandeurs d'emploi désireux de retrouver un travail d'un certain niveau intellectuel dans un secteur offrant de réelles perspectives d'évolution. Mais ces personnes ne sont pas recrutées par manque de formation à orientation financière respectivement insuffisances linguistiques en anglais.

La société Kneip a élaboré avec l'institut de formation bancaire le projet « tremplin pour l'emploi » faisant le pont entre le niveau de formation des demandeurs d'emploi et le niveau minimum recherché par les administrations centrales.

14 personnes ont été sélectionnées par l'ADEM pour faire partie du projet et ont réussi avec succès les examens du programme de formation sur mesure KNEIP-IFBL « comptable junior OPC » et « agent de transfert » établi sur 11 semaines et ont obtenu un stage de 1 mois dans 9 banques et administrations de la place pour finalement être engagés à l'issue du stage.

Le Fonds pour l'emploi a soutenu financièrement le projet en question.

2. Le projet « Indura »

Le Ministère du Travail et de l'Emploi a finalisé au cours de l'année 2008 le projet « Indura » dont le but est de réintégrer aussi rapidement que possible et surtout de manière durable des chômeurs dans le marché du travail luxembourgeois en utilisant les compétences et connaissances des sociétés de travail intérimaire respectivement celles de leurs clients.

Le projet vise un étroit accompagnement et suivi des chômeurs via les partenaires du secteur intérim en vue d'augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi et de développer leur « projet professionnel » selon leurs besoins individuels. Le but principal du projet est l'intégration durable des intervenants à moyen et long terme sur le marché de l'emploi.

Début 2009, la proposition de collaboration sera adressée à l'ensemble des entreprises de travail intérimaire légalement établies au Luxembourg et bénéficiant notamment des autorisations ministérielles prévues à l'article L. 131-2 du Code du travail.

Au niveau des entreprises partenaires, le projet comprend notamment les phases suivantes :

- Accueil et Profilage des chômeurs indemnisés assignés pour la mesure
- Formation des participants en vue d'améliorer leur niveau de compétences professionnelles sur la base de leur profil existant et les nécessités du marché du travail
- Accompagnement et suivi des participants pendant la durée du projet
- Intégration des chômeurs indemnisés dans le marché d'emploi de manière durable

V. Reforme de l'Administration de l'Emploi

La mise en vigueur de la loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement a amené l'ADEM à opérer différentes réorganisations internes.

Ainsi a été mis en place un Service nommé « Guichet Unique ». Ce service composé de 6 bureaux est destiné au traitement et à l'accueil journalier des demandeurs d'emploi et à la préparation des dossiers d'inscription de nouveaux demandeurs d'emploi.

Les personnes à la recherche d'un emploi qui viennent s'inscrire à l'ADEM se présentent à un des deux bureaux d'accueil où un guide du demandeur d'emploi (DE) contenant les principales informations ainsi qu'une fiche personnelle à remplir leur est remis. Il leur est demandé de se présenter avec la fiche personnelle remplie endéans un délai de sept jours au Guichet Unique (GUL) afin de remettre leur dossier et de se voir fixer un rendez-vous avec un conseiller-placeur.

L'agent de la cellule compétente en charge du DE procède à l'évaluation de ce dernier. A ce moment, une convention d'activation (CA) lui sera proposée. Il ne sera dorénavant procédé qu'à une seule évaluation du DE en vue de la conclusion de la CA ; ceci permettra un gain de temps considérable et permettra de démarrer plus rapidement l'activation du DE.

Les agents d'une cellule en charge des DE de type A ou B concentrent leur activité avant tout sur le rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi alors que les agents en charge des DE de type C, D, E proposent davantage un encadrement à ces derniers (avec tout ce qui en découle au niveau mesures, projets,...)

La coordination des dossiers se fait au niveau du service placement.

Le fait d'intégrer un(e) éducateur/-trice gradué(e) à chaque cellule du service placement permettra de nouvelles synergies : les éducateurs/-trices gradué(e)s intégreront davantage le volet « emploi » et « marché du travail » dans leur tâche alors que les conseillers-placeurs pourront profiter des compétences des éducateurs/-trices gradué(e)s notamment au niveau de la détermination de l'employabilité d'un DE ainsi que de son encadrement.

Le service SAPDE n'existera plus.

VI. Subsidés pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise

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

Des crédits budgétaires correspondants ont été confiés dans la suite au Ministère du Travail et de l'Emploi. Ainsi l'article 16.0.33.014 du Budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2008 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.

En 2007, suite à une demande élevée, seulement 75% des frais de formations ont pu être remboursés aux demandeurs.

En 2008, 40 demandes ont été introduites dont le montant total des remboursements dépassait largement les 100.000 euro à disposition. Ainsi, un transfert de 160.000 euro a été effectué sur l'article budgétaire afin qu'au moins 75% des sommes demandées puissent être remboursées aux entreprises.

Les entreprises concernées proviennent majoritairement des secteurs d'activité suivants : secteur hospitalier, social et soins, activités de conseils juridiques, informatique, commerce, secteur industriel, secteur bancaire et assurances ainsi que le secteur de la communication et de la publicité.

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.

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.

Pour l'année 2009, le Ministère du Travail et de l'Emploi a reçu jusqu'à maintenant 3 demandes, le budget prévu s'élève à nouveau à 100.000 euros.

VII. Initiatives sociales en faveur de l'emploi

Pour l'exercice 2008, le MTE avait signé des conventions de coopération avec les organismes gestionnaires d'initiatives sociales en faveur de l'emploi suivants :

- Forum pour l'emploi
- Proactif
- Objectif Plein Emploi
- Défi-Job asbl
- Eng nei Schaff asbl
- ICOPA-RTPH
- CO LABOR
- Office social de la Ville d'Ettelbruck
- Ville de Dudelange

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

La participation financière maximale de l'Etat aux frais de fonctionnement des organismes gestionnaires s'élève à un montant plafond de 37.098.000 Euros pour l'exercice 2008.

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

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 2008, le MTE a, pour la quatrième 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 2008, le MTE avait signé des conventions avec les ateliers protégés suivants :

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ 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 Coopérations s.c.▪ Atelier du Kraizbiereg à Dudelange, géré par la société coopérative «ateliers Kraizbiereg» |
|---|

- Atelier «op der Schock» à Rédange-sur-Attert, géré par la société coopérative «op der Schock»
- Atelier de Capellen, géré par la Société coopérative Ligue HMC
- Atelier du Foyer Eislecker Heem à Lullange, géré par la société coopérative Lelljer Gaart
- Atelier de Berschbach, géré par l'Association des Aveugles et Malvoyants du Luxembourg
- Atelier de Betzdorf, géré par la société coopérative YOLANDE
- Atelier de Remich, géré par la société coopérative YOLANDE
- Atelier « Beim Goldknapp géré par la société coopérative Ligue HMC

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 9.405.492 Euros.

2. L'indemnité compensatoire selon la loi du 12 septembre 2003

Depuis juin 2004, les travailleurs handicapés touchent une indemnité compensatoire selon l'article 45(1) de la loi du 12 septembre 2003. Cette indemnité sert à ne pas diminuer les revenus nets des travailleurs handicapés. Cette mesure, qui entre uniquement en vigueur pour les travailleurs handicapés ayant un contrat de travail au 1^{er} juin 2004, se situe en moyenne à un montant mensuel de 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 2008.

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 MTE se prononce également sur le bien-fondé des projets d'extension des ateliers protégés.

Le MTE s'est réuni ensemble avec les responsables du de la Famille et de l'Intégration concernant la révision de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées décidée en 2005 en date du 19 juin 2008.

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 en 2008 deux programmes cofinancés par le FSE entre 2000 et 2008, ainsi qu'un programme cofinancé par le FSE pendant la période de programmation 2007-2013:

- 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.*
- le 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*

1. Gestion courante

Les Comités de suivi conjoint des trois programmes se sont réunis le 17 juin 2008 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 26 juin 2007
3. Approbation du rapport annuel 2007 pour le DOCUP Objectif 3
4. Approbation du rapport annuel 2007 pour le PIC EQUAL
5. Etat des lieux du PO 2007-2013
6. Approbation du rapport annuel 2007 du programme opérationnel 2007-2013
7. Présentation de la campagne de communication et de sensibilisation
8. Divers

2. Les appels à candidature pour la période 2007-2013

Le 12 novembre 2007, le Ministère du Travail et de l'Emploi avait lancé un appel à candidatures 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 visait des projets dont la durée de programmation était fixée sur la période 2007 - 2010. La date limite pour l'introduction de projets a été le 14 janvier 2008.

Le comité de sélection s'est réuni en date du 28 février 2008 pour la rétention de 14 projets.

Un second appel à candidature pour la période 2008-2010 a été lancé le 9 juillet 2008. La date limite pour l'introduction de projets a été le 30 septembre 2008.

Le comité de sélection s'est réuni en date du 17 novembre pour retenir 23 projets.

De plus amples informations sur les programmes cofinancés par le FSE au Luxembourg sont disponibles au site www.fse.lu .
--

Chapitre 3 : Preretraite 2008

I. Preretraite solidarité 2008

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	AGRICONSULT s.à r.l.	74201	employés	01.08.08-31.12.08	29.02.2008
2	C & A Luxembourg s.e.c.s.	52421	employés + ouvriers	01.09.08-31.08.09	24.09.2008
3	Centrale des Auberges de Jeunesse	55210	employés + ouvriers	01.01.08-31.12.08	10.09.2007
4	CK CHARLES KIEFFER SA	51473	employés + ouvriers	01.05.08-31.12.08	22.04.2008
5	CLOSE Luxembourg SA	99453	employés + ouvriers	01.10.06-31.12.08	15.09.2006
6	COMMERZBANK International SA	65121	employés	01.01.08-31.12.08	28.09.2007
7	DOMETIC s.à r.l.	29710	employés cadres	01.09.08-31.12.09	27.08.2008
8	DZ BANK INTERNATIONAL SA	65121	employés	01.11.06-31.12.08	27.10.2006
9	Electro Distribution Luxembourgeoise SA	51430	employés	01.07.08-31.12.08	26.06.2008
10	EUROSCRIPT Luxembourg SA	74850	employés + ouvriers	01.12.08-30.06.09	18.11.2008
11	Imprimerie Centrale SA	22220	employés + ouvriers	01.01.08-31.12.08	27.09.2007
12	IP Luxembourg sàrl	74401	employés	01.09.06-31.12.09	24.08.2006
13	Agence commerciale KASS et Cie secs	51392	employés + ouvriers	01.01.08-31.12.08	11.01.2008
14	Landesbank Berlin International SA	65121	employés	01.12.08-30.11.11	16.08.2008
15	RBC Dexia Investor Services Bank SA	65121	employés	01.08.07-30.06.08	02.05.2007
16	RENAULT Luxembourg SA	50103	employés	01.07.08-31.12.08	02.06.2008
17	Saint-Paul Luxembourg SA	22120	ouvriers	01.01.08-31.12.09	19.10.2007
18	Société de l'Aéroport de Luxembourg SA	63230	employés + ouvriers	01.05.07-31.12.08	29.03.2007
19	Société Générale Bank & Trust	65121	employés + ouvriers	01.02.08-31.01.09	25.01.2008
20	Sumitomo Trust and Banking SA	65121	employés	01.12.05-31.12.08	24.11.2005
21	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 pour 2008	code NACE	personnel concerné	date de la signature
1	CHAUX DE CONTERN SA	26610	ouvriers + employés	16.05.2008
2	Ciments Luxembourgeois SA	26510	employés	15.02.2007
3	Commune de Mamer	75112	ouvriers	02.03.2007
4	Comptoir des Fers et Métaux SA	51542	ouvriers	14.04.2008
5	CORA Luxembourg	52110	salariés	15.06.2006
6	DELPHI Automotive Systems SA	73100	employés	13.06.2008
7a	DOMETIC sàrl	29710	employés	25.07.2008
7b	DOMETIC sàrl	29710	ouvriers	30.06.2008
8	DuPont de Nemours (Luxembourg) sàrl.	17530	employés	17.12.2007
9	DuPont Teijin Films Luxembourg SA	25210	employés	17.12.2007
10	GOODYEAR/Goodyear Luxembg Tires SA	73100	ouvriers + employés	20.12.2007
11	HYOSUNG Luxembourg SA	17540	ouvriers + employés	23.07.2008
11a	LUXAIR SA	62101	ouvriers	13.12.2007
11b	LUXAIR SA	62101	employés	20.12.2007
12a	LUXLAIT SA	15511	ouvriers	16.04.2007
12b	LUXLAIT SA	15511	employés	13.07.2006
12	LUXPORT SA	63110	ouvriers	15.04.2008
13	MORGANITE Luxembourg SA	26820	ouvriers	14.07.2008
14	Moulins de Kleinbettingen sàrl.	15610	ouvriers	11.01.2006
15	Anciens Magasins Jules NEUBERG SA	51541	ouvriers	23.05.2008
16	NO NAIL BOXES (Europe) SA	20400	ouvriers	27.02.2007
17	OGB-L	91200	ouvriers et employés	21.09.2007
18a	PARA PRESS SA	34200	employés	18.01.2006
18b	PARA PRESS SA	34200	ouvriers	20.12.2005
19	SIEMENS SA	51870	salariés	20.09.2006
20	SISTO ARMATUREN SA	29130	ouvriers	26.03.2007

Préretraite progressive 2008

Entreprises ayant introduit la préretraite progressive pour l'année 2008	code NACE	personnel concerné	date de la signature
1 CHAUX DE CONTERN SA*	26610	employés et ouvriers	16.05.2008
2 EFG SA**	45331	employés et ouvriers	12.11.2007
3 ELCO SA**	45332	employés et ouvriers	12.11.2007
4 ELCO-SERVITEC SA**	45340	employés et ouvriers	12.11.2007
5 POLYTECH Systems S.A**	45310	employés et ouvriers	04.03.2008
6 SOCIMMO SA**	45211	employés	22.12.2005

* par convention collective de travail

** par convention signée avec le Ministre du Travail et de l'Emploi

II. Preretraite ajustement 2008

	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	ArcelorMittal Luxembourg SA + STFS SA	27100	01.02.06-01.01.09	31.03.2006	*
2	ArcelorMittal Bettembourg SA	28730	01.01.06-01.01.09	24.02.2006	*
3	ArcelorMittal Bissen SA	27340	01.01.06-01.01.09	24.02.2006	*
4	Brasserie de Luxembourg SA	15960	01.08.06-01.05.08	28.07.2006	50%
5	CIPARI SA (Participation/Investissement)	65235	01.06.08-31.12.08	28.05.2008	50%
6	CIRCUIT FOIL sàrl	27440	01.01.08-31.12.08	21.12.2007	20%
7	EUROSCRIPT Luxembourg sàrl	74850	01.01.08-31.12.08	21.12.2007	50%
8	Landesbank Berlin International SA	65121	01.12.08-01.02.09	26.11.2008	45%
9	LUXAIR SA	62101	01.08.06-01.01.09	28.07.2006	30%
10	LUXVIANDE sàrl	15610	01.03.08-31.12.08	29.02.2008	35%
11	SECALT SA	29220	01.11.08-31.12.08	30.10.2008	30%
12	TARKETT Luxembourg SA	25230	01.02.08-31.01.09	21.12.2007	35%
13	VILLEROY & BOCH sàrl	26212	01.01.08-31.12.08	21.12.2007	30%
14	WSA sàrl	63120	01.01.08-31.12.08	27.07.2007	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

Relevé par entreprise des salariés en préretraite

(Situation au 31 décembre 2008)

	Employés				Ouvriers			
	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progress.	Ajustement	Posté	Solidarité	Progress.
Administration Communale de Schifflange L-3801 Schifflange	-	-	-	-	-	-	2	-
Agence commerciale Emile Kass et Cie L-1143 Luxembg	-	-	1	-	-	-	-	-
Agriconsult Sàrl L-7501 Mersch	2	-	-	-	-	-	-	-
Alcuilux Desox SA L-9779 Eselborn	-	-	-	-	-	2	-	-
Aral Luxembourg SA L-8080 Bertrange	-	-	1	-	-	-	-	-
ArcelorMittal Luxembourg SA L-2930 Luxembg	214	30	-	-	179	180	-	-
ArcelorMittal Bissen SA L-7703 Bissen	2	-	-	-	8	1	-	-
ArcelorMittal Bettembourg SA - L-3235 Bettembourg	8	5	-	-	3	14	-	-
ArcelorMittal Dudelange SA L-3401 Dudelange	-	2	-	-	-	2	-	-
Brasserie de Luxembourg SA L-9214 Diekirch	2	-	-	-	-	-	-	-
Broadcasting Center Europe SA L-1543 Luxembg	-	3	-	-	-	-	-	-
C&A Luxembourg Secs L-2011 Luxembg	-	-	2	-	-	-	-	-
Centre Intégré St Jean de la Croix - L-2763 Luxembg	-	-	1	-	-	-	-	-
Centrale des Auberges de Jeunesse luxembourgeoises asbl L-2261 Luxembg	-	-	1	-	-	-	-	-

Centre Hospitalier Emile Mayrisch L-4005 Esch/Alzette	-	9	14	-	-	-	4	-
Centre Hospitalier du Nord - Hôpital St Louis L-9002 Ettelbruck	-	2	1	-	-	-	-	-
Centre Hospitalier de Luxembourg - L-1210 Luxembg	-	13	3	-	-	2	4	-
Ceodeux SA L-7440 Lintgen	-	-	1	-	-	-	1	-
CERMM asbl L-2410 Luxembg	-	1	-	-	-	-	-	-
Cetrel Sc L-5365 Munsbach	-	-	1	-	-	-	-	-
Chambre de Travail L-1012 Luxembg	-	-	1	-	-	-	-	-
Chaux de Contern SA L-1013 Luxembg	3	-	-	-	5	-	-	-
Cimalux SA L-4002 Esch/Alzette	-	2	2	-	-	-	1	-
Cipari SA L-1470 Luxembg	1	-	-	-	-	-	-	-
Circuit Foil Luxembourg Sàrl - L-9501 Wiltz	3	-	-	-	5	2	-	-
CK Charles Kieffer SA L-8440 Steinfort	-	-	1	-	-	-	-	-
Clinique Privée Dr. Bohler SA L-2540 Luxembg	-	1	-	-	-	-	-	-
Close SA L-8437 Steinfort	-	-	1	-	-	-	-	-
CLT-UFA SA L-1543 Luxembg	-	-	1	-	-	-	-	-
Comptoir pharmaceutique luxembourgeois SA L-3895 Foetz	-	-	1	-	-	-	-	-
CTI Systems SA - L-9779 Lentzweiler	-	-	2	-	-	-	-	-
Delphi Automotive Systems SA L-4940 Bascharage	-	-	1	-	-	-	-	-
Doheem Versuergt asbl L-1413 Luxembg	-	-	1	-	-	-	-	-
Dometic Sàrl L-9809 Hosingen	-	-	4	-	-	-	8	-
Dupont Teijin Films Luxembourg SA - L- 1016 Luxembg	10	26	4	-	-	-	-	-

Dupont de Nemours (Luxembourg) Sàrl L-2984 Luxembg	-	11	20	-	-	-	-	-
E.ON Energy from Waste Sàrl L-3346 Leudelange	-	-	-	-	-	2	-	-
ELCO SA L-2339 Luxembg	-	-	-	1	-	-	-	-
Electro Distribution Luxembourggeoise SA L-3364 Leudelange	-	-	2	-	-	-	-	-
European Logistics Partners SA L-6970 Oberanven	-	-	1	-	-	-	-	-
Euroscript Luxembourg Sàrl - L-8077 Bertrange	-	1	-	-	-	-	-	-
Fondation François Elisabeth - Clinique Ste Marie (Esch/Alzette) + Hôpital Kirchberg (Luxembourg)	-	6	2	-	-	-	-	-
Foyer Assurances SA L-3372 Leudelange	-	-	1	-	-	-	-	-
Goodyear Luxembourg Tires SA + Goodyear SA L-7750 Colmar-Berg	-	12	59	-	-	45	31	-
Grands Magasins Monopol SA L-1471 Luxembg	2	-	-	-	-	-	-	-
Guardian Luxguard I SA L-4940 Bascharage	-	1	-	-	-	5	-	-
Guardian Luxguard II SA L-3452 Dudelange	-	-	-	-	-	4	-	-
Hotel Le Royal SA L-2449 Luxembg	-	-	2	-	-	-	-	-
Hyosung Luxembourg SA - L-7737 Colmar-Berg	-	3	1	-	-	6	2	-
Imprimerie Centrale SA - L-1351 Lux	-	-	3	-	-	-	-	-

IP Luxembourg Sàrl L-1543 Luxembg	-	-	1	-	-	-	-	-
IVC Luxembourg SA L-9577 Wiltz	-	-	1	-	-	2	-	-
John Zink International Luxembourg Sàrl - L-3401 Dudelange	-	-	3	-	-	-	-	-
Kronospan Luxembourg SA - L-4902 Sanem	-	-	-	-	-	1	-	-
Kuehne & Nagel Sàrl L-5326 Contern	-	-	-	-	-	-	1	-
Landesbank Berlin International SA - L-2449 Luxembg	1	-	-	-	-	-	-	-
Luxair SA L-2987 Luxembg	-	-	29	-	-	12	19	-
Luxviande Sàrl L-7501 Mersch	1	-	-	-	2	-	-	-
Maison de Soins St Joseph L-4732 Pétange	-	-	1	-	-	-	-	-
Marie asbl - Ecole Privée Marie Consolatrice L-4221 Esch/Alzette	-	-	2	-	-	-	-	-
Ministère du Travail et de l'Emploi L-2939 Luxembg*	12	-	-	-	1	-	-	-
Morganite SA L-8301 Capellen	-	-	-	-	-	-	1	-
Novelis Luxembourg SA - L-3041 Dudelange	-	1	-	-	-	4	3	-
Paul Wurth SA L-1122 Luxembg	-	-	24	-	-	-	3	-
RBC Dexia Investor Services Bank SA L-4360 Esch/Alzette	-	-	1	-	-	-	-	-
Renault Luxembourg SA - L-2557 Luxembg	-	-	-	-	-	-	2	-
Saint-Paul Luxembourg SA - L-2988 Luxembg	-	1	3	-	-	1	-	-
Secalt SA L-1011 Luxembg	1	-	-	-	-	-	-	-

Siemens Business Services SA L-2328 Luxembg	-	-	1	-	-	-	-	-
Siemens Enterprise Communications SA L-2328 Luxembg	-	-	1	-	-	-	-	-
Société Générale Bank & Trust SA - L-2420 Luxembg	-	-	1	-	-	-	-	-
Société du Port de Mertert SA L-6688 Mertert	-	-	1	-	-	-	-	-
Société de l'Aéroport de Luxembourg SA - L-2632 Luxembourg/Findel	-	-	1	-	-	-	-	-
Socom SA L-3895 Foetz	-	-	-	-	-	-	2	-
Stëftung Hëllef Doheem L-1420 Luxembg	-	-	1	-	-	-	2	-
STFS SA L-4241 Esch/Alzette	5	2	-	-	2	7	-	-
Sumitomo Trust & Banking (Luxembourg) SA L-2018 Luxembg	-	-	1	-	-	-	-	-
Tarkett GDL SA - L-9779 Lentzweiler	7	-	-	-	3	4	-	-
Technofibres SA L-6601 Wasserbillig	-	-	-	-	-	1	-	-
Textilcord Steinfort SA L-8401 Steinfort	-	2	2	-	-	10	3	-
UBS Fund Services (Luxembourg) SA L-2010 Luxembg	-	-	1	-	-	-	-	-
Villeroy & Boch Sàrl L-1018 Luxembg	1	-	-	-	5	-	-	-
WSA Sàrl L-3401 Dudelange	21	-	-	-	9	-	-	-
Zithaklinik SA L-2763 Luxembg	-	1	5	-	-	-	1	-
TOTAL	296	135	216	1	222	307	90	0

TOTAL GENERAL	1 267 préretraités
----------------------	---------------------------

* 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 2008

Dépenses

FONDS POUR L'EMPLOI 2008		
DEPENSES		
(unité: euro)		
Situation au 4 mars 2009		
I. DEPENSES GENERALES	Détail article	Dépenses ordonnancées
A. Indemnités de chômage (dépenses nettes)		
1. Chômage complet	C001	128 042 951,85
2. Chômage partiel	C002	260 801,22
3. Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire	C003	2 999 141,89
Sous-total A:		131 302 894,96
B. Chômage des jeunes		
1. Stages d'insertion (dépense nette)	J004	1 099 841,99
2. Complément indemnité pour stagiaires (dépense nette)	J006	33 595,57
3. Contrats de mise au travail temporaire:		
3.1. Etat:	J001	633 500,01
3.2. Autres: (communes, établissements publics etc.)	J002	709 262,22
3.3 Secteur privé	J003	2 388 460,14
4. Contrat d'appui-emploi Etat - art. L. 543-1 Code du Travail	J010	1 431 467,71
5. Contrat d'appui-emploi communes, asbl, etc.	J011	71 354,03
6. Contrat d'appui-emploi autres	J012	693 763,69
7. Contrat d'initiation à l'emploi - art. L. 543-15 Code du Travail	J013	2 995 253,65
Sous-total B:		10 056 499,01
C. Actions en faveur de l'emploi		
C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire		
	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Stages de réinsertion professionnelle (dépense nette)	E001	6 389 948,37
2. Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	E002	8 630 205,03
3. Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	E003	146 699,47
4. Aides à la mobilité géographique	E004	353 478,29
5. Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005	7 999 649,70
6. Aides au réemploi (hors sidérurgie)	E006	37 627 875,26
7. Service national d'action sociale: mise au travail	E007	12 904,73
8. Mise au travail des chômeurs indemnisés - frais accessoires	E008	10 282,50
9. Travaux extraordinaires d'intérêt général (W.S.A.)	E009	1 922 725,18
10. Prérétraite (hors sidérurgie)	E010	30 070 967,73
11. Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	E011	13 653 220,98
12. Détachements de main d'œuvre à l'ADEM (sidérurgie)	E012	1 339 946,11
13. Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (hors sidérurgie)	E013	627 223,03
14. Bilans de compétence et d'insertion profession. pour chômeurs	E016	33 214,63
15. Pool des chargés d'assist. à la direction dans le post-primaire	E017	1 334 276,06
16. Prospection, gestion offres + demandes d'emploi L. 631-2.(1)18	E033	907 595,37

17. Mémoires d'honoraires d'avocats (contentieux)	E048	358 735,79
18. Indemnité compensatoire (réduct.capacité travail) L. 551-2	E049	29 378 866,74
19. Aides aux employeurs (réduct. capacité travail)	E050	624 846,85
20. Mesures de réhabilitation et reconversion (L. 552-2)	E051	84 715,28
21. Examens médicaux travailleurs à capacité de travail réduite	E052	146 000,00
22. Indemnité compensatoire travailleurs handicapés	E054	1 603 015,44
23. Divers	E020	111 497,10
Sous-total C.1.:		143 367 889,64

C.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Forum pour l'emploi	E018	5 397 900,00
2. Proactif	E019	14 065 700,00
3. Objectif Plein Emploi	E047	14 425 941,20
4. Défi-Job asbl	E041	252 176,31
5. Eng nei Schaff asbl	E055	161 256,24
6. ICOPA RTPH	E056	324 667,91
7. COLABOR	E057	281 000,00
8. Actions locales communes		
8.1. Ettelbruck	E042	227 804,30
8.2. Dudelange	E060	668 073,00
Sous-total C.2.:		35 804 518,96

C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Assistance technique Objectif 3 + Equal	E044	214 303,24
2. ProActif (Equal) Réinsertion profession. personnes en exclusion	S086	17 477,69
3. Caritas (Equal) Qualiflex - Kinderbetreuung	S087	13 522,46
4. Forward - qualifier mais à double voie (Inter-Actions)	S090	7 205,72
5. CRP Henri Tudor - Precodem	S092	22 130,30
6. NAXI: Centre d'insertion professionnelle femmes en détresse	S094	876 750,00
7. Zarabina: Biographie, intégration, culture, compétence	S122	1 381 416,00
8. Caritas (Equal) - Qualiflex 2007-2008)	S157	24 343,00
9. CFS JB Rock - individUALs nouveau chemin vers le marché	S159	27 255,10
10. MEC asbl - Formation pour assistants parentaux	S164	6 522,47
11. ProActif (Equal): Processus de réinsertion socioprofessionnelle	S166	64 315,34
12. Remboursements sommes trop perçues FSE	S084	1 071 005,66
Sous-total C.3.:		3 726 246,98
Sous-total C.:		182 898 655,58

D. Section spéciale (Formation)	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Aides et primes de promotion d'apprentissage	S001	12 598 369,64
2. Complément apprentissage pour adultes	S002	2 989 344,52
3. Formation agent de fabrication	S019	58 959,38
4. Formations chapitre III/5 - tripartite:		
4.1. Goodyear	S043	23 131,75
4.2. Informatique	S046	110 226,03
5. Actions de formation complémentaire secteur commerce	S070	133 883,00

6. Mesures complémentaires:		
6.1. Sociétés du secteur BTP	S098	24 495,00
6.2. Agent de sécurité	S105	106 141,25
6.3. Accueil HORESCA	S113	20 891,94
6.4. Préparation aux tests d'embauche	S128	1 754,98
6.5. Frais généraux liés à diverses mesures	S129	256,45
6.6. Serruriers fédération européenne des métallurgistes	S130	4 592,05
6.7. Hair-Concept: Formation dans le domaine de la coiffure	S131	20 180,33
7. Projet Lintgen du Proactif	S156	1 375 000,00
8. Projet FEST du Forum pour l'emploi	S153	1 008 333,00
9. Frais voyage/garde d'enfants - familles monoparentales	S053	1 164,01
Sous-total D:		18 476 723,33
Total I.:		342 734 772,88
II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Preretraite Arcelor (12/07-11/08) + STFS (11/07-10/08)	E010	30 807 813,55
2. Indemnités de réemploi	SI02	121 641,18
3. Modèle alternatif au chômage partiel en sidérurgie	SI03	1 954 293,17
4. Travaux extraordinaires d'intérêt général	SI01	0,00
Total II.:		32 883 747,90
III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Chômage complet	C001	27 048,15
2. Chômage partiel	C002	739 198,78
3. Chômage intempéries/accidentel ou technique involontaire	C003	858,11
4. Stages d'insertion	J004	1 900 158,01
5. Complément indemnités pour stagiaires	J006	116 404,43
6. Stages de réinsertion professionnelle	E001	210 051,63
7. Preretraite	E010	121 218,72
Total III.:		3 114 937,83
TOTAL GENERAL:		378 733 458,61

Recettes

Recettes perçues		
Date: 26 février 2009		
	Montant	Période à laquelle se rapportent les recettes
A. Alimentation courante		
Contribution sociale prélevée sur les carburants	142 353 553,75	janvier - déc. 2008
Impôts de solidarité:		
a) collectivités:	56 992 708,83	février - déc. 2008
b) personnes physiques:	64 724 379,37	février - déc. 2008
TOTAL A :	264 070 641,95	
B. Remboursements de dépenses		
Remboursements des comptables extraordinaires:		
- chômage complet :	27 048,15	
- chômage partiel :	739 198,78	
- chômage intempéries + chômage accidentel ou technique involontaire	858,11	
- stages d'insertion	1 900 158,01	
- stages de réinsertion professionnelle	210 051,63	
- complément CAT + stages d'insertion	116 404,43	
- préretraite	121 218,72	
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	333 095,07	janvier/décembre 08
Fonds social européen - remboursements	331 922,60	janvier/septembre 08
Remboursements solde faillites	2 616 181,05	janvier/décembre 08
Stages d'insertion - remboursements des employeurs	1 070 991,48	janvier/décembre 08
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs + remboursements paiements indûment perçus	3 431 827,64	janvier/décembre 08
Remboursements dans le cadre du service des travailleurs à capacité de travail réduite	1 826,00	janvier/décembre 08
Versements des caisses de pension en application de l'art. L-589-1. du Code du Travail (préretraite)	20 993 869,92	janvier/décembre 08
Participation entreprise à la préretraite-ajustement	628 000,00	
Remboursements initiatives en faveur de l'emploi	630 539,12	
Divers	94 112,04	
TOTAL B :	33 247 302,75	
C. Dotation extraordinaire	50 000 000,00	
D. Solde reporté de l'exercice 2007	54 863 418,12	
TOTAL GENERAL	402 181 362,82	

Chapitre 5 : Politique sociale européenne

Comme les années précédentes, 2008 et la réforme des Traités européens alla encore secouer les Etats membres et l'Union européenne. Après les travaux de la Présidence allemande qui, en juin 2007, consolida une nouvelle version du Traité en abandonnant en particulier toutes les dispositions « constitutionnelles » qui étaient - parmi d'autres - à l'origine du rejet par référendum du projet de nouveau Traité en France et aux Pays-Bas, l'horizon pour une sortie de crise s'éclaircissait.

Au deuxième semestre 2007, les efforts de la Présidence portugaise pour donner une forme juridique aux conclusions que les Chefs d'Etat et de gouvernement avaient tirées au milieu de la même année et la conclusion du Traité de Lisbonne en décembre, l'Europe semblait enfin être sortie de cette crise institutionnelle/constitutionnelle – qui correspondait à une profonde crise d'identité.

Tout le monde se rappellera encore que le Premier Ministre portugais, José Socrates, annonça le 19 octobre devant la presse la fin des négociations de la Conférence intergouvernementale (au niveau des Chefs d'Etat et de gouvernement) sur le nouveau Traité de la manière 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 ».

Mal en prit les optimistes : à part quelques péripéties lors de la signature officielle à Lisbonne du nouveau Traité en décembre – dont l'absence très remarquée du Premier Ministre Britannique Gordon Brown – l'histoire du Traité allait rebondir avec le référendum négatif en Irlande sur le projet de nouveau Traité (11 juin 2008) et les « hésitations » de quelques dirigeants européens – en République tchèque ou en Pologne en particulier – pour poursuivre processus de ratification nationaux dudit Traité de Lisbonne.

Au-delà s'ajoutait la crise financière aux Etats-Unis d'abord, puis en Europe, crise qui éclata dès l'été 2008 et allait rapidement être suivie d'une profonde crise économique, le doute s'installa de nouveau rapidement en Europe comme dans les Etats membres.

Sous Présidence française au cours du 2^e semestre 2008, les 27 pays de l'Union européenne se concentrèrent en premier lieu aux mesures qu'ils devaient prendre au niveau national pour trouver les mesures les plus appropriées pour éviter la faillite de leurs systèmes bancaires, maintenir l'emploi et venir en aide aux entreprises souffrant des effets d'une crise économique sans précédent.

L'Europe était un peu à la traîne – principalement en raison d'un manque de capacité financière communautaire comparé aux budgets nationaux pour réagir aux effets de la crise – mais résista en développant rapidement des mesures de coordinations très utiles, au niveau des 27 Etats membres, pour « agir en commun » et apporter ainsi une valeur-ajoutée non négligeable aux politiques nationales.

Au-delà, il ne faut pas oublier que l'année 2008 fut aussi marquée par la première Présidence d'un Etat membre issu de l'élargissement de 2004 : la Slovaquie – puisqu'il s'agit d'elle – exerça ce mandat au cours du 1^{er} semestre et, selon l'avis unanime de tous les pays réunis au sein de la Communauté européenne, avait tout mis en œuvre au cours de ces 6 mois – et à la satisfaction de tous - pour faire avancer l'intérêt communautaire.

I. Les politiques de l'emploi : la Stratégie Emploi – les lignes directrices intégrées (LDI) et les recommandations adressées aux Etats membres

1. Les Lignes directrices Emploi (LDE)

Après les travaux de l'ECOFIN et du Conseil Emploi & Affaires sociales du 3 mars 2007, respectivement du 29 février, le débat sur la nouvelle génération de Lignes Directrices Intégrées – LDI - (2008-2010) semblait clos. Les Etats membres avaient suivi la Commission européenne qui – dans ses propositions pour le « paquet Lisbonne » du 11 décembre 2007 – n'avait pas modifié les Lignes directrices intégrées en elles-même, mais simplement apporté quelques ajustements aux parties qui les introduisaient.

Comme la Commission, la plupart des Etats membres avaient jugé que la priorité de l'exercice devait être, non pas le développement, mais la mise en application des LDI. Dans les discussions préparatoires sur les Lignes Directrices Emploi (LDE), l'on avait vu en début d'année deux Etats membres se distinguer pour revendiquer l'ajout d'une ligne directrice spécifique consacrée à la lutte contre la pauvreté.

Ces approches avaient suscité quelques étonnements puisqu'elles n'étaient pas conformes au cadre fixé en matière de politiques de l'emploi tel qu'il est inscrit dans le Traité sur les Communautés européennes (Titre VII).

En fait, l'on ne reprochait pas les considérations politiques qui sous-tendaient ces demandes. Par contre, la majorité des délégations au Conseil critiquaient plutôt le fait que les avancées de l'un des deux pays concernés étaient à l'opposé de ce qu'avait défendu régulièrement - et d'ailleurs très âprement – au moins l'un des deux pays depuis le Sommet pour l'Emploi en 1997.

L'insistance du deuxième pays était expliquée par le fait que son gouvernement de coalition était très divisé sur la question et de ce fait, qu'il fallait laisser s'exprimer les différentes tendances internes, selon la composition des Ministres qui participaient aux réunions du Conseil à Bruxelles.

A la fin, le Conseil « Emploi et politiques sociales » (EPSCO) du 29 février a préféré, dans son ensemble, respecter l'encadrement qui lui était imposé par la base juridique « Politiques de l'emploi » (article 128 TCE) tout en montrant généralement beaucoup d'ouverture quant à la rédaction des parties introductives des Lignes Directrices Emploi.

Ces parties rédactionnelles ont vu plusieurs adaptations, parmi lesquelles l'on pourrait mentionner les suivantes :

- d'avantage d'accent sur le « social » en général;
- plus de visibilité accordée aux objectifs chiffrés ;
- renforcement de l'élément « investissement dans les ressources humaines »
- traitement prioritaire de la notion de « flexicurité ».

Le Conseil Travail & Affaires sociales du 29 février a entériné le texte des Lignes Directrices Emploi, mais a dû attendre plusieurs mois avant de les adopter formellement (EPSCO du 9 juin).

Comme d'habitude, l'exercice de finalisation de la rédaction des LDE a pris un certain temps – notamment eu égard à l'obligation qui est imposée au Conseil de consulter le Parlement européen (PE).

Cette consultation aura permis de prendre en compte environ la moitié des (36) amendements du Parlement – sans dénaturer le texte résultant des discussions des Ministres de février.

Les Lignes Directrices Emploi sont d'application pour l'année 2008 seulement – conformément aux dispositions de l'article 128 du Traité - mais dans la pratique, elles constituent la première partie d'un cycle « stable » de 3 ans (2008-2010) au cours duquel elles ne devraient pas changer.

Il est à noter que les nombreuses crispations auxquelles était confronté le Conseil en début d'année (en particulier sur la question du volet « lutte contre la pauvreté ») s'étaient complètement estompées au cours du printemps.

La dimension sociale de la stratégie de Lisbonne aura été mise en avant dans plusieurs passages du texte des LDE sans pour autant que la base juridique de l'exercice « Lignes directrices Emploi » ne soit dénaturée.

Pour ce qui concerne les « objectifs chiffrés », on les retrouve (en partie) dans le texte introductif de plusieurs lignes directrices (introductions aux LDE n°s 18, 19, 23 en particulier) mais (surtout) comme présentation générale à la fin du projet de décision. Leur visibilité s'en trouve fortement améliorée.

2. Les « recommandations » adressées aux Etats membres

Les « recommandations » adressées aux Etats membres ont-elles-aussi fait l'objet d'un accord au niveau du Conseil (EPSCO + ECOFIN).

Pour le Grand-Duché, elles se lisent de la manière suivante :

LUXEMBOURG

1. Conformément aux lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi et à la lumière du rapport de mise en œuvre 2007 du Luxembourg et de l'évaluation, par la Commission, des progrès accomplis dans la mise en œuvre des grandes réformes structurelles, il convient de tirer les conclusions ci-après.
2. Le Luxembourg a accompli de très bons progrès dans la mise en œuvre de son programme national de réforme au cours de la période 2005-2007. Il a progressé dans la mise en œuvre des engagements convenus lors du Conseil européen du printemps 2006 dans les quatre domaines d'action prioritaires.
3. Le rapport de mise en œuvre montre que le pays a apporté une réponse mitigée dans les domaines qui, selon le Conseil, requièrent une attention particulière. Il aborde également de manière spécifique les recommandations formulées pour les États membres de la zone euro.
4. Parmi les points forts qui ressortent du rapport de mise en œuvre 2007 figurent: des investissements visant à intégrer l'économie du pays dans le contexte international; des initiatives destinées à mettre au point une vaste politique de simplification axée sur les besoins des entreprises; le renforcement des structures d'accueil des enfants; la réforme de la formation professionnelle; et l'introduction de nouvelles formes de travail.

5. En outre, il importe que le Luxembourg, sur l'ensemble de la période couverte par le programme national de réforme, concentre ses efforts sur les défis suivants: l'accélération de la mise en œuvre des mesures visant à accroître le taux d'emploi des travailleurs âgés, notamment par une réforme décourageant les retraites anticipées; le déploiement d'efforts supplémentaires en matière de lutte contre le taux de décrochage scolaire et le décroisement des filières d'enseignement; la surveillance étroite de l'impact des mesures adoptées récemment pour réduire le chômage des jeunes; et, pour renforcer l'attractivité de l'environnement économique, l'adoption de mesures favorisant l'émergence de marchés concurrentiels, l'amélioration de la transposition de la législation communautaire et le soutien aux activités des PME. Il importe également que le Luxembourg prenne des mesures visant à réformer son système de pensions, en vue d'en assurer la viabilité à long terme.

Dans ce contexte, il est à mentionner que le Grand-Duché – contrairement à la plupart des autres Etats membres – ne s'est pas vu assigner des recommandations formelles, mais seulement des « points à surveiller »

Concrètement, cela voulait dire que la Communauté, sur base d'une proposition de la Commission, jugeait que la situation de l'emploi et les politiques nationales menées dans ce domaine, mériteraient des améliorations, mais sans pour autant justifier des critiques importantes à leur égard.

3. Le Rapport conjoint sur l'Emploi

Le rapport conjoint Emploi – également approuvé par les Ministres lors de leur réunion du 29 février 2008 - se félicite de la baisse du chômage au cours des dernières années. Il attire néanmoins aussi l'attention sur les réformes que les Etats membres devraient poursuivre, et notamment pour répondre aux défis des jeunes sur les marchés de l'emploi et de la flexicurité.

En résumé, le texte analyse la situation de l'emploi de la manière suivante :

« La réforme commence à porter des fruits, mais il reste des motifs d'inquiétude. L'environnement économique favorable a eu des effets positifs sur les marchés européens du travail. En 2006, on a enregistré une croissance à forte intensité d'emploi pour la première fois en presque dix ans. L'année dernière, près de 4 millions de nouveaux emplois ont été créés et le chômage a atteint l'un de ses plus bas niveaux depuis plusieurs années. Cette évolution est en partie conjoncturelle, mais il y a de bonnes raisons de penser que la stratégie européenne pour l'emploi et la stratégie de Lisbonne intégrée produisent des résultats et que les réformes structurelles commencent à porter leurs fruits. Le récent recul du chômage structurel en est l'un des signes les plus manifestes.

Malgré les perspectives relativement favorables que présente le marché du travail, il reste un certain nombre de préoccupations importantes. La question la plus pressante est celle du chômage des jeunes, qui reste un problème grave dans de nombreux Etats membres, les jeunes n'ayant pas bénéficié dans les mêmes proportions du redressement économique. En 2006, ils étaient encore plus de deux fois plus exposés au risque de chômage que l'ensemble de la population active. Presque un jeune sur six dans l'UE, soit près de 7 millions de personnes, quittent encore le système éducatif prématurément, ce qui fait que les niveaux d'éducation n'ont pratiquement pas augmenté.

Les efforts doivent être poursuivis pour atteindre les objectifs européens en matière d'emploi. En outre, la capacité de réaction des marchés européens du travail aux défis que constituent la mondialisation et le vieillissement de la population reste insuffisante. Le chômage structurel continue d'être trop élevé et des efforts supplémentaires doivent être consentis dans le cadre d'approches globales de la flexicurité afin d'améliorer le fonctionnement des marchés européens du travail et de faciliter les transitions pour lever les obstacles à l'emploi.

S'il est très encourageant que près de la moitié des États membres ait désormais élaboré, ou soit en train d'élaborer, des approches globales de la flexicurité, les résultats obtenus au niveau de ses différentes composantes sont, quant à eux, moins concluants. La segmentation du marché du travail demeure un problème important dans de nombreux États membres et les mesures prises ont encore tendance à privilégier l'assouplissement de la réglementation du marché du travail pour les nouveaux venus et la promotion de la diversité des contrats, plutôt que de réformer le corps essentiel de la législation du travail en vigueur. Les réformes des régimes de sécurité sociale se sont généralement limitées aux régimes de retraite. Si les politiques actives du marché du travail sont devenues plus personnalisées, elles ont subi une baisse des dépenses depuis 2000, tant en pourcentage du PIB que par travailleur. Enfin, la participation aux systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie au sein de l'UE n'a pratiquement pas augmenté entre 2005 et 2006, enregistrant même une baisse dans la moitié des États membres, et les formations pour adultes restent inégalement réparties. Ces résultats sont décevants et préoccupants pour l'avenir. Il est essentiel d'augmenter de manière substantielle les investissements dans le capital humain, en les axant davantage sur les besoins du marché du travail, afin de combler l'écart de productivité entre l'UE et ses principaux concurrents à l'échelle mondiale.

L'Europe doit poursuivre les réformes du marché du travail en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Une attention toute particulière doit être accordée aux personnes sans travail ou ayant un emploi précaire. L'Europe, qui vieillit et doit faire face à une concurrence mondiale acharnée, doit pouvoir compter sur des travailleurs plus nombreux et une productivité accrue ».

II. Les autres sujets liés aux politiques de l'emploi

1. La poursuite des débats sur le thème de la « Flexicurité »

Déjà en janvier lors de la réunion informelle du Conseil EPSCO à Brdo, les Ministres du Travail et de l'Emploi ont commencé à passer en revue les politiques nationales de flexicurité.

Tout au long de l'année, les discussions politiques sur ce sujet montrèrent que le caractère politiquement très « sensible de ce concept mis en avant par la Commission en 2007 s'était largement estompé et que la notion-même de « flexicurité » ne soulevait plus de fortes réactions négatives comme ce fut le cas au 2^e semestre 2007 sous Présidence portugaise.

S'il est vrai que certaines discussions difficiles – dont celle sur la conception et l'application de « stratégies nationales » dans ce domaine (en vue des rapports nationaux de mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne) ou bien sur la définition des indicateurs pour mesurer les progrès/performances des Etats membres – s'échelonnèrent encore tout au long de l'année 2008, les craintes de nombreux pays s'étaient atténuées avec la présentation, en décembre 2007, des propositions de la Commission en particulier en ce qui concerne le projet de « recommandations » (concernant les politiques de l'emploi – dans le contexte de la Stratégie de Lisbonne et des Lignes directrices intégrées) destinées à être adressées aux Etats membres.

Des différents documents « Lisbonne » élaborés par la Commission, il fallait tirer les enseignements suivants sur le thème de la flexicurité :

1^{er} constat :

les (8) « principes communs » de flexicurité adoptés fin 2007 par le Conseil EPSCO et ses 4 composantes (souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles, stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, politiques actives du marché du travail et systèmes de sécurité sociale modernes) devaient être vus comme un ensemble – et non pas comme un simple appel communautaire à introduire davantage de flexibilité sur les marchés de l'emploi, respectivement à l'intérieur des relations contractuelles.

Le problème de la flexicurité ne touche pas de manière indistincte tous les Etats membres, car sur les 27 pays qui composent la Communauté, seuls 11 se voyaient adresser – dans le cadre de Lisbonne et de la Stratégie européenne pour l'emploi - des recommandations formelles dans ce domaine.

3 autres se sont vus signifier de (simples) « points à surveiller » tandis que le reste des Etats membres échappait entièrement à une quelconque critique de la Commission.

L'éducation, les qualifications et, à un moindre degré, les politiques actives de recherche d'un emploi tenaient le haut du pavé dans les recommandations « flexicurité » ;

Un appel quant à la baisse de la protection contre les licenciements ne figurait – directement ou indirectement - que dans les recommandations adressées à 3 Etats membres sur 27.

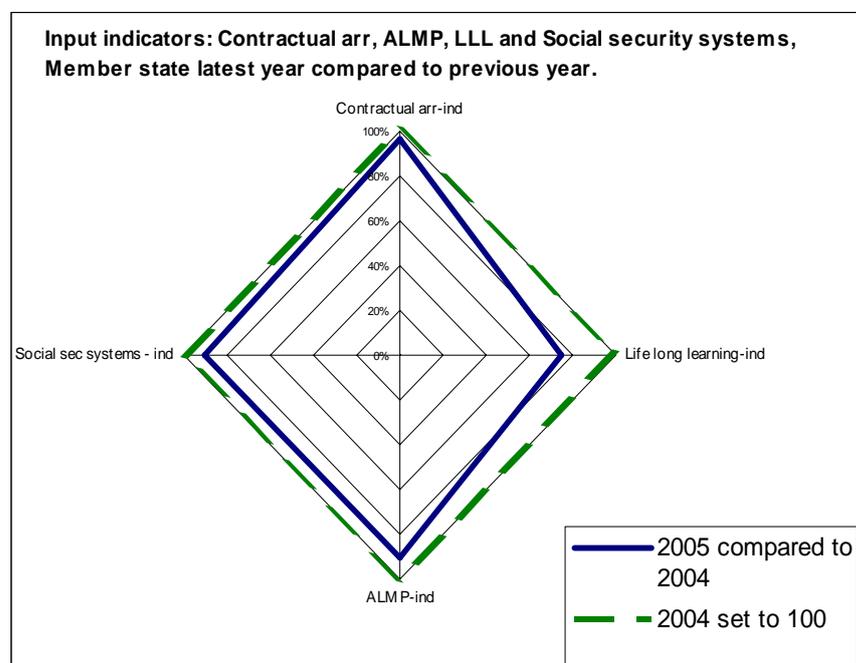
2^e constat :

Les problèmes de flexicurité ne se posent pas uniformément de la même façon sur les marchés du travail des 27 Etats membres. En même temps, il faut conclure qu'en général, les « lacunes » les plus importantes se retrouvent autour de la composante « éducation/qualifications/formation tout au long de la vie ».

Pour ce qui était des « recommandations » adressées aux différents Etats membres, elles avaient l'avantage d'être formulées de manière très précise en indiquant dans quels domaines les pays devaient accentuer leurs efforts de flexicurité.

Au-delà, certains services de la Commission – appuyés par une petite minorité d'Etats membres – continuaient néanmoins à se livrer à un exercice de comparaison des « performances » entre les différents pays.

Dans ce contexte, la représentation graphique de la flexicurité appliquée au niveau de l'Union européenne, prenait les dimensions suivantes :



Le 3^e constat – dégagé majoritairement par les Ministres de l'Emploi – était le suivant :

Le concept de flexicurité se prête plutôt mal à un exercice de représentation graphique des situations dans lesquelles se trouvent les différents EM – même s'il ne s'agit que d'une simple description de l'évolution nationale – respectivement communautaire - une année sur l'autre.

Pour clôturer les débats sur la flexicurité, les Ministres de l'Emploi et du travail se sont attachés, lors de leur réunion du 17 décembre, à tirer les premiers enseignements sur une « mission flexicurité » qui avait amené des responsables politiques et de hauts représentants des partenaires sociaux européens à visiter plusieurs Etats membres. Il en est ressorti que :

- globalement, la mission présidée par MM. Vladimir Spidla et Gérard Larcher avec la collaboration des partenaires sociaux européens fut un grand succès.

Elle aura permis à « calmer le jeu » dans les différents Etats membres sur un sujet hautement conflictuel – notamment chez de nombreux syndicats nationaux.

- Chacun des pays dans lesquels la « mission » s'était rendue – mais aussi de nombreux autres Etats membres - avaient développé une politique très intégrée de la notion de flexicurité. Il fallait en conclure que la plupart des Etats membres avaient suivi les orientations de la fin 2007. En même temps, l'on était donc loin des craintes exprimées au début des discussions et de ceux qui voyaient dans le concept proposé par la Commission un instrument concentré sur le seul souci de flexibiliser davantage les marchés de l'emploi.

2. Les jeunes et l'emploi

A l'occasion du Conseil Emploi de juin, les Ministres étaient appelés à adopter des conclusions sur l'emploi et les compétences des jeunes. Ils ont entériné un avis du Comité de l'Emploi sur le même sujet.

L'emploi des jeunes était l'un des thèmes prioritaires de la Présidence slovène.

Le contenu de ces deux textes n'est pas nécessairement innovant, mais a le mérite de rappeler des principes tels que :

- l'obligation de réduire l'échec scolaire ;
- la nécessité de mieux faire concilier l'éducation aux besoins des entreprises et
- l'intérêt de mettre en place des mesures spécifiques pour intégrer les jeunes sur les marchés de l'emploi (notamment via les administrations de l'Emploi).

Au-delà, l'initiative prise par la Présidence slovène était parfaitement justifiée par le fait que de nombreux Etats membres observent depuis parfois fort longtemps des taux de chômage des jeunes importants (dont par exemple l'un des pays scandinaves qui se targuait – en général – d'un marché de travail extrêmement flexible et performant) et rencontrent des difficultés particulières pour faire accéder les « primo arrivants » sur leurs marchés de l'emploi.

L'une des nouveautés dans ces textes est l'importance accordée aux « besoins futurs en matière de compétences ».

A cet égard, il s'est révélé que la littérature européenne est abondante (p.ex. études de la Fondation de Dublin ou du CEDEFOP de Thessalonique), mais mal mise en pratique, respectivement mal coordonnée – que ce soit au niveau communautaire comme dans la plupart des Etats membres.

3. L'impact social de la crise

Le Conseil du 17 décembre consacra un premier échange de vues entre les Ministres du travail et de l'Emploi sur l'impact social de la crise financière et économique à laquelle les Etats membres étaient confrontés depuis l'été.

Les discussions montrèrent que chaque pays avait pris – ou était en train de prendre – toutes les mesures qui étaient nécessaires pour atténuer les effets de la crise sur les travailleurs.

L'échange de vues entre responsables politiques montra que chaque Etat membre essayait de réagir à la situation par une panoplie de mesures, incluant des mesures macro-économiques pour stabiliser la position financière des entreprises, de nombreuses mesures fiscales, des mesures en faveur des investissements, des mesures pour réduire les coûts administratifs et – au-delà – des mesures importantes pour financer des politiques de réduction du temps de travail – type « chômage technique » - respectivement des aides à la formation professionnelle et de politiques plus efficaces en matière de placement des travailleurs.

4. Le sujet de la libre circulation

Au Conseil du 17 décembre 2008, les ministres ont pris note de la nouvelle communication de la Commission sur les répercussions de la libre circulation des travailleurs dans le contexte de l'élargissement de l'Union européenne

Ce texte rend compte de la première phase d'application (1er janvier 2007 - 31 décembre 2008) des dispositions transitoires établies dans le Traité d'adhésion de 2005 et répondait aux demandes émises en vertu des dispositions transitoires fixées dans le Traité d'adhésion de 2003

Schématiquement, la communication de la Commission appelle les Etats membres qui ne l'ont pas encore fait à ouvrir leurs frontières aux travailleurs bulgares et roumains, respectivement – pour un nombre restreint de pays – à faire de même pour les pays de l'élargissement de 2004.

Le sujet en question préfigurait les priorités de la Présidence tchèque au 1er semestre 2009.

III. L'avenir de la politique sociale en Europe

Au déjeuner du Conseil EPSCO du 29 février, la Présidence slovène avait proposé aux Ministres du Travail et de l'Emploi un échange de vues informel sur le thème de l'avenir de la politique sociale au niveau européen.

Le sujet était "osé" puisqu'il risquait d'opposer les tenants du "priorité à l'économique" aux défenseurs du développement de l'Europe sociale.

Parmi les premiers, il fallait distinguer entre les « libéraux convaincus » et les « opposants à toute nouvelle initiative législative européenne ».

Le deuxième groupe se divisait quant à lui entre les « modérés » et ceux dont le contexte national les amenait à vouloir « surenchérir » des prises de position tendanciellement très « sociales ».

Pour ne pas risquer un affrontement trop direct entre ces différents groupes, la Présidence slovène avait essayé de limiter le cadre des discussions à la stratégie de Lisbonne (au sens large) – en passant sous silence les dispositions du Traité (bases juridiques).

En tout état de cause, les discussions entre les Ministres étaient principalement destinées à la Commission européenne – elle qui était en instance de préparer la révision de son Agenda social.

Dans ce contexte, plusieurs initiatives législatives étaient en préparation : révision de la directive « Comités d'entreprise européens », extension des directives « article 13 – non-discrimination », modification de la directive « congé parental », inclusion des « gens de mer » dans les directives « droit du travail » etc.

Le retour du « droit » dans les politiques sociales européennes était salué par plusieurs Etats membres. Comme il fallait s'y attendre, il butait cependant sur des oppositions assez crispées émanant de quelques autres pays qui - depuis des années – avaient privilégié le principe de politiques sociales devant être menées exclusivement au niveau national.

Il n'empêche, la Commission s'est vue réconfortée par ce débat entre Ministres du Travail, de l'Emploi et des politiques sociales dans la préparation de la révision de son Agenda social. L'échange de vues du 29 février – tout comme l'adoption de la position commune du Conseil sur la révision de la directive « temps de travail » au Conseil EPSCO de juin – auront été des conditions essentielles pour l'adoption, au niveau du Collège des Commissaires le 2 juillet – autrement dit en tout début de la Présidence française au cours du 2^e semestre 2008 - de nouvelles initiatives en matière de politique sociale européenne.

IV. Le nouvel Agenda social

Le Nouvel Agenda social fut formellement approuvé par la Commission le 2 juillet 2008.

Selon la Commission, cette communication avait comme vocation première de contribuer au renforcement de la confiance du citoyen dans l'Union européenne en soulignant sa dimension sociale et comprenait des annonces pour plusieurs propositions d'instruments législatifs importants tels que :

- une nouvelle proposition de directive « non-discrimination - article 13 » qui vise en particulier à étendre le champ d'application du droit communautaire existant ;
- une nouvelle proposition de directive « Comités d'entreprise » ;
- une proposition de modification du règlement sur le « Fonds d'ajustement à la mondialisation » ;
- un appel aux Etats membres de ratifier les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (ILO) – assorti d'une proposition de directive sur le « travail maritime ».

V. Droit du Travail

1. Les directives « Aménagement du temps de travail » et « Protection des travailleurs intérimaires »

Au début de la Présidence slovène, les dossiers « temps de travail » et « travail intérimaire » semblaient encore définitivement bloqués. Ljubljana avait bel et bien exprimé son intention de tout mettre en œuvre pour arriver à une conclusion sur les deux propositions de directive qui étaient restées bloquées depuis des années, mais rien ne laissait présager que la première des Présidences issues de l'élargissement de 2004 ne devait rencontrer un quelconque succès.

D'un point de vue politique, les positions des uns et des autres étaient totalement raidies – et ceci malgré le fait qu'au cours du 2^e semestre 2007, la Présidence portugaise avait réussi à créer un lien entre les deux directives et de créer ainsi une situation susceptible d'accorder aux uns quelques satisfactions sur l'un des dossiers et aux autres des agréments sur le deuxième.

Le blocage communautaire dû à un nouvel échec des négociations en décembre 2007 sous Présidence portugaise perdura jusqu'au printemps 2008.

A partir de cette date, les choses changèrent rapidement. L'élément principal qui déclencha un élan d'optimisme auprès de la plupart des délégations était sans nul doute un accord conclu à Londres le 20 mai 2008 par les syndicats britanniques (le TUC – *Trade Union Congress*) et les employeurs (le CBI - *Confederation of British Industry*) sur les conditions de travail des travailleurs intérimaires.

Cet accord fut intégré dans le projet de la directive communautaire « intérim » (et plus précisément dans son article 5.4). La formulation retenue fut acceptée par le Royaume-Uni. A noter que le texte sur les conditions de travail des travailleurs intérimaires – tel que soumis au Conseil EPSCO du 9 juin 2008 - modifiait profondément la proposition initiale de la Commission en ce sens qu'il prévoyait, comme principe, l'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs des entreprises utilisatrices dès le premier jour d'une mission d'intérim (alors que la directive proposée par la Commission instaurait une « période (dérogatoire) de grâce » de 3 mois). A noter encore qu'au fil des négociations passées depuis 2002, la Commission s'était montrée prête à accepter une période de grâce de 4 semaines au cours de laquelle les Etats membres auraient pu déroger au principe de l'égalité de traitement, mais n'avait jamais accepté la règle de l'égalité de traitement dès le premier jour d'une mission d'intérim.

Au-delà, il reste que l'issue des négociations au Conseil du 9 juin était loin d'être garantie. En effet, au niveau préparatoire, certains Etats membres n'avaient pas hésité à revendiquer des « souplesses » supplémentaires (essentiellement dans la directive « temps de travail ») alors que d'autres avaient vertement critiqué des textes communautaires qui – au niveau national – « n'amélioreraient pas le droit existant ».

L'approche retenue par ces derniers fut jugée aussi condamnable que celle des premiers : l'intérêt d'une possible relance de l'Europe sociale après une très longue période d'immobilisme et de stagnation et l'accumulation, au fil des années, de doutes de plus en plus profonds sur les « valeurs » européennes dépassait très largement la simple question de savoir si l'une ou l'autre de ces directives apporterait ou non un « plus » au niveau national.

A cela s'ajoutait que le gouvernement britannique avait essuyé chez lui un sérieux revers : d'après la presse britannique, Gordon Brown avait tout fait pour empêcher une quelconque modification de la législation britannique (très peu contraignante) sur le travail intérimaire. Ses Ministres avaient déployé tous les efforts pour « freiner » 150 députés du Labour qui avaient déposé à la Chambre une proposition législative destinée à améliorer les conditions de travail des travailleurs intérimaires.

Les propositions du Premier Ministre britannique qui consistaient à mettre en place – comme alternative aux propositions législatives déposées par les « révoltés » - une structure « indépendante » avaient néanmoins échoué au moment où les syndicats britanniques ont refusé de prendre en compte les « offres » du gouvernement.

Sous la pression, le Royaume-Uni a aussi dû accepter que l'accord conclu entre le TUC et le CBI sur le travail intérimaire soit intégré dans le texte de la directive – lui qui n'arrêtait pas d'indiquer en public que son gouvernement « n'accepterait jamais une directive (sociale) européenne, même si elle ne fait que correspondre exactement à la législation/aux pratiques nationales ».

Enfin, l'accord TUC/CBI sur le travail intérimaire constituait en fin de compte aussi une « nouvelle base pour un dialogue social britannique » - dialogue social qui avait été profondément « encadré » au cours des décennies précédentes.

Au-delà, un accord sur les deux directives au Conseil EPSCO de juin était susceptible de faciliter la tâche de la Commission dans sa préparation du « Nouvel Agenda social » et des propositions législatives qui y étaient associées. Comme celles-ci étaient très controversées à l'intérieur du Collège des Commissaires, le risque d'un échec du

développement de la politique sociale européenne était directement lié au sort des directives « temps de travail » et « travail intérimaire ».

Bref, toutes ces raisons ont fait qu'il y avait une occasion à saisir lors du Conseil EPSCO du 9 juin 2008 pour analyser de manière positive les textes qui étaient soumis aux Ministres.

Rien ne justifiait une approche qui aurait remis en cause, ni l'équilibre - certes imparfait pour tous les Etats membres - entre les deux textes, ni leur adoption. La portée de l'exercice allait donc bien-au-delà d'un simple accord, respectivement d'un simple vote négatif sur l'une ou l'autre directive.

D'ailleurs, de nombreux Etats membres emblaient avoir compris l'enjeu de cette réunion du Conseil EPSCO. Les discussions des Ministres du Travail et de l'Emploi – même si elles étaient particulièrement longues et difficiles en cette journée du 9 juin – montrèrent que la plupart des Etats membres étaient prêts à franchir le pas.

Vers 1h15 dans la nuit du 9 au 10 juin, les délégations se sont quittées sur un accord, à la majorité qualifiée, sur les positions communes sur les deux directives.

Cependant, il aura fallu attendre le 9 mars 2009 pour connaître de manière définitive la liste des Etats membres qui se sont formellement opposés au texte sur le temps de travail : l'Espagne et la Grèce – alors que la Belgique, Chypre, Malte, la Hongrie et le Portugal s'étaient abstenus.

La position commune de directive sur le temps de travail alla néanmoins susciter rapidement de nombreuses controverses. Quelques organisations syndicales et plusieurs organes de presse reprochaient notamment au texte communautaire d'imposer des horaires de travail de 60 heures par semaine au niveau national.

Le débat était faussé, car la directive européenne ne préjugeait en rien les dispositions maximales de temps de travail inférieures à 48 heures hebdomadaires.

Mieux – elle fixait des limites à 60/65 heures sous le seul régime de l'*opt-out*, là où la directive en vigueur de 1993 (93/104/CE) permettait – sous le même régime – des horaires de allant jusqu'à 78 heures hebdomadaires.

Dans ce débat, l'on signalera aussi que les autres « encadrements » qui visaient à accorder des garanties aux travailleurs sous le régime de l'*opt-out* et qui avaient été introduits dans la position commune du 9 juin 2008 (période de référence limitée à 6 mois, interdiction de signer l'*opt-out* en même temps que le contrat de travail, obligation pour l'employeur de tenir des registres et faculté accordée aux instances compétentes de contrôle de ces registres, extension de la période au cours de laquelle le travailleur a le droit de se rétracter de son accord donné à l'*opt-out* ; clause de révision substantielle de l'*opt-out* ainsi que plusieurs autres dispositions qui renforçaient le texte de 1993 – dont une clause de réconciliation vie familiale/vie professionnelle – furent complètement passés sous silence.

Entretemps, le Parlement européen avait approuvé la directive sur les conditions de travail des travailleurs intérimaires et le texte fut formellement adopté le 19 novembre 2008 sous la cote 2008/104/CE.

Au deuxième semestre, la présidence française déploya encore de nombreux efforts pour adopter – ensemble avec le Parlement – le texte sur le temps de travail en première lecture.

Les tentatives échouèrent le 17 décembre au moment où le Parlement votait (majoritairement) en deuxième lecture exactement les différents amendements qui avaient fait l'objet d'un accord entre les députés en première lecture.

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

Au Conseil EPSCO du 9 juin, les Ministres étaient saisis d'un projet de recommandation sur le renforcement de la coopération administrative entre autorités compétentes en matière de détachement.

Cette recommandation avait comme vocation de « guider » la Commission dans la rédaction de sa propre version sur la coopération administrative dans ce domaine.

Le texte de la recommandation fut approuvé par toutes les délégations – non sans mal d'ailleurs étant donné que le spectre de la directive « Bolkestein » et les récents arrêts de la CJCE (dans les affaires Laval, Viking et Rüffert) hantaient les esprits de plusieurs délégations.

Dans ce contexte, le Luxembourg avait notamment appelé la Commission à établir une analyse détaillée sur « l'ordre public social au regard de la jurisprudence » – appel que le Commissaire Spidla recueillit avec beaucoup d'intérêt.

Quelques jours plus tard – et précisément le 19 juin, la Cour de Justice des Communautés européennes rendait son jugement dans l'affaire C-319/06 (Commission contre Luxembourg).

Cet arrêt suscita – comme les arrêts qui l'avaient précédé – beaucoup d'émotions dans certains Etats membres comme dans le monde syndical. D'autres pays se félicitèrent de la conformité de la jurisprudence en question aux dispositions qui figurent dans les Traités.

Sur demande luxembourgeoise, la Commission organisa le 9 octobre 2008 un « Forum sur les droits des travailleurs et les libertés économiques » au cours duquel de très hauts responsables politiques échangèrent leurs vues sur la question du détachement des travailleurs au regard de la jurisprudence.

Au cours de ces discussions, les partenaires sociaux européens prirent l'engagement d'élaborer une contribution commune sur la directive de 1996 (96/71/CE) et les arrêts (controversés) rendus par la Cour de Justice des Communautés européennes.

Au Conseil des Ministres du Travail et de l'Emploi du 17 décembre, le sujet du détachement des travailleurs fut de nouveau débattu. Le Conseil prit note des propositions législatives en préparation dans les Etats membres incriminés par la Cour de Justice des Communautés et se félicita des initiatives prises par les partenaires sociaux européens.

3. La refonte de la directive sur les Comités d'entreprise européens

Les discussions sur la proposition « refonte » de la directive « Comités d'entreprise » débutèrent en juillet 2008. Le Conseil EPSCO du 2 octobre prit acte des travaux effectués jusque là. Ces travaux s'étaient révélés comme très constructifs – et notamment en raison de l'approche consensuelle des partenaires sociaux européens qui étaient arrivés à proposer des « aménagements rédactionnels communs » sur plusieurs points importants – dont les définitions d'information et de consultation - de la proposition de directive.

Au Conseil EPSCO du 17 décembre, les Ministres étaient appelés à confirmer l'accord en 1^{ère} lecture entre le Parlement européen et le Conseil, tel qu'il résultait des travaux techniques clôturés une semaine auparavant.

Le Parlement européen pour sa part confirma cet accord en plénière à Strasbourg le même jour.

Tout au long des négociations préparatoires au niveau du Conseil, la « ligne de conduite » défendue par la Présidence française (et acceptée par l'ensemble des délégations) était la suivante : « ne pas s'écarter des formules de compromis élaborées (souvent informellement) par les partenaires sociaux européens ».

A cet égard, il faut se rappeler que le Ministre du Travail en charge de la Présidence française, Monsieur Xavier Bertrand, avait demandé aux Partenaires sociaux européens lors de la réunion informelle de Chantilly en juillet de se mettre autour d'une table pour reprendre les discussions sur la proposition de la Commission (après le refus, à la fin du printemps, de la Confédération européenne des syndicats (CES) d'entrer en négociation avec *BusinessEurope*).

Aussi bien la CES que le patronat européen avaient accepté cet appel – ce qui montrait d'ailleurs que le dialogue social européen pouvait fonctionner même en dehors du cadre formel tel qu'il est fixé par l'article 139 du Traité.

Au niveau du Parlement européen, la situation était initialement moins simple : le rapporteur en charge du dossier et une partie du groupe politique auquel il appartenait étaient plutôt opposés à un texte sur lequel les partenaires sociaux avaient officiellement abandonné leurs négociations alors qu'une grande partie des députés socialistes avaient du mal à accepter l'idée d'être contraints à se limiter aux seules dispositions nouvelles proposées par la COM dans son texte.

En fin de compte, les oppositions des uns et des autres furent – avec l'aide de la Présidence et de la Commission – largement atténuées.

2 « Trilogues » (entre la Présidence et le rapporteur, respectivement les « shadows » et avec la Commission) ont été nécessaires pour clôturer les négociations entre le Parlement et le Conseil.

Après un 1^{er} trilogue qui s'était tenu le 1^{er} décembre, seuls 2 points étaient restés en suspens :

- la question de la transnationalité

Cette question était importante dans la mesure où le Parlement - mais aussi plusieurs délégations - avaient insisté pour couvrir des cas de figure où la direction d'une entreprise en restructuration avait refusé de convoquer un comité d'entreprise au motif que les fermetures d'entreprise envisagées n'avaient aucun caractère transnational.

Ce cas de figure – traité implicitement dans le texte – s'est vu clarifier par l'ajout d'un considérant (n° 16) qui fait référence aux « transferts d'activités » sans pour autant exiger la tenue d'un comité d'entreprise dans tous les cas de figure.

- La question des seuils

Dans sa proposition initiale, la COM avait essayé de limiter la participation des salariés au groupe spécial de négociation/au Comité d'entreprise « subsidiaire » aux travailleurs des entités qui emploient plus de 50 travailleurs. Au niveau du Conseil, plusieurs Etats membres – dont le Grand-Duché - s'étaient opposés à une telle disposition peu favorable aux petites entités (et indirectement aux Etats membres dont les entreprises sont moins importantes par leur taille), privilégiant le maintien des dispositions de la directive en vigueur (94/45/CE).

Le Parlement quant à lui soutenait une telle approche et les résultats du deuxième trilogue confirmèrent le maintien des dispositions de la directive de 1994.

Les points importants de la refonte de la directive « Comités d'entreprise européens » peuvent se résumer de la manière suivante :

- le dialogue social européen a démontré qu'il peut fonctionner – à la satisfaction des employeurs et des instances syndicales comme du Conseil et de la Commission – même en-dehors des limites formelles fixées par le Traité ;
- la nouvelle directive « corrige » les imperfections du texte de 1994 notamment en matière de définitions de l'information et de consultation. Elle permettra notamment d'accorder aux instances syndicales la possibilité de faire une analyse d'impact des mesures proposées par les employeurs et de réagir avant que les décisions ne soient prises par la direction. En outre, elle garantira la participation en tant qu'experts de représentants des partenaires sociaux européens et la formation gratuite des représentants syndicaux au Comité d'entreprise.

Au-delà, le texte confirme aussi l'approche adoptée déjà en 1994 (et qui était à l'origine du succès de la création de nombreux Comités d'entreprise européens): jusqu'à la date de transposition de la directive, les entreprises européennes pourront négocier des accords avec les représentants des travailleurs qui diffèrent des dispositions nouvelles de la directive.

4. La proposition de directive du Conseil portant mise en œuvre de l'accord conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE

Le 23 février 2006, la Convention du travail maritime - qui rassemble en un texte consolidé unique les conventions et recommandations relatives au travail maritime adoptées par l'Organisation Internationale du travail (OIT) depuis 1919 - avait été adoptée par les membres de l'OIT à Genève afin de servir de base au premier code du travail maritime universel.

A la suite de l'adoption de cette Convention, les partenaires sociaux européens avaient lancé en 2006 des négociations, qui ont conduit, après 18 mois, à un accord conjoint sur les éléments pertinents de ce texte. Les négociations entre partenaires sociaux européens furent clôturées avec succès le 19 mai 2008.

Conformément à l'article 139 du Traité, les partenaires sociaux, représentés par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), avaient invité la Commission à présenter une proposition de directive du Conseil afin d'intégrer l'accord sur la convention du travail maritime dans le droit communautaire.

Le 8 juillet 2008, la Commission présenta au Conseil la proposition mentionnée en objet.

L'accord des partenaires sociaux européens et la proposition de la COM comprennent des dispositions destinées à garantir des conditions de travail « dignes » dans un secteur réputé pour son « absence de règles ».

Au cours des discussions préparatoires, 2 genres de problèmes (à côté des traditionnelles « hésitations » de quelques Etats membres au moment où il faut légiférer au niveau communautaire) étaient apparus :

- l'inclusion ou non dans le champ d'application de la directive des équipages des navires de moins de 200 tonnes effectuant des trajets purement nationaux ;
- la couverture des travailleurs sous contrat d'indépendant – qui, pour des raisons purement juridiques – prêtait à confusion.

Après le retrait de l'exigence d'un des Etats membres de restreindre le champ d'application de cette directive et l'ajout d'une déclaration au procès-verbal de quelques pays, le Conseil du 17 décembre entérina la proposition de directive sur la Convention du travail maritime.

VI. Egalité des chances, non-discrimination, politiques en faveur des personnes handicapées, lutte contre la pauvreté et inclusion active

1. La Résolution sur la situation des personnes handicapées dans l'Union européenne

Au cours du premier semestre, la Présidence slovène - avec l'appui de la Commission - avait voulu remettre sur le devant de la scène des débats européens le développement des politiques en faveur des personnes handicapées.

Un projet de résolution sur ce sujet fut approuvé par les Ministres lors de leur réunion du 29 février 2008.

Les Ministres du Travail et de l'Emploi se sont félicités à l'unisson de l'initiative prise par le Présidence slovène.

Les seuls sujets de divergence – sur lesquels plusieurs Etats membres s'étaient montrés particulièrement réticents - concernaient les points suivants :

- les références à la ratification, par la Communauté, de la Convention des Nations-Unies sur les droits des personnes handicapées (et surtout le Protocole qui y est annexé et qui posait des problèmes à de nombreux Etats membres) ;
- les travaux de standardisation dans le contexte de l'accessibilité des personnes handicapées aux biens et services.

Le texte adopté par les Ministres donne un aperçu général sur les différentes facettes d'une politique en faveur des personnes handicapées : emploi, lutte contre l'exclusion, accès aux droits, accessibilité aux biens et aux services etc.

Il préfigurait aussi les initiatives législatives que la Commission prendra vers le milieu de l'année – et notamment la proposition de directive sur la non-discrimination (« Mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle » adoptée par la Commission le 2 juillet dans le cadre de son « Nouvel Agenda social »).

2. La proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle (AL)

Au Conseil EPSCO du 3 octobre, les Ministres ont procédé à un débat d'orientation sur la nouvelle proposition de la Commission en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Le texte initial de la Commission requiert l'unanimité au niveau du Conseil. Il fut généralement bien accueilli au moment de sa présentation en juillet 2008 – à l'exception notable d'un des Etats membres.

Des discussions entre les Ministres en octobre, il était néanmoins ressorti que la proposition de la COM soulèverait de nombreuses questions : l'étendue du champ d'application n'était pas claire, les obligations juridiques qui incomberont aux Etats membres lors de la transposition de la directive n'étaient pas spécifiées, le lien avec la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées était surévalué en termes juridiques etc.

Le Conseil se limita dès lors à procéder à un tour de table général, au cours duquel la très grande majorité des délégations critiquèrent la proposition de la Commission pour son manque de précision juridique.

Seules deux Etats membres se sont prononcés de manière globalement très positive sur le texte soumis par la Commission au Conseil.

En attendant une sérieuse réécriture de la proposition de la Commission et une clarification des nombreuses dispositions susceptibles d'être interprétées de manière diverse, la Présidence renvoya le dossier au niveau technique.

3. La mise en œuvre du programme d'action de Pékin

En juin, le Conseil était invité à adopter des conclusions concernant la mise en œuvre du programme d'action de Pékin (indicateurs concernant « la fillette » et bilan sur « les femmes et la prise de décisions politiques »).

L'élaboration de ces conclusions n'avait pas suscité de grandes difficultés, à l'exception de certaines différences d'approche qui avaient surgi au moment de la préparation des indicateurs « fillette » : pour quelques délégations, l'un des indicateurs proposés semblait artificiel et répondre uniquement aux préoccupations et à l'actualité politique d'un nombre très restreint d'Etats membres.

Les préoccupations que ces quelques délégations avaient mises en avant trouvèrent réponse par l'intermédiaire d'un ajout élargissant le sujet controversé à une question de santé publique.

4. L'Année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (2010)

Au Conseil EPSCO du 2 octobre, les Ministres étaient appelés à confirmer l'accord en première lecture entre le Conseil et le Parlement sur l'Année 2010, Année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Dans les négociations entre les deux institutions, les dernières difficultés avaient été surmontées en juin 2008 – à un moment où le Parlement européen avait - après beaucoup d'efforts de persuasion développés à l'époque par la Présidence slovène et la Commission - accepté de retirer 2 amendements visant à obliger les Etats membres de financer, au travers de leurs bureaux nationaux, l'ensemble des organisations non-gouvernementales nationales actives dans ce domaine.

5. Les Conclusions du Conseil relatives à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail

Lors de leur réunion du 17 décembre, les Ministres du Travail et de l'Emploi étaient appelés à entériner des conclusions sur l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail.

Le texte initial proposé au Conseil prenait comme base une communication de la COM du 3 octobre et visait en tout premier lieu le développement de la méthode ouverte de coordination en matière sociale.

Dans celui-ci, la Commission avait notamment proposé comme priorité pour les Etats membres l'établissement d'objectifs chiffrés de réduction de la pauvreté.

Mais comme un tel exercice d'un « mesurage » de la pauvreté avait suscité auprès d'une grande majorité d'Etats membres de nombreux contre-effets (dus notamment à la faiblesse des outils statistiques et des innombrables problèmes survenant lors des comparaisons des situations telles qu'elles se présentent dans les différents pays), cet aspect particulier fut abandonné.

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2008 des litiges suivants :

- ❖ Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la S.A. LUX-AIRPORT (société de l'Aéroport de Luxembourg), d'autre part, dans le cadre des négociations pour la conclusion d'une convention collective de travail.
(réunions des 21 février 2008 et 14 mars 2008) ;

- ❖ Litige surgi entre le syndicat LCGB d'une part et la S.à.r.l. et Cie s.e.c.s. La Provençale, d'autre part, dans le cadre du règlement d'un litige concernant la négociation d'une convention collective.
(réunion du 13 mars 2008) ;

- ❖ Litige surgi entre les syndicats OGB-L, LCGB et SNEP d'une part et la S.A. LUXAIR, d'autre part, dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail du personnel employé.
(réunions des 10 avril ; 22 mai et 20 juin 2008) ;

- ❖ Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la S.A. ELTH, d'autre part, dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail du personnel ouvrier.
(réunion du 29 mai 2008) ;

- ❖ Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la S.A. CACTUS, d'autre part, dans le cadre du règlement d'un litige concernant le renouvellement de la convention collective de travail.
(réunion du 12 juin 2008) ;

- ❖ Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la S.à.r.l. VILLEROY & BOCH, d'autre part, lors du renouvellement de la convention collective de travail du personnel ouvrier et employé.
(réunions des 3 juillet ; 9 septembre et 2 octobre 2008) ;

- ❖ Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la S.A. SELLA BANK Luxembourg, d'autre part concernant la négociation d'un plan social.
(réunions des 18 septembre et 30 septembre 2008).

* * *

En outre l'Office National de Conciliation a été saisi en 2008 de diverses demandes en vue de la déclaration d'obligation générale de conventions collectives de travail, d'avenants à des conventions collectives de travail et d'accords professionnels.

- ◆ Convention collective de travail pour les employés de banque 2007-2009, conclue entre l'ALEBA, d'une part et l'Association des Banques et Banquiers, d'autre part. (règlement grand-ducal du 17 juillet 2008) ;
- ◆ Avenant à la convention collective de travail pour les transports professionnels de marchandises par route conclu entre le Groupement des Entrepreneurs de Transport a.s.b.l. d'une part et les syndicats LCGB et OGB-L, d'autre part. (règlement grand-ducal du 17 juillet 2008) ;
- ◆ Avenant à la convention collective de travail pour les transports professionnels de personnes par route conclu entre la Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars a.s.b.l. d'une part et les syndicats LCGB et OGB-L, d'autre part. (règlement grand-ducal du 17 juillet 2008) ;
- ◆ Accord interprofessionnel réglant certains aspects en matière d'organisation du temps de travail conclu entre la Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars a.s.b.l. d'une part et les syndicats LCGB, OGB-L/ACAL, d'autre part. (règlement grand-ducal du 17 juillet 2008) ;
- ◆ Accord interprofessionnel réglant certains aspects en matière d'organisation du temps de travail conclu entre le Groupement des Entrepreneurs de Transport a.s.b.l. d'une part et les syndicats LCGB, OGB-L/ACAL, d'autre part. (règlement grand-ducal du 17 juillet 2008) ;
- ◆ Avenant V à la convention collective de travail pour le bâtiment ayant trait aux congés collectifs d'été et d'hiver conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil et le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics, d'autre part. (règlement grand-ducal du 17 juillet 2008) ;
- ◆ Accord interprofessionnel dans le domaine des transports professionnels de personnes par route conclu entre la Fédération des exploitants d'autobus et d'autocars, d'une part et les syndicats LCGB, OGB-L/ACAL, d'autre part. (règlement grand-ducal du 7 janvier 2009) ;
- ◆ Accord interprofessionnel dans le domaine des transports professionnels de marchandises par route conclu entre le Groupement des Entrepreneurs du Transport a.s.b.l. d'une part et les syndicats LCGB, OGB-L/ACAL, d'autre part. (règlement grand-ducal du 7 janvier 2009).

ADMINISTRATION DE L'EMPLOI (ADEM)

Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg

I. Emploi au Luxembourg

1. Evolution de l'emploi salarié

	2004	2005	2006	2007	2008 ³
	Taux de croissance (%) ¹ et part des frontaliers ²				
Emploi salarié intérieur	2,6%	3,2%	4,1%	4,6%	5,3%
dont frontaliers	4,7%	5,8%	6,7%	7,9%	7,4%
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois ²	71,0%	70,9%	66,0%	73,5%	60,0%
Emploi total intérieur	2,4%	3,0%	3,9%	4,4%	5,2%

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° *IGSS : données provisoires : septembre 2008/septembre 2007.*

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 poursuit de 2005 à 2008. La fin de l'année 2008 annonce une rupture de la croissance économique continue ayant des répercussions marquées sur l'évolution de l'emploi, en particulier l'évolution du chômage.

Selon les dernières données de l'IGSS calculées au 30 septembre 2008, la situation est la suivante :

emploi intérieur total : 358 994
- dont : frontaliers 151 981, soit 42,3%

emploi intérieur salarié : 337 726
- dont : frontaliers 149 286, soit 44,2%

La structure selon la branche et le pays de résidence se présente comme suit au 31 mars 2008 :

Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars 2008							
	Résidants		Frontaliers				Salariés
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Allemagne	Total	Total
A Agriculture, chasse, sylviculture	529	673	151	193	155	499	1 701
B Pêche, aquaculture	0	1	0	1	0	1	2
C Industries extractives	92	91	91	13	45	149	332
D Industries manufacturières	7 973	6 226	10 877	4 464	4 771	20 112	34 311
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	943	83	42	17	40	99	1 125
F Construction	3 369	14 850	7 197	4 325	6 333	17 855	36 074
G Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	9 617	10 065	10 534	5 727	4 068	20 329	40 011
H Hôtels et restaurants	1 420	7 218	3 486	744	441	4 671	13 309
I Transports et communication	9 224	6 703	5 423	3 913	5 024	14 360	30 287
J Intermédiation financière	8 996	11 508	8 640	6 230	5 659	20 529	41 033
K Immobilier, location et services aux entreprises	6 599	15 571	19 304	8 394	3 984	31 682	53 852
L Administration publique	32 180	2 958	444	312	531	1 287	36 425
M Education	840	724	264	128	181	573	2 137
N Santé et action sociale	10 633	5 194	3 234	1 682	2 475	7 391	23 218
O Services collectifs sociaux et personnels	3 087	2 402	1 584	570	555	2 709	8 198
P Services domestiques	564	3 554	273	82	162	517	4 635
Q Activités extra- territoriales	69	341	106	44	11	161	571
Non-déterminés	198	565	331	236	225	792	1 555
Total	96 333	88 727	71 981	37 075	34 660	143 716	328 776

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

Sur 5 ans, on enregistre une croissance nette de 55 349 emplois.

Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars : évolution 2003 - 2008.							
	Résidants		Frontaliers				Salariés
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Allemagne	Total	Total
A Agriculture, chasse, sylviculture	174	125	30	42	88	160	459
B Pêche, aquaculture	-1	0	0	1	0	1	0
C Industries extractives	-4	-1	7	-2	8	13	8
D Industries manufacturières	-1 925	-309	587	54	1 534	2 175	-59
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	61	23	13	7	14	34	118
F Construction	64	1 819	767	1 040	2 906	4 713	6 596
G Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	-675	615	1 784	858	1 469	4 111	4 051
H Hôtels et restaurants	229	903	223	117	228	568	1 700
I Transports et communication	-217	1 651	1 753	1 513	1 341	4 607	6 041
J Intermédiation financière	-522	2 048	2 915	1 167	1 873	5 955	7 481
K Immobilier, location et services aux entreprises	791	4 643	6 614	2 517	2 116	11 247	16 681
L Administration publique	2 187	227	259	127	318	704	3 118
M Education	133	289	136	22	124	282	704
N Santé et action sociale	2 930	1 432	867	476	1 122	2 465	6 827
O Services collectifs sociaux et personnels	-96	-125	391	108	259	758	537
P Services domestiques	53	820	42	33	81	156	1 029
Q Activités extra- territoriales	-5	-207	-145	-31	-12	-188	-400
Non-déterminés	-26	191	105	19	169	293	458
Total	3 151	14 144	16 348	8 068	13 638	38 054	55 349

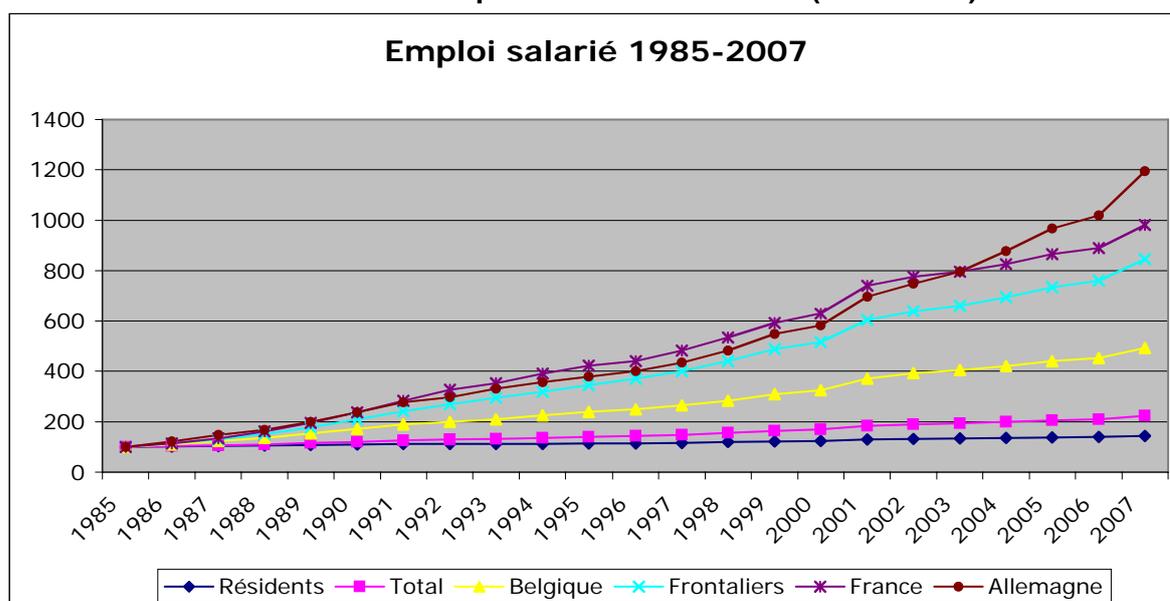
Source : IGSS Doc. A. Tibesar - Cellule EURES de l'ADEM

2. Données historiques 1985 – 2007

NB : Les données au 31/12/2008 ne sont pas connues au moment de la rédaction de ce document.

Depuis 1985, 175.000 emplois salariés ont été créés. 120.000 emplois ont été occupés par des travailleurs frontaliers, soit plus du double des emplois occupés par des résidents. Parmi ces derniers, une majorité sont des non nationaux.

Croissance de l'emploi salarié 1985 – 2007 (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, inégaux ailleurs en Europe.

Dans les régions de l'espace frontalier Sarre, Rhénanie-Palatinat, Lorraine et Wallonie, les taux de chômage de juin 2008 vont de 5,4% en Rhénanie-Palatinat à 13,4% 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 2008, le taux de participation des non-résidents à l'emploi salarié intérieur est de 43,7% dépassant ainsi de loin, la proportion des salariés de nationalité luxembourgeoise (29,3%).

A cette date, 50% des frontaliers viennent de France, 26% de Belgique et 24% 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 2003 – 2008 (situation au 31 mars).

En 5 ans, 55 349 emplois salariés ont été créés dans le pays. Ces emplois ont été occupés par :

- ° 17 295 travailleurs résidents (31%)
- ° 38 054 travailleurs frontaliers (69%)

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

°	K Immobilier, location et services aux entreprises	16 681
°	J Intermédiation financière	7 481
°	N Santé et action sociale	6 827
°	F Construction	6 596
°	I Transports et communication	6 041
°	G Commerce, réparation automobile et articles domestiques	4 051
°	L Administration publique	3 118
°	H Hôtels et restaurants	1 700

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

°	N Santé et l'action sociale	2 930
°	L Administration	2 187

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

°	D Industrie	- 1 925
°	G Commerce	- 675
°	J Intermédiation financière	- 522
°	I Transports et communication	- 217

Les frontaliers ont pris place dans les branches :

°	K Immobilier, location et services aux entreprises	11 247
°	J Intermédiation financière	5 955
°	F Construction	4 713
°	I Transports et communication	4 607
°	G Commerce, réparation automobile et articles domestiques	4 111
°	N Santé et action sociale	2 465
°	D Industries manufacturières	2 175

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

°	K Immobilier, location et services aux entreprises	4 643
°	J Intermédiation financière	2 048
°	F Construction	1 819
°	I Transports et communication	1 651
°	N Santé et action sociale	1 432

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 2008, on constate par exemple que :

- 3 888 (10,5%) 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) ;
- 3 094 (4,3%) frontaliers résidant en France ne sont pas domiciliés dans les départements proches (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

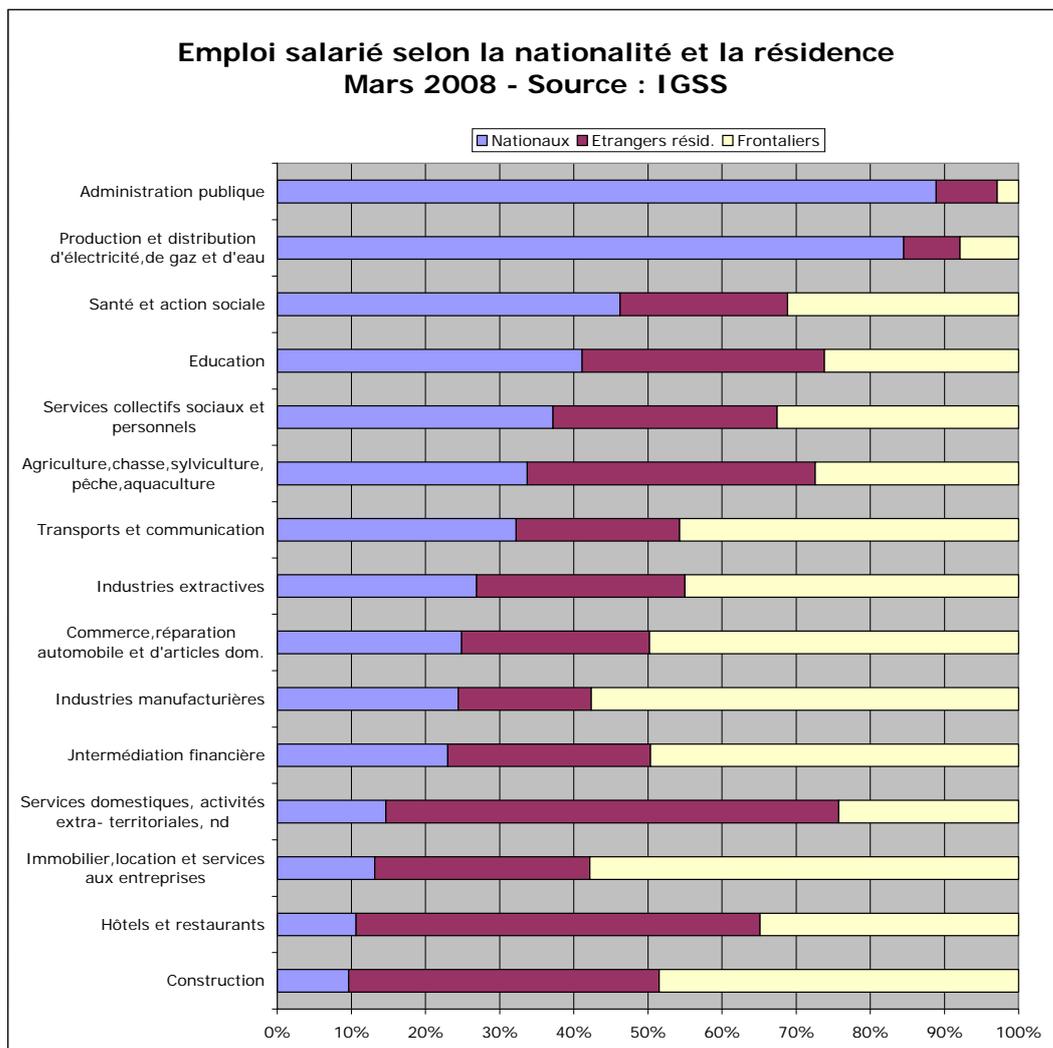
Les entreprises étrangères ont tendance à recruter dans leur pays d'origine :

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 2008) :

°	F Construction	(91%)
°	H Hôtellerie	(89%)
°	K Immobilier, location et services aux entreprises	(88%)
°	J Services financiers	(78%)
°	D Industries manufacturières	(77%)
°	G Commerce, réparation automobile et articles domestiques	(76%)

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 2008, plus de 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).

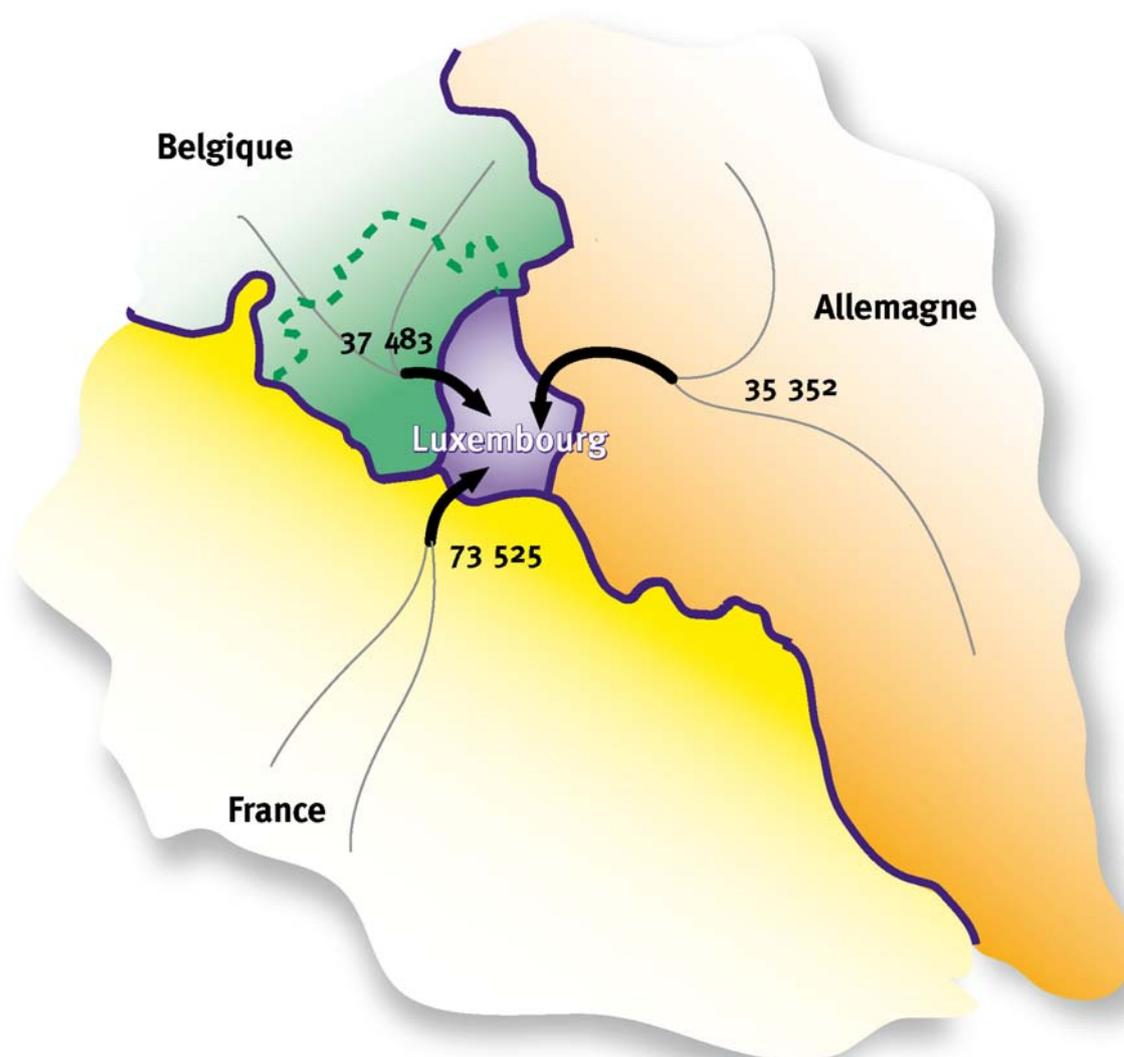
4.4. Une inadéquation offre-demande

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, 24 000 frontaliers français travaillaient en 2007 en Wallonie, dans des arrondissements dans lesquels le taux de chômage dépasse souvent 10%.

Le travail frontalier au Grand-Duché de Luxembourg (30 juin 2008)



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

II. Le chômage au Luxembourg

1. Evolution du chômage

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

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

Mois	Demandeurs d'emploi (1)				
	Hommes	Femmes	TOTAL	Evolution mensuelle en %	Taux de chômage (2)
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%
janv-08	5269	4936	10205	4,0%	4,6%
févr-08	5360	4825	10185	-0,2%	4,5%
mars-08	4985	4515	9500	-6,7%	4,2%
avr-08	4981	4528	9509	0,1%	4,2%
mai-08	4837	4418	9255	-2,7%	4,1%
juin-08	4693	4354	9047	-2,2%	4,0%
juil-08	4790	4480	9270	2,5%	4,1%
août-08	4834	4540	9374	1,1%	4,2%
sept-08	5129	4763	9892	5,5%	4,3%
oct-08	5483	4958	10441	5,5%	4,5%
nov-08	5731	5070	10801	3,4%	4,7%
déc-08	6330	5181	11511	6,6%	5,0%

(1) **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

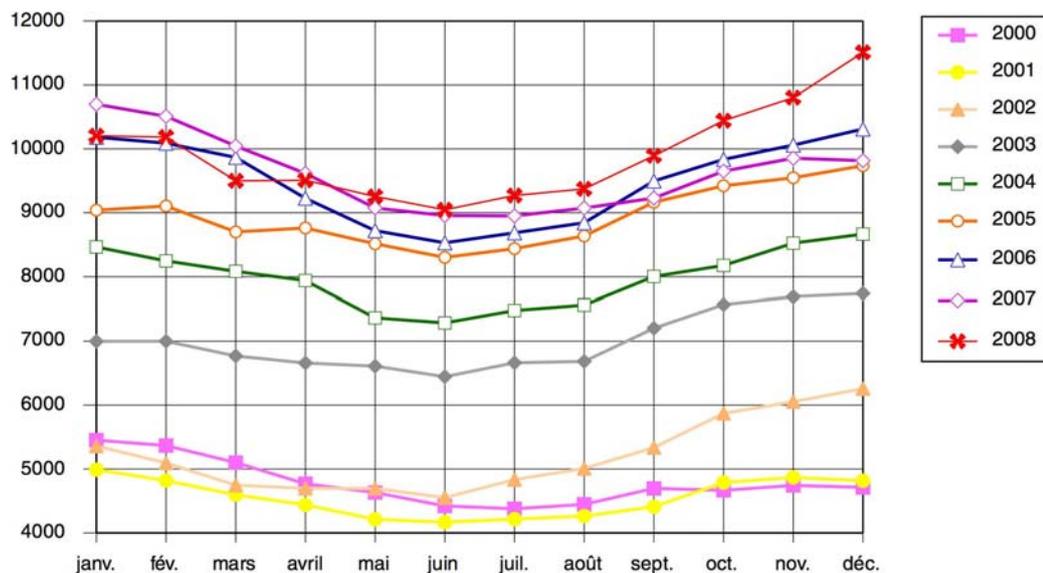
(2) Données STATEC

L'évolution de la population des demandeurs d'emploi (2000-2008)

Année	Demandeurs d'emploi ¹ (moyenne)	Variation par rapport à l'année précédente	Taux de chômage ²
2000	4.782	n.d. ³	2,5%
2001	4.549	-4,8%	2,3%
2002	5.209	+14,5%	2,6%
2003	7.003	+34,4%	3,5%
2004	7.983	+14,0%	3,9%
2005	8.948	+12,1%	4,2%
2006	9.487	+6,0%	4,4%
2007	9.623	+1,4%	4,4%
2008	9.916	+3,0%	4,4%

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

Evolution du chômage depuis 2000



D'une manière générale, les fluctuations saisonnières se ressemblent fortement : on note une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en début d'année (mois de janvier) et on en retient une progression continue en fin d'année (2^e semestre), alors que pour les saisons de printemps et d'été, les effectifs de personnes inscrites à l'ADEM sont plus faibles.

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, plus précisément en octobre 2001: depuis lors, jusqu'à une 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, où la progression du chômage est particulièrement importante (+ 34,4% par rapport à 2002).

Entre 2003 et 2006, les signes de reprise économique et les effets positifs sur l'emploi ne se répercutent toutefois pas sur le taux de chômage. Alors que la croissance de l'emploi reste continue, la hausse du chômage persiste, même si elle se fait plus lentement à partir de 2004 (+3% en moyenne sur les neuf premiers mois de 2007 contre +6% en 2006 et +12% en 2005). Fin décembre 2006, le taux de chômage est de 4,8%, équivalant à 10.310 demandeurs d'emploi.

L'année 2007, enfin, apporte un renversement de tendance. Ainsi, en septembre 2007, le nombre des chômeurs enregistrés connaît pour la première fois depuis octobre 2001, une baisse en rythme mensuel. 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. En décembre 2007, le taux de chômage est de 4,4% alors qu'il se situait encore à 4,8% un an auparavant.

Décembre 2006	Décembre 2007	Décembre 2008
10.310	9.815	11.511
$\Delta = -495$ soit -4,8 %		$\Delta = +1.696$ soit +17,3 %

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

	2006	2007	2008
Moyenne annuelle	9.487	9.623	9.916
$\Delta = +136$ soit +1,4%		$\Delta = +293$ soit +3,0%	

En mars 2008, le nombre de demandeurs d'emploi continue à baisser et atteint même un niveau inférieur à celui observé en mars 2006. Au cours du mois de mai 2008, les demandeurs d'emploi enregistrés en fin de mois sont plus nombreux qu'au même mois de l'année précédente. A partir de ce moment-là, le chômage croît de façon régulière.

A partir du mois de septembre 2008, le taux d'accroissement mensuel du nombre de demandeurs d'emploi inscrits dépasse 5% (sauf en novembre) et atteint même 6,6% au mois de décembre, contre une baisse de 0,4% à la fin de l'année 2007. En termes absolus, il y a 1.696 demandeurs de plus en décembre 2008 qu'un an auparavant, ce qui équivaut à une progression de 17,3% pour le mois en question, alors que l'augmentation annuelle est de 3% (2008 par rapport à 2007).

Sur le tableau suivant, on peut également constater que les variations mensuelles du dernier trimestre de l'année 2008 sont nettement plus importantes que lors de la même période de l'année précédente.

	2006		2007		2008	
Août	8.844	$\Delta = +653$ soit +7,4%	9.074	$\Delta = +156$ soit +1,7%	9.374	$\Delta = +518$ soit +5,5%
Septembre	9.497		9.230		9.892	
		$\Delta = +338$ soit +3,6%		$\Delta = +421$ soit +4,6%		$\Delta = +549$ soit 5,5%
Octobre	9.835		9.651		10.441	
		$\Delta = +224$ soit +2,3%		$\Delta = +203$ soit +2,1%		$\Delta = +360$ soit +3,4%
Novembre	10.059		9.854		10.801	
		$\Delta = +251$ soit +2,5%		$\Delta = -39$ soit -0,4%		$\Delta = +710$ soit +6,6%
Décembre	10.310		9.815		11.511	

Inscriptions

Mois	Inscriptions (1)								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<i>janvier</i>	1.478	1.416	1.688	1.925	2.039	2.039	2.142	2.114	1.889
<i>février</i>	1.150	1.025	1.043	1.361	1.375	1.553	1.472	1.443	1.412
<i>mars</i>	1.198	1.049	1.113	1.355	1.626	1.492	1.797	1.478	1.288
<i>avril</i>	932	1.050	1.076	1.338	1.351	1.539	1.580	1.334	1.458
<i>mai</i>	1.072	1.048	1.000	1.244	1.268	1.356	1.477	1.332	1.284
<i>juin</i>	788	995	1.017	1.209	1.333	1.391	1.293	1.362	1.319
<i>juillet</i>	979	1.059	1.258	1.471	1.360	1.544	1.582	1.456	1.507
<i>août</i>	1.005	1.079	1.175	1.303	1.487	1.652	1.700	1.463	1.353
<i>septembre</i>	1.361	1.366	1.677	2.113	2.214	2.217	2.076	1.754	2.167
<i>octobre</i>	1.409	1.660	1.909	1.918	1.896	2.002	2.018	2.032	2.099
<i>novembre</i>	1.219	1.356	1.494	1.595	1.662	1.890	1.797	1.656	1.809
<i>décembre</i>	984	1.020	1.391	1.575	1.427	1.576	1.587	1.293	1.591
Moyenne	1.131	1.177	1.320	1.534	1.587	1.688	1.710	1.560	1.598

(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, l'évolution des inscriptions mensuelles témoigne d'une tendance à la hausse des flux dès le mois d'avril 2001. L'augmentation moyenne est de 4% en 2001, de 12,2% en 2002 et de 16,2% en 2003, comparée aux années antérieures respectives.

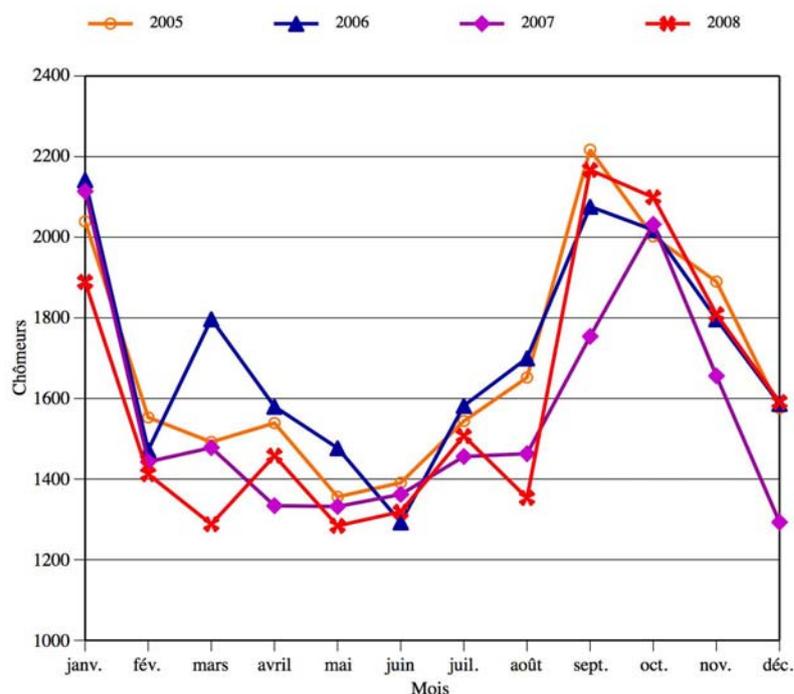
Notamment en 2005 et 2006, le développement de l'emploi total n'a pas permis d'enrayer la progression des chiffres. En 2005, le nombre moyen des inscriptions par mois s'élève à 1.688 et progresse de 6,4% par rapport à l'afflux moyen noté en 2004 et de 1,3% en 2006 malgré la variation annuelle de près de 4% de l'emploi intérieur.

L'année 2007 apporte une détente sur le front des inscriptions. Le nombre moyen de dossiers créés par mois est alors de 1.560, soit en moyenne 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 enregistrée en 2007.

Après une importante décroissance des inscriptions mensuelles en 2007, celles-ci se stabilisent à un flux moyen par mois de 1.598 inscrits en 2008 (+2,4% par rapport au flux moyen de 2007). En septembre 2008, on constate un surcroît d'inscriptions de 814 unités par rapport au mois précédent. Malgré une légère diminution en octobre, novembre et décembre, les niveaux des demandeurs d'emploi s'inscrivant à l'ADEM restent supérieurs aux niveaux des mois correspondants de 2007.

Pour le dernier mois de l'année 2008, l'afflux de demandeurs d'emploi (1.591 personnes) est supérieur de 298 unités (+ 23%) au volume des inscriptions opérées en décembre 2007.

Evolution des inscriptions depuis 2005



Evolution des inscriptions mensuelles depuis 2006

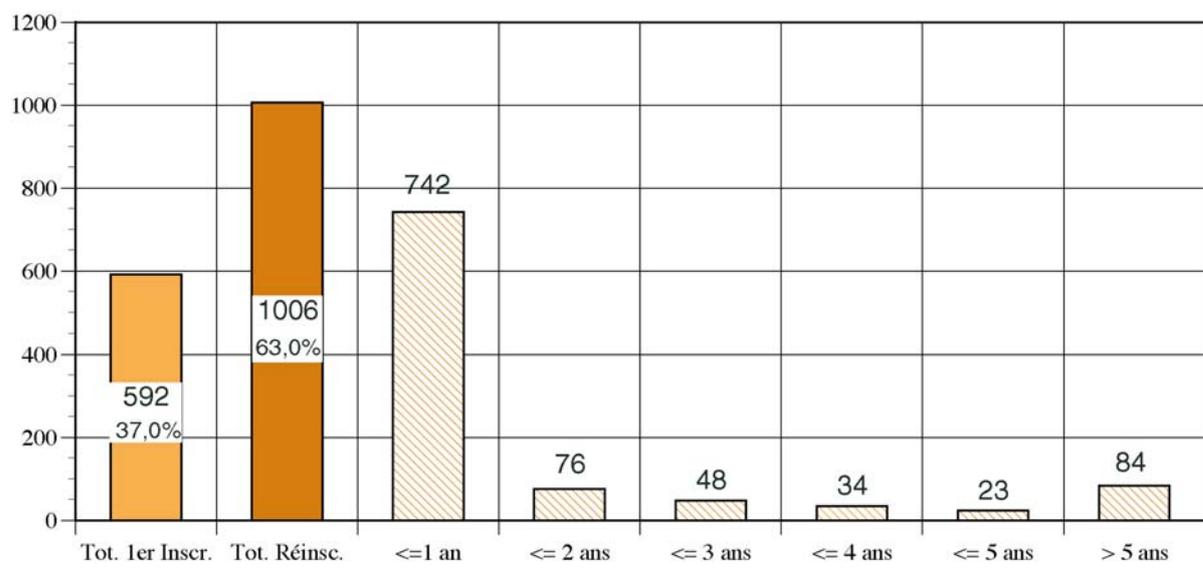
	2006	2007	2008
Août	1.700	1.463	1.353
Septembre	2.076	1.754	2.167
Octobre	2.018	2.032	2.099
Novembre	1.797	1.656	1.809
Décembre	1.587	1.293	1.591

	2006	2007	2008
Moyenne annuelle	1.710	1.560	1.598

$\Delta = -150$ soit -8,8%	$\Delta = +38$ soit +2,4%
-------------------------------	------------------------------

Inscriptions et réinscriptions – Année 2008

Age (ans)	Première inscription	Réinscription (en année)							Total
		Total	<=1	<= 2	<= 3	<= 4	<= 5	> 5	
-20	92	92	86	4	1	1	0	0	184
21-25	111	191	159	14	8	5	2	2	302
26-30	81	161	121	14	8	6	4	8	242
31-40	133	277	188	21	17	11	9	32	410
41-50	113	210	140	17	10	9	6	28	323
51-60	60	72	46	6	4	3	2	13	133
61 et +	2	3	2	0	0	0	0	1	6
Total	592	1006	742	76	48	34	23	84	1.598



Réinscriptions *

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

L'analyse du volume des inscriptions de 2008 permet de dégager que, dans 37,9% des cas, on est en présence d'une première inscription. Autrement dit, pour 62,1% des demandeurs d'emploi qui s'adressent à l'ADEM, il s'agit d'une réinscription. En 2007, les taux respectifs étaient de 35,8% et de 64,2%.

Mois	Assignations (1)								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
janvier	4.322	4.787	5.115	4.359	4.741	4.891	5.682	6.861	7.482
février	5.015	3.621	4.218	3.824	4.597	4.612	5.492	6.583	6.347
mars	4.987	4.623	5.112	4.066	5.476	5.080	6.354	7.405	5.926
avril	3.801	3.693	4.203	4.480	4.430	5.617	5.451	7.324	6.600
mai	5.184	4.624	4.294	3.594	4.436	4.954	7.028	6.425	5.862
juin	3.587	3.507	3.999	3.513	4.482	5.046	5.351	6.387	5.491
juillet	3.914	2.930	4.171	4.580	4.291	4.027	5.441	6.739	5.506
août	3.764	3.339	3.534	2.768	4.272	4.280	5.087	6.018	4.133
septembre	4.067	3.897	3.707	4.769	5.340	5.399	6.287	5.732	5.741
octobre	4.980	4.702	4.781	5.205	5.434	5.360	6.449	6.833	5.560
novembre	4.463	3.664	3.832	4.109	4.447	5.035	6.114	5.649	4.121
décembre	3.159	2.678	2.833	3.126	3.392	4.085	4.523	4.313	3.430
Moyenne	4.270	3.839	4.150	4.033	4.612	4.866	5.772	6.356	5.517

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

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, où l'évolution économique marque bien les activités de l'Administration de l'emploi (diminution de 10,1% du nombre moyen des assignations comparé à 2000). Toutefois, 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) ait 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.

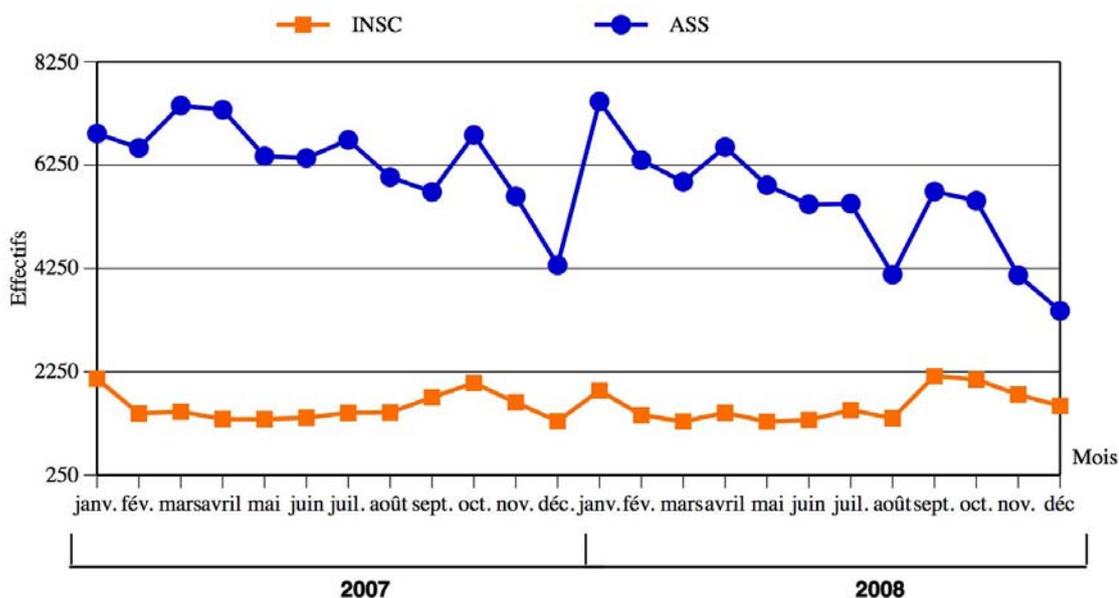
Globalement, le nombre mensuel moyen des assignations opérées en 2003 s'élève à 4.033, soit une diminution de 2,8% par rapport à 2002 (-117 assignations en moins par mois).

A partir 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. En 2005 et 2006, les activités de placement continuent à se développer (+5,5% et +18,6%).

Pour 2007, le mouvement continue sur sa lancée. Le volume des tentatives de placement est en moyenne 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.

Toutefois, en 2008 le nombre d'assignations mensuelles est inférieur au niveau des mêmes mois de l'année précédente (sauf pour janvier et septembre). Le volume des rapprochements des offres et des demandes d'emploi a diminué de 13,2%, soit 839 activités en moins en moyenne par mois.

Evolution des inscriptions et des assignations en 2007 et 2008



Mois	Postes vacants déclarés à l'ADEM									
	2004		2005		2006		2007		2008	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	1.155	562	1.298	623	1.697	816	2.352	946	2.307	957
février	1.091	570	1.188	625	1.488	751	2.022	847	2.239	875
mars	1.361	630	1.419	731	1.743	851	2.634	1.095	1.875	833
avril	1.085	559	1.631	766	1.720	732	2.142	890	1.928	872
mai	1.410	622	1.812	704	2.310	938	1.930	862	1.921	786
juin	1.131	599	1.417	680	1.757	768	2.354	899	1.729	780
juillet	1.181	619	1.299	653	1.709	772	1.945	853	1.938	820
août	1.155	506	1.269	595	1.535	617	1.723	786	1.566	610
septembre	1.424	695	1.448	703	1.675	849	1.746	802	1.645	823
octobre	1.210	617	1.367	686	1.802	849	2.147	914	1.566	799
novembre	968	580	1.531	665	1.641	832	1.546	788	1.205	585
décembre	865	472	1.240	577	1.247	606	1.254	573	1.099	494
Moyenne	1.170	586	1.410	667	1.694	782	1.983	855	1.752	770

(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 déclarés à l'ADEM (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 des années 2002 et 2003. Le volume des postes vacants se chiffre en moyenne à respectivement 1.136 (-14,6%) et 1.038 offres par mois (-8,6%).

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%.

Les années 2005, 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 une augmentation de 20,1% (soit + 284 postes) par rapport à 2005. 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 alors à l'ADEM déclare 2,3 emplois.

La moyenne annuelle des postes vacants déclarés auprès des services de l'Administration de l'emploi baisse en 2008, cassant ainsi le rythme de croissance soutenu des offres d'emploi observé depuis 2004. En effet, l'année 2008 se solde par un recul de 11,6%

(diminution de 231 unités par mois) des offres d'emploi déposées à l'ADEM (en moyenne : 1.752 offres par mois). Au cours d'un mois, quelque 770 entreprises différentes s'adressent aux services de l'Administration de l'emploi, chaque employeur déclarant en moyenne 2,3 postes vacants.

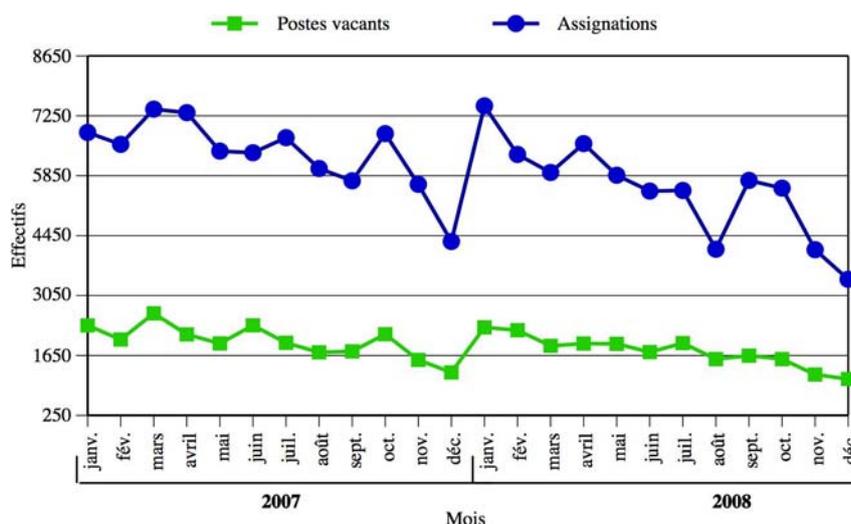
	2006	2007	2008
Moyenne annuelle	1.694	1.983	1.752
	$\Delta = + 289$ soit +17,1%	$\Delta = -231$ soit -11,6%	

Analyse des flux mensuels des offres d'emploi pour les cinq derniers mois des trois dernières années

	2006	2007	2008
Août	1.535	1.723	1.566
Septembre	1.675	1.746	1.645
Octobre	1.802	2.147	1.566
Novembre	1.641	1.546	1.205
Décembre	1.247	1.254	1.099

En comparant en particulier les offres introduites au mois d'octobre 2008 par rapport au même mois de l'année précédente, on constate une diminution de 27%, qui aboutira en décembre au niveau le plus bas de ces trois dernières années, à savoir 1099 postes vacants déclarés par les entreprises au cours de ce mois. La baisse du volume des offres d'emploi s'est déclarée dès le mois de septembre 2008. L'analyse des offres d'emploi déclarées par les employeurs représente un indicateur précieux du climat de prudence régnant actuellement sur le marché du travail.

Postes vacants et assignations en 2007 et 2008



Offres d'emploi et secteur d'activité des entreprises ayant déclaré des postes vacants							
Secteurs d'activité (NACE)		Total des offres d'emploi déclarées au cours du 4 ^e trimestre de l'année					
		2006	%	2007	%	2008	%
A	Agriculture, chasse, sylviculture, pêche, aquaculture	15	0,3	11	0,2	14	0,4
C	Industries extractives	3	0,1	5	0,1	0	0,0
D	Industries manufacturières	260	5,5	350	7,1	237	6,1
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	9	0,2	7	0,2	6	0,1
F	Construction	406	8,7	279	5,6	256	6,6
G	Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	515	11,0	461	9,3	450	11,6
H	Hôtels et restaurants	289	6,2	253	5,1	209	5,4
I	Transports et communication	158	3,4	220	4,5	161	4,2
J	Intermédiation financière	622	13,3	693	14,0	402	10,4
K	Immobilier, location et services aux entreprises	1.011	21,5	1548	31,3	951	24,6
L	Administration publique	206	4,4	109	2,2	135	3,5
M	Education	100	2,1	96	1,9	132	3,4
N	Santé et action sociale	499	10,6	358	7,2	396	10,2
O	Services collectifs sociaux et personnels	116	2,5	148	3,0	126	3,3
P	Services domestiques*	2	0,0	0	0,0	0	0,0
Q	Activités extra- territoriales	11	0,2	13	0,3	29	0,7
	Non-déterminés	468	10,0	396	8,0	366	9,5
	Total	4.690	100%	4.947	100%	3.870	100%

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

Un intérêt particulier revient à l'analyse des offres d'emploi déclarées ventilées en fonction des secteurs d'activité des entreprises qui se sont adressées à l'ADEM. A relever que le total des postes annoncés comme étant vacants à l'Administration au cours du 4^e trimestre de 2007 a augmenté de 5,5% par rapport à la même période de l'année 2006 (+13,3% pour 2006/2005). Toutefois, le total des postes vacants déclarés à l'ADEM au cours du 4^e trimestre de 2008 a diminué de 21,8% par rapport à la même période de l'année 2007.

Les diminutions en volume sont les plus marquées pour « l'intermédiation financière », les « industries manufacturières » et tout particulièrement pour l'«immobilier, location et services aux entreprises ».

En effet, entre les quatrièmes trimestres de l'année 2007 et 2008, la part des offres portant sur le secteur de l'intermédiation financière perd 3,6 points de % par rapport à l'ensemble des offres. De même, la part du secteur de l'« immobilier, location et services aux entreprises » perd 6,7 points de % entre ces deux périodes.

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-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
janvier-08	2.673	2.311	4.984	3,5	373
février-08	2.690	2.387	5.077	1,9	402
mars-08	2.515	2.198	4.713	-7,2	381
avril-08	2.393	2.161	4.554	-3,4	408
mai-08	2.357	2.108	4.465	-2,0	393
juin-08	2.310	2.036	4.346	-2,7	382
juillet-08	2.375	2.098	4.473	2,9	330
août-08	2.427	2.125	4.552	1,8	307
septembre-08	2.427	2.088	4.515	-0,8	362
octobre-08	2.528	2.221	4.749	5,2	384
novembre-08	2.737	2.365	5.102	7,4	354
décembre-08	3.033	2.444	5.477	7,4	315

Chômage indemnisé : 2003-2008

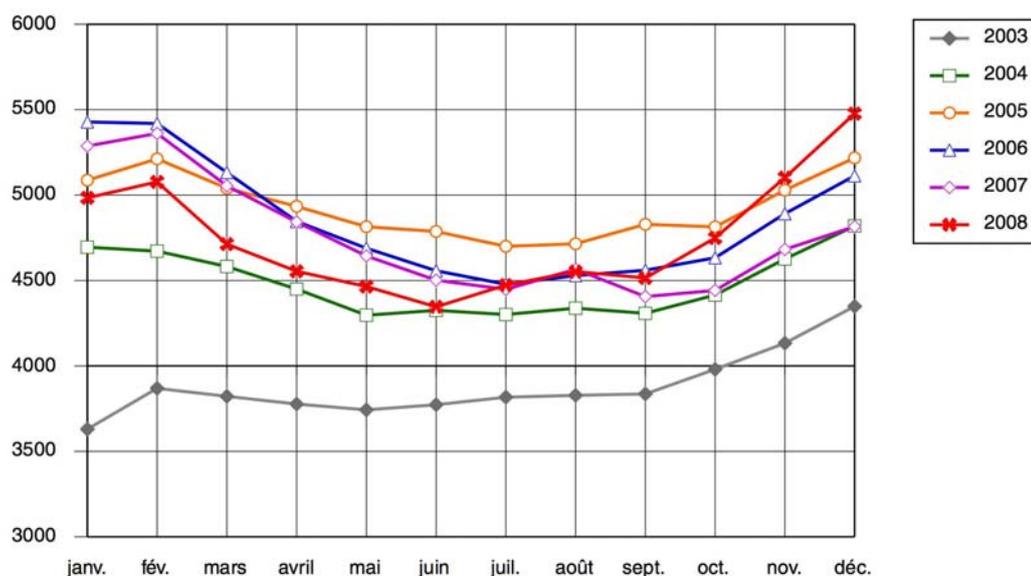
	Demandeurs d'emploi indemnisés ¹				Dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	Total	Evolution (%)	
Moy. 2003	2.149	1.731	3.880	+37,0 ²	398
Moy. 2004	2.438	2.048	4.486	+15,6	429
Moy. 2005	2.724	2.208	4.932	+9,9	436
Moy. 2006	2.561	2.295	4.856	-1,5	425
Moy. 2007	2.494	2.261	4.755	-2,1	397
Moy. 2008	2.539	2.212	4.751	-0,1	366

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.

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.

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.

A partir du mois de février 2008, le nombre des demandeurs d'emploi indemnisés a commencé à régresser. Cette tendance à la baisse a été arrêtée par un afflux marqué de chômeurs indemnisés lors de la seconde moitié de l'année, plus précisément à partir du mois d'août. En 2008, en moyenne 4.751 personnes bénéficient d'une indemnité de chômage complet, ce qui correspond à une infime diminution (-0,1%).

3. Evolution des mesures pour l'emploi

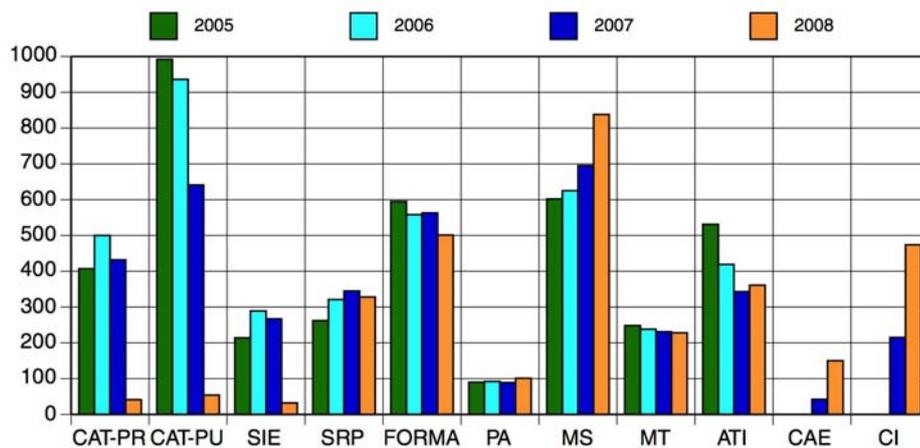
Mois	Mesures pour l'emploi												
	CAT PR*	CAT PU*	SIE*	SRP	FORMA	Dont AP	PA	MS	MT	ATI	CAE	CIE	TOTAL
jan-07	497	862	294	336	550	256	89	620	228	363	-	-	3.839
fév-07	511	834	298	329	601	266	94	634	211	364	-	-	3.876
mars-07	545	812	299	335	616	265	91	629	214	379	-	-	3.920
avr-07	560	776	298	327	636	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
août-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
jan-08	169	215	125	350	538	278	101	781	215	330	113	381	3.318
fév-08	134	170	103	356	582	274	111	784	216	338	134	432	3.360
mars-08	103	125	69	351	561	267	105	800	219	327	150	457	3.267
avr-08	58	89	53	342	575	266	103	814	235	355	171	508	3.303
mai-08	25	47	30	363	548	265	104	857	225	356	169	556	3.280
juin-08	0	2	0	359	532	261	102	856	234	370	177	582	3.214
juil-08	0	1	0	337	383	253	101	896	233	360	158	530	2.999
août-08	0	1	0	322	346	231	85	865	232	366	148	493	2.858
sep-08	0	1	0	299	506	261	90	858	224	367	147	455	2.947
oct-08	0	1	0	283	542	297	98	851	242	381	146	445	2.989
nov-08	0	1	0	289	488	261	106	853	232	390	149	423	2.931
déc-08	0	0	0	280	416	257	104	846	225	390	140	429	2.830

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2000-2008

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
2008	41	54	32	328	501	101	838	228	361	150	474	3.108

* CAE et CIE : moyennes 2007 calculées sur 6 mois

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2005-2008



* 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 (bénéficiaire 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 à partir de 2001 une augmentation continue du nombre de personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi.

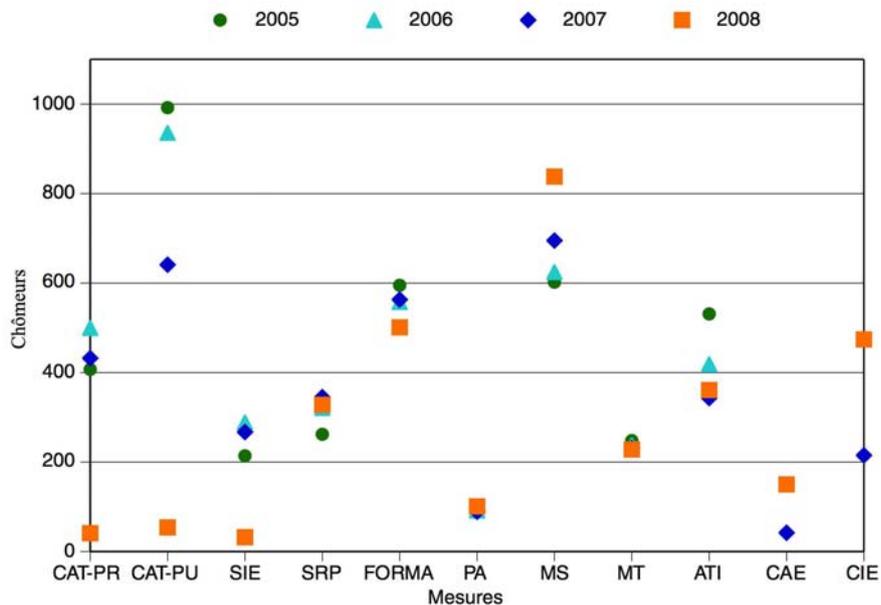
Le recours à ces actions comme instrument de politique pour l'emploi est à placer dans le contexte de la recrudescence du chômage et à relier à l'idée de faciliter aux concernés l'accès au marché du travail et d'augmenter leur employabilité conformément aux « lignes directrices » que les services publics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

Toutefois, force est de constater pour la période plus récente, un ralentissement de la croissance des affectations aux mesures d'activation mentionnées.

Le nombre moyen de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi augmente en 2003 de 7,5% et de 7% en 2004 par rapport à l'année précédente. Les taux de croissance descendent respectivement à 5,4% et à 0,9% pour les années 2005 et 2006.

En 2007, on observe une diminution de l'effectif moyen des personnes affectées à une mesure ; descendant à 3.863 bénéficiaires, il est de 2,9% inférieur aux chiffres moyens de l'année 2006. La décroissance s'accroît en 2008, où l'effectif moyen des bénéficiaires d'une mesure atteint les 3108 unités, ce qui représente une baisse de 24,3% par rapport à 2007 (-755).

Evolution des mesures pour l'emploi depuis 2004



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

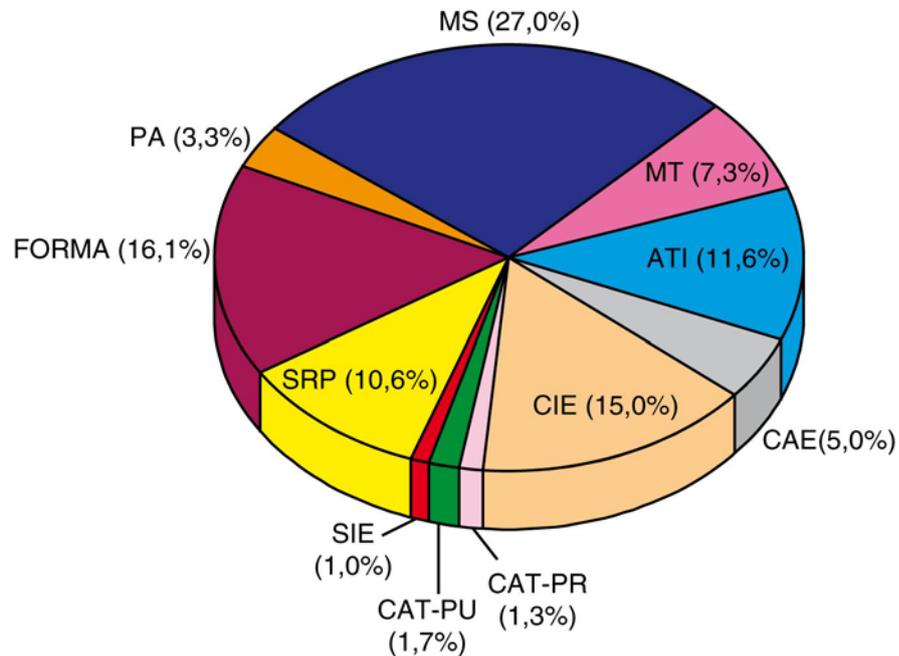
Au 31 décembre 2007, les mesures d'activation ciblant exclusivement les demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans (CAT, SIE et, en application depuis juillet 2007, les CAE et les CIE) occupent à elles seules 1.073 personnes, soit 31,8% des demandeurs bénéficiant d'une mesure. Cette part était de 44,4% en 2006. Au 31 décembre 2008, cette tendance à la baisse est confirmée ; 569 personnes bénéficient à cette date d'un CAE ou d'un CIE, ce qui représente 20,1% des personnes bénéficiant d'une mesure (2.830).

La diminution des personnes affectées à un CAE ou à un CIE a été constante depuis le mois de juillet 2008. Au 31 décembre 2008, les mesures d'activation CAT-PR et CAT-PU et SIE ne comptent plus de bénéficiaires. A cette date, les mesures qui les remplacent depuis le 1^{er} juillet 2007 (loi du 22 décembre 2006), ne comptabilisent que 569 personnes, n'atteignant donc pas l'équivalent en bénéficiaires des mesures abrogées.

Toutefois, le recours aux mesures a fortement augmenté par rapport au 31 décembre 2007 ; les CAE et les CIE ont connu une croissance respective de 62,8% et de 25,4% en un an.

Pour les autres mesures d'activation, la comparaison des nombres moyens de bénéficiaires respectifs en 2007 et 2008 indique que le potentiel de croissance reste relativement faible. On note une augmentation de 9,2% (+71 bénéficiaires en moyenne) des bénéficiaires d'une mesure spéciale (MS) et de 15% des ATI. Les affectations aux SRP et aux mesures de formation, quant à elles, accusent une variation négative respective de 21,6% et de 17,3%.

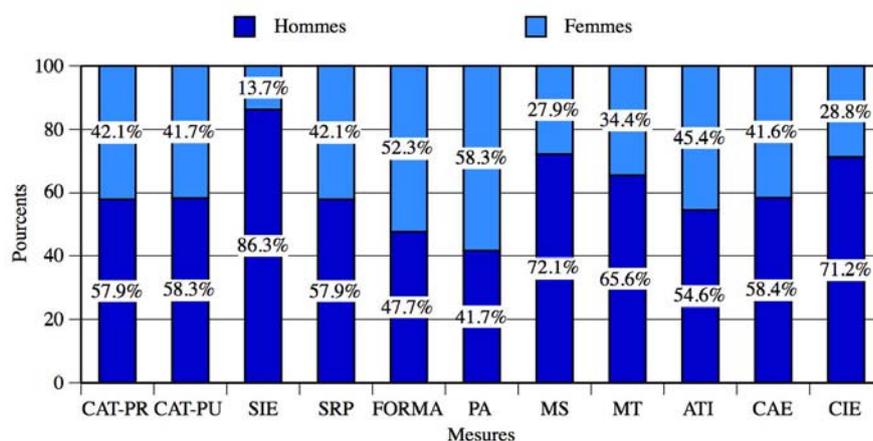
Répartition des mesures en 2008



La proportion des hommes qui suivent une mesure pour l'emploi est supérieure à celle observée dans la représentation masculine parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi.

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 CIE: les taux de participation se situent entre 71,2% et 86,3%.

Mesures pour l'emploi en fonction du sexe (moyenne annuelle 2008)



4. Structure du chômage

Bien que certaines variations puissent être observées au cours de l'année 2008, 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 2008		31 décembre 2007		31 décembre 2006	
Agence de Luxembourg				4.932	42,8%	4.063	41,4%	4.533	44,0%
Cantons	Luxembourg	2.079	26,5	2.427	24,7%	2.758	26,8%		
	Capellen	631	5,5	537	5,5%	598	5,8%		
	Remich	340	2,9	297	3,0%	326	3,2%		
	Mersch	526	4,6	437	4,5%	475	4,6%		
	Grevenmacher	386	3,3	365	3,7%	376	3,6%		
Agence de Esch/Alzette				4.339	37,7%	3.672	37,4%	3.742	36,3%
Canton	Esch/Alzette	4.339	37,7	3.672	37,4%	3.742	36,3%		
Agence de Diekirch				1.516	13,2%	1.392	14,2%	1.386	13,4%
Cantons	Diekirch	686	6,0	622	6,3%	604	5,9%		
	Vianden	122	1,1	124	1,3%	137	1,3%		
	Rédange	262	2,3	201	2,1%	230	2,2%		
	Echternach	446	3,9	622	6,3%	415	4,0%		
Agence de Wiltz				724	6,3%	688	7,0%	649	6,3%
Cantons	Wiltz	386	3,3	357	3,6%	329	3,2%		
	Clervaux	338	2,9	331	3,4%	320	3,1%		
TOTAL				11.511	100%	9.815	100%	10.310	100%

Depuis 2005, la part des demandeurs d'emploi inscrits à l'agence de Luxembourg diminue. En 2006, le nombre absolu des inscrits y représente 44% du total des inscrits à l'ADEM (-2,2 points de %). En décembre 2007, les 4.063 personnes enregistrées représentent 41,4% de la population totale des demandeurs d'emploi, ce qui équivaut à un recul de 470 unités.

La proportion des demandeurs d'emploi inscrits à l'agence d'Esch-sur-Alzette passe à 37,7% du total (+1,1 point de % par rapport à la situation il ya 12 mois, en 2008). 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 2008, les demandeurs d'emploi inscrits aux agences de Diekirch et de Wiltz augmentent en chiffres absolus, mais leur poids perd en importance (respectivement 13,2% et 6,3%).

4.2. Nationalité

	31 décembre 2008	31 décembre 2007	31 décembre 2006
TOTAL Union Européenne des 27	10.009 87,0%	8.570 87,3%	9.029 87,6%
UE des 15	9.827 85,4%	8.415 85,7%	8.958 86,9%
Portugal	3.810 33,1%	3.017 30,8%	3.121 30,3%
Luxembourg	3.619 31,4%	3.389 34,6%	3.632 35,2%
France	864 7,5%	706 7,2%	802 7,8%
Italie	507 4,4%	439 4,5%	489 4,7%
Belgique	426 3,7%	336 3,4%	406 3,9%
Allemagne	292 2,5%	271 2,7%	272 2,6%
Pays-Bas	95 0,8%	86 0,9%	81 0,8%
Espagne	68 0,6%	72 0,7%	50 0,5%
Royaume-Uni	60 0,5%	32 0,3%	43 0,4%
Danemark	21 0,2%	9 0,1%	11 0,1%
Grèce	19 0,2%	29 0,3%	23 0,2%
Finlande	14 0,1%	4 0,0%	6 0,1%
Irlande	12 0,1%	6 0,0%	3 0,0%
Autriche	10 0,1%	10 0,1%	11 0,1%
Suède	10 0,1%	9 0,1%	8 0,1%
Nouveaux Etats-membres (10)	182 1,6%	155 1,6%	71 0,7%
Pologne	63 0,5%	57 0,6%	42 0,4%
Roumanie	37 0,3%	36 0,4%	- -
Bulgarie	20 0,2%	12 0,1%	- -
Hongrie	14 0,1%	18 0,2%	9 0,1%
Slovaquie	11 0,1%	14 0,2%	6 0,1%
Slovénie	11 0,1%	7 0,1%	3 0,0%
Lituanie	8 0,1%	3 0,0%	1 0,0%
Lettonie	6 0,1%	1 0,0%	3 0,0%
République Tchèque	5 0,1%	4 0,0%	3 0,0%
Estonie	5 0,1%	3 0,0%	4 0,0%
Chypre	1 0,0%		
Malte	1 0,0%		
AUTRES PAYS	1.502 13,0%	1.245 12,7%	1.281 12,4%
TOTAL	11.511 100%	9.815 100%	10.310 100%

Source: ADEM

Les proportions des demandeurs d'emploi en fonction de leur origine sont globalement très proches de celles observées en 2007 et 2006. La part des demandeurs d'emploi en provenance de l'UE des 15 est de 85,4% (85,7% en 2007). 182 personnes inscrites à l'ADEM sont originaires de l'un des 10 nouveaux Etats-membres. Cette population a plus que doublé par rapport à l'année 2006.

Les chômeurs de nationalité luxembourgeoise représentent 31,4% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits. Cette part a légèrement diminué comparée à 2007 et 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, on retient une progression continue des Portugais qui représentent actuellement presque 33% des inscrits: ils représentaient quelque 22% des demandeurs d'emploi en janvier 2000. Dans l'emploi résidant total, les Luxembourgeois et les Portugais sont respectivement représentés à hauteur de 53,7% et 20,2%.

Au 31 décembre 2008, l'effectif des demandeurs d'emploi étrangers hors UE 25 s'élève à 1.502 personnes, soit 13% 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

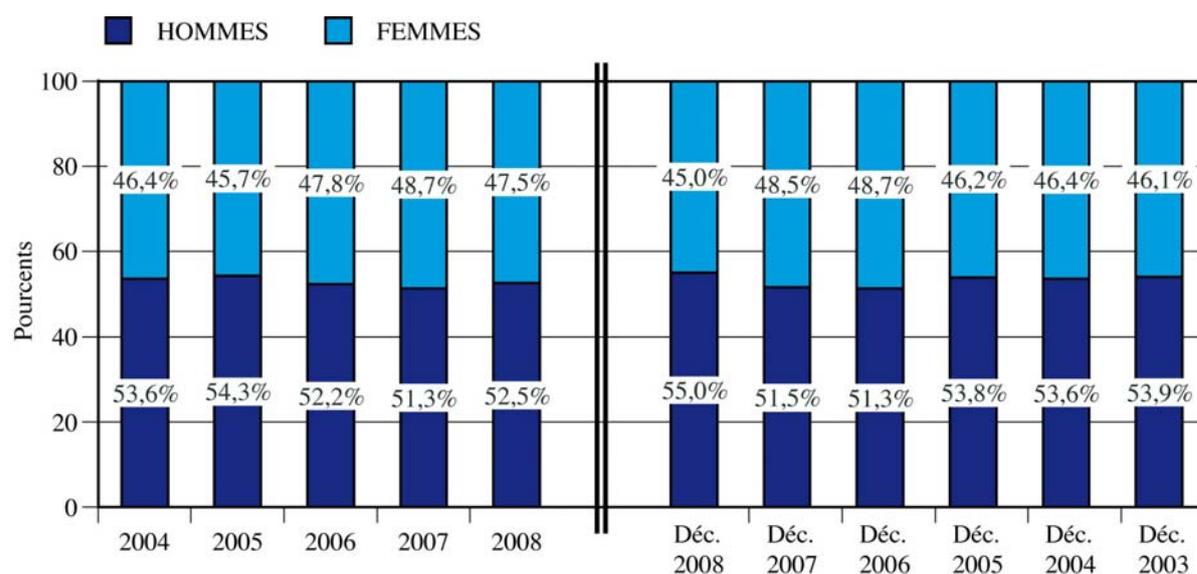
Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 2002 à 2007, et les moyennes des années 2003 à 2007.

La répartition entre hommes et femmes est très stable. Pour les 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, qui est toutefois inversée en décembre 2008 : la part des femmes redescend à 45%.

A noter que dans l'emploi total (salariés + non salariés) résidant au Luxembourg, la proportion des femmes au 31 octobre 2008 est de 37,9% (42,3% des salariés résidents)*.

* situation au 31 septembre 2008.

Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du sexe



4.4. Age

Age des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2008)

	31 décembre 2008					
	Hommes		Femmes		Total	
< 26 ans	1.070	16,9%	933	18,0%	2.003	17,4%
26-30 ans	674	10,7%	640	12,3%	1.314	11,4%
31-40 ans	1.552	24,5%	1.286	24,8%	2.838	24,7%
41-50 ans	1.674	26,4%	1.336	25,8%	3.010	26,1%
51-60 ans	1.262	19,9%	936	18,1%	2.198	19,1%
> 60 ans	98	1,6%	50	1,0%	148	1,3%
Total	6.330	100%	5.181	100%	11.511	100%

Comparaison des totaux des mois de décembre 2006, 2007 et 2008

	31 décembre 2008		31 décembre 2007		31 décembre 2006	
	Total		Total		Total	
< 26 ans	2.003	17,4%	1.780	18,1%	2.120	20,6%
26-30 ans	1.314	11,4%	1.112	11,3%	1.283	12,4%
31-40 ans	2.838	24,7%	2.321	23,7%	2.461	23,9%
41-50 ans	3.010	26,1%	2.531	25,8%	2.517	24,4%
51-60 ans	2.198	19,1%	1.967	20,0%	1.826	17,7%
> 60 ans	148	1,3%	104	1,1%	103	0,9%
Total	11.511	100%	9.815	100%	10.310	100%

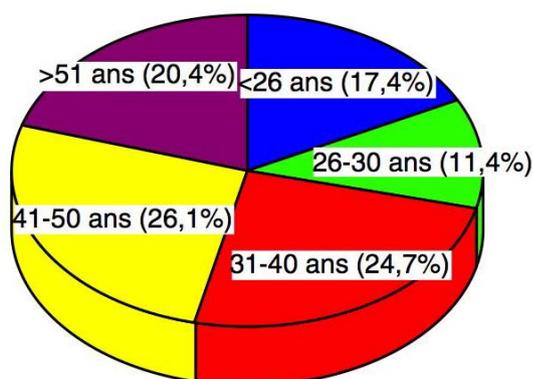
Source: ADEM

Au 31 décembre des trois dernières années, les structures d'âge restent globalement stables. Toutefois, le poids des jeunes de moins de 26 ans a légèrement baissé au 31 décembre 2008, tandis que celui de la tranche 41-50 ans a augmenté de 1,7 point. Un très léger vieillissement de la population des demandeurs d'emploi apparaît depuis quelques années.

Si, par rapport à 2007, le nombre total des demandeurs d'emploi inscrits a augmenté de près de 1.696 unités, la population des moins de 26 ans n'a augmenté que de 223 unités, perdant ainsi en poids par rapport à la population globale en question. La tranche d'âge des 31-50 ans, quant à elle, a augmenté de 996 unités, représentant donc plus de la moitié de l'accroissement annuel. La croissance globale de la population des demandeurs d'emploi enregistrés à l'ADEM s'explique donc essentiellement par le nombre en hausse des personnes d'âge moyen.

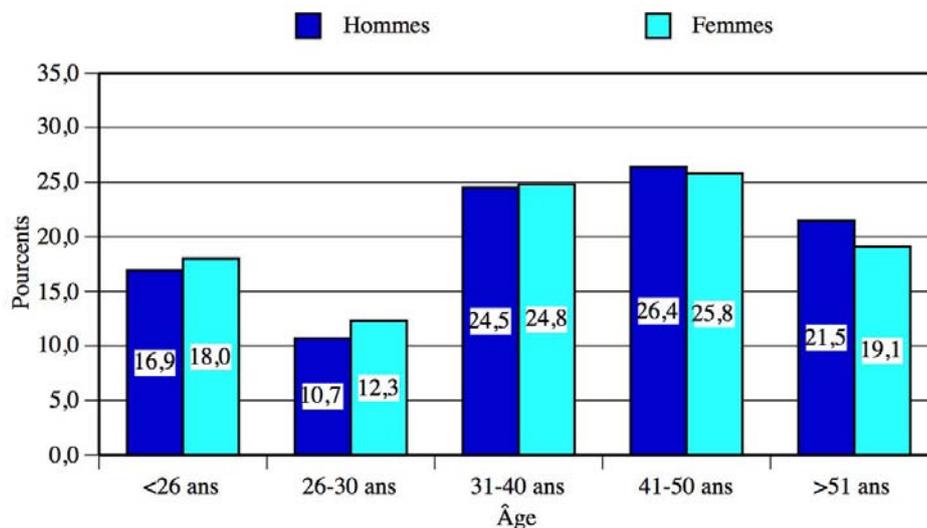
Les tranches d'âge supérieures à 51 ans accusent des augmentations d'effectifs (+275 unités) en chiffres absolus mais leur part reste relativement stable par rapport à 2007.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2008)



De même que pour les années précédentes, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les catégories d'âge plus élevées : 44,9% des femmes enregistrées à l'ADEM sont âgées de 41 ans et plus (44,6% en décembre 2007), contre 47,9% de hommes. Le phénomène est toutefois inversé pour les jeunes femmes ; 30% des femmes inscrites à l'ADEM ont moins de 30 ans.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'âge (31/12/2008)



4.5. Durée d'inscription

	31 décembre 2008						
	Hommes		Femmes		Total		Σ %
< 1 mois	956	15,1%	572	11,0%	1.528	13,3%	13,3
1-2 mois	721	11,4%	549	10,6%	1.270	11,0%	24,3
2-3 mois	674	10,7%	544	10,5%	1.218	10,6%	34,9
3-6 mois	1.032	16,3%	897	17,3%	1.929	16,7%	51,6
6-9 mois	545	8,6%	527	10,2%	1.072	9,3%	60,9
9-12 mois	400	6,3%	390	7,5%	790	6,9%	67,8
> 12 mois	2.002	31,6%	1.702	32,9%	3.704	32,2%	100
Total	6.330	100%	5.181	100%	11.511	100%	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2006, 2007 et 2008

	31 décembre 2008			31 décembre 2007			31 décembre 2006		
	Total	Σ %		Total	Σ %		Total	Σ %	
< 1 mois	1.528	13,3%	13,3	1.100	11,2%	11,2	1.372	13,3%	13,3
1-2 mois	1.270	11,0%	24,3	1.121	11,4%	22,6	1.218	11,8%	25,1
2-3 mois	1.218	10,6%	34,9	1.039	10,6%	33,2	1.008	9,8%	34,9
3-6 mois	1.929	16,7%	51,6	1.536	15,7%	48,9	1.635	15,9%	50,8
6-9 mois	1.072	9,3%	60,9	866	8,8%	57,7	1.057	10,3%	61,1
9-12 mois	790	6,9%	67,8	738	7,5%	65,2	830	8,0%	69,1
> 12 mois	3.704	32,2%	100	3.415	34,8%	100	3.190	30,9%	100
Total	11.511	100%		9.815	100%		10.310	100%	

Source: ADEM

Fin décembre 2008, 13,3% des demandeurs d'emploi (1.528 personnes) sont inscrits depuis moins d'un mois. Par rapport au même mois de l'année précédente, l'importance de cette population a augmenté de 2,1 points de % par rapport à 2007 et revient au niveau du 31 décembre 2006.

34,9% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à trois mois (33,2% en 2007 et 34,9% en 2006). 51,6% des chômeurs sont sans activité depuis moins de 6 mois (48,9% en 2007 et 50,8% en 2006).

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 appropriés à offrir aux populations enregistrées trop peu nombreuses. De plus, il faut rappeler qu'en 2008, le nombre des offres d'emploi enregistrées à l'ADEM a diminué et que les flux d'inscriptions de personnes sans emploi à l'ADEM ont augmenté.

Les augmentations des effectifs de demandeurs d'emploi notées en 2008 dans les statistiques publiées en fins de mois ont évidemment un impact sur les ventilations des demandeurs selon leur ancienneté d'inscription à l'Administration de l'emploi.

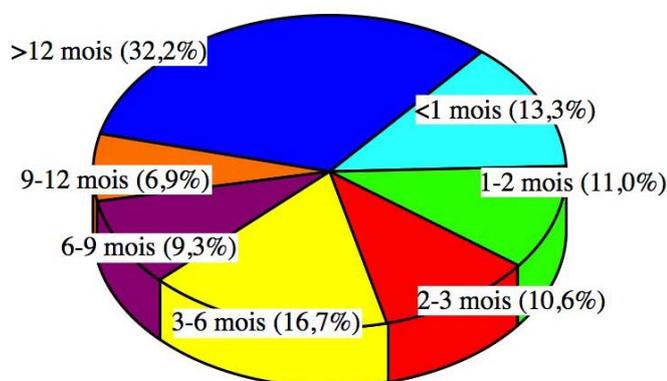
En valeurs absolues, l'analyse des trois dernières années fait ressortir que toutes les tranches de durées d'inscriptions gonflent au 31 décembre 2008, par rapport à l'année précédente. En valeurs relatives, l'afflux de nouveaux inscrits durant les derniers mois de l'année 2008 a entraîné une augmentation de 2,1 points de % de la population des personnes inscrites depuis moins d'un mois.

L'analyse des derniers mois de l'année 2008 montre qu'avec l'augmentation rapide du chômage, la proportion des chômeurs de longue durée par rapport à la population totale des demandeurs d'emploi s'amointrit de 2,6 points de % (décembre 2008 : 32,2%) à cause de l'accroissement récent des flux mensuels. En moyenne annuelle, le volume des chômeurs de longue durée augmente de 1,1 point de % en 2008 (35,4% en 2008, contre 34,3% en 2007). Toutefois, ce constat ne permet pas de nier la tendance d'un allongement des périodes de chômage.

Moyennes annuelles	< 1 mois	1 – 2 mois	2–3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	> de 12 mois
2006	1.346	988	775	1.562	1.055	796	2.965
Pourcentage	14,2%	10,4%	8,2%	16,5%	11,1%	8,4%	31,2%
2007	1.262	955	746	1.531	1.024	810	3.296
Pourcentage	13,1%	9,9%	7,8%	15,9%	10,6%	8,4%	34,3%
2008	1.315	998	800	1.570	996	731	3.507
Pourcentage	13,2%	10,1%	8,1%	15,8%	10,0%	7,4%	35,4%

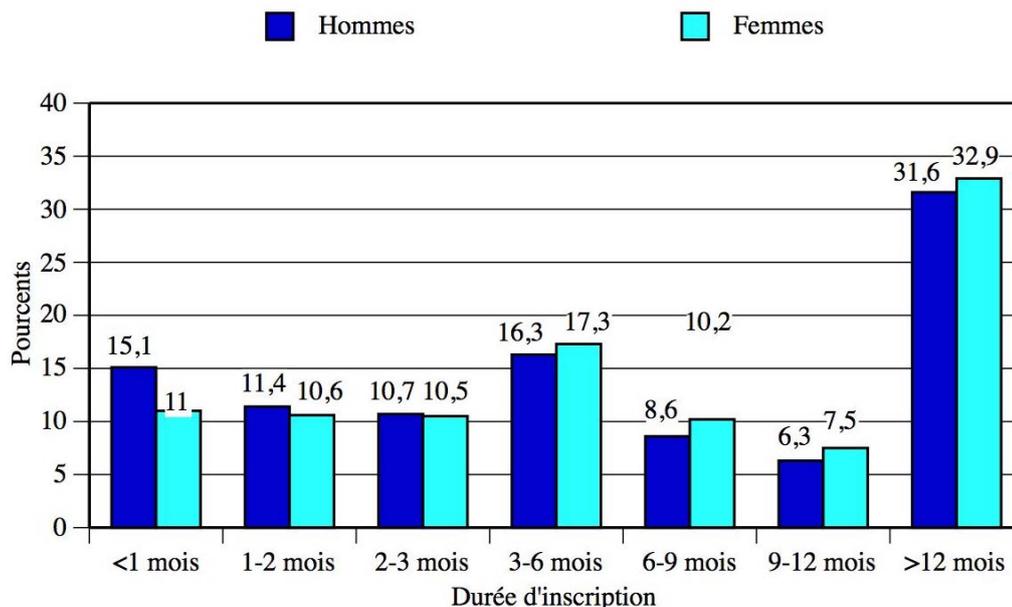
En moyenne et ce de façon constante durant les dernières années, plus de la moitié des demandeurs d'emploi sont inscrits depuis plus de 6 mois à l'ADEM.

Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription (31/12/2008)



En cette fin d'année 2008, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (différence de 4,1 points de %). A l'instar du 31 décembre 2007, la proportion de femmes « chômeuses de longue durée » (32,9%) dépasse plus de 1 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 (31/12/2008)



4.6. Le statut du travailleur handicapé et du travailleur à capacité de travail réduite

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 sur le marché du travail ouvert s'avère généralement plus lente.

Travailleurs handicapés (STH) : demandeur d'emploi présentant une diminution de leur capacité de travail de 30 % au moins et qui sont reconnus aptes 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 des articles L.551-1. et suivants 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 \cap CTR
Moy. annuelle	2005	8.948	439	728	73
Moy. annuelle	2006	9.487	499	981	94
Moy. annuelle	2007	9.623	671	1.306	152
Moy. annuelle	2008	9.916	872	1.620	210

Décembre	2005	9.737	420	825	72
Décembre	2006	10.310	574	1.104	120
Décembre	2007	9.815	749	1.482	184
Décembre	2008	11.511	979	1.744	228

- 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 ne résidant pas sur le territoire national. Fin décembre 2008, leur effectif s'élevait à 598.

Le nombre de demandeurs d'emploi ayant la qualité de travailleur handicapé ne cesse d'augmenter depuis quelques années et a même doublé depuis 2005. De plus, sur la même période, les demandeurs d'emploi à capacité de travail réduite ont quant à eux plus que doublé. Au 31 décembre 2008, les 2.495 personnes reconnues « travailleur handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidentes sur le territoire national, représentent 21,7% du total des demandeurs d'emploi (11.511 inscrits au 31 décembre 2008). Un an auparavant, 2.047 personnes reconnues « travailleur handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidentes sur le territoire national, représentaient 20,9% du total des demandeurs d'emploi (9.815 inscrits au 31 décembre 2007).

Evolution pendant les derniers mois de 2008

2008	Total DE (y compris non résidents)	dont					
		STH	CTR		STH ∩ CTR	DE résidents	
Août	10 469	875	2 755	(1 095)*	275	(60)*	9 374
Septembre	11 003	907	2 777	(1 111)*	280	(64)*	9 892
Octobre	11 560	906	2 808	(1 119)*	281	(64)*	10 441
Novembre	11 963	939	2 871	(1 162)*	283	(64)*	10 801
Décembre	12 705	979	2 938	(1 194)*	294	(66)*	11 511

(*) : dont DE ne résidant pas sur le territoire national

STH : travailleurs handicapés

CTR : travailleurs à capacité de travail réduite

STH ∩ CTR : personnes reconnues « travailleurs handicapés » et bénéficiant d'une décision de reclassement interne

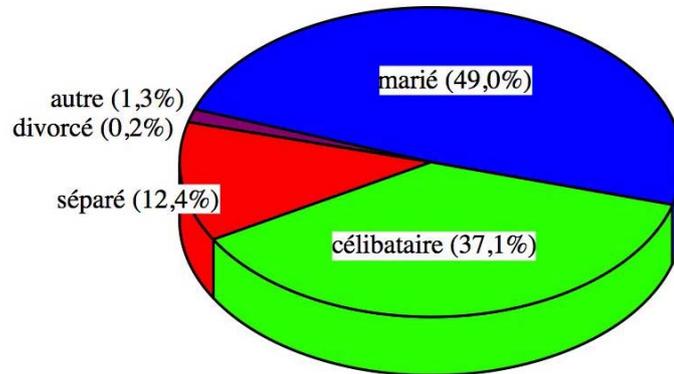
4.7. Etat-civil

	31 décembre 2008					
	Hommes		Femmes		Total	
marié	3.048	48,2%	2.590	50,0%	5.638	49,0%
célibataire	2.577	40,7%	1.700	32,8%	4.277	37,1%
divorcé	648	10,2%	778	15,0%	1.426	12,4%
séparé	10	0,2%	15	0,3%	25	0,2%
autre	47	0,7%	98	1,9%	145	1,3%
Total	6.330	100%	5.181	100%	11.511	100%

	31 décembre 2008		31 décembre 2007		31 décembre 2006	
	Total		Total		Total	
marié	5.638	49,0%	4.801	48,9%	4.857	47,1%
célibataire	4.277	37,1%	3.574	36,4%	3.995	38,8%
divorcé	1.426	12,4%	1.284	13,1%	1.302	12,6%
séparé	25	0,2%	27	0,3%	30	0,3%
autre	145	1,3%	129	1,3%	126	1,2%
Total	11.511	100%	9.815	100%	10.310	100%

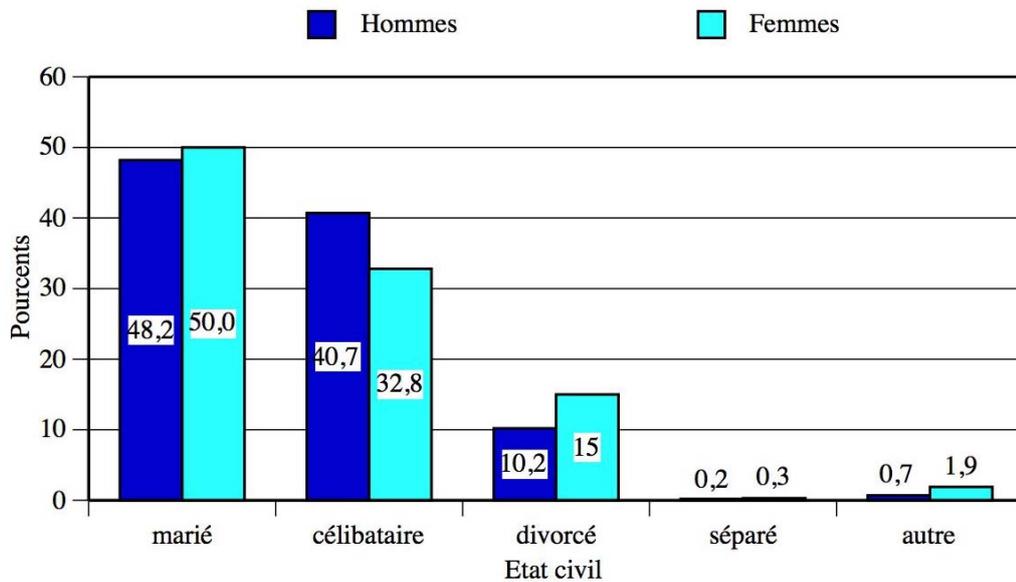
Une tendance s'annonce: légère diminution de la proportion des demandeurs d'emploi divorcés et séparés.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil (31/12/2008)



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 7,9 points de %.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'état civil (31/12/2008)



4.8. Niveau de formation scolaire

	31 décembre 2008					
	Hommes		Femmes		Total	
1. Niv. Inf.	3.374	53,3%	2.497	48,2%	5.871	51,0%
2. Niv. Moy	2.108	33,3%	1.876	36,2%	3.984	34,6%
3. Niv. Sup	749	11,8%	668	12,9%	1.417	12,3%
4. Non préc.	99	1,6%	140	2,7%	239	2,1%
Total	6.330	100%	5.181	100%	11.511	100%

Comparaison des totaux des mois de décembre 2006, 2007 et 2008

	31 décembre 2008		31 décembre 2007		31 décembre 2006	
	Total		Total		Total	
1. Niv. Inf.	5.871	51,0%	5.044	51,4%	5.292	51,3%
2. Niv. Moy	3.984	34,6%	3.508	35,7%	3.688	35,8%
3. Niv. Sup	1.417	12,3%	1.084	11,1%	1.195	11,6%
4. Non préc.	239	2,1%	179	1,8%	135	1,3%
Total	11.511	100%	9.815	100%	10.310	100%

Source: ADEM

Formation de type :

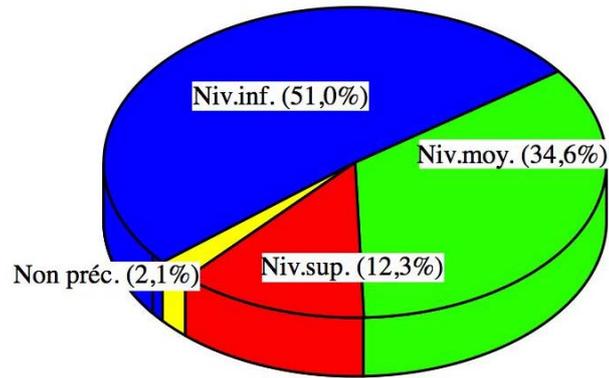
1. niveau inférieur: *scolarité obligatoire (9 années d'études)*
2. niveau moyen: *10ème à 13ème de l'Enseignement Secondaire Technique
4ème à 1ère de l'Enseignement Secondaire Général*
3. niveau supérieur: *enseignement post-secondaire*
4. non précisé : *sans indication pour les diplômes éventuellement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

Même constat que pour les années antérieures : de nombreux chômeurs inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible : 51% des inscrits n'ont que la scolarité obligatoire. Par contre, seulement 12,3% des chômeurs ont atteint un niveau supérieur de formation. Le poids de ces derniers a augmenté de 1,2 point de % en un an.

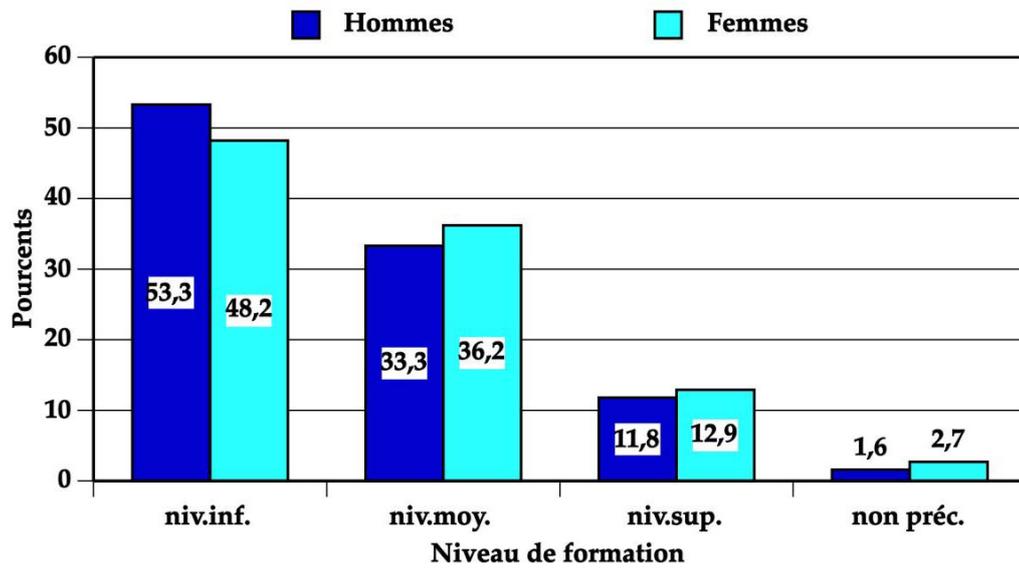
En 2001 et en 2002, dans le contexte de la recrudescence du chômage, on avait observé des changements structurels dans la composition de la population des demandeurs d'emploi. Le constat a été celui d'une diminution de la proportion des personnes peu scolarisées et une augmentation de la proportion des demandeurs d'emploi ayant atteint des niveaux de formation plus élevés. En décembre 2008, dans le même scénario de crise, ce phénomène est encore faible.

En ce qui concerne la différence de formation initiale entre les hommes et les femmes parmi les 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 (31/12/2008)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et le niveau de formation (31/12/2008)



4.9. 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 cette variable 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 2008	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
marié	11,2%	18,8%	16,0%	10,5%	7,6%	35,9%	100 (5.638)	
célibataire	17,8%	26,2%	18,7%	7,4%	5,8%	24,1%	100 (4.277)	
divorcé	8,6%	19,8%	14,4%	9,8%	7,3%	40,1%	100 (1.426)	
autre	9,4%	15,9%	11,7%	11,2%	6,5%	45,3%	100 (170)	

Au 31 décembre 2008, la ventilation des demandeurs d'emploi suivant leur état-civil ne varie pas beaucoup par rapport à l'année précédente.

Près de 44% des célibataires sont inscrits depuis moins de trois mois, alors que les proportions des mariés et des divorcés sont moins importantes pour ces mêmes durées d'inscription (respectivement 30% et 28,4%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée et, en décembre 2008, leur part a même diminué (24,1%, contre 28,5% en 2007). Cette proportion est de 40,1% pour les chômeurs divorcés.

b. Durée d'inscription et âge

							31 décembre 2008	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
<26 ans	19,0%	33,2%	20,4%	6,3%	4,3%	16,8%	100 (2.003)	
26-30 ans	19,0%	26,8%	20,5%	9,4%	5,4%	18,9%	100 (1.314)	
31-40 ans	15,8%	23,8%	17,8%	11,1%	8,1%	23,4%	100 (2.838)	
41-50 ans	10,9%	17,3%	16,6%	9,5%	7,6%	38,1%	100 (3.010)	
>51 ans	5,2%	11,7%	10,6%	9,3%	7,4%	55,8%	100 (2.346)	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2006, 2007 et 2008

	31 décembre 2008		31 décembre 2007		31 décembre 2006	
	>12 mois	Total	>12 mois	Total	>12 mois	Total
< 26 ans	16,8%	100 (2.003)	23,0%	100 (1.780)	22,1%	100 (2.120)
26-30 ans	18,9%	100 (1.314)	25,0%	100 (1.112)	22,8%	100 (1.283)
31-40 ans	23,4%	100 (2.838)	24,8%	100 (2.321)	24,3%	100 (2.461)
41-50 ans	38,1%	100 (3.010)	38,8%	100 (2.531)	34,3%	100 (2.517)
> 51 ans	55,8%	100 (2.346)	56,5%	100 (2.071)	50,2%	100 (1.929)

Source: ADEM

Il n'y a aucun doute qu'il existe une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur durée d'inscription dans les services de l'ADEM. Par rapport aux demandeurs plus âgés, les jeunes qui s'inscrivent à l'ADEM ont plus de facilité à réussir leur insertion ou réinsertion dans la vie active dans des délais plus rapprochés. Or, la comparaison des situations constatées depuis 2001 a fait ressortir que le ralentissement économique, qui a fortement touché le marché du travail, atteint jeunes et adultes et affecte cette relation « âge et durée d'inscription ».

Jusqu'à fin 2005, on retient pour toutes les catégories d'âge des augmentations (en valeurs relatives et absolues) 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.

Depuis plusieurs années, les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois sont représentés pour moitié par des personnes de plus de 51 ans ; le taux redescend légèrement en 2008 et passe à presque 56% (contre 57% en 2007 et 50,2% en 2006).

La comparaison des mois de décembre 2007 et 2008 révèle pour chacune des tranches d'âge une diminution 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 diminue fortement et n'est plus que de 16,77% en 2008 (23% en 2007). Toutefois, il ya lieu de rappeler que ce phénomène est lié à la conjoncture actuelle et aux nombreuses inscriptions de demandeurs d'emploi au cours des derniers mois. Il reste que pour toutes les catégories d'âges, les effectifs de chômeurs de longue durée augmentent en chiffres absolus.

c. Durée d'inscription et emploi recherché

%	31 décembre 2008						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
A	13,5%	23,3%	22,3%	9,4%	8,6%	22,9%	100 (1.058)
B	15,9%	25,9%	22,7%	14,3%	8,5%	12,7%	100 (189)
C	14,0%	24,9%	18,4%	10,9%	7,0%	24,8%	100 (1.746)
D	9,4%	21,0%	18,4%	10,4%	7,7%	33,1%	100 (1.156)
E	14,9%	20,8%	18,6%	7,3%	4,5%	33,9%	100 (221)
F	12,8%	18,5%	15,7%	10,5%	5,7%	36,8%	100 (459)
G	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	87,5%	100 (8)
H	16,9%	23,3%	16,7%	8,3%	5,8%	29,0%	100 (2.081)
I	8,6%	15,0%	13,9%	7,8%	6,1%	48,6%	100 (1.837)
J	15,5%	26,2%	14,2%	8,4%	7,8%	27,9%	100 (1.012)
K	8,4%	21,6%	15,7%	10,4%	7,5%	36,4%	100 (1.637)
L	97,2%	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100 (107)

- 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 recherchés 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 (12,7%). A noter cependant que cette catégorie ne concerne au total que 189 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).

4.10. 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 2008	
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
1. Niv. inf.	11,7%	18,8%	14,2%	8,9%	6,7%	39,7%	100 (5.871)	
2. Niv. moy.	13,7%	24,3%	19,6%	9,8%	6,1%	26,5%	100 (3.984)	
3. Niv. sup.	17,9%	25,9%	19,2%	10,4%	9,1%	17,5%	100 (1.417)	
4. Non préc.	18,0%	20,5%	17,6%	7,1%	8,8%	28,0%	100 (239)	

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 » (17,5%) est de 22,2 points de % inférieure à celle des chômeurs inscrits depuis plus de 12 mois parmi les personnes disposant d'un niveau de formation inférieur.

Pour l'année 2007, ce lien était tout aussi apparent. Le différentiel actuellement de 22,2 points de %, était déjà de 16,8 points de % en 2007.

Fin décembre 2008, 39,7% (40,2% en 2007) des demandeurs d'emploi du groupe « niveau inférieur » sont des chômeurs de longue durée et le taux n'est plus que de 17,5% (23,4% en 2007) pour les personnes avec un niveau de formation supérieur.

b. Formation et âge des chômeurs

%	31 décembre 2008					
	<26 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	>51 ans	TOTAL
1. Niv. inf.	14,6%	8,2%	24,0%	29,1%	24,1%	100 (5.871)
2. Niv. moy.	25,2%	13,8%	22,2%	22,2%	16,6%	100 (3.984)
3. Niv. sup.	7,9%	18,1%	35,3%	24,9%	13,8%	100 (1.417)
4. Non préc.	11,7%	11,3%	18,8%	27,6%	30,6%	100 (239)

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 (53,1%). Les jeunes ne représentent que 22,8% du groupe des personnes faiblement qualifiées.

Pour les formations de niveau moyen, on remarque que plus d'un tiers des chômeurs (39%) ont moins de 26 ans et que 44,4% ont entre 31 et 50 ans.

Enfin, les personnes ayant un niveau de formation supérieur sont assez nombreuses (35,3%) dans les catégories d'âge « 31-40 ans ». Seulement 13,8% des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation supérieur ont plus de 50 ans ; cette proportion est de 10,3 points de % inférieure à celle du groupe des quinquagénaires du « niveau de formation inférieur », qui représentent 24,1% des demandeurs d'emploi ayant un niveau inférieur.

c. Formation et nationalité

%	31 décembre 2008							
	Lux.	All.	Belg.	France	Ital.	Port.	Autres UE (15)	Autres
1. Niv. inf.	43,2%	20,5%	15,9%	16,4%	51,1%	77,0%	22,3%	45,8%
2. Niv. moy.	46,9%	51,4%	44,4%	51,3%	33,9%	17,0%	35,8%	34,3%
3. Niv. sup.	8,9%	26,4%	39,2%	31,4%	13,6%	2,2%	41,6%	17,9%
4. Non préc.	1,0%	1,7%	0,5%	0,9%	1,4%	3,8%	0,3%	2,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

La formation initiale des chômeurs n'est pas la même en fonction de leur nationalité.

Les chômeurs portugais sont proportionnellement bien plus nombreux à avoir une formation de niveau inférieur (77%). Tel est également le cas pour les demandeurs d'emploi italiens (près de 51,1%). Inversement, la part des chômeurs d'origine belge à avoir suivi une formation post-secondaire est importante (49,2%).

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 nationalités 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) représentent 90% des inscrits de cette même nationalité.

Seulement 8,9% (7,7% en 2007) des Luxembourgeois ont un niveau de formation supérieur (en 2e rang après les demandeurs d'emploi portugais (2,2%)).

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 3,7% 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 14,7% 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 2008				TOTAL
	1. Niv.inf.	2. Niv.moy.	3. Niv.sup.	4. Non préc.	
A	10,3%	33,3%	54,0%	2,4%	100 (1.058)
B	3,7%	28,0%	68,3%	0,0%	100 (189)
C	14,7%	58,9%	26,1%	0,3%	100 (1.746)
D	40,8%	51,4%	7,1%	0,7%	100 (1.156)
E	59,3%	38,5%	1,3%	0,9%	100 (221)
F	68,2%	26,8%	4,1%	0,9%	100 (459)
G	75,0%	12,5%	12,5%	0,0%	100 (8)
H	68,7%	28,1%	1,0%	2,2%	100 (2.081)
I	71,6%	24,5%	1,7%	2,2%	100 (1.837)
J	56,4%	37,9%	4,2%	1,5%	100 (1.012)
K	74,3%	18,4%	2,7%	4,6%	100 (1.637)
L	41,1%	25,2%	15,9%	17,8%	100 (107)

- 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 2007, l'ADEM propose aux demandeurs d'emploi la convention 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 leur inscription.

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.

Au 31 décembre 2008, 78 agents sont affectés au service placement et de la main-d'œuvre.

A côté des trois responsables du service assistés par les deux « préposés » des agences d'Esch/Alzette, de Diekirch / Wiltz, le groupe le plus important représente les 36 placeurs (y compris les 6 agents du guichet unique à Luxembourg-Ville). Un autre groupe également très sollicité sont les 10 consultants, spécialistes des ressources humaines des différents secteurs d'activités (industrie, commerce, bâtiment, finances, intérim, horeca, artisanat, cabinets de recrutement et cadres supérieurs, travailleurs handicapés ou à capacité de travail réduite) détachés à l'ADEM, et dont la mission principale est d'établir des 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. Quatre 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.)

Finalement, une vingtaine d'agents assument divers travaux administratifs, tels que l'envoi du courrier, le classement, le secrétariat, la gestion des rendez-vous des nouveaux inscrits ou encore des missions spécifiques (stages de réinsertion, mises au travail, bonification d'impôt, etc.).

Fin 2008, l'ADEM s'est engagée dans un décloisonnement des services SAPDE et placement. Un tel décloisonnement avait déjà été retenu dans les conclusions de l'audit de l'OCDE. Pour des raisons techniques et administratives, la mise en œuvre n'a pu se faire de suite.

La nouvelle organisation vise une optimisation de l'encadrement des demandeurs d'emploi en intégrant les éducateurs gradués dans le service placement.

La structure d'une cellule placement va donc être élargie par la présence physique d'un éducateur gradué auprès des conseillers placeurs.

En raison de l'augmentation du nombre des demandeurs d'emploi depuis octobre 2008, une inadéquation du nombre des conseillers placeurs par rapport au volume du travail quotidien demeure un sujet de préoccupation majeure de l'ADEM.

1. La mission principale

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

En 2008, le service a enregistré 21.018 offres d'emploi (contre 23.796 en 2007). La moyenne mensuelle est de 1.752 offres (contre 1.983 en 2007).

76.269 tentatives de placement, dénommées « assignations » (moyenne mensuelle: 6.356 assignations) ont été réalisées au cours de l'année 2008.

Le maintien du contact régulier avec les demandeurs d'emploi permettant 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 2008, près de 360.243 contacts enregistrés ont été effectués, ce qui correspond à près de 30.000 contacts par mois, soit 1.364 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 suite à 3 absences consécutives non justifiées). Ainsi, 6.145 sanctions ont été prononcées par l'ADEM en 2008, dont 1.032 radiations définitives.

4.356 personnes ont été convoquées à des ateliers en guise de préparation des actions de recrutement, mais seulement 2.906 y ont participé effectivement (c'est-à-dire 66,7%). Ces ateliers sont organisés conjointement par un agent spécialisé, le consultant responsable du secteur ainsi que par le placeur compétent.

Le service placement a enregistré, en moyenne 592 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 22.113 créations de dossiers contre 20.529 clôtures de dossiers soit, entre autres :

- 5.788* dossiers clôturés suite à une non-présentation aux suivis réguliers (1)
- 2.159 dossiers clôturés suite à une non-présentation du demandeur d'emploi au premier rendez-vous (l'inscription n'a pas été finalisée);
- 4.559* dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi occupés de leur propre initiative (2)
- 3.103* dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi assignés par les soins du service Placement de l'ADEM (3)
- 1.136 dossiers clôturés volontairement par les demandeurs d'emploi ;
- 938 dossiers clôturés pour radiation ;
- 442 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi réengagés par leur ancien employeur.
- 1.410 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 2008, 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 2008, le nombre total de candidats est de 2.906 personnes, soit 66,7 %.

2.2. Ateliers de stratégies de recherche d'emploi et de motivation

Les ateliers « Stratégies de Recherche d'emploi » sont axés principalement sur la préparation et la rédaction du dossier de candidature : la lettre de motivation et le curriculum vitae, les différentes possibilités de 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.

Pour l'année 2008, une nouvelle série de formations appelée « Ateliers d'Information et de Motivation » a été créée . Ces formations sont axées 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. 3.253 demandeurs d'emploi ont été convoqués à suivre un tel « atelier de motivation », seulement 1.962 ont donné une suite à cette convocation (soit 60,31%). Une documentation écrite est mise à la disposition de chaque participant.

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 a été de plus de 7.500 en 2008. Au cours de l'année 2008, quelque 5.000 nouvelles demandes écrites (curriculum vitae) ont été introduites, principalement en provenance des pays limitrophes (65% Allemands, 25% Français et 10% autres).

2.3. Formations complémentaires

Rapport d'activité de l'année 2008 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'éducation nationale et de formation professionnelle (MENFP) a procédé ensemble avec le Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC), le Service placement de l'Administration de l'emploi (ADEM), le Ministère du travail et de l'emploi (MTE) et les entreprises concernées à l'organisation des mesures de reconversion et d'adaptation professionnelles à l'intention des demandeurs d'emploi. (cf. accords tripartites chapitre III.5 repris par l'article L.523-1 du Code du Travail)

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, le MTE et les entreprises ou les 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, CIE ou SR.

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 2008

Au cours de l'année 2008, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP/CNFPC a organisé et clôturé 32 mesures de formation complémentaire dont

- 13 mesures complémentaires
- 05 mesures « pool »
- 14 mesures « augmentation de l'employabilité ».

04 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 MENFP, le CNFPC et la société de sécurité « Group4S ».

Les formations s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « agent de sécurité 26 » Group4S

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **06.11.07 au 01.02.2008**

Bilan de la formation au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	08
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- <i>Contrat d'initiation à l'emploi (CIE) G4S :</i>	05
- <i>Stage de réinsertion professionnelle (SR) G4S :</i>	02
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	
Brink's - agent de sécurité	01

Formation « agent de sécurité 27 » Group4S

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **20.02.2008 au 05.05.2008**

Bilan de la formation au 31.12.08

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 :	08
Nombre de personnes engagées sous forme d'un	
- <i>Contrat d'initiation à l'emploi G4S</i>	06
- <i>Stage de réinsertion professionnelle G4S</i>	02
Affiliation CCSS inexistante :	01

Formation « agent de sécurité 28 » Group4S

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **08.04.2008 au 13.06.2008**.

Bilan de la formation au 31.12.08

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 :	06
Nombre de personnes engagées sous forme d'un	
- <i>Contrat d'initiation à l'emploi G4S</i>	04
- <i>Stage de réinsertion professionnelle G4S</i>	02
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	
Voyages Emile Weber : chauffeur de bus	01
Affiliation CCSS inexistante :	01

Formation « agent de sécurité 29 » Group4S

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **19.05.2008 au 16.07.2008**.

Bilan de la formation au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre d'abandon en cours de formation :	03
<i>Motifs : 1x manque d'intérêt,</i>	
<i>1x problème autorisation de séjour</i>	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM	06
Nombre de personnes engagées sous forme d'un	
- <i>Contrat d'initiation à l'emploi G4S</i>	05
- <i>Stage de réinsertion professionnelle G4S</i>	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02
<i>G4S: agent de sécurité</i>	

Formation « agent de sécurité 30 » Group4S

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du **16.09.2008 au 12.12.2008**

Bilan de la formation au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	09
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	09
Nombre d'abandon en cours de formation :	03
<i>Motifs : 1x inapte, 1x pas intéressé ;1x malade</i>	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	06
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM	06

Nombre de personnes engagées sous forme d'un	
- Contrat d'initiation à l'emploi G4S	03
- Stage de réinsertion professionnelle G4S	02

1 formation complémentaire «Euro-Composites

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

Formation « Euro-Composites » 4

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du **23.10.2007 au 25.01.2008**.

Bilan de la formation au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées :	08	
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		07
Nombre d'abandons :		02
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		05
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		03
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'un		
- Contrat d'initiation à l'emploi Euro-Composites:		02
- Stage de réinsertion professionnelle Euro-Composites :	01	
Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDI :		
CFL-Cargo –ouvrier		01
Affiliation CCSS inexistante :		01

2 formations complémentaires pour la société « Goodyear »

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

Formation « agent de fabrication » Goodyear 12

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **19.02.2008 au 16.04.2008**.

Bilan de la formation en question au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	12	
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		12
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	10	
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'un		
- Contrat d'initiation à l'emploi GY		09
- Stage de réinsertion professionnelle GY		01
Affiliation CCSS inexistante :	02	

Formation « agent de fabrication » Goodyear 13

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **07.04.2008 au 04.06.2008**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2008

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	11	
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11	
Nombre d'abandons :	01	
<i>Motif : CIE Luxair</i>		
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		10
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	08	
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'un - <i>Contrat d'initiation à l'emploi GOODYEAR</i>		08
Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDI :		
Garage Binsfeld –vendeur de voitures	01	
Reprise des études	01	

2 formations complémentaires pour la société « CACTUS sa »

Les formations « Cactus », organisée par l'ADEM, le MTE, le MEN et «CACTUS» s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « CACTUS 1 »

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du **25.06.2008 au 30.06.2008**.

Bilan de la formation en question au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	09	
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05	
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'un - <i>Contrat d'initiation à l'emploi Cactus</i>		01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI - CACTUS :	02	
Affiliation CCSS inexistante :	01	

Formation « CACTUS 2 »

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du **04.08.2008 au 07.08.2008.**

Bilan de la formation en question au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	06	
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	06	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		06
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	04	
Nombre de personnes engagées par CACTUS sous forme d'un - <i>Stage de réinsertion professionnelle Cactus</i> :		02
Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDI : Restaurant Guang Dong –serveur	01	
Affiliation CCSS inexistante :	01	

3 formations complémentaires pour la société « HAIR CONCEPT sa »

Les formations « Hair Concept », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFP et la société Hair Concept s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « HAIR CONCEPT 1 »

La formation avait une durée totale de 4 semaines et s'étendait du **13.05.2008 au 04.06.2008.**

Bilan de la formation en question au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées:	06	
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	06	
Nombre de personnes ayant terminé la formation avec succès :		05
Nombre de personnes engagées par Hair Concept :	04	
Nombre de personnes engagées par un autre salon de coiffure : Salon Beim Figaro sàrl	01	

Formation « HAIR CONCEPT 2 »

La formation avait une durée totale de 4 semaines et s'étendait du **17.09.2008 au 14.10.2008.**

Bilan de la formation en question au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées:	08	
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05	
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'un - <i>Contrat d'initiation à l'emploi Hair Concept sa</i>		03
- <i>Contrat d'initiation à l'emploi Inter-Coiffure Eddy sàrl</i>		01
Nombre de personnes engagées par Hair Concept :	01	
Nombre de personnes engagées par un autre patron : Lux Diffusion sa –ouvrière	01	
Affiliation CCSS inexistante :	01	

Formation « HAIR CONCEPT 3 »

La formation avait une durée totale de 4 semaines et s'étendait du **20.10.2008 au 30.11.08.**

Bilan de la formation en question au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées :	06
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	06
Nombre de personnes ayant terminé la formation avec succès :	06
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'un - <i>Contrat d'initiation à l'emploi Hair Concept</i>	02
Affiliation CCSS inexistante :	01

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

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

Formation « agent de fabrication 20 »

Bilan de la formation en question au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	09
Nombre d'abandons :	03
<i>Motifs : 1x CDD, 1x pas de moyen de transport</i>	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	06
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06

1 formation « pool » pour le secteur Bâtiment

La formation « Initiation à la construction », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFP et le CNFPC s'adressait à un groupe de 8 demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation «Initiation à la construction 3»

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **24.04.2008 au 25.07.2008.**

Bilan de la formation en question au 31.12.2008

Nombre de personnes présélectionnées :	08
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre d'abandons :	01
<i>Motif : ne s'est plus présenté au chantier</i>	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	07
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'un - <i>Contrat d'initiation à l'emploi LUX-TP</i>	02
- <i>Stage de réinsertion professionnelle CDC</i>	03
Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDI :	02
- <i>K&K Entreprise Générale sàrl- maçon</i>	
- <i>CBL sa- manœuvre</i>	

2 formations « pool » pour le secteur HORESCA

Les formations « accueil-réception HORESCA » organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFP et l'HORESCA s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « Accueil-Réception HORESCA » 11

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **03.12.2007 au 24.02.2008**

Bilan de la formation en question au 31.12.2008

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	11	
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		10
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	04	
Nombre de personnes engagées sous forme d'un - <i>stage de réinsertion professionnelle</i>		<i>04</i>
<i>2x G4S, 1x Centre thermal et de santé, 1x Sofitel</i>		
Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDI :	05	
<i>- JMZ sàrl Restaurant-manager</i>		
<i>- 3x G4S- agent de sécurité</i>		
<i>- Alvisse Parc Hôtel-réceptionniste</i>		
Affiliation CCSS inexistante:	01	

Formation « Accueil-Réception HORESCA » 12

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **14.04.2008 au 01.06.2008**

Bilan de la formation en question au 31.12.2008

Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12	
Nombre d'abandon en cours de formation :	03	
<i>Motifs : emplois</i>		
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		09
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	03	
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'un - <i>Stage de réinsertion professionnelle :</i>		
<i>Grand Hôtel Cravat</i>		
Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDI :	04	
<i>Banque Invik sa –réceptionniste, Etude Felten et</i>		
<i>Associés-secrétaire, - G4S-agent de sécurité</i>		
Affiliation CCSS inexistante :	02	

1 formation « pool » pour le secteur « SERRURERIE »

La formation « initiation serrurerie et construction métallique » », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, et le MENFP et le CNFPC s'adresse à un groupe de 4 demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation avait une durée totale de 23 semaines et s'étendait du **20.9.2007 au 28.02.2008**.

Formation «initiation serrurerie et construction métallique » 1

Bilan de la formation en question au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	05
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	05
Nombre d'abandons :	02
<i>Motif : absences non-justifiées</i>	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	03
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	03
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'un - <i>Contrat d'initiation à l'emploi</i>	02
<i>Aluzare sa, Constructions Métalliques Guy Gardula</i>	
- Stage de réinsertion professionnelle Ferronnerie d'Art Nico Betzen	01

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 MENFP et l'ADEM et s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « Réussir son test d'embauche » 16

La formation avait une durée totale de 4 semaines et s'étendait du **07.01.2008 au 01.02.2008**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2008

Nombre de personnes présélectionnées :	15
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	14
Nombre d'abandons :	04
<i>Motifs : 2x manque d'intérêt, 1x formation pas utile, 1x engagé CDI</i>	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'un - <i>Contrat d'initiation à l'emploi</i>	03
<i>G4S –agent de sécurité</i> <i>Jean Lamesch Exploitation sa – soudeur</i> <i>Accor Hotels Luxembourg-réceptionniste</i>	
- <i>Contrat d'appui emploi</i> <i>Sodexho Services asbl-ouvrier</i>	01
Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDI :	02
- <i>Hyosung Luxembourg sa -ouvrier de production</i> - <i>Calumite sa-ouvrier</i>	
Affiliation CCSS inexistante :	02

Formation « Réussir son test d'embauche » 17

La formation avait une durée totale de 3 semaines et s'étendait du **19.02.2008 au 18.03.2008**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2008

Nombre de personnes présélectionnées :	13	
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	13	
Nombre d'abandons :	05	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06	
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de - <i>Contrat d'initiation à l'emploi G4S</i>		01
Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDI : - Gilbert sàrl- ouvrier	01	
Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDD : - ArcelorMittal Luxembourg-ouvrier sidérurgie	01	

Formation « Réussir son test d'embauche » 18

La formation, prévue pour la période du **07.04.2008 au 09.05.08**, a été annulée faute de candidats.

Formation « Réussir son test d'embauche » 19

La formation avait une durée totale de 5 semaines et s'étendait du **02.06.2008 au 11.07.2008**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2008

Nombre de personnes présélectionnées :	10	
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08	
Nombre d'abandons :	03	
<i>Motifs : 1x CDI Lamesch, 1x trop d'absences, 1x CDI Solarwood technologies</i>		
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		05
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	04	
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'un - <i>Mise au travail Administration des Ponts et Chaussées</i>		01
- <i>Mesure spéciale CIGR-Dippach</i>		01
Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDI Resto Services sa - plongeur	01	

Formation « Réussir son test d'embauche » 20

La formation avait une durée totale de 5 semaines et s'étendait du **15.09.2008 au 24.10.2008**.

Bilan de la formation en question au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées :	12	
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12	
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	07	
<i>Motifs : 1x engagé CDI, 1x mesure spéciale,</i>		

<i>2xmanque d'intérêt, 2x absences, 1x départ Maroc</i>	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	05
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes inscrites ayant commencé une autre formation :	02

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

Sur demande de l'ADEM, les formations en informatique 28-36 étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFP et le CNFPC et elles s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « Initiation à l'informatique » 28

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du **07.01.2008 au 21.03.2008**.

Bilan de la formation en question au 31.12.2008

Nombre de personnes présélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	03
<i>Motifs : 1x interruption courte durée, 1x CDI, 1x pas de motif connu</i>	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	09
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	01
Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDI :	05
- <i>Goodyear: ouvrier de production</i>	
- <i>Delli Carpini: cuisinier</i>	
- <i>DKMT sàrl : serveur</i>	
- <i>Femmes en détresse asbl : femme de ménage</i>	
- <i>MG Transports sa : chauffeur</i>	
Nombre de personnes ayant le statut d'indépendant:	01
Nombre de personnes bénéficiaires de RMG :	01
Affiliation CCSS inexistante :	01

Formation « Initiation à l'informatique » 29

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **07.01.2008 au 21.03.2008**.

Bilan de la formation en question au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	13
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	04
<i>Motifs : 1x engagé, 1x recommence la formation</i>	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	09
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	08
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'un	
- <i>Stage de réinsertion professionnelle</i>	
<i>Alpha et Omega sa – réceptionniste</i>	01
Nombre de personnes inscrites, ayant commencé une nouvelle formation : « Aide-bureau » au CNFPC	02

Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDI : 01
- Société du Parking Guillaume Sa- Agent d'exploitation

Formation « Initiation à l'informatique » 30

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **25.02.2008 au 30.05.08**

Bilan de la formation en question au 31.12.2008

Nombre de personnes présélectionnées : 16
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 16
Nombre de personnes ayant abandonné la formation : 08
Nombre de personnes ayant terminé la formation : **08**

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 03

Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDI : 03

- Crèche « Bei der Bomi » sàrl- aide-éducatrice
- Aurigeo sàrl : responsable administratif
- Frank Gilles Courier&Services Transports –secrétaire

Affiliation CCSS inexistante : 02

Formation « Initiation à l'informatique » 31

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **07.04.2008 au 11.07.08.**

Bilan de la formation en question au 31.12.2008

Nombre de personnes présélectionnées : 13
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 13
Nombre de personnes ayant abandonné la formation : 04
Nombre de personnes ayant terminé la formation : **09**

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 05

Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'une
- *Mise au travail Ministère d'Etat,*
- *Service de Renseignement* 01

Nombre de personnes inscrites, ayant commencé
une nouvelle formation « Aide-bureau » CNFPC 01

Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDI : 02

- Quin's Pub sàrl - serveuse
- Entreprise de construction Costantini sa - chef chantier

Affiliation CCSS inexistante 01

Nombre de personnes bénéficiaires de RMG 01

Formation « Initiation à l'informatique » 32

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du **07.04.2008 au 15.07.08.**

Bilan de la formation en question au 31.12.2008

Nombre de personnes présélectionnées : 13
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 10
Nombre d'abandons : 02

Motifs : 1x problèmes fam ; 1x SR G4S

Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'une	
- <i>Mesure spéciale Proactif :</i>	01
- <i>Mise au travail Direction de la Police</i>	01
Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDI :	01
- Zara Luxembourg sa-vendeuse	
Affiliation CCSS inexistante :	02

Formation « Initiation à l'informatique » 33

La formation avait une durée totale de 12 semaines et s'étendait du **02.06.2008 au 25.07.08.**

Bilan de la formation en question au 31.12.2008

Nombre de personnes présélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	13
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	04
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	09
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
Nombre de personnes inscrites, ayant commencé une autre formation « Aide-bureau » CNFPC	01
Bénéficiaire RMG :	01
Affiliation CCSS inexistante :	01
Reprise des études :	01

Formation « Initiation à l'informatique » 34

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **15.09.2008 au 19.12.08.**

Bilan de la formation en question au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	03
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	09
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	09

Formation « Initiation à l'informatique » 35

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **15.09.2008 au 19.12.08.**

Bilan de la formation en question au 31.12.2008

Nombre de personnes présélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	04
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	08

Formation « Initiation à l'informatique » 36

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du 15.09.2008 au 31.10.08.

Bilan de la formation en question au 31.12.2008

Nombre de personnes présélectionnées :	06
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	05
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	05
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05

Bilan quantitatif des mesures complémentaires terminées au 31.12.2008

Les chiffres suivants donnent une image globale de tous les candidats ayant participé à une 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 total de personnes présélectionnées:	320
Nombre total de personnes ayant commencé une mesure qualifiante :	306
Nombre total d'abandons en cours de formation:	-70

Nombre total de personnes ayant terminé une mesure qualifiante : 236

Suivi des 236 personnes ayant terminé une mesure qualifiante :

Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDI :	43
Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDD :	01
Nombre de personnes ayant le statut d'indépendant :	01

Nombre de personnes ayant terminé une mesure qualifiante et qui se trouvent encore inscrites à l'ADEM : 165

<i>Nombre de personnes inscrites à l'ADEM engagées sous forme</i>	
- de stage de réinsertion (SR)	23
- de contrat d'initiation à l'emploi (CIE)	57
- de contrat d'appui emploi (CAE)	01
- de mesure spéciale	02
- de mise au travail	03

Nombre de personnes inscrites ayant commencé une autre formation: 06

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM, sans engagement/mesure : 73

Nombre de personnes bénéficiaires du revenu minimum garanti 03

Affiliation Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) inexistante 21

Nombre de personnes reprenant les études 02

Suivi des formations complémentaires en cours, organisées en 2008

Au mois de janvier 2009, les 04 formations suivantes sont encore en cours :

Formation complémentaire « agent de sécurité » 31

La formation « agent de sécurité 31 », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFP et la société de sécurité Group4S s'adresse à un groupe de 12 demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale de 13 semaines et s'étend du **11.11.2008 au 09.02.09**.

Bilan de la formation en question au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes actuellement en formation :	12

Formation complémentaire « Euro-Composites » 5

La formation complémentaire, « Euro-Composites 5 » organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFP et le CNFPC Esch-sur-Alzette s'adresse à un groupe de 6 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 14 semaines et s'étend du **13.11.2008 au 09.01.2009**.

Bilan de la formation en question au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	06
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	06
Nombre de personnes actuellement en formation :	06

Formation pool « Accueil-Réception HORESCA » 13

La formation « Accueil HORESCA 13 », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFP et HORESCA s'adresse à un groupe de 10 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 11 semaines et s'étend du **01.12.2008 au 24.02.2009**.

Bilan de la formation en question au 31.12.08

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

Formation « Initiation à l'informatique » 37

La formation « initiation en informatique 37 », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFP et le CNFPC s'adresse à un groupe de 16 demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale de 13 semaines et s'étend du **10.11.2008 au 01.02.2009**.

Bilan de la formation en question au 31.12.08

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	16
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	16
Nombre d'abandons :	09
Nombre de personnes actuellement en formation :	07

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 2008, 239 personnes (dont 141 femmes), ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2008, 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 2008, 1.545 personnes (dont 426 femmes) ont participé à cette mesure.

Au 31 décembre 2008, 845 personnes (dont 250 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 2008, 793 personnes (dont 319 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle. Au 31 décembre 2008, 291 personnes (dont 128 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 2008, 756 personnes (dont 256 femmes) ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2008, 228 demandeurs d'emploi (dont 84 femmes) poursuivaient encore cette mesure.

4. Actions de prospection

4.1. Le secteur de l'industrie

En 2008, une cinquantaine d'entreprises ont été visitées en vue d'expliquer aux responsables des ressources humaines leurs droits et devoirs envers le marché de l'emploi national.

Les sujets suivants ont été traités :

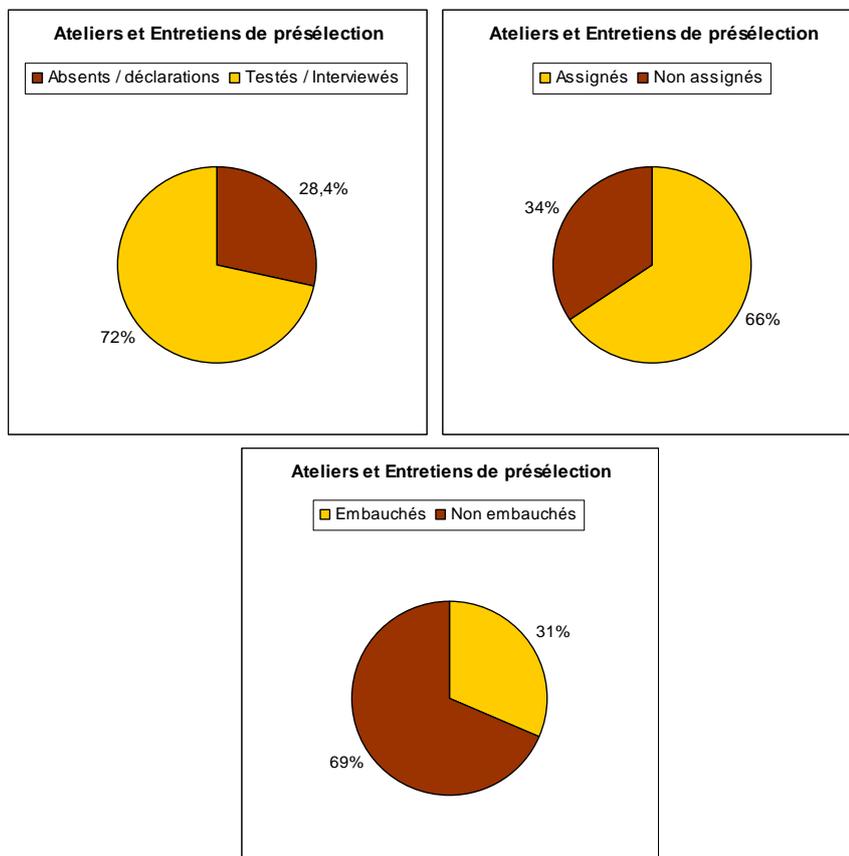
- organisation et fonctionnement de l'ADEM
- les formations complémentaires
- la formation pour agents de fabrication
- l'embauche de personnel sous-représenté
- les aides à l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM (CIE)
- les aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue 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, 97 ateliers de présélection et 428 séances d'entretiens individuels ont eu lieu en 2008 englobant 2.336 personnes. Les ateliers s'adressaient aux patrons suivants : ArcelorMittal, Brinks, CFL Cargo, CK Kieffer, Elth, Eurocomposite, G4S, GoodYear, Hitec, Husky, Lactalis, Lamesch, Luxair, Luxairport, Securitas, Solarwood. Ils ont eu lieu à Luxembourg et dans nos agences d'Esch-sur-Alzette, Diekirch et Wiltz.

Les entretiens individuels concernaient 69 patrons différents. À ces entretiens programmés suite à des déclarations de places vacantes, s'ajoutent une centaine d'entretiens personnels à la demande des inscrits, des placeurs ou du service SAPDE.

A la fin de ces ateliers et entretiens, 343 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'embauches à la suite de ces actions.



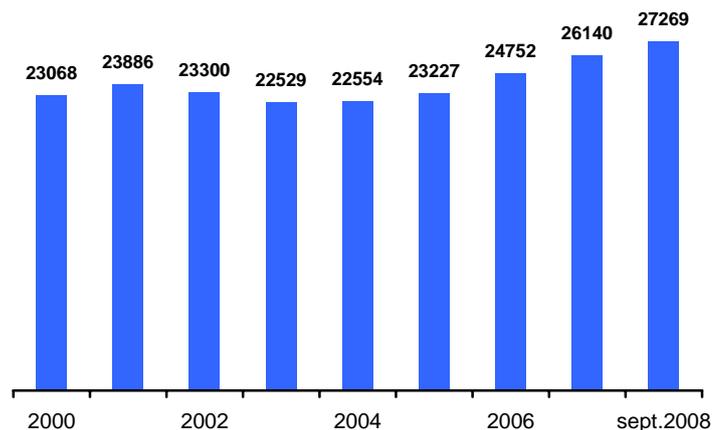
4.2. Le secteur financier

Le début de l'année 2008 s'annonçait favorablement.

Le développement de l'industrie des fonds avait un impact positif sur l'évolution des effectifs du secteur financier.

Le nombre des établissements surveillés par la CSSF est toujours en augmentation, l'emploi total dans le secteur a atteint 42.313 au 30 juin 2008.

Evolution du personnel dans les banques (source CSSF)



Le secteur des fonds d'investissement, en croissance constante depuis plusieurs années, recherche activement du personnel qualifié dans le domaine des fonds.

« Tremplin pour l'emploi » (novembre 2007 – février 2008)

KNEIP Communication S.A., en partenariat avec l'Institut de Formation Bancaire/ ALFI/Greta ainsi que l'ADEM, avaient organisé ce projet en vue de former des demandeurs résidents dans le domaine des fonds d'investissement.

Formation de trois mois sur mesure et certifiée par l'Association Luxembourgeoise des Fonds d'Investissements (ALFI) et l'IFBL permettant d'acquérir les compétences en matière de comptabilité de fonds et d'agent de transfert.

- formation théorique avec examens ALFI/IFBL
- formation d'anglais
- formation Excel
- formation comportementale (communication, travailler en équipe, accompagnement au changement professionnel).

Chaque candidat est encadré et parrainé tout au long de la formation et du stage en entreprise par un tuteur professionnel du secteur des fonds d'investissement.

Stage auprès d'employeurs recrutant dans ces deux métiers afin d'augmenter leurs chances d'embauche définitive après la période de stage.

Le projet innovateur « Tremplin pour l'Emploi » a été couronné de succès. Chacun des 14 candidats a pu décrocher un contrat à l'issue de cette formation très concluante.

9 établissements financiers ont participé au projet: Brown Brothers Harriman, Citco, EFA, Fastnet, Franklin Templeton, HSBC Securities, RBC Dexia, State Street Bank et Kneip Communications.

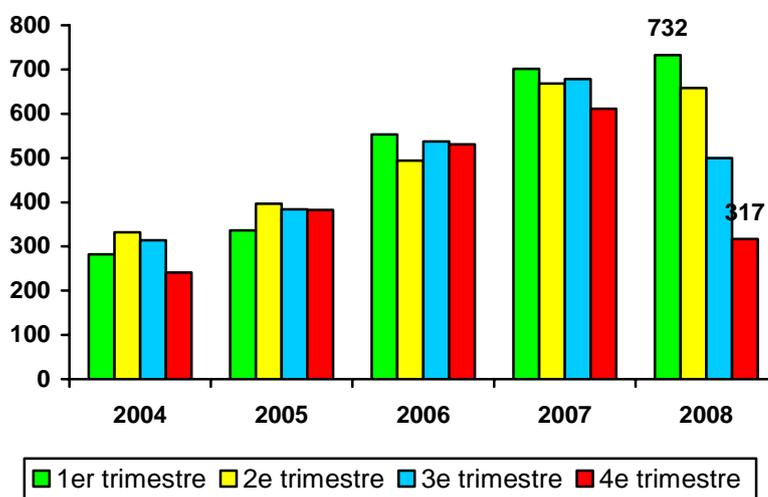
Pendant l'année 2008

- environ 700 personnes ont été convoquées pour un entretien individuel et personnalisé, certains demandeurs d'emploi ont été suivis et conseillés tout au long de leur inscription ;
- 579 demandeurs d'emploi de la « cellule 102 », tous emplois confondus (banquiers, employés administratifs etc.), ont été reçus pour leur inscription à l'ADEM.

Bilan positif: à peu près 550 demandeurs d'emploi ont pu trouver un emploi grâce à une assignation des agents de la « cellule 102 », dont 118 personnes dans le secteur financier.

Le secteur banques et fonds étant toujours à la recherche de spécialistes en finances et de jeunes talents, le nombre des offres déclarées vacantes avait culminé au 1er trimestre 2008 (hors Big4, cabinets de recrutement et sociétés intérim).

Nombre d'offres d'emploi déclarées à l'ADEM



Les premiers signes de stagnation sont apparus au 3ème trimestre, les répercussions de la crise financière et économique mondiale se sont faites de plus en plus ressentir. Les 3 derniers mois de l'année, l'emploi bancaire n'a que peu progressé, les prévisions d'embauche étant en recul dans la majorité des sociétés.

Plusieurs plans sociaux ont été signés au cours de l'année 2008, la plupart suite à la crise financière internationale (American Express, State Street et IFDS, West LB, Glitnir, Sella Bank, IKB). D'autres établissements financiers ont demandé l'éligibilité au réemploi vu qu'ils ont dû procéder à des licenciements pour raisons économiques sans établissement d'un plan social (Crédit Agricole Private Bank – ex Bank Sarasin, Dresdner Bank, Commerzbank, Fidelity, HVB, IQ Solutions, Landesbank Berlin etc).

Les banques islandaises Glitnir, Kaupthing et Landsbanki ont été placées en sursis de paiement au début du mois d'octobre.

Annulation de certains projets d'investissement, réduction des dépenses, compression des coûts, la tendance est bien présente et elle se renforcera sans doute au cours des prochains mois.

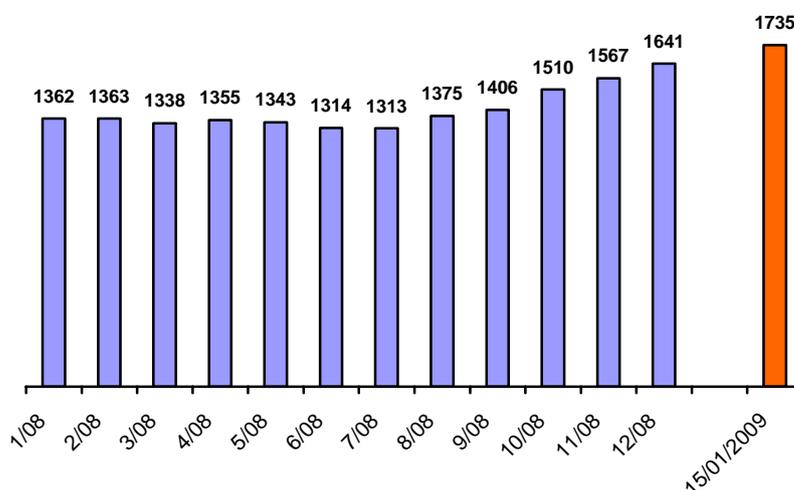
La plupart des contrats CDD ne sont plus reconduits, beaucoup de contrats à l'essai ne débouchent plus en CDI, les banques ne font plus que rarement appel aux sociétés intérim.

Le nombre des chômeurs indemnisés issus du secteur financier et de consultance ne cesse d'accroître depuis le 4e trimestre.

La « cellule 102 » du Service placement à l'agence de Luxembourg a vu le nombre des demandeurs inscrits augmenter de 300 personnes en quelques mois.

Pendant l'année 2007, la « cellule 102 » comptait 2.054 nouvelles inscriptions ; pendant l'année 2008 ce chiffre est passé à 2.521 personnes.

Nombre des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois



A noter que ces chiffres ne tiennent pas compte des frontaliers perdant leur emploi et qui s'inscrivent dans leurs pays de résidence.

Demandeurs d'emploi du secteur bancaire.

Fin décembre 2008, l'ADEM a comptabilisé 623 personnes pour le secteur financier, augmentation sensible vis-à-vis de l'année 2007 (492).

Hommes: 353
Femmes: 270

Dont 49 personnes en reclassement externe (y compris 20 frontaliers reclassés) et 243 chômeurs indemnisés.

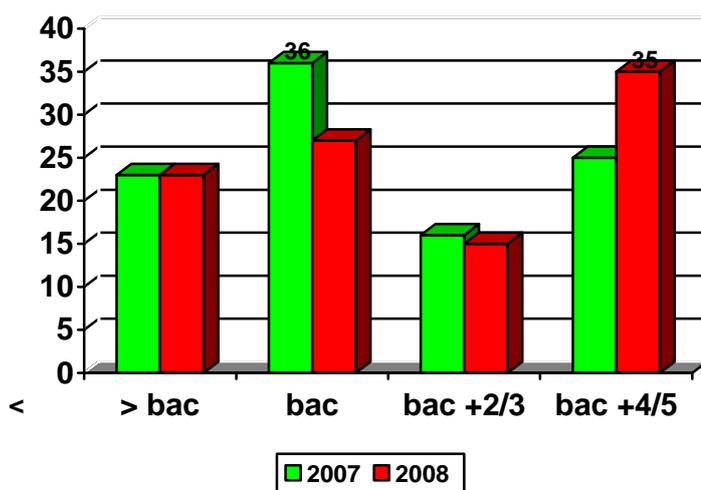
Age :

> 30 ans	139
30-39 ans	198
40-49 ans	179
> 50 ans	107

Parmi les 623 personnes enregistrées pour le secteur financier, un grand nombre n'est pas assignable pour différentes raisons: leur niveau de l'employabilité (manque de formation, lacunes en langues, manque de motivation, maladie), maternité, reclassement externe, en formation et donc non disponible à l'heure actuelle, en CIE, stage de réinsertion, apprentissage adulte etc.

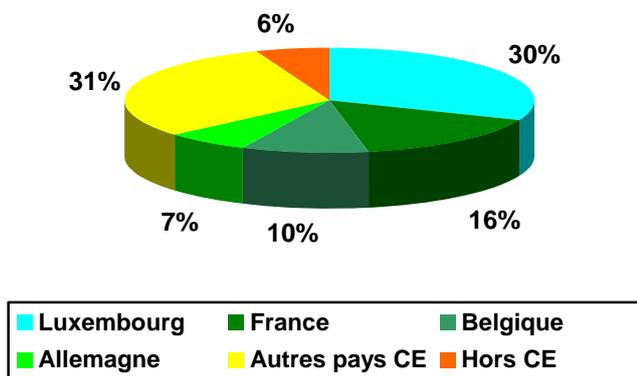
On peut constater que le nombre de chômeurs de très longue durée a encore augmenté, une soixantaine de demandeurs d'emploi sont inscrits depuis plus de deux ans.

Ventilation des demandeurs inscrits pour le secteur financier selon leurs études de base (%)



Parmi les 211 personnes disposant d'un cycle d'études universitaires complet, 33 ont la nationalité luxembourgeoise.

Ventilation selon la nationalité



En raison des turbulences sur les marchés financiers et du ralentissement des activités, le début de l'année 2009 s'annonce difficile pour les demandeurs d'emploi et pour les agents de l'ADEM. Une situation qui devrait perdurer pendant plusieurs mois encore.

4.3. Le secteur du travail intérimaire

Les activités principales du consultant pour le secteur intérim :

- être l'interlocuteur entre les demandeurs d'emploi, l'ADEM en tant qu'institution administrative et les sociétés d'intérim au Luxembourg ;
- informer les demandeurs d'emploi sur les possibilités offertes par le secteur du travail temporaire, les suivre dans leurs démarches de recherche d'emploi et offrir une orientation vers le secteur intérimaire en fonction de leur profil professionnel et du type de travail recherché ;

- conseiller et assister les demandeurs d'emploi sur la préparation de leurs dossiers de candidature (CV, lettre de motivation et entretien d'embauche) ;
- 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 sélectionnés aux exigences des missions en question ;
- informer et orienter les sociétés d'intérim sur des questions concernant le droit du travail, la mise au travail de candidats inscrits à l'ADEM, les déclarations de places vacantes et les règlements de l'ADEM concernant le suivi des dossiers de chômage dans le cadre des missions d'intérim ;
- assister les placeurs dans le suivi administratif des dossiers de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

Evolution du secteur travail intérimaire en 2008

Comme les années précédentes, on peut – jusqu'au début de la crise financière – constater une augmentation d'activité dans le secteur du travail intérimaire. En décembre 2008, il y avait 42 sociétés d'intérim sur le territoire luxembourgeois (41 en 2007). On peut estimer que 1.500 sociétés font appel aux services du personnel intérimaire.

Au cours de l'année 2008, plus de 3.600 demandeurs d'emploi ont été assignés auprès d'une entreprise. Les assignations ont été envoyées soit pour des missions en intérim déclarées à l'ADEM, soit pour des invitations pour des ateliers effectués en collaboration ponctuelle entre une société d'intérim et l'ADEM.

En ce qui concerne les candidats assignés par l'ADEM, les agences de travail temporaire se montrent plutôt satisfaites des profils sélectionnés ; quoique les profils proposés présentent à la fois des compromis entre les exigences d'une mission et les réelles compétences professionnelles des candidats, les sociétés d'intérim sont conscientes des difficultés pour trouver des candidats correspondants aux demandes. Parmi les principaux reproches faits à l'égard des personnes assignées on retrouve leur manque de formation (études et connaissances linguistiques) ainsi que le manque de flexibilité et de motivation quant aux contrats proposés (durée de la mission, type d'emploi et conditions salariales).

Par ailleurs – surtout pour des candidats qui postulent volontairement auprès du secteur du travail temporaire – l'intérim représente de plus un moyen pour trouver à moyen terme un contrat à durée indéterminé. 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 d'intérim, on peut estimer que, depuis des années, sur un niveau stable, le taux d'embauche représente 45% des contrats de mission pour le secteur des employés et environ 20% à 25% pour celui des ouvriers.

Les profils les plus demandés relèvent du secteur administratif (comptables, secrétaires, réceptionnistes, employés de banque et d'assurance) et du secteur du bâtiment. Le secteur industriel donne de moins bons résultats car la demande est plutôt orientée vers des candidats ayant des qualifications très pointues sur un niveau technique dont ne disposent pas toujours les personnes inscrites à l'ADEM.

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.), l'intérim présente un excellent moyen d'acquérir de l'expérience professionnelle sur le marché de l'emploi. C'est également une excellente opportunité pour montrer ses capacités, sa motivation et sa flexibilité !

En général, le marché de l'intérim 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 opérationnels dans un nouvel environnement de travail. Les profils très expérimentés sont plus difficiles à placer, car les entreprises utilisatrices font rarement appel à l'intérim pour trouver ce genre de personnel. À ce sujet, les postes de type secrétaire (y compris le niveau de secrétaire de direction ou assistant(e) administratif(-ve) constituent une exception.

En ce qui concerne les candidats non-qualifiés, ils sont également relativement difficiles à placer car la demande a été relativement faible et la concurrence sur cette part de marché est assez importante. En outre, 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 en zone industrielle inaccessible sans voiture.

Les candidats ayant un profil « moyen » / semi-qualifié et qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi par les moyens de recherche traditionnels (réponse aux annonces et candidatures spontanées) tirent généralement le plus grand bénéfice du support apporté par une société intérimaire et se retrouvent plus rapidement sous contrat que s'ils continuent à chercher par leurs propres moyens. Ceci est essentiellement dû au fait que la société de travail intérimaire ne se contente pas de proposer des candidats aux sociétés utilisatrices mais a tendance à « pousser » leur candidature. De plus, la société utilisatrice se trouve souvent dans une situation d'urgence et accepte plus facilement « de tester » un candidat sous contrat temporaire, même s'il ne s'agit pas du candidat « idéal ». Par conséquent, ce sont notamment les jeunes diplômés qui profitent de ces cas de figure.

L'année 2008 a de nouveau été une année assez difficile pour les demandeurs d'emploi. En raison de la situation tendue sur le marché de l'emploi, ils se sont plus facilement et plus rapidement adressés au secteur du travail temporaire afin de compenser le manque d'opportunités offertes par les recherches classiques d'emploi. En effet, les entreprises de travail intérimaire sont de moins en moins perçues comme dernier moyen pour trouver un emploi une fois les moyens traditionnels de recherche épuisés, mais plutôt comme un outil de recherche d'emploi complémentaire aux autres méthodes.

A partir du mois d'octobre, on constate une chute sensible de l'activité. Le secteur intérimaire se montre fortement concerné par les influences de la crise économique mondiale. En effet, le secteur intérimaire joue le rôle de « marché indicateur », il réagit d'une manière sensible et immédiate aux altérations des circonstances économiques. Les entreprises font de plus en plus rarement appel au secteur intérimaire.

4.4. Le secteur commerce

Le consultant du secteur « Commerce » a effectué 83 visites auprès de différentes entreprises du secteur, dont des missions de prospection ainsi que des visites de suivi qui ont contribué soit à régler des problèmes éventuels rencontrés dans des dossiers en cours, soit à expliquer les différents services et aides offerts. La démarche pro-active de l'ADEM a été vivement appréciée. Un grand nombre de déclarations de postes vacants ont été remises à l'ADEM, ce qui souligne l'importance des démarches du consultant pour motiver et persuader les employeurs potentiels à collaborer avec l'administration de l'emploi.

Ces démarches sont d'une grande valeur pour comprendre les besoins des employeurs et pour être en mesure d'adapter et d'ajuster les services proposés par l'ADEM dans le cadre du service placement.

Le consultant du secteur commerce a également 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 interventions s'est traduite dans l'immédiat par des déclarations de postes vacants et l'engagement subséquent de candidats proposés.

Missions spécifiques

Des ateliers de recrutement (précédés de pré-ateliers) ont été organisés en collaboration avec les responsables de différentes entreprises établies au Luxembourg ou désireuses de s'y établir. La formule de présélection est un avantage pour ces entreprises car elle représente un réel gain de temps. Au total, 37 ateliers se sont déroulés en 2008, répartis comme suit :

18 ateliers de pré-sélection pour la grande distribution et
19 ateliers de présentation directe à l'employeur des candidats retenus.

Répartition des 19 ateliers de présentation :

Cactus	6 ateliers
Delhaize	2 ateliers
Saturn	2 ateliers
H&M	1 atelier
Colruyt	2 ateliers
Auchan	3 ateliers
Lidl	3 ateliers

Auchan :	3 ateliers
	21 postes déclarés
	128 convocations,
	32 retenus pour recrutement,
	14 retenus par AUCHAN après test,
	1 embauche.

Obstacles majeurs rencontrés lors des assignations: salaires proposés considérés par les candidats comme relativement bas, disponibilité réduite, langues et surtout horaires proposés (30 heures / semaine).

Auchan continue la collaboration avec l'ADEM pour 2009.

Delhaize :	2 ateliers
	20 postes déclarés
	186 candidats retenus pour recrutement
	26 candidats retenus par DELHAIZE après test
	10 embauchés en CIE, plusieurs CIE convertis en CDI

Obstacles majeurs : salaires considérés par les candidats comme relativement bas, disponibilité réduite, langues.

Delhaize continue la collaboration avec l'ADEM pour 2009.

Cactus :	6 ateliers
	126 postes déclarés
	86 retenus pour recrutement
	56 retenus par Cactus pour test
	26 embauches en CDD et/ou CIE

Obstacles majeurs : salaires considérés par les candidats comme relativement bas, disponibilité réduite, langues.

Cactus continue la collaboration avec l'ADEM pour 2009.

Le service proposé, à savoir l'atelier de présélection, est un outil très apprécié par les employeurs.

Toujours dans un souci de valorisation de l'image de l'ADEM, le consultant a organisé deux « Foires de l'emploi et de l'apprentissage ». Ces foires ont eu lieu au « Knauf Center » et au centre commercial « Auchan ».

Pool Commerce

12 sessions ont été organisées au cours de l'année 2008 dans les locaux de la Chambre de Commerce en étroite collaboration avec la Confédération luxembourgeoise du commerce, 645 candidats ont été convoqués aux différents ateliers d'information à Luxembourg et à Esch/Alzette (408 personnes étaient présentes aux ateliers, 195 candidats ont été retenus pour la formation, 56 % des dossiers ont pu être clôturés suite à cette formation).

Principaux employeurs contactés

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

4.5. Le secteur « HORECA »

Une des missions du consultant est de contacter les entreprises afin de les sensibiliser de déclarer leurs places vacantes auprès de l'ADEM.

52 nouvelles entreprises ont été visitées en 2008.

D'un autre côté, il est important de fidéliser les employeurs qui travaillent depuis des années avec les services de l'ADEM.

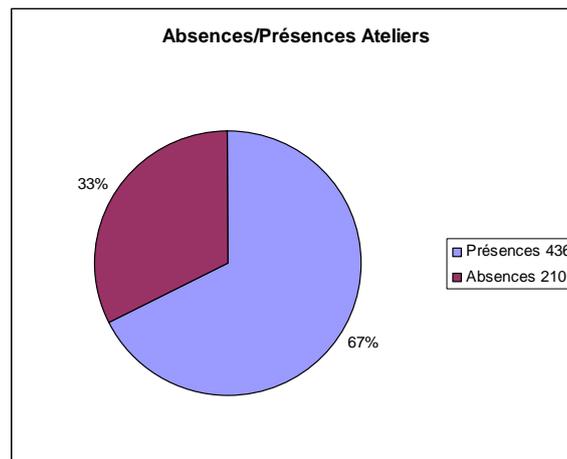
On constate que de plus en plus d'employeurs sont prêts à collaborer avec l'ADEM, toutefois le secteur manque de personnel qualifié.

Les aides et mesures en faveur de l'emploi sont un outil important pour attirer l'attention des employeurs.

Les ateliers

Les principales activités du consultant sont les entretiens individuels ainsi que les ateliers de présélection.

Le diagramme montre les présences et les absences des candidats sélectionnés pour les ateliers.



Hormis l'organisation d'ateliers de présélection, 922 personnes ont été reçues en entretien individuel.

A souligner également la bonne collaboration avec les agents placeurs qui dès l'inscription de candidats avec un profil intéressant établissent le contact avec le consultant.

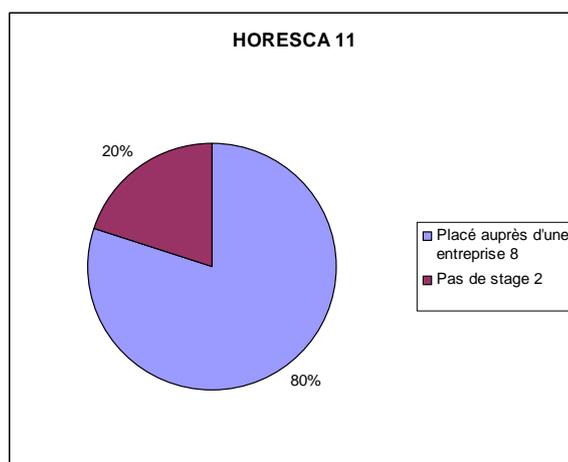
Formations

Comme les années précédentes la formation « Horesca » (réceptionniste) était deux fois à l'affiche.

« Horesca 11 » du 03 décembre 2007 au 01 février 2008

Sur 10 personnes qui ont commencé la formation, 2 candidats n'ont pas réussi à avoir un patron de stage à la fin de la formation.

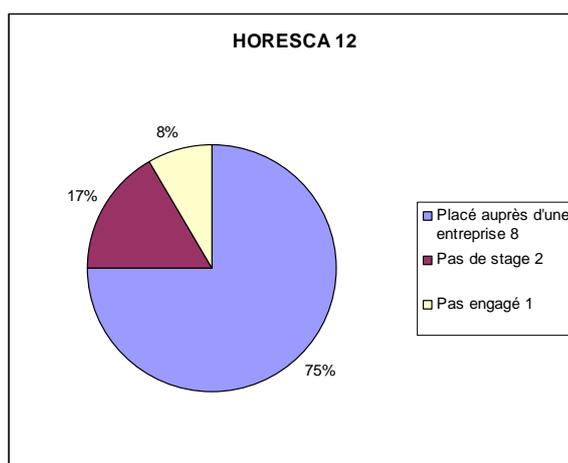
8 personnes ayant terminé la formation ont eu un contrat.



« Horesca 12 » du 14 avril 2008 au 01 juin 2008

Sur 12 personnes qui ont commencé la formation, 2 candidats n'ont pas réussi à avoir un patron de stage à la fin de la formation.

9 candidats ont été engagés et 1 candidat n'a pas été retenu pour un emploi.



« Horesca 13 » du 01 décembre 2008 au 24 février 2009 (toujours en cours)

4.6. Le secteur bâtiment

A. Formation « Initiation à la construction FCBA 2008 »

- 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
- Stage pratique de 3 semaines en entreprise
- Proposition d'un contrat (CDI/SR/CIE) par l'entreprise si le candidat a donné satisfaction

Entreprises participantes

AGNES succession	1 poste
CBL	3 postes
CDC	3 postes
COSTANTINI	1-2 postes
LUX TP	2 postes
PERRARD	1-2 postes
TRALUX	1-2 postes

8 stagiaires ont été retenus après présélection pour participer à la formation

1 candidat n'a pas réussi l'évaluation finale Bd mais l'entreprise où il effectuait son stage lui a proposé un poste A2

1 candidat ne s'est plus présenté après 3 jours de stage.

Les résultats sont comparables à ceux de 2006 et 2007.

En analysant la situation des 33 stagiaires ayant participé aux formations FCBA 2006, 2007 et 2008, on peut constater qu'un seul candidat reste inscrit à ce jour comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM.

Cette approche de choisir des demandeurs d'emplois motivés mais sans qualification et de les mettre en formation combinée CNFPC et IFSB donne un résultat plus que satisfaisant pour toutes les parties concernées.

B. Projet de pré-qualification FCBA

Ce projet, élaboré avec le service social de l'ADEM, a pour but final l'intégration de jeunes chômeurs non qualifiés dans le premier marché de l'emploi. Il s'adresse aux jeunes de 18 à 25 ans n'ayant que peu ou aucune expérience dans le secteur de la construction. (42 inscrits au 05/09/08).

L'Administration de l'emploi assure la présélection et le suivi des candidats qui se trouvent dans une première phase dite « d'Initiation » à la Schlaifmillen. Durant cette phase, ils sont encadrés par les éducateurs et les formateurs de l'asbl InterActions pour participer à un projet de rénovation, mais aussi de formation dans le secteur de la construction.

L'objectif est de donner aux jeunes une opportunité de juger, par l'expérience pratique, si le secteur de la construction peut les intéresser.

Cette période d'orientation de 6 mois est suivie d'une phase d'approfondissement dans le secteur intérim afin de consolider sur les chantiers les gestes et l'apprentissage acquis.

La durée de cette période est étroitement liée aux capacités des candidats, elle a comme but final l'intégration du candidat dans la formation maçon coffreur FCBA.

Atelier de présentation et de présélection du 02/12/08

- 28 candidats ont été convoqués
- 6 candidats ont été retenus pour des entretiens supplémentaires avec le service social de l'ADEM et l'asbl InterActions
- 5 candidats ont été retenus pour la phase d'initiation

Phase d'initiation

Janvier 2009 – Juin 2009 sur le site de la Schlaifmillen
Programme d'initiation élaboré entre Schlaifmillen et l'ADEM
Evaluation continue : Demandeurs, Schlaifmillen et l'ADEM

C. Suivis et assignations des demandeurs d'emplois

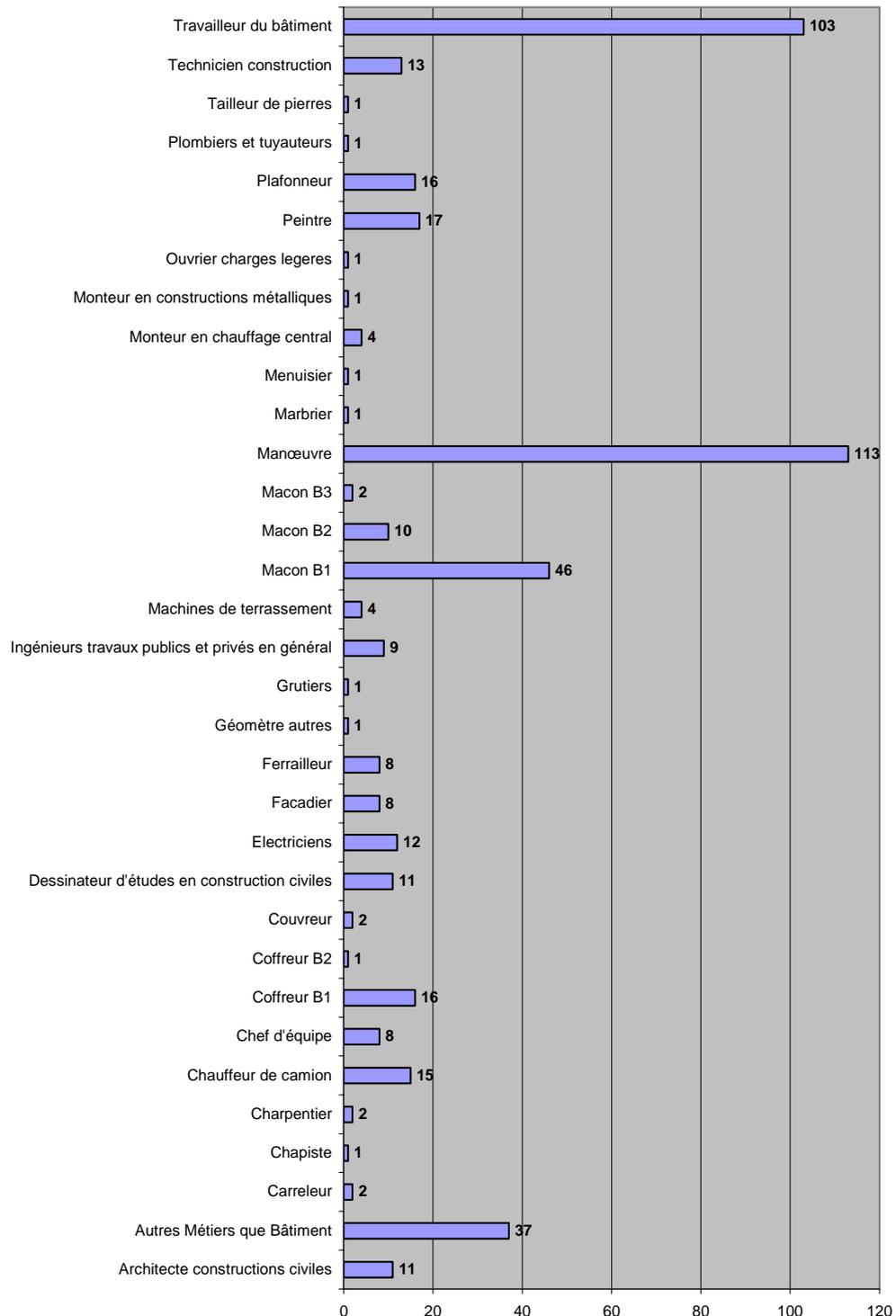
479 candidats ont été convoqués à des entretiens individuels.

Le graphique ci-dessous renseigne sur les profils des candidats suivis.

On constate que le chiffre des non qualifiés est très important : 216 sur un total de 479.

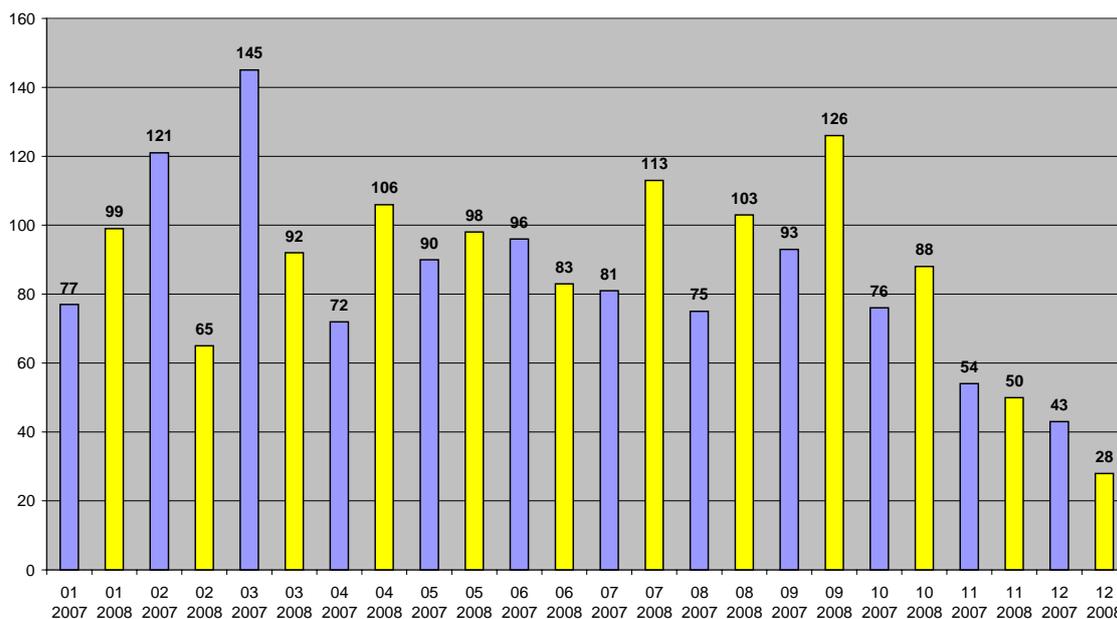
34 cadres ont été rapidement placés étant donné que leur expérience professionnelle ou leurs études correspondaient au profil demandé.

L'évaluation des 46 maçons B1 s'avère plus difficile, la majorité provenant du secteur intérimaire, leur qualification réelle se rapprochant plutôt de celle de Bd.



D. Les offres d'emplois

places déclarées hors interim



On constate que la crise économique n'a jusqu'ici eu aucune influence majeure sur les déclarations de places vacantes portant sur le secteur du bâtiment.

Par rapport à la qualification des demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ADEM la liste ci-dessous renseigne sur les profils recherchés par les entreprises et spécifiés lors de leurs déclarations de places vacantes en 2008.

Agent immobilier	6
Architecte constructions civiles	51
Autres métiers que bâtiment	156
Carreleur	21
Chapiste	3
Charpentier	10
Chauffeur de camion	29
Chef d'équipe	28
Coffreur B1	27
Couvreur	43
Dessinateur d'études en construction civiles	37
Electriciens	21
Façadier	30
Ferblantier	6
Ferrailleur	2
Géomètre autres	1
Géomètre en général	1
Ingénieurs travaux publics et privés en général	58
Isolationneurs et calorifugeurs	2
Machines de terrassement	8
Maçon B1	171
Maçon B2	2
Maçon B3	6
Manœuvre	41
Marbrier	2

Mécaniciens poids lourds	12
Menuisier	26
Monteur climatisation, ventilation	1
Monteur en chauffage central	30
Monteur en constructions métalliques	15
Monteur Portes et fenêtres	1
Peintre	23
Plafonneur	31
Plombiers et tuyauteurs	9
Serrurier	7
Technicien construction	90
Travailleur du bâtiment	44

Cette liste donne seulement un aperçu sur les besoins réels du secteur, car n'oublions pas le nombre assez élevé d'embauches qui font suite à des candidatures spontanées et sans déclarations de places vacantes auprès de l'Administration de l'emploi.

E. Prospection d'emplois par qualification

Architecte constructions civiles	4
Autres métiers que bâtiment (Administratif)	20
Chapiste	2
Chauffeur de camion	8
Chef d'équipe	8
Couvreur	1
Dessinateur d'études en construction civiles	1
Ingénieurs travaux publics et privés en général	9
Machines de terrassement	4
Maçon Bd	15
Maçon B1	56
Manœuvre	5
Mécaniciens poids lourds	11
Menuisier	2
Monteur en chauffage central	2
Technicien construction	14
Travailleur du bâtiment	17
Total	179

La prospection dans les entreprises se trouve confrontée au problème d'une inadéquation entre les profils inscrits auprès de l'ADEM et la qualification exigée par les entreprises.

F. Présélection de candidats

En 2008, le consultant du secteur a été chargé une centaine de fois de procéder à des présélections de candidats dont :

35 Cadres (Architectes/Ingénieurs/Techniciens)
20 Postes plutôt administratifs
56 Postes de Maçons-Coffreurs (Bd-B3)

En tout 669 dossiers de demandeurs d'emploi ont été suivis.

4.7. Le secteur « Cabinets de Recrutement, coaching des cadres supérieure et employés experts

a) Introduction

Quatre secteurs d'activités ont été couverts durant l'année 2008, à savoir :

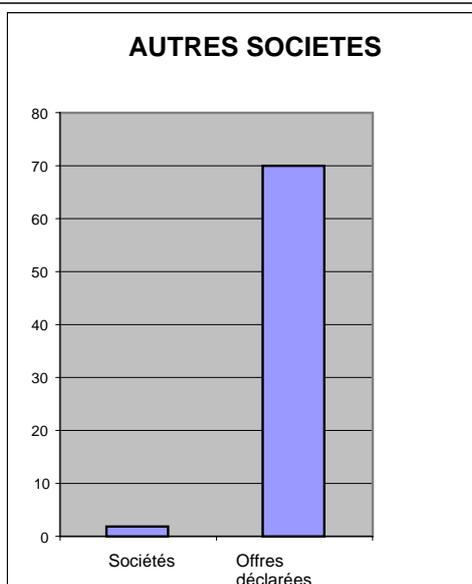
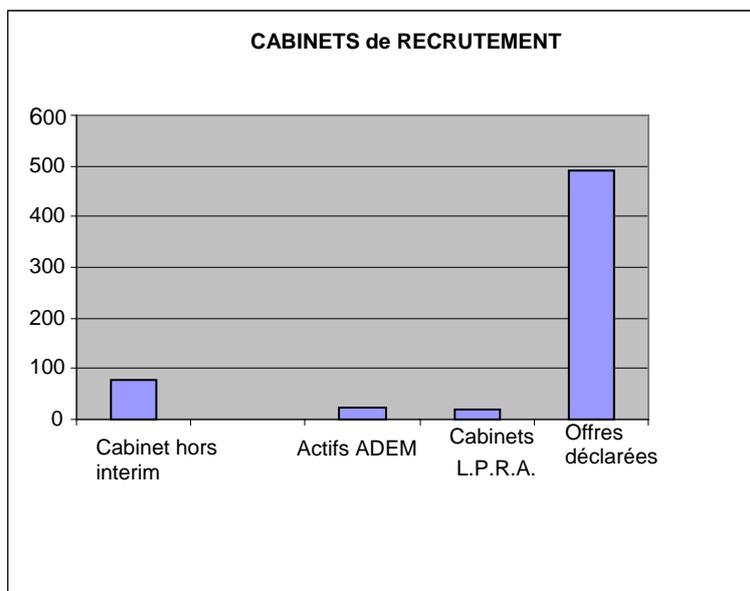
- 1) les cabinets de recrutement et les actions avec le LPRA
- 2) le coaching des cadres et le suivi des universitaires
- 3) la formation et les actions avec le SAPDE
- 4) la communication.

1) Les cabinets de recrutement et les actions avec la LPRA

Fin 2008, 76 cabinets de recrutement, hors Intérim, sont actifs sur le marché. 9 travaillent déjà en direct, et depuis de nombreuses années, avec l'ADEM. 22 cabinets ont été (re)visités. À ce jour, 25 cabinets déclarent, plus ou moins régulièrement, les postes pour lesquels ils ont été mandatés par leurs clients finaux respectifs.

De ces 25 cabinets, **18 font partie de la L.P.R.A (Luxembourg Professional Recruiters Association).**

Deux autres sociétés ont également été suivies durant la période, SES-ASTRA et ARCELORMITTAL.

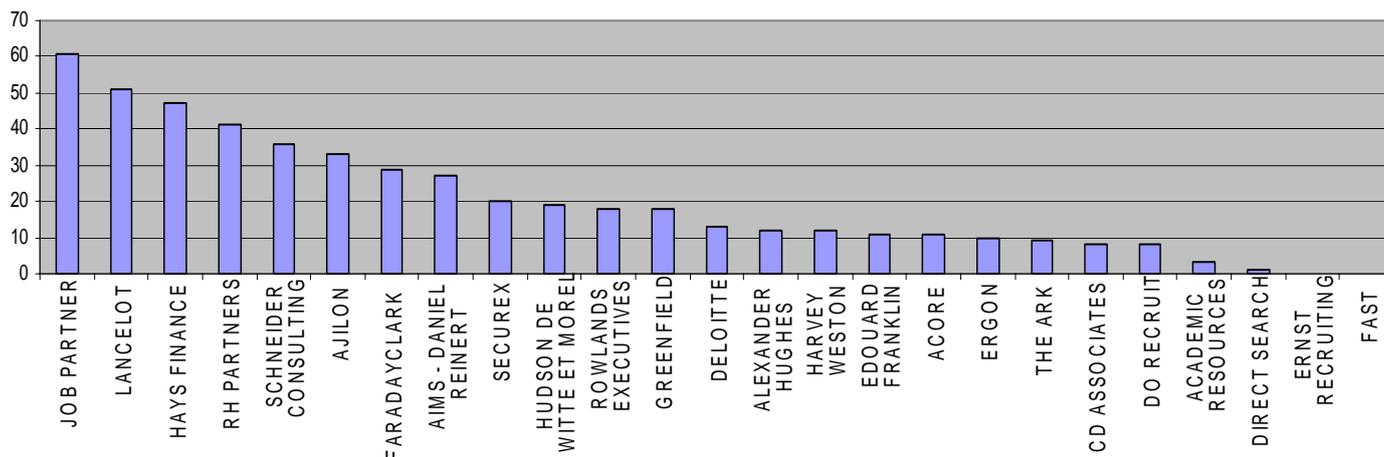


Les résultats concernant les cabinets de recrutement sont légèrement inférieurs à 2007. En effet, 498 offres ont été déclarées par les cabinets de recrutement durant la période (contre 515 en 2007). Un ralentissement des activités a commencé à se faire sentir à partir de septembre 2008, et est toujours d'actualité à ce jour.

Les 2 sociétés ont déclaré au total 70 postes.

L'association, la **L.P.R.A** (Luxembourg Professional Recruiters Association), a été active durant cette année 2008. Elle a convié ses membres à deux manifestations, l'une sur le thème de « la nouvelle loi sur la concurrence », l'autre sur les activités de l'APEC.

Ci-dessous un tableau récapitulatif des postes déclarés par les cabinets de recrutement durant l'année 2008.



Par ordre alphabétique, et au 31 décembre, les Membres de la L.P.R.A. sont:

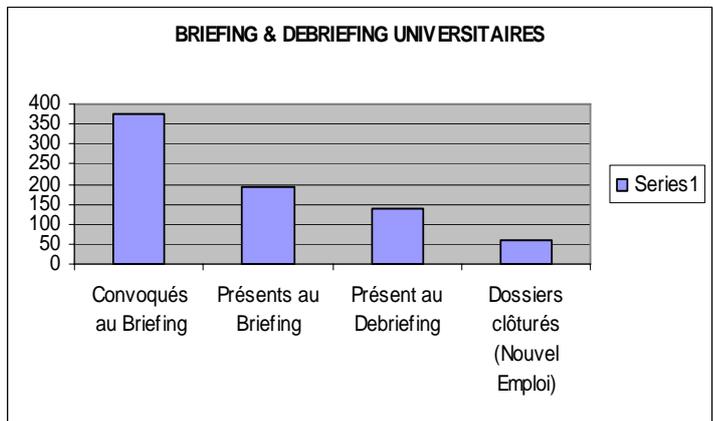
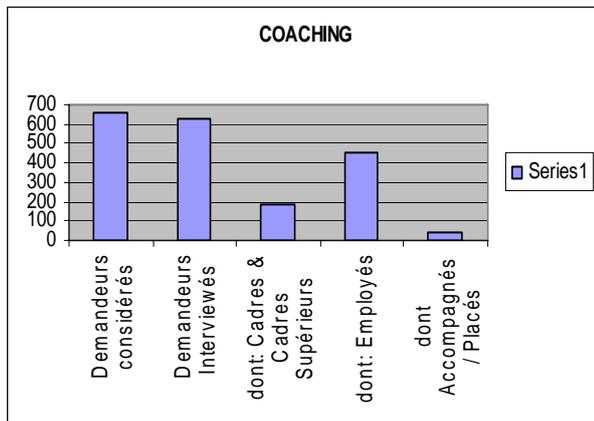
AIMS, AJILON, ALEXANDER HUGHES, CD ASSOCIATES, DELOITTE, HUDSON DE WITTE ET MOREL, DIRECT SEARCH, DO RECRUITMENT, ERNST RECRUITING, FAST, HARVEY WESTON, HAYS FINANCE, JOB PARTNER, RH PARTNERS, ROWLANDS, SCHNEIDER CONSULTING, SECUREX, THE ARK.

2) Le coaching des cadres et le suivi des universitaires

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 ou envoyées simplement par un placeur, un agent 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, des sources d'intérêt et autres contacts personnels. Un suivi personnalisé a été effectué afin que chaque demandeur conserve « l'estime de soi » durant sa recherche d'emploi.

Ce sont en fait 633 demandeurs qui ont été interviewés et suivis durant l'année 2008. Un ciblage a permis de présenter 179 demandeurs (souvent pour plusieurs offres) aux cabinets de recrutement et/ou aux sociétés. Sur la totalité des demandeurs coachés, 44 d'entre eux ont été suivis jusqu'au recrutement.



Il est à noter que sur les 633 demandeurs, 181 appartenait à la population des cadres et cadres supérieurs, et 452 à celle des employés.

En ce qui concerne le suivi des Universitaires, une brochure intitulée « Universitaires, l'emploi, votre objectif » a été élaborée et est distribuée à chaque universitaire. Cette brochure en langue française met en exergue plusieurs thèmes d'intérêt pour un demandeur d'emploi. Elle reprend, entre autre :

- 1 – Une sélection de sites de recherche d'emploi.
- 2 – Le thème de l'employabilité et l'importance de maîtriser ses compétences.
- 3 – Un Plan Marketing de Recherche d'Emploi (PMRE) permettant à l'universitaire de structurer sa recherche.
- 4 – Un récapitulatif de fiches techniques permettant de se préparer à affronter l'interview.

Des ateliers intitulés briefing & debriefing des universitaires ont été élaborés. Ce sont 66 (33x2) ateliers qui ont été prodigués durant l'année. Le nombre d'universitaires formés, accompagnés et coachés est de 193. En final, 57 demandeurs universitaires ont retrouvé directement ou indirectement un emploi par ce biais.

Cet atelier est central pour aider un demandeur universitaire à se structurer. Lors de l'atelier briefing tous les thèmes qu'un demandeur doit prendre en considération sont abordés et tous les sujets importants sont couverts. Lors du debriefing, qui se déroule deux mois après le briefing, ce sont les demandeurs universitaires qui doivent justifier de leurs actions personnelles entreprises durant l'intervalle.

3) La formation et les actions avec le SPADE

L'atelier « **Employabilité pour demandeurs universitaires** » est proposé. Cet atelier qui dure quatre demi-journées 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 universitaire conserve son estime, soit conscient de sa valeur, et puisse présenter ses compétences d'une façon optimale et dynamique. Une interview fictive filmée clôture ledit atelier.

L'enquête de satisfaction mise en place confirme que tous les participants sont satisfaits du déroulement de l'atelier et de l'apport qu'il procure.

4) La communication avec l'organisme des ressources humaines HRone

- Des articles concernant les actions entreprises ont été publiés dans différents quotidiens locaux.
- Une intervention a été faite à la Chambre de Commerce lors des journées des lycéens français. Le thème qui a été développé a été: « Quels métiers et quelles compétences pour exercer au Luxembourg »?
- Le stand de l'ADEM a été très actif lors des manifestations dédiées aux universitaires.

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^{er} janvier au 31 décembre 2008, 306 candidats ayant le statut TCTR, TH ou le double statut TCTR&TH.

Suite à leur maladie, les travailleurs STCTR n'ont plus travaillé depuis 1-3 ans et apportent donc une assez bonne motivation à reprendre un travail. Souvent les candidats se trouvent encore en convalescence et ne sont, de ce fait, pas aptes à reprendre le travail, malgré leur bonne volonté.

85% ont une formation de niveau inférieur, 15% un niveau moyen, très peu un niveau supérieur.

Un coaching efficace est donc nécessaire et l'entretien, qui dure en moyenne une heure, est axé essentiellement sur la recherche d'un emploi approprié dans un ou plusieurs secteurs d'activités. La recherche se fait essentiellement sur base des offres déclarées à l'ADEM ou sur base d'une sélection d'entreprises d'un secteur (via internet).

Il est primordial de comprendre avec les informations à disposition dans la base de données, ainsi qu'avec les informations sur l'état de santé du candidat, ses aspirations, sa formation, son expérience, quel pourrait être l'emploi le mieux adapté.

C'est ainsi qu'on peut constater, que la majorité des candidats avaient un métier manuel et doivent maintenant passer à un métier de type service. Le défaut majeur constaté est un manque de polyvalence, d'expérience et de langues exigées.

Etant donné que l'état de santé relève du secret médical et que seul le candidat est en droit de donner des précisions, les candidats sont invités à envoyer des candidatures spontanées sur base de la liste des entreprises sélectionnées avec le consultant et de répondre aux assignations de l'ADEM. Lors de l'entretien

d'embauche, ils précisent à l'employeur que le consultant de l'ADEM va le contacter pour lui donner de plus amples renseignements et pour fixer un rendez-vous.

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.

Les assignations se font en étroite collaboration avec le STCTR et avec le service des travailleurs handicapés.

Prospection d'entreprises

Les grandes entreprises se montrent peu enclines à vouloir engager des salariés STCTR ou TH du fait qu'elles disposent déjà d'un quota important de salariés sur de tels postes et qu'elles désirent réserver ces postes en vue de reclassements internes. Elles sont, en grande majorité, parfaitement au courant des aides et mesures.

90 contacts ont été pris avec des entreprises. La majorité des entreprises se montrent peu intéressées à déclarer des postes vacants pour accueillir des candidats STCTR / TH, soit parce que le poste n'est pas adapté ou le candidat manque de polyvalence. Le consultant doit faire preuve de persuasion et de conviction.

D'un autre côté, il faut souligner qu'un certain nombre de places vacantes ne peuvent être occupées du fait de leur manque de connaissance du métier, des langues, de polyvalence ou parce qu'il n'y a pas de candidats adéquats.

En tout 71 projets ont été réalisés et c'est ainsi que 49 demandeurs ont pu réintégrer le marché du travail. 21 projets n'ont pas pu être clôturés avec succès, soit par manque de candidats adéquats, inaptitude médicale du candidat ou poste occupé par une solution interne. Il est à noter que l'engagement des candidats prend entre 2 à 4 mois et est souvent lié à des questions et/ou hésitations des entreprises.

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 voire plus, 20% ont une formation du type 13ème technique IT, CATP IT, école privée. Quelques-uns, n'ont pas de formation spécifique, d'autres plusieurs diplômes universitaires, mais pas spécifiquement liés à l'informatique (chercheur, statisticien, designer, biologiste, physicien, etc....).

La majeure partie des candidats a dû corriger et/ou améliorer leur CV ou leurs lettres de motivation. Suivant les qualifications respectives, un certain nombre d'entreprises a été sélectionné en vue d'envoyer une candidature spontanée.

Il existe 690 sociétés informatiques à Luxembourg dont 470 ont entre 1 et 9 salariés. Seulement 12 entreprises ont plus de 100 employés.

Environ 100 – 120 informaticiens sont inscrits en permanence à l'ADEM. Un accroissement des inscriptions d'environ 35% a été constaté depuis octobre 2008.

89 entreprises du secteur ont été contactées et/ou visitées.

97 demandeurs ont pu réintégrer le marché du travail avec l'aide du service placement et du consultant.

Le nombre de déclarations de places vacantes a diminué.

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 2008 avec les **ressources** suivantes :

Janvier–avril 2008 : 1 assistante sociale mi-temps,
1 assistante sociale spécialisée en travail social communautaire 30 heures/semaine,
(total 50 heures/semaine)

Mai-juillet 2008 : 1 assistante sociale mi-temps,
1 assistante sociale spécialisée en travail social communautaire 30 heures/semaine,
1 assistante sociale 40 heures/semaine,
1 stagiaire
(total : 130 heures/semaine)

Août-décembre 2008: 1 assistante sociale mi-temps,
2 assistantes sociales 40 heures/semaine,
1 assistante sociale spécialisée en travail social communautaire 30 heures/semaine
(total : 130 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, du travail social communautaire et du travail social de groupe.

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 trois situations et intervention du Service Social

1. Demande ponctuelle

Mlle T. a contacté le Service social de l'ADEM avec deux demandes concrètes :

- de l'aide afin d'intégrer un Foyer pour mineures
- de l'aide pour qu'elle puisse effectuer un apprentissage en tant que serveuse.

Situation

Mlle T. est une jeune femme de 17 ans qui se présente en octobre 2008 au Service social de l'ADEM. Elle se trouve dans une situation sociale et familiale difficile. En effet, à cause de fréquentes disputes avec sa mère, celle-ci a demandé à sa fille de quitter le domicile familial. Mlle T. est hébergée provisoirement par son petit ami.

Avant sa prise de contact avec le Service social de l'ADEM, Mlle T. a, de sa propre initiative, entrepris des démarches pour intégrer un foyer pour femmes mais malheureusement sans succès.

Au niveau professionnel, la mineure a trouvé un poste d'apprentissage dans un restaurant comme serveuse. Le restaurant lui met également à disposition une chambre où elle peut dormir au cas où elle n'a plus de bus pour rentrer chez elle.

Toutefois, la mère de Mlle T. refuse de donner son accord pour un tel apprentissage ainsi que pour le logement. Etant donné qu'il s'agit d'une mineure, il faut avoir l'accord familial.

Intervention sociale

L'intervention s'est faite sur plusieurs axes :

- Prise de renseignements auprès du consultant Horeca de l'ADEM concernant le restaurant où Mlle T. a l'intention d'effectuer son stage. Il s'agit d'un restaurant gastronomique qui a une bonne réputation dans le secteur.
- Tentative de médiation entre la mère et la fille dans le but d'un éventuel accord pour l'apprentissage. Toutefois cette médiation n'a pas eu un aboutissement favorable pour Mlle T. La mère est restée sur sa position concernant l'apprentissage et refuse également que sa fille revienne au domicile familial.
- Démarches au niveau de la recherche d'un foyer pour mineurs et contact avec le Tribunal de la jeunesse. Une mesure de garde provisoire a été prononcée et Mlle T. a pu être placée dans une institution pour mineurs.
- Prise de contact avec l'assistante sociale du foyer afin de transmettre les informations utiles pour le suivi social et la réussite du projet d'apprentissage.

Evaluation

Le service social a répondu à une demande spécifique dans le cadre d'une réinsertion professionnelle. Un suivi social prolongé de l'ADEM n'est pas nécessaire étant donné que la jeune est suivie par l'assistante sociale du Foyer pour mineurs.

2. Suivi d'une situation à court terme

La demande de M. X est d'être accompagné et soutenu dans sa recherche d'emploi.

Situation

M. X est un homme de 34 ans, marié et deux enfants. C'est une personne qui a commencé à travailler à l'âge de 16 ans et qui a eu au long de sa carrière professionnelle différents emplois, surtout dans la restauration. Le dernier emploi a été dans une société du secteur automobile. Pendant 6 ans, M. X avait la charge de préparer et de laver les voitures.

M. X a eu des problèmes de santé. Il a dû être opéré. Après 52 semaines de maladie, le contrat de travail s'est terminé de plein droit.

M. X s'est inscrit à l'ADEM au mois de juillet 2008. Le premier entretien au service social a eu lieu en octobre. Etant donné que sa recherche d'emploi a été infructueuse jusque là, M. X a demandé l'aide du service social.

Intervention sociale

L'intervention s'est faite sur plusieurs axes :

- Informations concernant le fonctionnement de l'ADEM ainsi que la liste des différents consultants. M. X a pris contact avec les consultants du secteur de l'industrie ainsi que le secteur Horeca.
- Travailler ensemble CV et lettres de motivations. Par la suite M. X les a directement envoyés aux adresses d'entreprises qu'il avait sélectionnées.
- Etablissement de la demande pour la reconnaissance de diplôme, nécessaire pour certaines demandes d'emploi.
- Assistance pour différents formulaires tels que CFL Cargo et ARCELOR MITTAL.

Evaluation

M. X est une personne motivée et engagée dans sa recherche d'emploi. Le Service social l'a d'une part épaulé dans les différentes démarches décrites ci-dessus et d'autre part, a eu un rôle de soutien moral qui est fondamental dans une recherche d'emploi.

M.X. a finalement trouvé, suite à une assignation de l'ADEM, un emploi comme agent dans une société de parking.

3. Suivi d'une situation à long terme

La demande de M. Y est d'être accompagné et soutenu dans sa recherche d'emploi.

Situation

M.Y est un homme de 50 ans qui a été actif sur le marché de l'emploi pendant 18 ans, principalement en tant que chauffeur de bus.

Sa vie professionnelle s'est détériorée peu à peu, car M.Y souffre de dépressions. Son état dépressif s'est aggravé à un tel point qu'il ne peut plus exercer sa profession de chauffeur de bus.

Il a reçu le statut du travailleur handicapé et il a pu avoir également quelques contrats de travail. Toutefois à cause de son instabilité due à sa maladie, ses emplois n'ont pas abouti à un CDI.

M.Y est un homme vivant seul et ayant tendance à s'isoler, surtout dans des phases de dépression aiguës. Toutefois, M. Y. est motivé et veut absolument réintégrer le marché de l'emploi. Son désir est de travailler avec des personnes handicapées ou des personnes âgées.

Lors de son premier entretien au Service social, M. Y perçoit des indemnités de chômage.

Subsidiairement une problématique au niveau de la gérance de sa situation administrative vient de s'ajouter. En effet, M. Y n'ouvre plus son courrier depuis des mois, ce qui entraîne une méconnaissance de sa situation financière.

Intervention sociale

L'intervention s'est faite sur plusieurs axes :

- Au niveau financier, le service social a soutenu et accompagné M. Y. dans sa demande pour une prolongation des indemnités de chômage et par la suite pour une demande du revenu pour personnes gravement handicapées.
- Le service social de l'ADEM a introduit une demande, accompagnée d'un rapport social à la Ligue Médico-sociale afin que M. Y puisse bénéficier d'un accompagnement social, surtout au niveau administratif. Une visite à domicile chez M. Y. a été organisée dans le but de mettre en relation M. Y. avec l'assistante sociale de la Ligue Médico-sociale et d'effectuer une transition entre le Service social de l'ADEM et la Ligue Médico-sociale.
- Au niveau de la recherche d'emploi de M. Y., des demandes d'emploi et lettres de motivations ont été envoyées à différents organismes sociaux. M. Y. était également prêt à travailler bénévolement et a fait plusieurs demandes dans ce sens.

Evaluation

Au niveau professionnel, il n'y a pas eu jusqu'à présent un aboutissement positif. Ce résultat est dû notamment à l'instabilité de l'état de santé de M. Y. En effet, M. Y, même dans un travail bénévole, ne sait pas tenir régulièrement ses engagements.

Vu la situation, le Service social lui a conseillé d'intégrer un atelier protégé où le rythme de travail est plus adaptés à sa situation.

Toutefois, M. Y a du mal à accepter l'idée qu'il est malade et jusqu'à présent, il a refusé une telle démarche.

Par rapport à la problématique de gestion du courrier, la collaboration entre M. Y et l'assistante sociale de la Ligue Médico-sociale s'avère difficile.

Intervention sociale future

Au niveau professionnel, le service social a fait les démarches nécessaires pour une réintégration professionnelle, tout en sachant que celle-ci sera difficile aussi longtemps que l'état de santé de M.Y ne se stabilise pas. L'idéal serait qu'il puisse accepter de travailler dans un atelier protégé.

Par rapport à la gestion du courrier, un accord a été trouvé avec M. Y et son psychiatre afin d'introduire prochainement une demande de curatelle, voire de tutelle. Un rapport psychiatrique ainsi qu'un rapport social seront envoyés au tribunal.

La situation financière a pu être stabilisée par le fait que M. Y bénéficie désormais du revenu pour personnes gravement handicapées.

b) Entretien de médiation /visite a domicile

L'entretien de médiation fut proposé sur demande d'un demandeur d'emploi et des agents de l'ADEM en vue de réconcilier le jeune avec ses parents donnant au jeune ayant décroché un emploi la possibilité de garder son domicile.

c) Statistiques

En 2008, le service social a émis 1.040 convocations. La consultation du Service social a ainsi augmenté, alors qu'il faut savoir que pendant 4 mois le service a fonctionné avec 50 heures/semaine. Le chiffre de 1.040 n'inclut pas les consultations « spontanées » ou de très courte durée qui ont lieu lorsqu'une personne se présente de leur propre initiative ou sur recommandation.

843 consultations individuelles ont effectivement eu lieu après ces convocations. Les consultations ont concerné 698 personnes différentes.

145 personnes ont été vues plus d'une fois. 22 personnes ont été convoquées trois fois, 19 personnes 4 fois, 10 personnes ont été vues plus de 10 fois.

L'augmentation des consultations répertoriées en 2008 par rapport à 2007 s'explique principalement par deux facteurs : le service a été renforcé et le Service social est plus connu au sein de l'administration ainsi qu'à l'extérieur par le fait que les 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 propre initiative de la personne ou
- sur convocation du Service social pour le suivi d'un entretien antérieur.

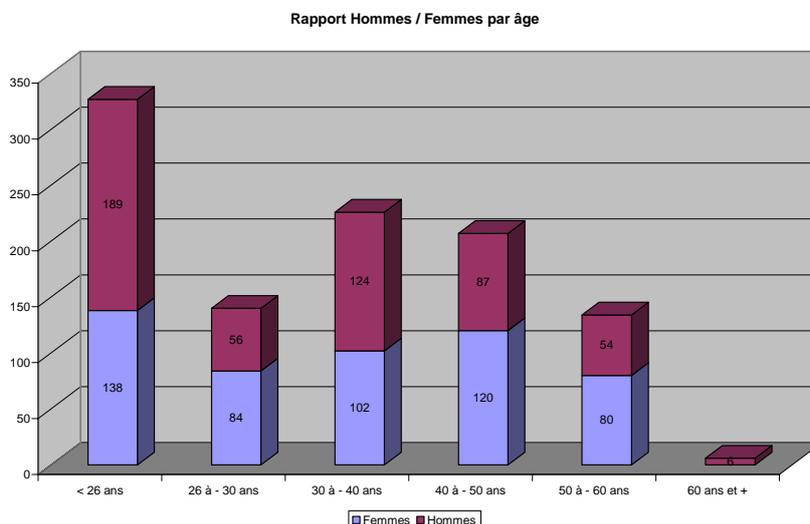
En 2008, 379 personnes ont consulté de leur propre initiative. 309 personnes ont été convoquées par le Service social et 668 personnes ont été envoyées par le Service placement.

419 convocations ont été remises en mains propres, c'est-à-dire que les clients ont demandé un rendez-vous soit par téléphone soit sur place. 500 convocations ont été envoyées par courrier, soit par simple lettre soit par lettre recommandée. Sur 1.040 convocations envoyées, 197 personnes ne sont pas venues à leur rendez-vous. Pour 208 personnes convoquées, il s'agit du premier dossier à l'Administration de l'emploi.

Profil des personnes : sexe, âge, formation, situation administrative

524 femmes et 516 hommes ont sollicité le Service social. En ce qui concerne le niveau d'âge, on peut constater que sur 524 femmes, 200 sont âgées de 40 ans et plus, sur 516 hommes, 147 sont âgés de 40 ans et plus. En ce qui concerne la catégorie d'âge des moins de 30 ans, il y a 222 femmes sur un total de 524 femmes et 245 hommes sur un total de 516 hommes.

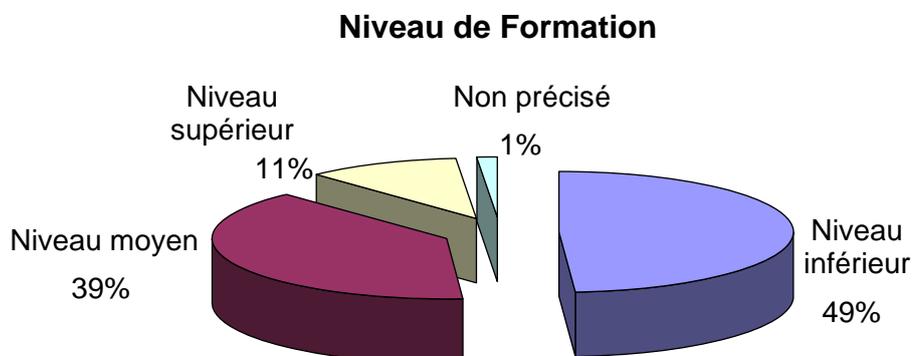
La catégorie d'âge la plus représentée (femmes et hommes confondus) est celle des moins de 30 ans : 467 personnes sur un total de 1.040 personnes.



Par rapport à l'année 2007, le groupe d'âge des moins de 26 ans a fortement augmenté. Pour le groupe d'âge des 30-40 ans, il y a une légère augmentation avec un renversement du rapport femmes-hommes. Pour le groupe d'âge des 50-60 ans, il y a une légère augmentation.

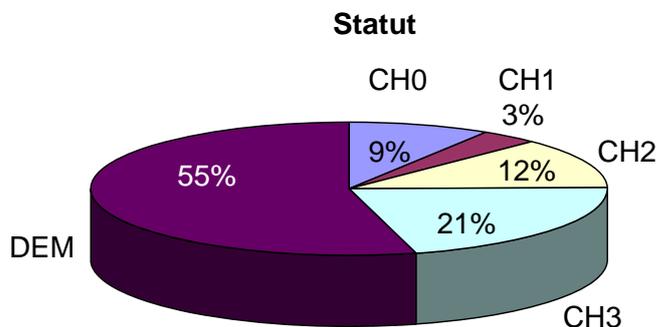
Le niveau de formation reste à peu près le même qu'en 2007. Le niveau de formation inférieur s'élève à 48% tandis que le pourcentage des personnes à niveau de formation supérieur diminue par rapport à 2007 de 12 à 9%. Le niveau de formation moyen s'élève à 40% (34% en 2007).

Parmi les personnes qui ont consulté le Service social en 2008, 45% des femmes présentent un niveau de formation inférieur et 52% des hommes ont le même niveau. 44% des femmes présentent un niveau de formation moyen et 37% des hommes ont le même niveau. 9% des femmes présentent un niveau de formation supérieur et 10% des hommes ont le même niveau.

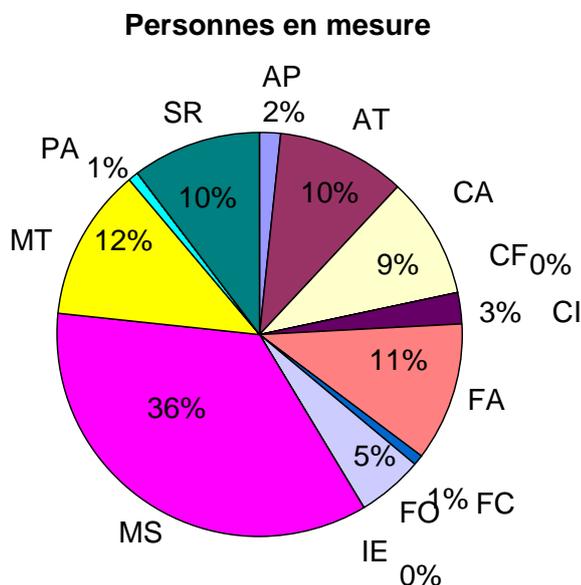


Au moment de la consultation, 21% des personnes sont en fin de droits des indemnités de chômage et 55% sont des demandeurs d'emploi inscrits n'ayant pas droit aux indemnités de chômage.

Le Service social informe les personnes qui le contactent que les consultations sont axées sur la recherche d'un emploi ou sur la formulation d'un projet professionnel. Pour des questions d'ordre financier, le Service social oriente les personnes vers les services compétents au niveau communal ou régional.



Parmi les 843 personnes qui ont donné suite à convocation (sur 1.040 convocations émises, 727 personnes (= 86%) ne bénéficient pas encore d'une mesure proposée par l'ADEM. Ceci peut s'expliquer par le taux important de demandeurs d'emploi parmi les personnes ayant consulté. En effet, le recours à une mesure a seulement lieu après un délai déterminé d'inscription.



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. Le service tente de dégager des solutions possibles avec la personne concernée.

Souvent les personnes sont orientées vers des institutions extérieures, soit du monde du travail, soit des associations et institutions sociales. En interne, la disponibilité des consultants est une grande aide comme

piste de recherche d'emploi. Maintes personnes sont adressées au Club emploi (consultation dans la presse et sur internet, utilisation de l'infrastructure logistique).

Conclusion

Alors qu'en 2006 et 2007, l'entretien et le suivi psycho-social constituaient les deux principaux instruments de travail du Service social, 2008 a été mis à profit pour développer deux activités ciblées de groupe, à savoir le « Bilan des compétences professionnelles » et l'atelier « CV et stratégies de recherche d'emploi ».

La sollicitation du Service social a augmenté en 2008 et les activités ont été diversifiées, une diminution des ressources humaines pendant les mois de janvier à avril est à retenir.

L'insertion professionnelle des personnes présentant des biographies professionnelles faibles nécessitant le recours à des instruments qui dépassent le cadre et la mission de l'ADEM, la collaboration avec des institutions spécialisées dans l'insertion professionnelle de groupes-cible spécifiques (surtout Aarbechtshellef asbl et Inter-Actions asbl) a été 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 contraintes d'horaires des parents ou de la famille monoparentale.

5.3. Le travail social de groupe et communautaire

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. Dans le cadre de la mission de l'ADEM, le recours à des méthodes du travail social de groupe et communautaire peut se faire au niveau des demandeurs d'emploi. Par ailleurs, ces méthodes peuvent être utilisées pour améliorer la pratique professionnelle des personnes travaillant dans l'administration.

Bilan des compétences professionnelles pour le groupe-cible de jeunes femmes et hommes de 16-29 ans

Le bilan de compétences professionnelles (BCP) est un projet qui comprend une formation de 3 semaines qui est proposée de la part de l'Administration de l'emploi en collaboration avec InterActions asbl, Schlaifmillen.

Phase de recrutement

Les agents de l'ADEM proposent des candidats qui pourront participer au bilan de compétences. Après analyse des dossiers, ils sont convoqués à un atelier où le bilan de compétences est expliqué par les collaborateurs de l'association Schlaifmillen. Dans un entretien individuel subséquent les candidats expliquent s'ils sont intéressés ou non. Dans l'affirmative, une lettre de confirmation de participation leur est adressée dans les jours suivants.

Le bilan

Le bilan se fait au site de la Schlaifmillen. Il se déroule sur 3 semaines pendant lesquelles les différentes capacités des candidates et candidats sont évaluées par eux-mêmes, par les autres candidats et par l'équipe professionnelle de la Schlaifmillen. Pendant ces 3 semaines ils sont dispensés de rendez-vous à l'ADEM. L'assistante sociale en charge de cette mesure fait deux visites qui ont pour but d'expliquer aux personnes leurs obligations envers l'ADEM ainsi que la suite de collaboration après la fin du bilan. L'assistante sociale est disponible pour des entretiens individuels pendant la durée du bilan, en cas de besoin.

Suite du bilan

A la fin du BCP et après leur premier rendez-vous auprès du Service placement, l'assistante sociale voit les candidats avec leur placeur dans le but de

- faire une évaluation des trois semaines ;
- prendre connaissance de leur bilan et
- recadrer le projet professionnel (choix des emplois recherchés).

Les candidats peuvent être vus en suivi par l'assistante sociale pour évaluer leur situation professionnelle et accompagner les futures démarches.

En 2008, 6 groupes ont été constitués. 39 personnes ont terminé le bilan de compétences professionnelles. 8 personnes n'ont pas vu de changement dans leur situation après le bilan. 17 dossiers ont été clôturés entre temps, dont 3 personnes sont retournées à l'école et 7 personnes ont un contrat de travail, soit à durée déterminée soit à durée indéterminée. 13 personnes se trouvent actuellement soit dans un contrat d'appui emploi (CAE), soit dans un contrat d'initiation à l'emploi (CIE), soit dans une mise au travail (MT).

Conclusions

En règle générale, la situation du jeune change endéans deux mois après le bilan de compétences. La personne est stimulée dans son implication personnelle et il est fait appel à sa responsabilité et son engagement propre pour son futur professionnel. Ceci se fait dans un climat d'empathie et de confiance. La personne découvre qu'elle peut affronter des situations inconnues, ressenties souvent au départ comme déconcertantes, et surmonter des obstacles. Au lieu de baisser les bras et de fuir des situations vécues comme difficiles, elle peut compter sur un accompagnement professionnel pour développer ses ressources internes.

Le groupe doit être de préférence mixte en ce qui concerne le sexe et l'âge. L'échange est plus enrichissant et les personnes apprennent à vivre et accepter la différence. La mixité du groupe a l'avantage que, durant ces 3 semaines, des liens et des amitiés se créent entre les différents participants et de nombreux échanges d'expériences ont lieu.

Il a été constaté que les jeunes âgés de plus de 25 ans sont plus réticents à participer au bilan. Ils ont déjà une certaine trajectoire professionnelle et connaissent leurs points forts et faibles. D'autant plus, beaucoup d'entre eux ont des enfants à charge et préfèrent se concentrer sur la recherche de travail.

Atelier « CV et stratégies de recherche emploi »

Le Service social a offert 27 ateliers « CV et stratégies de recherche 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.

Sur 463 personnes convoquées à ces ateliers, 254 personnes se sont effectivement présentées, ce qui représente un taux de présence de 55 %. Parmi les causes d'absence, il y a la reprise d'un travail (41 personnes), la maladie (un autre rendez-vous est alors proposé), la clôture du dossier pour raison administrative. 10% des personnes convoquées sont absentes sans justification.

La première partie de l'atelier est utilisée pour un échange sur le parcours à l'ADEM des personnes présentes. Des questions sont clarifiées, des compléments d'informations sur les mécanismes internes d'accompagnement sont donnés. Un accent est mis sur l'encouragement à l'initiative propre de la personne.

La deuxième partie de l'atelier est utilisée pour travailler sur les documents personnels des personnes, c'est-à-dire le curriculum vitae et la lettre de motivation. A la fin de la séance la personne a reçu un feedback sur les points forts de ses documents et des propositions de modifications concernant les points à améliorer.

Les personnes sont invitées à remettre un curriculum vitae tenant compte des modifications proposées au conseiller placeur lors du prochain passage.

Ateliers « Fraen op der Sich no Aarbecht »

Une assistante sociale a participé à quinze ateliers FOSNA, organisés par le Service emploi féminin.

Formations internes

En 2008, une formation interne reconnue par l'INAP a été développée et organisée à l'attention des agents de l'ADEM par une assistante sociale formatrice.

La formation sur les techniques de communication avait comme objectif d'apprendre à développer une communication ouverte, claire et authentique, outil indispensable pour augmenter l'efficacité et l'efficacé dans le travail. Des connaissances théoriques sur la communication étaient transmises. Le recours à des méthodes essentiellement interactives permettait de miroiter directement la pratique professionnelle et le savoir-être individuel.

A l'issue des formations, la formatrice a proposé aux participantes et participants le coaching. Cette offre, s'inscrivant dans le secret professionnel, a été sollicitée par plusieurs personnes dans le cadre de leur travail au Service placement.

En janvier 2008, une formation sur mesure s'est adressée aux jeunes travaillant sous Contrat d'appui-emploi (CAE) dans les services de l'ADEM et avait comme objectif de les aider à acquérir plus d'assiduité dans leurs démarches de recherche d'emploi.

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.

5.4. Autres activités

Visites d'institutions

En 2008, le service social a visité les institutions suivantes :

- Eilenger Konschtwierk ;
- Jugend- an Drogenhellef ;
- Réseau du Travail et de la Promotion Humaine ;
- Armée luxembourgeoise.

Les services suivants ont demandé une entrevue avec le Service social :

- Centre psycho-social Liewen dobaussen asbl ;
- Liewenshaff, Centre de Propédeutique et Professionnel ;
- Service Streetwork ;
- Foyer Sud/Conseil National des Femmes asbl.

Ces visites ont pour 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 permettent d'avoir des personnes de référence en cas de questions et de coordination entre la personne à la recherche d'un emploi et l'institution en question. Il en résulte une orientation plus ciblée de la personne à la recherche d'un emploi. En 2008, la collaboration avec de multiples services sociaux classiques et de réinsertion professionnelle (Aarbechtshellef, Comité National de Défense Sociale, Inter-Actions, Naxi-Ateliers, IRS, SRAS...) a été continuée.

Permanences

Des permanences ont été assurées à l'ADEM de Wiltz. La prise de rendez-vous et la convocation de personnes se font en collaboration avec les agents de l'agence.

Elaboration du projet « 40+ »

Elaboration d'un atelier d'échange d'informations pour demandeurs d'emploi âgés de plus de 40 ans, premier dossier, inscrits depuis au moins six mois à l'ADEM, dont le but consiste à trouver leurs ressources à travers le groupe, être actifs et responsables de leur situation et de garder une attitude positive et motivée lors de la recherche d'emploi.

Elaboration du projet de pré-qualification pour le secteur du bâtiment

En collaboration avec le consultant du secteur du bâtiment, le Service social a élaboré un projet de pré-qualification pour un groupe-cible de jeunes. Ce projet sera mis en pratique en partenariat avec une asbl active dans la réintégration professionnelle notamment de jeunes. Les phases de recrutement et de présélection se sont déroulées en décembre 2008.

6. Bilan des contrôleurs affectés à l'ADEM

Chiffre des faillites et cessation de commerce :

Faillites	592
Cessations de commerces	546

Les diverses activités et contrôles sur places sont répartis comme suit

Enquêtes chômage/commission de réexamen/conseil arbitral	165
Attestations patronales & E-301	415
Interventions/enquêtes pour permis de travail	20
Contrôle général/enquêtes travail intérimaire et prêt temporaire de main d'œuvre	36
Enquêtes chômage intempéries/accidentel/conjoncturel	8
Enquêtes et réunions en rapport avec des licenciements collectifs	4
Enquêtes diverses/contrôles chantiers	9
Réunions/visites d'entreprises/réunions de service	2
Enquêtes placement	19
Enquêtes pour le service emploi des jeunes	10

Il y a lieu de noter que le nombre global des enquêtes effectuées au cours de l'année 2008 est croissant par rapport à l'année précédente. D'autre part les dossiers traités sont aussi devenus plus complexes d'un point de vue juridique.

On constate également un nombre croissant de consultations de la part des demandeurs d'emploi. Les salariés de la grande région ayant des difficultés à récupérer les documents nécessaires auprès de leur(s) ex-employeur(s) s'y ajoutent.

II. Le Service chômage

Indemnisation du chômage complet (1988-2008) 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
2008	113.323.462,71	16.824.505,50	264.712,73	130.412.680,94

* estimation au 15 février 2009

1. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2008

	Luxembourg	Esch-Alzette	Diekirch	Wiltz	Total/mois	Total/année
Janvier	504	387	162	77	1130	1 130
Février	317	274	74	37	702	1 832
Mars	371	210	83	31	695	2 527
Avril	344	266	105	53	768	3 295
Mai	304	245	77	37	663	3 958
Juin	286	234	77	34	631	4 589
Juillet	389	299	86	78	852	5 441
Août	310	202	77	26	615	6 056
Septembre	385	300	99	58	842	6 898
Octobre	481	413	144	58	1 096	7 994
Novembre	396	293	179	69	937	8 931
Décembre	452	377	185	71	1 085	10 016
	4 539	3 500	1 348	629	10 016	
en %	45,32	34,94	13,46	6,28		

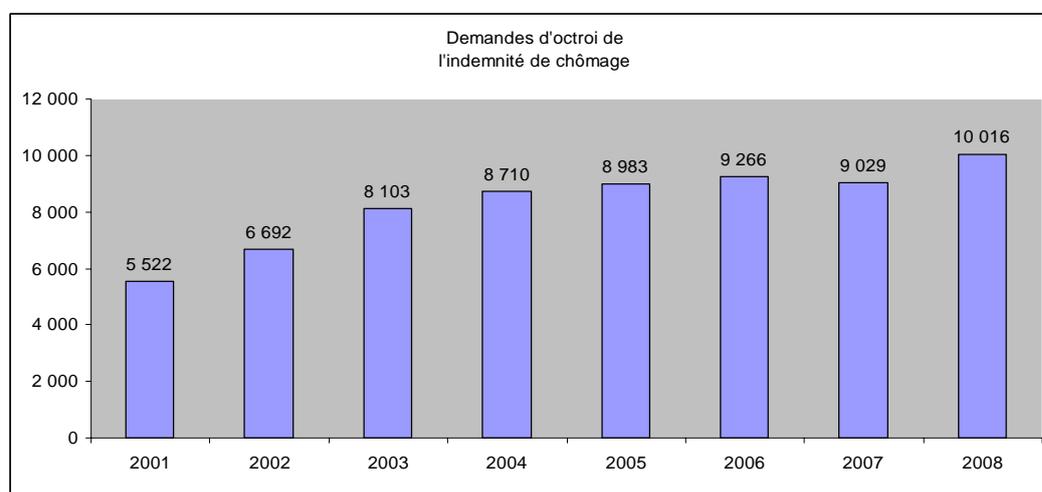
Au cours de l'année 2008 le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet a augmenté de 10,93% par rapport à l'année précédente. En tout, 10.016 demandes d'octroi des indemnités de chômage complet ont été introduites (contre 9.029 demandes en 2007).

Sur les 10.016 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet :

- 8.486 demandes ont été avisées favorablement ;
- 804 demandes ont été refusées ;
- 726 demandes ont été classées sans objet (demandes incomplètes ou retirées).

Evolution des demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet depuis 2001:

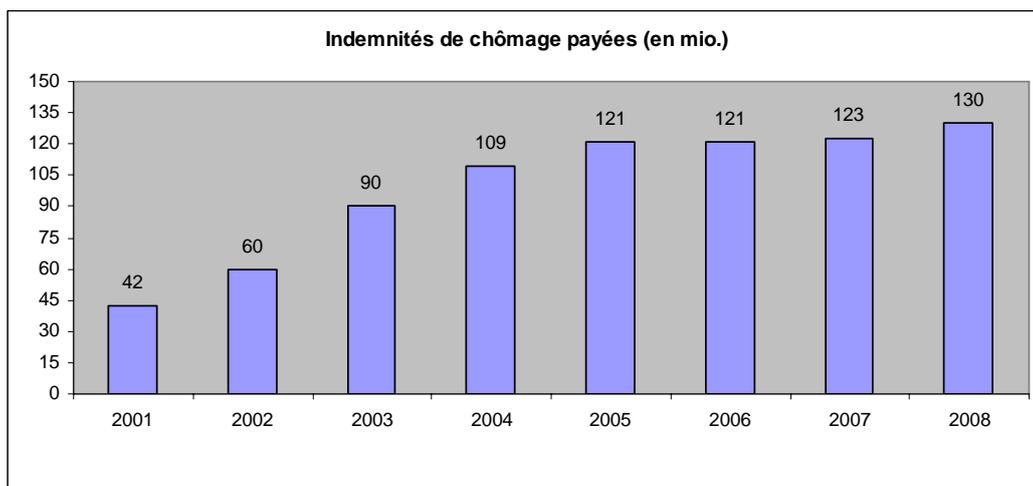
En 2001 : 5.522 demandes
 En 2002 : 6.692 demandes
 En 2003 : 8.103 demandes
 En 2004 : 8.710 demandes
 En 2005 : 8.983 demandes
 En 2006 : 9.266 demandes
 En 2007 : 9.029 demandes
 En 2008 : 10.016 demandes.



Le nombre de demandes de chômage n'a fait qu'augmenter au cours des dernières années pour subir une légère baisse en 2007, alors que l'année 2008 est marquée par une forte croissance du nombre de demandes d'octroi des indemnités de chômage complet, qui dépasse pour la première fois le seuil de 10.000 demandes.

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
En 2008 :	130 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. Les dépenses ont toutefois augmenté l'année passée de 5,6% par rapport à l'année 2007.

- 5,6% par rapport à l'année 2007
- 7,4% par rapport à l'année 2006
- 7,4% par rapport à l'année 2005
- 19,2% par rapport à l'année 2004
- 44,4% par rapport à l'année 2003
- 216,6% par rapport à l'année 2002
- 309,5% par rapport à l'année 2001

2. 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	300
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension d'invalidité	75
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension de vieillesse	66
Octroi d'une pension d'invalidité après la fin de droits au chômage	15
Octroi d'une pension de vieillesse après la fin de droits au chômage	7
Restitutions (dont certains pour invalidité, vieillesse et accidents)	94
Restitutions (indemnités de chômage indûment touchées)	268

Affaires pendantes devant la juridiction de travail :

A noter qu'en 2008, le traitement des demandes d'octroi des indemnités de chômage complet a exigé du service de prestations de chômage complet 960 interventions (dont 310 nouvelles affaires) pendantes devant les juridictions du travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg	180	employés et ouvriers
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette	116	employés et ouvriers
Tribunal du Diekirch :	26	employés et ouvriers
	-----	-----
	322	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, 77 actes d'appels et 7 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 2.143 cessions, saisies-arrêts, sommations et pensions alimentaires qui se répartissent comme suit:

Cessions :	587	dont	548	exécutées
Saisies-arrêts :	826	dont	794	exécutées
Sommations à tiers détenteurs :	61	dont	55	exécutées
Pensions alimentaires :	56	dont	52	exécutées
Requêtes (Injonctions judiciaires de recherche et autres) :			613	

3. 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	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Allemagne	13	10	9	10	5	12	10
Autriche	2	1	1	0	3	0	0
Belgique	13	23	21	22	15	14	11
Danemark	1	1	5	1	4	0	0
Espagne	11	8	11	9	8	8	7
Finlande	0	0	0	2	0	0	0
France	30	40	33	38	32	15	20
Grande-Bretagne	5	9	4	7	5	2	1
Grèce	2	1	1	3	4	0	2
Hongrie							1
Italie	11	4	12	10	4	2	7
Irlande	0	2	0	3	2	0	1
Islande	0	0	0	0	0	0	0
Lituanie							1
Malta						1	
Norvège	0	0	0	0	1	0	0
Pays-Bas	1	0	3	5	1	0	1
Portugal	14	16	35	23	33	30	30
Suède	3	2	0	0	1	1	2
Suisse			1	0	2	2	1
Total :	96	117	136	133	120	86	95

- On constate en 2008 une légère augmentation (10,5%) du nombre de demandeur quittant le Luxembourg pour aller chercher du travail dans un autre pays de la communauté.
- Sur les 95 personnes parties à la recherche d'un emploi dans un autre pays, 41 personnes (43,2%) sont parties chercher un emploi dans les pays avoisinants et 30 personnes (31,6%) au Portugal.
- Il s'agit ici essentiellement de personnes possédant la nationalité de ces pays.

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 Venant

(travailleurs venant d'un pays CEE chercher un emploi au Luxembourg)

<i>Pays</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>
Allemagne	16	19	21	11	3	5	7
Autriche	4	1	3	0	4	2	5
Belgique	13	8	15	12	17	11	12
Danemark	10	6	7	9	6	4	5
Espagne	0	6	2	2	2	2	0
Finlande	3	0	1	0	3	0	0
France	16	21	14	21	22	19	26
Grande-Bretagne	1	0	0	1	1	1	0
Grèce	0	0	0	0	0	0	0
Italie	0	0	0	0	0	0	0
Irlande	0	0	0	0	0	1	1
Islande	0	1	0	0	0	1	1
Lettonie							1
Norvège	0	0	0	0	1	0	0
Pays-Bas	1	2	0	1	0	1	1
Portugal	3	4	5	11	7	7	10
Rep.tchèque							1
Suède	1	1	6	1	0	0	1
Suisse			1	2	3	1	2
Malta						0	0
Total:	68	69	75	71	69	55	73

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg a augmenté de 32,7% en 2008.
- sur les 73 personnes qui sont venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2008, 45 personnes (61,2%) viennent des pays limitrophes.

III. Le service maintien de l'emploi

1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2008)

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 leur 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 €	1.499
2007	604.054,17 €	1.328
2008	1.056.938,51 €	1.675

* données provisoires au 31 janvier 2009

2. Aide au réemploi (1989 – 2008)

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 €
2008	3.980	41.464.096,64 €

3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2008)

Année	Bénéficiaires	Total à charge
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 €
2008	21	120.678,08 €

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 2008: 904
- bénéficiaires au 31.12.2008 : 1.594
- dépense pour l'année 2008 : 7.140.057,83 €

a) 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 2008:	434
▪ dépense engagée:	292.872,03 €

b) Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-2008)

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 €
2008	1.511	352	8.399.227,61 €

c) 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 301 sert aux travailleurs frontaliers à prouver leurs périodes d'emploi au Luxembourg afin de pouvoir bénéficier des indemnités de chômage dans leur pays de résidence.

Statistiques annuelles ventilées par pays de destination									
	Nombre de formulaires délivrés								
Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Allemagne	992	1.595	1.497	1.972	1.859	1.898	2.610	2.092	2.315
Belgique	581	885	774	898	730	683	905	662	601
France	5.024	7.504	7.631	8.988	8.029	7.541	10.506	8.942	10.407
Pays-Bas	43	30	35	60	40	33	46	48	36
Portugal	9	14	12	19	41	41	43	13	5
Espagne	15	24	22	30	26	25	33	11	17
Italie	1	30	13	14	20	14	16	14	17
Royaume-Uni	1	1	39	9	32	4	11	10	5
Danemark	13	14	11	12	8	8	9	7	10
Irlande	6	5	14	1	9	4	5	/	2
Autriche	14	53	31	43	44	40	92	82	34
Finlande	/	1	5	1	3	/	/	1	/
Grèce	/	/	36	/	/	1	2	1	1
Suède	4	10	30	10	3	5	5	5	6
Norvège	1	/	/	6	3	1	/	/	3
Hongrie	/	/	/	/	1	21	150	95	65
Pologne	/	/	/	/	23	34	29	15	36
Slovaquie	/	/	/	/	3	10	356	137	84
Suisse	/	/	/	/	6	7	8	5	7
Islande	/	/	/	/	1	/	/	/	/
Estonie	/	/	/	/	/	2	1	7	3
Lettonie	/	/	/	/	/	2	3	5	/
République Tchèque	/	/	/	/	/	14	40	23	33
Slovénie	/	/	/	/	/	1	/	5	6
Bulgarie	/	/	/	/	/	/	/	4	4
Lituanie	/	/	/	/	/	/	/	12	7
Malte	/	/	/	/	/	/	/	1	/
Roumanie	/	/	/	/	/	/	/	16	21
Total	6.704	10.166	10.150	12.063	10.881	10.389	14.870	12.213	13.725

d) 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	2.966.609,39 €	9.445
2008	2.876.018,05 €	7.737

* données provisoires au 31 janvier 2009

e) 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 2008 : 16
- dépense pour 2008 : 132.903,53 €

IV. Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi (SAPDE)

1. Entretiens, bilans et plans d'action :

Le SAPDE a mené **des entretiens diagnostics avec 4.499 demandeurs d'emploi**.

Durant ces entretiens de bilan, il y a neuf dimensions qui ont été systématiquement analysées :

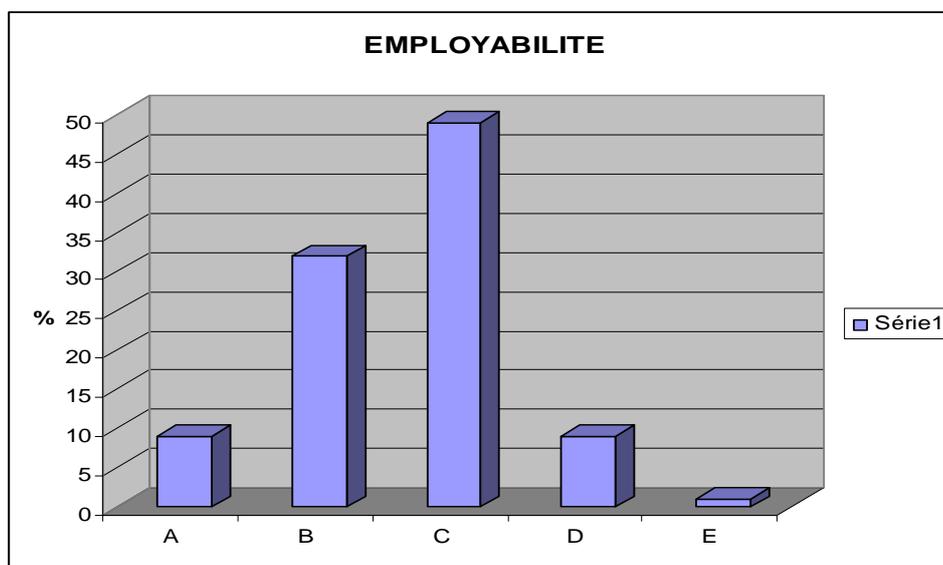
- le contexte social,
- le parcours autobiographique,
- la santé,
- la situation psychologique,
- le projet professionnel,
- l'emploi approprié,
- la garde d'enfants,
- la mobilité,
- la qualité des démarches de recherche d'emploi.

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). En fonction des résultats de ces bilans, un suivi individuel et un plan d'action détaillé ont été organisés pour chaque demandeur d'emploi.

Les entretiens diagnostics se sont soldés par **3.598 plans d'action** qui ont donné lieu à **5.339 suivis individuels**. Ceci signifie que chaque plan d'action a été accompagné par au moins une intervention de suivi de la part des agents du SAPDE.

2. Employabilité

Après 6 mois d'inscription pour les adultes et 3 mois d'inscription pour les jeunes, la situation au niveau de l'employabilité était sensiblement identique à ce qu'on avait constaté en 2007. Les problèmes relevés sont les mêmes, à savoir, qualifications et/ou projet professionnel inexistantes pour 59% de la population diagnostiquée (C, D, E).



Pour les demandeurs d'emploi qui ont pu présenter un projet professionnel et/ou une qualification professionnelle et/ou expérience professionnelle solide (A + B = 41%), 32% n'ont à leur disposition que des stratégies peu efficaces de recherche d'emploi (notamment les jeunes diplômés sortant du système scolaire). Aussi, on a pu constater, de façon transversale (B, C, D), des difficultés pour les demandeurs d'emploi, d'être persuasifs dans des situations spécifiques comme l'entretien d'embauche.

3. Bilans de compétence et autres bilans

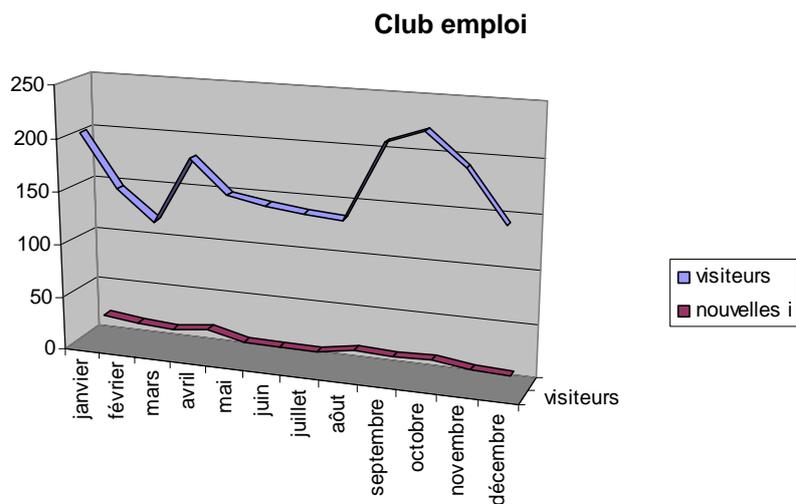
	BILAN DE COMPETENCES hautes qualifications	ELEKTROSCHROTT- Bilan de compétences professionnel	FORWARD- SCHLAIFMILLEN
Age	pas de limites	max. 29 ans	max. 29 ans
Expérience professionnelle	oui	pas nécessaire	pas nécessaire
Problématique	<ul style="list-style-type: none"> - le demandeur a des compétences, mais ne sait pas les répertorier - le demandeur a des compétences qui ne sont plus adaptées au marché et il est prêt à réfléchir sur d'autres pistes - le demandeur n'a pas de projet professionnel et ne sait pas détecter ses atouts - le demandeur connaît ses atouts, mais il veut réfléchir à d'autres pistes professionnelles 	jeunes sans qualifications perdus dans le marché de l'emploi et nécessitant un appui	<ul style="list-style-type: none"> - problèmes de présentation - problèmes d'hygiène - problèmes comportementaux - pas de soutien familial, social - interruption scolaire, interruption de mesures - passivité (la personne reste à la maison sans rien faire)
But du bilan	<ul style="list-style-type: none"> - faire un état des lieux, une cartographie des compétences - travailler sur des compétences transférables sur d'autres domaines - travailler sur les intérêts et la motivation - donner une nouvelle envergure à sa recherche d'emploi, en se recentrant sur soi-même, ses acquis, ses perspectives et son environnement 	<ul style="list-style-type: none"> - Bilan de compétences permettant de connaître la personne et ses capacités - CV + lettre de motivation 	Formation en 4 parties : <ul style="list-style-type: none"> - Bilan de compétences + recherche d'emploi + CV et lettre - L'entretien d'embauche - La communication - Nouvelles technologies (PC ...)
Durée	4-5 rendez-vous, étalés sur une période de 6 semaines environ	3 semaines en continu	4 semaines en continu

Ont été effectués : 72 bilans de compétence (hautes qualifications)
 69 bilans (Forward)
 50 bilans professionnels (Elektroschrott)

4. Club 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
(2081 visiteurs et 154 nouvelles inscriptions en 2008)



V. Le service main-d'œuvre étrangère

1. Un document nouveau : le titre de séjour

La loi du 29 août 2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration est entrée en vigueur le 1er octobre 2008. Elle a abrogé l'ancienne loi du 28 mars 1972 sur l'entrée et le séjour des étrangers, dite « loi Schaus », vieille de 36 ans.

Outre la transposition de directives européennes sur le plan national, la loi du 29 août 2008 abroge le dispositif d'octroi des permis de travail A, B, C ou D par l'introduction d'un document unique tenant lieu de titre de séjour et de permis de travail.

Les demandes en vue d'obtenir une autorisation de séjour sont à adresser par le salarié à l'attention du Ministère des affaires étrangères et de l'immigration avant son entrée sur le territoire luxembourgeois. La demande d'un titre de séjour doit être introduite par le salarié dans les 90 jours suivant son entrée sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. La loi fait une distinction entre 10 catégories de titres de séjour, couplée chacune de droits et devoirs spécifiques.

L'ADEM sera confrontée principalement avec des demandes de titres de séjour pour « travailleur salarié ».

L'ADEM continue à jouer, tout comme par le passé, un rôle essentiel dans le processus d'instruction de la demande. En effet, les services de la main-d'œuvre étrangère et du Service placement procèdent à un test du marché et finalisent un avis afférent. Une autorisation de séjour n'est accordée que si les conditions suivantes sont remplies :

1. il n'est pas porté préjudice à la priorité d'embauche dont bénéficient certains travailleurs en vertu de dispositions communautaires ou nationales;
2. l'exercice de l'activité visée sert les intérêts économiques du pays;
3. il dispose des qualifications professionnelles requises pour l'exercice de l'activité visée;
4. il est en possession d'un contrat de travail conclu pour un poste déclaré vacant auprès de l'Administration de l'emploi dans les formes et conditions prévues par la législation afférente en vigueur.

En pratique, le Ministère des affaires étrangères et de l'immigration transmet une copie de la demande et des informations jointes à l'Administration de l'emploi qui lui fera parvenir, endéans les trois semaines, un avis circonstancié relatif à l'opportunité de l'octroi d'une autorisation de séjour pour travailleur salarié.

L'avis contiendra des renseignements notamment sur:

- la déclaration de la vacance de poste par l'employeur;
- la nécessité objective des critères exigés par l'employeur en relation avec l'exécution du travail sur le poste de travail déclaré vacant;
- la vérification de la disponibilité concrète de demandeurs d'emploi bénéficiant d'un droit prioritaire à l'embauche;
- le profil des candidats assignés et leur historique professionnel;
- la suite réservée aux assignations;
- le nombre de travailleurs soumis à autorisation par rapport au nombre de travailleurs total de l'employeur.

Le titre de séjour pour travailleur salarié est valable, au maximum 1 an, pour une seule profession auprès de tout employeur et dans un seul secteur.

Pour le 1er renouvellement, si les conditions sont remplies, le titre de séjour est valable pour une seule profession auprès de tout employeur et dans un seul secteur.

Pour le 2ième renouvellement le titre de séjour est valable 3 ans, pour toute profession et pour tout secteur.

2. L'autorisation d'occupation temporaire (AOT)

L'autorisation d'occupation temporaire (AOT) n'est pas affectée par la nouvelle loi. 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 titre de séjour et perdra sa validité au moment où la demande de protection internationale est définitivement rejetée.

VI. Le service emploi des jeunes

L'année 2008 a été marquée par la coexistence des mesures nouvelles entrées en vigueur au 1^{er} juillet 2007 et les anciennes qui ont été abrogées et dont les dernières sont arrivées à échéance au courant de cette année.

Ces deux nouvelles mesures que sont le contrat d'appui-emploi (CAE) et le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) 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 tandis qu'une attention particulière est portée à l'encadrement et à la formation de ces jeunes.

Par ailleurs, la fin de l'année a été marquée par la crise économique ce qui n'a pas été sans incidence sur les mesures en faveur de l'emploi des jeunes alors que diverses (grandes) entreprises ont dû mettre fin prématurément aux CIE qu'ils proposaient.

Au 31 décembre 2008, on constate que les mesures proposées aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé sont en régression sans que cela se traduise par une augmentation notable des jeunes inscrits à l'ADEM. Ainsi, il y avait 140 jeunes qui bénéficiaient au 31 décembre 2008 d'une mesure (CAE) dans le secteur public (contre 362 - CAE et CAT PU – en décembre en 2007). A noter qu'à la même date 429 jeunes se trouvaient en mesure dans le secteur privé (558 au 31 décembre 2007).

Au 31 décembre 2008, on a la confirmation de ce qui a déjà été constaté en 2007 à savoir que la tendance s'est inversée et qu'on a dorénavant plus de jeunes en mesure dans le secteur privé que dans le secteur public.

En chiffres absolus : on a noté 364 jeunes (dont 155 jeunes filles) qui ont bénéficié d'un CAE au courant de 2008 et 983 d'un CIE (329 jeunes filles). S'y ajoute 242 CAT-PU ainsi que 195 CAT-PR et 147 stages d'insertion qui ont expiré en 2008.

41 administrations, 9 communes, 11 asbl et 448 entreprises privées ont occupé en 2008 des jeunes dans le cadre d'une des 2 nouvelles mesures en faveur de l'emploi.

VII. Le Service orientation professionnelle

L'information et l'orientation sont les activités essentielles du Service 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 au 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^{ème}, 8^{ème} et 9^{ème} 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^{ème} de l'enseignement secondaire technique.

Au cours de sept modules différents, les élèves ont été amenés à explorer les données du monde du travail, à structurer et à accumuler des connaissances y relatives en vue d'une prise de décision et la réalisation ultérieure de leurs projets professionnels.

Les principaux objectifs de ces séances d'orientation professionnelle se résument comme suit :

- familiariser les élèves concernés avec le marché de l'emploi,
- développer la capacité d'analyser les professions et métiers dans le monde du travail,
- concrétiser leurs intérêts professionnels et savoir formuler un projet professionnel.

Ce vaste projet s'étend sur 3 années scolaires et vise l'intégralité des classes de 7^{ème}, 8^{ème} et 9^{ème}. L'envergure des interventions des orienteurs pendant l'année scolaire 2007/2008 peut être présentée comme suit :

Projet « Avanti » au LTE (Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette)

65 interventions d'orientation professionnelle de 2 heures ont eu lieu au sein des classes de 7^e, 8^e et 9^e.

Le projet « envol » au LTL (Lycée Technique de Lallange)

32 interventions d'orientation professionnelle de 2 heures ont eu lieu au sein des classes de 7^e, 8^e et 9^e.

Le projet LTA

Pour l'année scolaire 2007/2008, un projet d'orientation professionnelle similaire a été élaboré avec les responsables du Lycée Technique Agricole d'Ettelbruck.

Différentes interventions ont été effectuées au sein de 8 classes différentes du cycle inférieur (7^e, 8^e et 9^e). Dans ce contexte, les élèves des classes en question ont profité de 11 séances d'orientation professionnelle (durée de séance = 2 heures).

Projet EPMC

Le projet d'orientation avec le Lycée Technique Privé Marie-Consolatrice d'Esch-sur-Alzette a été continué pendant l'année scolaire 2007/2008. Visées étaient, comme par le passé, les classes de 7^e, 8^e et les classes de 9^e.

Au total : 19 classes, à savoir 31 séances. Le projet d'orientation à l'EPMC comprend 2 interventions de 2 heures par classe en 7^e et 8^e tandis que les classes de 9^e participent au stage à la recherche d'un poste d'apprentissage (OSNA) et font une visite au BIZ pour clôturer le projet d'orientation s'étendant sur 3 années scolaires.

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 « orientation »

Depuis le mois d'avril 2008, le projet « orientation » a démarré dans 4 lycées de l'enseignement secondaire et secondaire technique, à savoir l'Uelzechtlycée à Luxembourg, le Lycée de Garçons à Luxembourg, le Lycée du Nord à Wiltz et le Lycée Technique Mathias Adam à Pétange.

Cette initiative a été développée suite à la décision de la Ministre de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, du Ministre du travail et de l'emploi et du Ministre de la culture, de l'enseignement supérieur et de la recherche et a comme objectif principal la présence plus poussée et régulière des acteurs de l'orientation (services de Psychologie et d'orientation scolaires, Action locale pour jeunes, Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur, Service d'orientation professionnelle de l'ADEM) dans les établissements de l'enseignement secondaire afin de :

- combattre le manque d'information concernant la multiplicité et la complexité sur le marché du travail,
- faciliter le processus du choix professionnel,
- renseigner sur les possibilités d'études et/ou d'apprentissage et les perspectives d'emploi.

Toutes les deux semaines les acteurs en orientation ont animé pendant toute une journée des interventions en classe et/ou ont mené des entretiens individuels dans chaque établissement.

Les activités de ce projet sont destinées aux élèves des classes de 9^e, 12^e et 13^e de l'enseignement secondaire technique et des classes de 2^e de l'enseignement secondaire.

Au total, 39 séances d'orientation professionnelle (à 2 heures) ont eu lieu en faveur des classes scolaires précitées ainsi que 96 entretiens individuels ont été menés avec les jeunes intéressés.

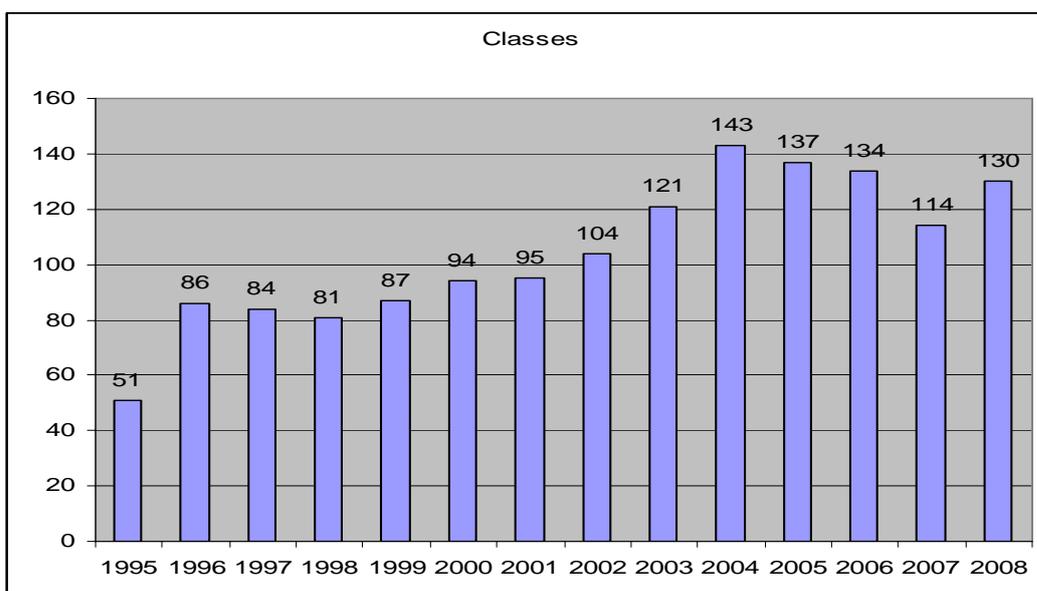
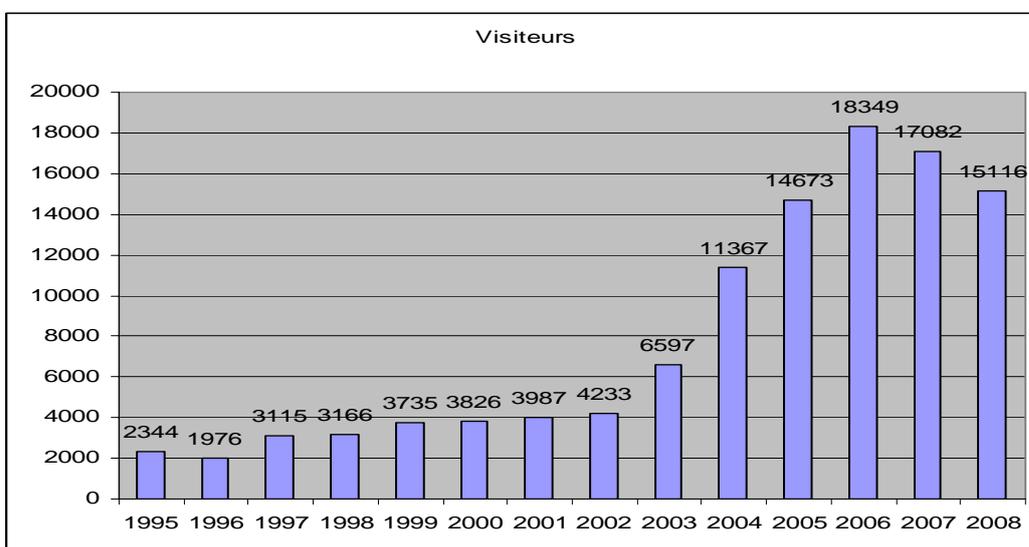
2. Information et orientation individuelles et collectives

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.

Berufsinformationzentrum (BiZ)

Depuis mars 1991, le service d'Orientation professionnelle dispose du «Berufsinformation Zentrum».

Les statistiques ci-dessous renseignent sur l'évolution des visiteurs individuels et sur les visites des classes. Le nombre des visiteurs individuels a baissé en 2008. Cette baisse s'explique par le fait que grâce aux nombreux projets d'orientation destinés aux élèves du cycle supérieur aux différents lycées et grâce aux présences de plus en plus poussées des agents du service au sein des différents établissements scolaires, le besoin dudit public cible de passer personnellement auprès de notre service a été moins ressenti.



La visite des classes au Berufsinformationszentrum – BIZ a augmenté de 16 unités depuis 2007 et se nombre à 130.

Par ailleurs, plusieurs interventions externes n'ayant pas été considérées dans le diagramme ont eu lieu au sein de différents lycées techniques avec comme objectif la présentation des démarches administratives à réaliser en vue d'un apprentissage. Il s'agit d'élèves en dernière année plein-temps des classes « auxiliaire de vie » (5 classes) et « employé administratif et commercial » (8 classes) ainsi que 14 classes « Cours d'orientation et d'Initiation professionnelle » COIP.

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 pour rester attractif pour les élèves et s'intégrer dans le système global de matériel d'information de l'ADEM.

Il comporte des données sur les différentes professions (CATP, CCM, CITP), l'apprentissage, un test d'intérêts etc.

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 d'Orientation professionnelle sont les stages « Op der Sich no Aarbecht » (OSNA). Depuis l'année scolaire 1988/89, année de leur création, le service participe, en collaboration avec l'ALJ, aux stages appelés «Op der Sich no enger Ausbildungsplatz».

L'objectif des stages est:

- d'informer et de sensibiliser les jeunes concernant les différents aspects de la transition de l'école à la vie active,
- d'apprendre aux jeunes les techniques de la recherche d'un emploi,
- de faire connaître aux jeunes les différentes institutions qui les informent et les assistent lors du processus de transition,
- d'améliorer la situation des jeunes défavorisés sur le marché de l'emploi.

Les stages, qui sont organisés principalement pour les élèves de l'enseignement modulaire et des classes de 9e de l'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
2007/2008	70	983

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.

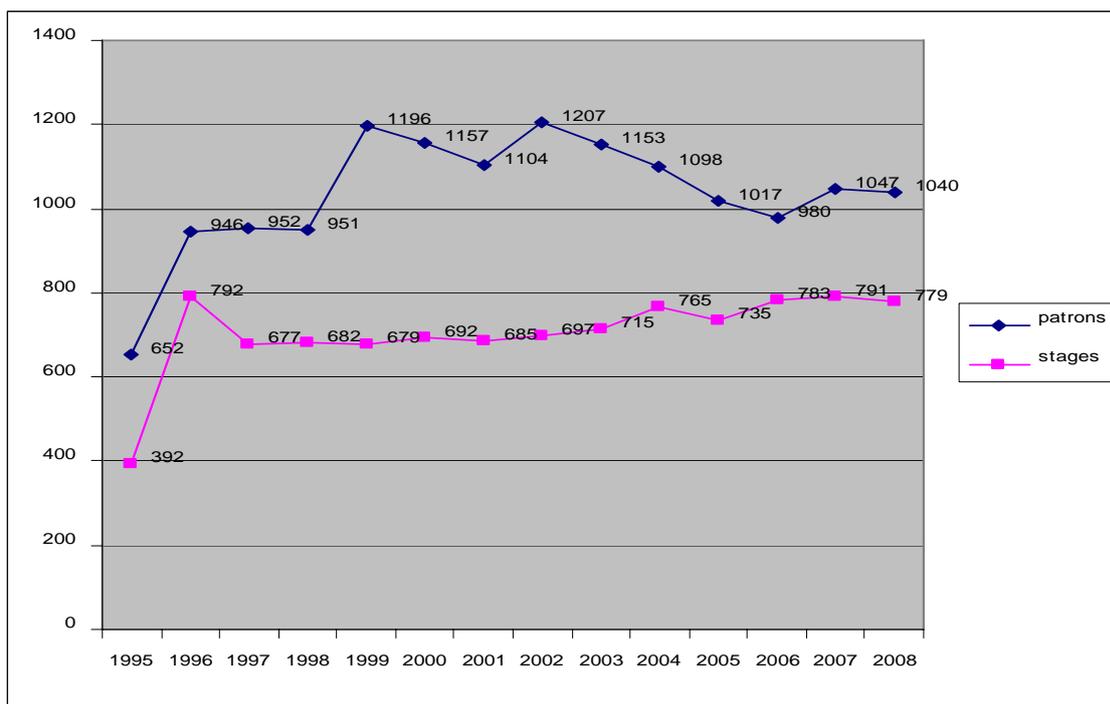
Les stages d'orientation professionnelle sont organisés à travers tout le Luxembourg en collaboration étroite entre le service de l'orientation professionnelle, les enseignants, l'Action locale pour jeunes et naturellement les entreprises.

Pendant l'année scolaire 2007/2008 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

Les tableaux ci-dessous montrent l'évolution du nombre de classes, d'élèves et de patrons impliqués dans les stages organisés en collaboration avec l'Orientation professionnelle.

Statistiques concernant les stages



4. La situation de l'apprentissage

4.1. Situation de l'apprentissage initial en 2008

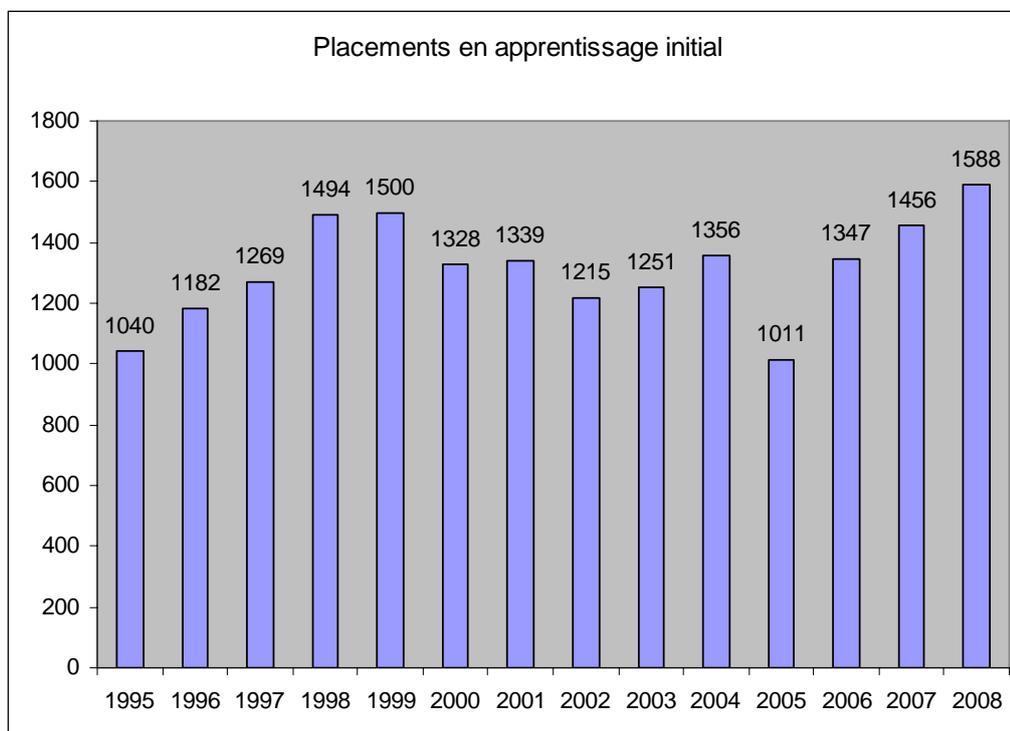
Comme chaque année, le service de l'Orientation professionnelle a lancé au printemps 2008 une vaste campagne de prospection des postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

Plus de 3250 entreprises ont été contactées. Ceci permet d'avoir une connaissance concrète des besoins du marché du travail à court terme. La comparaison des offres et des demandes de postes d'apprentissage, ainsi que le nombre d'offres et de demandes non satisfaites à la fin de l'année, permet d'en avoir une connaissance à moyen terme.

Le nombre des placements est de 1.588 (676 jeunes filles et 912 garçons), alors qu'il était de 1.456 l'année précédente. En date du 31.12.2008, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 263 (94 jeunes filles et 169 garçons). Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est de 527.

Il est à remarquer que les chiffres de l'apprentissage initial ont de nouveau progressé par rapport à l'année précédente, et ceci de 132 unités. Les placements en apprentissage initial se maintiennent donc dans une augmentation stable qui persiste depuis les 3 dernières années et qui se justifie par les efforts entrepris depuis 2005/2006 par les chambres professionnelles en concertation avec le service d'Orientation professionnelle en matière de prospection de déclarations de postes d'apprentissage. La légère augmentation s'explique par la création de deux professions d'apprentissage en 2006, à savoir l'auxiliaire de vie et le gestionnaire qualifié en logistique.

Evolution des placements en apprentissage:



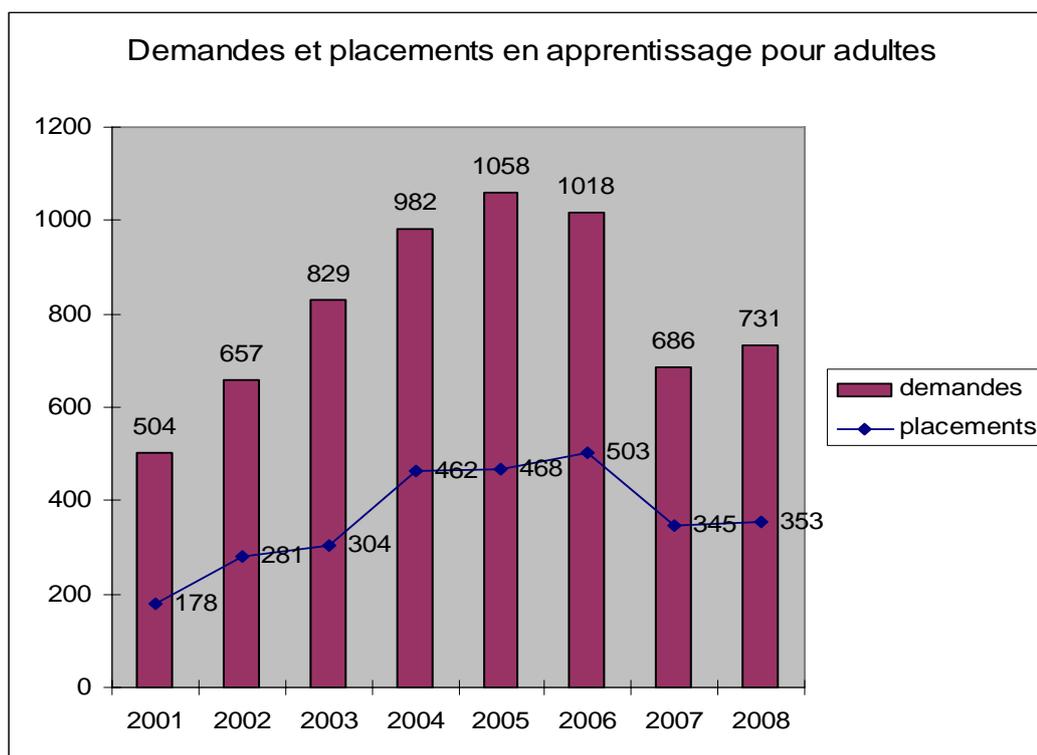
4.2. L'apprentissage pour adultes en 2008

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 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'éducation nationale et de la formation professionnelle.

Le nombre des demandes ainsi que les placements en apprentissage adulte accusent, après une forte chute en 2007 qui s'explique par l'introduction, en 2006, de la nouvelle réglementation régissant l'organisation de l'apprentissage, une hausse sensible en 2008. En effet, 731 dossiers (contre 686 en 2007) ont été établis et 353 personnes ont été placées. Certes le nombre de demandes a augmenté, ce qui s'explique par un intérêt croissant du public pour l'apprentissage pour adultes, mais le taux de placement témoigne d'une certaine constance depuis 2007.

Progression :



5. Agence Esch/Alzette

Il faut préciser en premier lieu que les agents du Service orientation professionnelle affectés aux agences régionales participent sans restriction aux interventions décrites dans les chapitres précédents. Ainsi la plupart de leurs interventions sont déjà comprises dans les statistiques antérieures.

5.1. Consultations

7.139 visiteurs individuels ont été accueillis au Service orientation professionnelle à l'agence d'Esch-sur-Alzette.

STATISTIQUE JOURNALIERE			
Mois	H	F	TOTAL
Janvier	104	134	238
Février	82	93	175
Mars	107	113	220
Avril	355	394	749
Mai	398	446	844
Juin	364	366	730
Juillet	669	630	1.299
Août	407	330	737
Septembre	675	639	1.314
Octobre	239	254	493
Novembre	121	115	236
Décembre	46	58	104
TOTAL	3.567	3.572	7.139

Evolution des visiteurs de 2002 à 2008 :

BILAN STATISTIQUES JOURNALIERES			
ANNEE	H	F	TOTAL
2002	2.554	2.182	4.736
2003	2.159	1.906	4.065
2004	2.203	1.871	4.074
2005	2.467	2.548	5.015
2006	2.739	2.858	5.597
2007	2.782	3.033	5.815
2008	3.567	3.572	7.139

Le nombre de clients a progressé de 1.324 unités pour l'année 2008, ce qui correspond à une augmentation de 22,8 %.

898 contacts avec les orienteurs ont eu lieu avec des demandeurs d'apprentissage (voir grille ci-dessous). Ces personnes ont reçu des informations et/ou des conseils, dont 244 personnes ont bénéficié d'un entretien personnalisé dans le cadre d'une orientation professionnelle en vue de l'apprentissage pour adultes.

STATISTIQUE DES ORIENTATIONS			
Mois	H	F	TOTAL
Janvier	18	16	34
Février	26	28	54
Mars	31	29	60
Avril	45	38	83
Mai	98	69	167
Juin	51	39	90
Juillet	64	54	118
Août	50	40	90
Septembre	48	30	78
Octobre	19	23	42
Novembre	28	22	50
Décembre	11	21	32
TOTAL	489	409	898

5.2. Visite de Classes à l'agence 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'agence Esch-sur-Alzette pour les élèves de l'enseignement modulaire. Il s'agit bien souvent d'élèves d'un niveau scolaire très faible, ayant besoin d'une aide plus intensive lors de la recherche d'un emploi / d'un poste d'apprentissage.

Malgré une information régulière au courant de la dernière année scolaire (permanences et interventions du service OP en classes au LTMA, stages OSNA, etc.), ces élèves ne prennent pas d'initiatives personnelles et ne font pas les démarches nécessaires auprès des services de l'ADEM pour rechercher un poste d'apprentissage ou un emploi.

Le service a accueilli entre avril et juin 2008 des élèves issus de 14 classes, dont 8 classes du LTMA et 4 classes du LTE.

5.3. Classe préparatoire CITP

La classe préparatoire CITP au Centre National de Formation Professionnelle Continu (CNFPC) d'Esch-sur-Alzette a continué à fonctionner pendant l'année scolaire 2006/07.

Les agents du Service orientation professionnelle - Agence Esch/Alzette ont garanti un encadrement individualisé en faveur des 26 élèves de cette classe.

6. Agence Diekirch

Il faut préciser en premier lieu que les agents du Service 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.

6.1. Encadrement socio-pédagogique des élèves et des demandeurs d'emploi et entretiens d'orientation professionnelle

271 contacts ont eu lieu au S.O.P. Diekirch avec des demandeurs d'emploi. Ces personnes ont reçu des informations et/ou des conseils au sein du S.O.P. Diekirch, dont 198 personnes ont bénéficié d'un entretien personnalisé dans le cadre d'une orientation professionnelle en vue de l'apprentissage pour adultes.

6.2. Placement en apprentissage (formation initiale)

891 contacts ont eu lieu au Service orientation professionnelle Diekirch en vue d'un apprentissage initial.

7. Autres activités

7.1. Tests psychotechniques donnant accès à la profession d'instructeur de conducteurs de véhicules automoteurs

Pendant cette période, 63 candidats ont passé le test psychotechnique dont 44 candidats masculins et 19 candidats féminins. Aucun candidat n'a échoué.

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 »

34 candidats ont effectué au Service 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 de nouvelles fiches didactiques en vue des différents projets d'orientation professionnelle.
- Elaboration de 2 nouvelles brochures « L'orientation professionnelle, c'est quoi ? » et « L'apprentissage pour adultes »

7.4. Demandes de permis de travail D

Durant la période de janvier à décembre 2008, 200 demandes de permis de travail D ont abouti à la conclusion d'un apprentissage.

Nationalité	
*autre nationalité	4
afghane	2
albanaise	5
arménienne	1
belarussienne	1
bosnie-herzegovine	28
brésilienne	6
burundienne	3
camerounaise	3
cap-verdienne	34
chinoise	2
congolaise	6
croate	1
cubaine	1
dominicaine	3
équatorienne	1
éthiopienne	2

Nationalité	
indéterminée	1
iraquienne	2
ivoirienne	3
kényenne	1
macédonienne	2
marocaine	2
népalaise	2
nigériane	1
ouzbek	2
polonaise	2
roumaine	2
sénégalaise	1
serbe-et-monténégrine	20
tchèque	1
thailandaise	1
turque	2
ukrainienne	1
yougoslave	51

7.5. Demandes de renseignements par courriel

En 2008, 83 demandes de renseignements ont été adressées par voie électronique (courriel) au service d'Orientation professionnelle et ont obtenu une réponse.

7.6. Service volontaire d'orientation / Service national de la jeunesse

2 groupes du Service volontaire d'orientation ont profité des séances d'orientation professionnelle.

8. Coopération européenne

8.1. Contacts transfrontaliers

Depuis plusieurs années, le Service 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, 121 visiteurs ont eu des entretiens avec un orienteur luxembourgeois. Il s'est avéré que la majeure partie des visiteurs s'est intéressée aux formations dans le secteur bancaire ainsi que pour l'apprentissage adulte effectué au Luxembourg et l'apprentissage transfrontalier.

Participation aux réunions du réseau européen d'orientation professionnelle EUROGUIDANCE.

8.2 Contacts transfrontaliers (Esch)

1. Dans le cadre des contacts transfrontaliers le Service de psychologie et d'orientation scolaire du Lycée du Nord a organisé le 21 janvier 2008 une journée de rencontre dans la salle de réunion de l'Hôtel de Ville à Esch-sur-Alzette.

Le thème de cette journée était le marché du travail au Grand-Duché de Luxembourg et les métiers et formations méconnus. L'ordre du jour prévoyait divers exposés sur :

- le marché de l'emploi au Grand-Duché de Luxembourg : perspectives et visions,
- les nouveaux exploitants et PME sur les sites d'Esch-Belval et de la WSA à Bettembourg : les métiers de la logistique et des nouvelles technologies,
- les métiers méconnus (métiers de la communication, du multimédia,...) et les visions des métiers à venir.

Ont participé aux débats des délégués de la Chambre des Métiers, de la Chambre de Commerce, du Ministère de l'Economie, d'AGORA, d'EURUHUB et du Lycée Technique de Bonnevoie, ainsi que les services d'orientation scolaires et professionnels CIO (Centre d'Information et d'Orientation) de Longwy (F), PMS (Services Psycho Médicaux Sociaux) d'Arlon (B), CPOS/SPOS (Centres et Services de Psychologie et d'Orientation scolaires) de Luxembourg et de Wiltz (L), et l'Administration de l'emploi (services Placement et Orientation Professionnelle).

2. En octobre 2008, le Service orientation professionnelle avait été invité à l'inauguration de l'action transport logistique organisée pour des élèves de Longwy et Yutz. Conférences, simulations et ateliers thématiques avaient été à l'ordre du jour.

Cette action avait été organisée au Lycée Alfred Mézières à Longwy (F).

8.3 Activités « Euroguidance »

Dans le cadre des activités EUROGUIDANCE 2008, le Service orientation professionnelle en collaboration avec la France, la Belgique et la Roumanie a participé aux séances d'élaboration d'un manuel d'instruction résumant des lignes directrices et les critères de qualité dans le conseil en mobilité.

En outre, le Service orientation professionnelle a été représenté lors d'un programme d'échange ayant eu lieu à Vienne du 30 novembre au 2 décembre. Les institutions participantes à cet échange étaient l'Orientation professionnelle, l'Action Locale pour Jeunes et le Centre de Psychologie et d'Orientation scolaire.

Le but de cette visite était de faire connaissance avec les méthodes et les approches de l'Orientation professionnelle « des Arbeitsmarktservices, der Wirtschaftskammer, des Gymnasiums Ella Lingens und College der Region Floridsdorf », et de faire les comparaisons éventuelles entre les stratégies de travail autrichiennes et luxembourgeoises.

8.4. Visite d'étude à Mannheim

En date du 14 avril 2008 jusqu'au 18 avril 2008 un agent du Service orientation professionnelle a participé à un programme d'échange ayant eu lieu à Mannheim, en Allemagne sous la tutelle de EU-Academia.

Les pays participants à cet échange étaient le Luxembourg, la Norvège et l'Espagne.

Le but de cette visite était de voir le fonctionnement et la gestion de l'orientation professionnelle dans un des nos pays voisins ainsi que la visite des institutions en contact étroit avec le marché de l'emploi

8.5. Visite d'étude à Bruxelles

Un autre échange a eu lieu dans le cadre du programme d'échange Academia du 19 mai 2008 au 23 mai 2008 auquel un autre agent du Service orientation professionnelle a participé.

Les pays participants étaient le Luxembourg, la France et l'Espagne. Les visites des différentes institutions étaient axées sur le même but, à savoir l'organisation et la gestion de l'orientation professionnelle ainsi que le fonctionnement des institutions gérant le marché de l'emploi, surtout dans la région bruxelloise.

9. Réunions de travail et diverses coopérations

- participation à des réunions de travail avec les responsables des différents Services de Psychologie et d'Orientation Scolaires au sein des différents établissements scolaires ;
- participation à des journées d'information et des journées « Portes Ouvertes » organisées par les différents établissements de l'enseignement secondaire et secondaire technique ;
- assistance à 6 réunions du groupe de travail informel avec les responsables de l'Action Locale pour Jeunes au Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle au sujet des activités à assurer par le Service orientation professionnelle concernant les interventions d'orientation professionnelle au niveau des classes de 9e dans le cadre des stages « Op der Sich No Aarbecht » ;
- participation aux journées « porte ouverte » organisée à la Caserne Grand-Duc Jean au Centre Militaire à Diekirch ;
- participation à la « Foire de l'Etudiant » organisée par le CEDIES à la « Luxexpo » ;
- participation aux « Journées nationales de l'emploi » organisée par le MTE à la « Luxexpo » ;
- participation à la formation continue « Individuelle Entscheidungsstrategien als Grundlage Praxisbezogener Beratungstechniken in Beruf und Bildung » qui s'est déroulée du 5. au 8.2.2008 au BIZ;
- participation aux réunions de la commission spéciale CITP/CCM, présidée par le Service de la formation professionnelle du Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle ;
- participation aux réunions « Task Force Statistiques » présidées par un responsable du Service de la formation professionnelle. Ce groupe de travail s'est composé de représentants des chambres professionnelles patronales et salariales, du MENFP et de l'ADEM et a analysé différents chiffres quant au système scolaire luxembourgeois et plus précisément au niveau du régime professionnel avec l'objectif de formuler des recommandations en vue d'une promotion de l'apprentissage au Luxembourg.

VIII. Le service emploi féminin

Depuis des années le gouvernement luxembourgeois adhère à une politique d'égalité de chances entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, familiale, culturelle et politique. En ce qui concerne la vie professionnelle des femmes et des hommes, les chances sont inégalement réparties. Bien que l'activité professionnelle des femmes gagne en importance, en raison d'une meilleure formation scolaire et professionnelle des femmes ainsi que pour des raisons démographiques, les femmes restent cependant souvent désavantagées sur le marché du travail.

Dans tous les Etats-membres de l'Union Européenne, le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes, quelle que soit la tranche d'âge examinée. La différence la plus faible est entre 25 à 30 ans. A partir de cet âge, les femmes ont tendance à réduire leur activité professionnelle surtout pour des raisons familiales.

A l'heure actuelle, les femmes qui sont à la recherche d'un emploi au Luxembourg ont plus de difficultés que les hommes. Si elles trouvent un travail, leurs conditions de travail et de rémunération sont moins favorables. Les femmes, plus souvent que les hommes, occupent des emplois précaires, à savoir des emplois temporaires, des emplois à temps partiel et des postes moins bien rémunérés ou moins considérés. Cette précarité s'explique entre autres par la forte concentration des femmes dans peu de secteurs, comme les services, la restauration, la vente, la bureautique.

Mission et objectif de l'emploi féminin

L'accent des travaux est mis sur les aspects suivants :

- soutien aux demandeurs d'emploi de sexe féminin et aux femmes rentrantes ;
- collaboration avec le Ministère de l'égalité 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.

Une des attributions du Service emploi féminin est de participer en tant que représentant de l'ADEM dans différents comités :

Comité du travail féminin

Le comité du travail féminin est un organe consultatif qui est chargé d'étudier, soit par sa propre initiative, soit à la demande du Gouvernement, toutes questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelle des femmes. Le comité fait connaître et propose de sa propre initiative, soit au Gouvernement, soit au Ministère de l'égalité des chances l'ensemble des actions qui lui paraissent de nature à améliorer la situation des femmes.

En 2008, le service a participé à 7 comités, ainsi qu'à 3 commissions dudit comité de travail féminin.

Comité des actions positives

Les actions positives constituent un ensemble de mesures en faveur de l'égalité de droit et de fait des femmes et des hommes dans les entreprises. Au cours de l'année 2008, le Comité des actions positives s'est réuni à 4 reprises pour donner son avis dans le cadre de la mise en oeuvre des actions positives.

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 les femmes.

- **Ateliers « Fraen op der Sich no Aarbecht »**

Ces ateliers, organisés en collaboration avec le Service orientation professionnelle et le Service placement, représentent un soutien très important pour les demandeurs d'emploi de sexe féminin. Ils offrent une aide quant à l'orientation professionnelle, accompagnée d'amorces de solutions, ainsi que pour la recherche précise d'un emploi.

Au cours de l'année 2008, 26 ateliers pour demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM ont eu lieu à Luxembourg. 556 femmes ont été convoquées aux ateliers en question. 322 femmes se sont présentées, ce qui correspond à un taux de présence de 57,9%.

- **Ateliers d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM**

Au cours de l'année 2008, 9 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. 14 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 2008, 357 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 2008 :

- **Formation « assistance aux personnes » (Femmes en Détresse asbl-NAXI)**

La formation « assistance aux personnes » de Femmes en détresse asbl-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 suivants : restauration de collectivité, garde-malade, garde-senior, garde-enfant, ménage privé etc. Au cours de l'année 2008, il y a eu une formation en langue luxembourgeoise, cours théoriques et stages pratiques en entreprise, qui s'est étalée sur la période du 03.03.2008 au 12.08.2008.

- 45 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 45 femmes se sont présentées,
- 30 femmes ont été intéressées par la formation.

- 13 femmes ont été retenues pour ladite formation,
- 12 femmes ont commencé la formation,
dont 4 femmes ont abandonné en cours de formation
dont 3 pour avoir trouvé un emploi/ poste d'apprentissage.

Bilan en date du 31.12.2008

- 08 femmes ont terminé avec succès, dont
- 06 femmes ont trouvé un emploi
dont 1 poste d'apprentissage, 1 mesure jeune, 1 mesure spéciale.

- **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 2008, il y a eu deux formations en langue luxembourgeoise et une en langue française.

Formations en langue luxembourgeoise

1^{ère} formation (25.2.-21.5.2008)

- 42 femmes ont été convoquées à la séance d'information,
- 31 femmes ont été présentes,
- 12 femmes ont été retenues et ont commencé la formation,
- 05 femmes ont abandonné en cours de formation.

Bilan au 31.12.2008

- 7 femmes ont terminé avec succès, dont
- 3 femmes ont trouvé un emploi (dont 1 apprentissage pour adulte).

2^e formation (15.9.-09.12.2008)

- 44 femmes ont été convoquées à la séance d'information,
- 33 femmes ont été présentes,
- 12 femmes ont été retenues et ont commencé la formation,
- 02 femmes ont abandonné en cours de formation.

Bilan au 31.12.2008

10 femmes ont terminé avec succès, dont
01 femme a trouvé un emploi à partir du 01.01.2009
01 femme suit une formation

Formation en langue française (13.03.-08.08.2008)

54 femmes ont été convoquées à la séance d'information,
28 femmes ont été présentes,
13 femmes ont été retenues et ont commencé la formation,

Bilan au 31.12.2008

13 femmes ont terminé avec succès, dont
03 femmes ont trouvé un emploi
dont 1 SR et 1 ATI.

• **Formation « Service client et vente » (Femmes en Détresse asbl-NAXI)**

La formation « service client et vente » de Femmes en détresse asbl-NAXI s'adresse à des demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM à la recherche d'un emploi dans le secteur tertiaire. Au cours de l'année 2008, il y a eu deux formations, dont une en langue luxembourgeoise et une en langue française, cours théoriques et stages pratiques en entreprise, qui ont eu lieu.

Formation en langue luxembourgeoise du 25.08.08 au 14.11.08 :

127 femmes ont été convoquées aux séances d'information,
76 femmes ont été présentes,
08 femmes ont été retenues et
06 femmes ont commencé la formation,
04 femmes ont abandonné en cours de formation.

Bilan au 31.12.2008

02 femmes ont terminé avec succès.

Formation en langue française du 20.10.08 au 09.01.09 :

70 femmes ont été convoquées aux séances d'information,
52 femmes ont été présentes,
13 femmes ont été retenues et
11 femmes ont commencé la formation,
01 femme a abandonné en cours de formation pour avoir trouvé un emploi.

La formation est toujours en cours.

- **Formation « aide au cabinet médical et médico-dentaire » (Initiativ Rëm Schaffen asbl)**

Le projet de formation, organisé conjointement par « l'Initiativ Rëm Schaffen », l'Association des Médecins et Médecins-Dentistes (AMMD), l'ADEM, le MTE et le MENFP, s'adresse à un groupe de 14 femmes à la recherche d'un emploi.

11.02.2008 au 11.07.2008

58 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
32 femmes ont été intéressées au projet,
14 femmes ont été retenues pour la formation visée,
14 femmes ont commencé la formation en question.
01 femme a abandonné pour avoir trouvé un emploi.

Bilan au 31.12.2008

13 femmes ont terminé les cours avec succès, dont
09 femmes ont trouvé un emploi (dont 2 mesures RMG).

- **Formation « secrétaire au cabinet d'avocat » (Initiativ Rëm Schaffen asbl)**

Le projet de formation de « l'Initiativ Rëm Schaffen » élaboré en collaboration avec l'Ordre des avocats s'adresse à un groupe de 17 femmes à la recherche d'un emploi.

23.01.2008 au 31.10.2008

68 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
26 femmes ont été intéressées au projet,
17 femmes ont été retenues pour la formation visée,
17 femmes ont commencé la formation en question,
04 femmes ont abandonné
dont 2 pour avoir trouvé un emploi auprès d'un cabinet d'avocat.

Bilan au 31.12.2008

13 femmes ont terminé les cours avec succès, dont
09 femmes ont trouvé un emploi (dont 2 SR et 1 CIE et 1 ATI).

• « **Bürokommunikation und Bürotechnik** » (Zarabina asbl)

Cette formation de Zarabina asbl s'adresse aux femmes inscrites à l'ADEM désirant retrouver un emploi comme secrétaire.

Un atelier d'information sur la formation « Bürokommunikation und Bürotechnik » a eu lieu dans les locaux de l'ADEM en date du 03.10.2007.

14.01.08-14.11.08

34	femmes ont été convoquées,
25	femmes ont été présentes,
16	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 et ont terminé avec succès,

Bilan au 31.12.2008 :

12 femmes ont terminé avec succès la formation, dont
09 femmes ont trouvé un emploi
dont 1 mesure spéciale.

Un atelier d'information sur la formation « *Bürokommunikation und Bürotechnik* » a eu lieu dans les locaux de l'ADEM en date du 08.10.2008 en vue du recrutement des candidates pour la prochaine session.

36	femmes ont été convoquées,
26	femmes ont été présentes,
17	femmes ont été intéressées par la mesure en question et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice,
12	femmes ont été retenues pour la formation qui a débuté en janvier 2009

• **45 Pluspunkte- Erfahrungswerkstätte (Zarabina asbl)**

Ce séminaire de Zarabina asbl 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 2008, 1 séminaire a eu lieu pour lequel 1 séance d'information a eu lieu dans les locaux de l'ADEM :

29.09.08-19.12.08

- 96 personnes ont été convoquées,
- 74 personnes ont été présentes,
- 50 personnes ont été intéressées par la mesure en question
- 44 personnes ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice,
- 11 personnes inscrites à l'ADEM ont suivi le séminaire,
- 09 personnes ont terminé avec succès,
- 02 personnes ont abandonné,
 - dont 1 pour raisons personnelles.
 - 1 pour avoir trouvé un emploi.

Bilan au 31.12.2008 :

- 09 femmes ont terminé avec succès la formation,
 - dont 2 personnes suivent 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 07.04.2008 au 30.06.2008.

- 68 personnes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 47 personnes ont été présentes,
- 33 personnes ont été intéressées par la formation
- 22 personnes ont été retenues pour ladite formation,
- 20 personnes ont commencé la formation dont,
- 06 personnes ont abandonné encours de formation,
 - dont 3 pour avoir trouvé un emploi.

Bilan au 31.12.08 :

- 14 personnes ont terminé avec succès, dont,
- 09 personnes ont trouvé un emploi
 - dont 1 pool des assistants pédagogiques et 1 mesure spéciale.

IX. Le service des travailleurs handicapés

1. Procédure administrative

Le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi est chargé des mesures d'orientation, de formation, de placement, de rééducation, d'intégration et de réintégration professionnelles des accidentés du travail, des invalides de guerre ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial qui ont subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins.

Depuis le 1^{er} juin 2004, date de l'entrée en vigueur de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi précitée ainsi que 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 au vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation au travail pour ce travailleur.

2. Composition de la Commission médicale

La Commission médicale se compose de 5 membres dont :

- trois médecins ayant une spécialisation dans les domaines de la rééducation et de réadaptation fonctionnelles ou de la psychiatrie;
- un médecin représentant l'Administration du contrôle médical de la sécurité sociale;
- un médecin représentant le ministre de la Santé.

Il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires.

En cas de besoin, la commission peut s'adjoindre des personnes 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 2008, la Commission médicale a siégé à 24 reprises et a été saisie de 1425 requêtes dans le cadre des demandes en obtention du statut du 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.

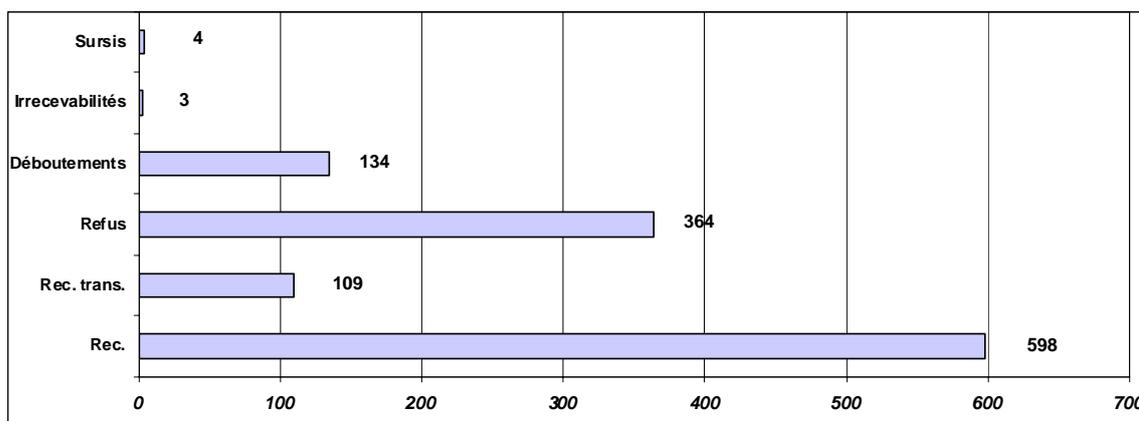
L'évaluation de l'invalidité professionnelle et de la capacité à travailler poursuit en principe l'objectif de s'assurer de la capacité de travail potentielle d'une personne handicapée sous l'angle de la réadaptation, eu égard aux possibilités de réintégration sociale et d'emploi.

3.1 Total des demandes en vue de l'obtention du statut de travailleur handicapé (TH)

Requêtes relatives à l'obtention du statut du travailleur handicapé tous sexes confondus:

H. et F.	Reconnaisances	Reconnaisances transitoires	Refus	Déboutés	Irrecevables	Sursis	Total des requêtes TH
Totaux TH:	598	109	364	134	3	4	1212

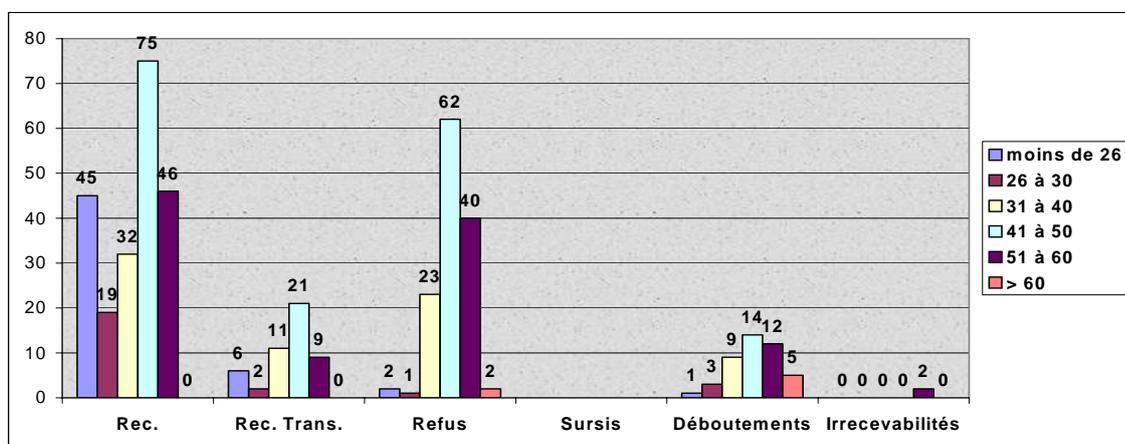
a) Détail des types de demandes TH par tranche d'âge et sexe



Détail des décisions relatives aux demandes en obtention du statut pour travailleurs handicapés sollicitées par des femmes en fonction de la tranche d'âge:

Détail TH Femmes	Reconnaisances	Reconnaisances transitoires	Refus	Sursis	Déboutées	Irrecevables	Total TH Femmes
moins de 26 ans	45	6	2	0	1	0	
26 à 30 ans	19	2	1	0	3	0	
31 à 40 ans	32	11	23	0	9	0	
41 à 50 ans	75	21	62	0	14	0	
51 à 60 ans	46	9	40	0	12	2	
> 60 ans	0	0	2	0	5	0	
Totaux:	217	49	130	0	44	2	442

Femmes

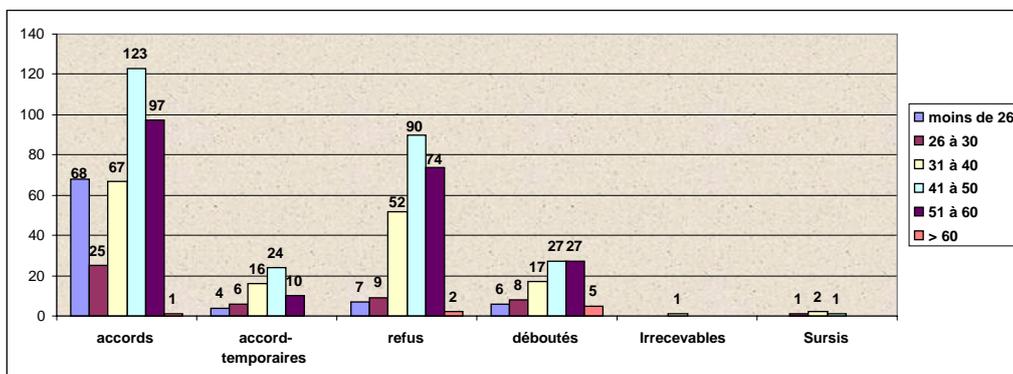


Détail des décisions relatives aux demandes en obtention du statut pour travailleurs handicapés sollicitées par des hommes en fonction de la tranche d'âge:

Hommes

Détail TH Hommes	Reconnaisances	Reconnaisances transitoires	Refus	Sursis	Déboutées	Irrecevables	Total TH Hommes
moins de 26 ans	68	4	7	0	6	0	
26 à 30 ans	25	6	9	1	8	0	
31 à 40 ans	67	16	52	2	17	0	
41 à 50 ans	123	24	90	1	27	1	
51 à 60 ans	97	10	74	0	27	0	
> 60 ans	1	0	2	0	5	0	
Totaux:	381	60	234	4	90	1	770

Hommes

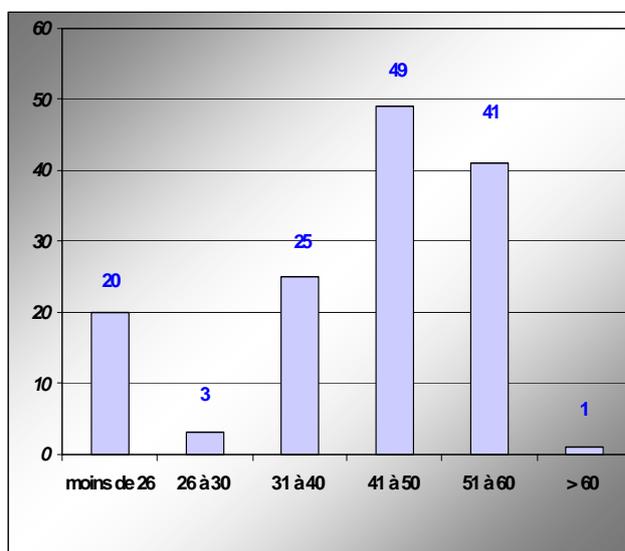


b) Demandes RTH (Revenu pour travailleurs handicapés) par tranche d'âge et sexe

299 demandes en obtention du revenu pour travailleurs handicapés ont été traitées et transmises au Fonds national de solidarité.

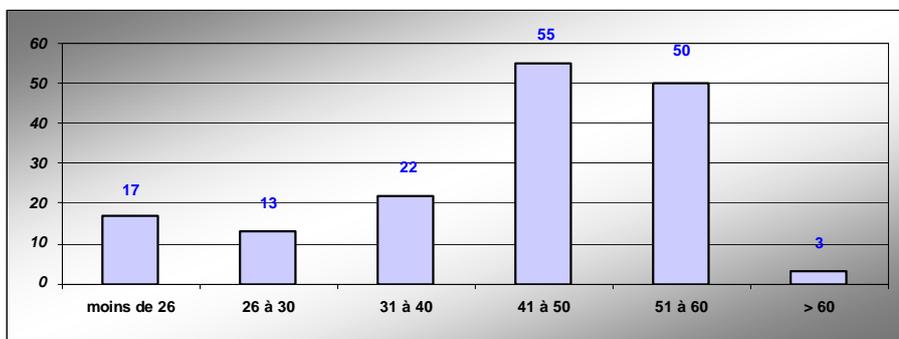
Demandes RTH sollicitées par des femmes:

Détail RTH femmes	Dossiers transmis au FNS
moins de 26 ans	20
26 à 30 ans	3
31 à 40 ans	25
41 à 50 ans	49
51 à 60 ans	41
> 60 ans	1
Total:	139



Demandes RTH sollicitées par des hommes :

Détail RTH hommes	Dossiers transmis au FNS
moins de 26 ans	17
26 à 30 ans	13
31 à 40 ans	22
41 à 50 ans	55



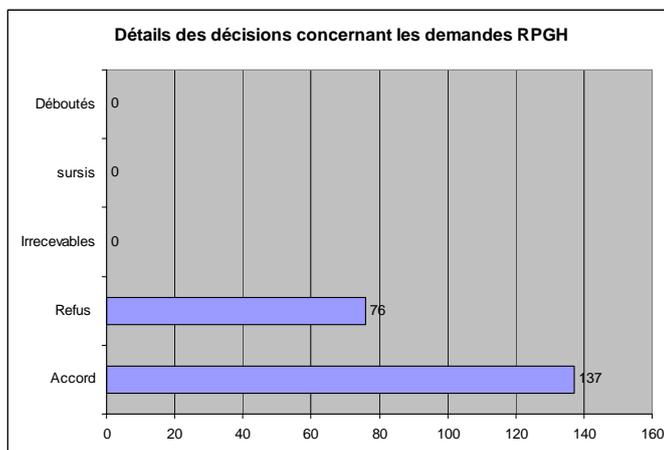
51 à 60 ans	50
> 60 ans	3
Total:	160

3.2. Demandes RPGH (revenu pour personnes gravement handicapées) par tranche d'âge et sexe

213 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:

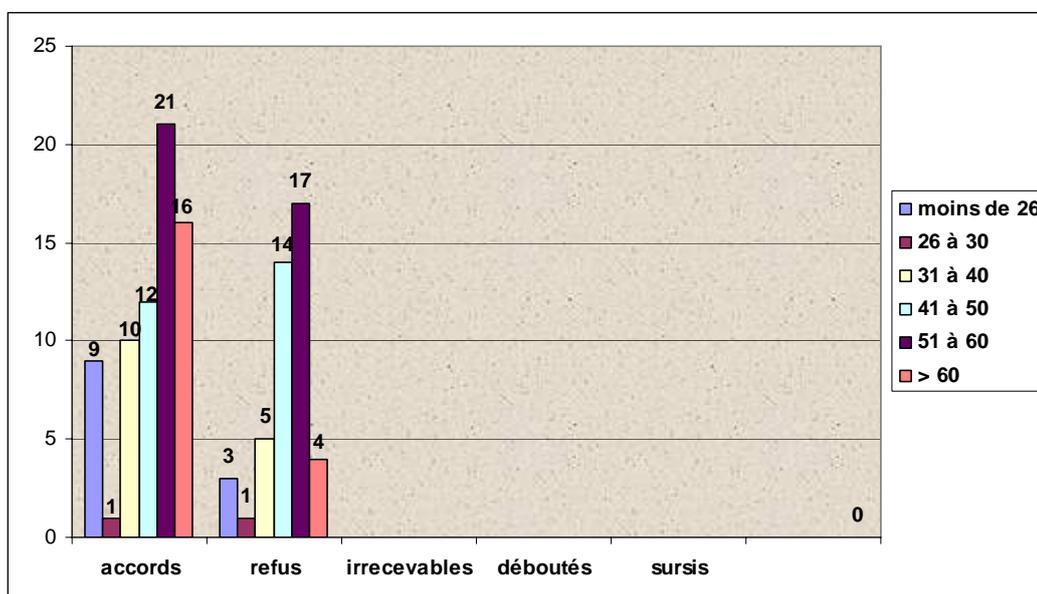
Hommes et femmes	Reconnaisances	Reconnaisances transitoires	Refus	Déboutés	Irrecevables	Sursis	Total des requêtes RPGH
Totaux RPGH:	137	76	0	0	0	213	137



Demandes RPGH sollicitées par des femmes

Détail RPGH Femmes	Reconnaissances	Refus	Sursis	Déboutés	Irrecevables	Total RPGH Femmes
moins de 26 ans	9	3	0	0	0	113
26 à 30 ans	1	1	0	0	0	
31 à 40 ans	10	5	0	0	0	
41 à 50 ans	12	14	0	0	0	
51 à 60 ans	21	17	0	0	0	
> 60 ans	16	4	0	0	0	
Totaux:	69	44	0	0	0	

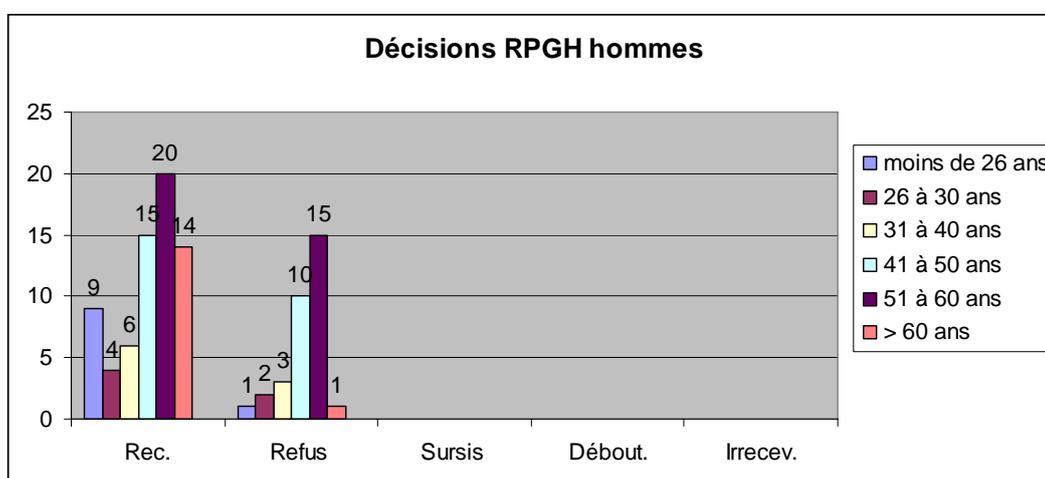
Femmes



Demandes RPGH sollicitées par des hommes

Détail RPGH Hommes	Reconnaisances	Refus	Sursis	Déboutées	Irrecevabilités	Total RPGH Hommes
moins de 26 ans	9	1	0	0	0	100
26 à 30 ans	4	2	0	0	0	
31 à 40 ans	6	3	0	0	0	
41 à 50 ans	15	10	0	0	0	
51 à 60 ans	20	15	0	0	0	
> 60 ans	14	1	0	0	0	
Totaux:	68	32	0	0	0	

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.

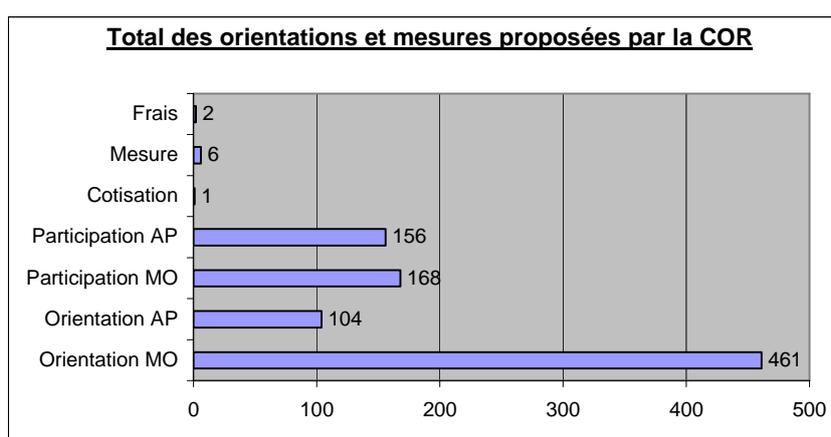
Le secrétariat de la commission est assuré par un agent du Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi.

5. Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R .)

Au courant de l'année 2008, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel a siégé à 12 reprises pour l'instruction de 1.074 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
461	104	168	156	1	6	2	898

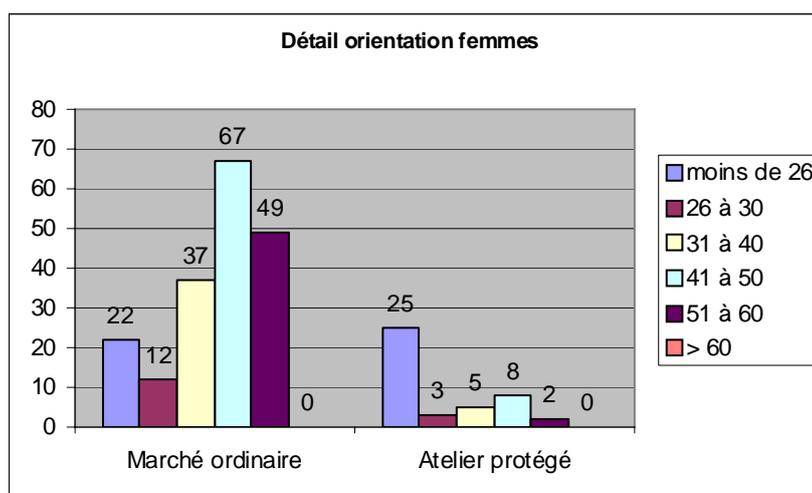


MO : Marché ordinaire AP : Atelier protégé

5.2. Détail des types d'orientation par tranche d'âge et sexe

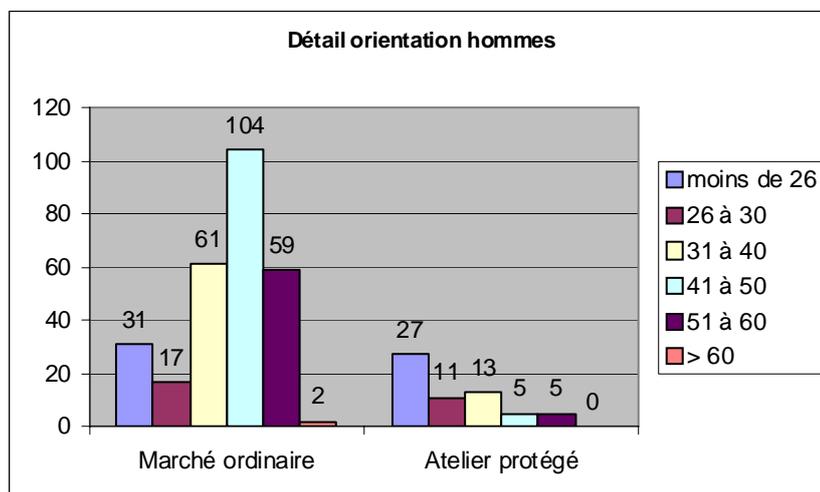
Détail des orientations décidées par la C.O.R. en fonction de la tranche d'âge (femmes)

	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total orientation femmes
moins de 26 ans	22	25	
26 à 30 ans	12	3	
31 à 40 ans	37	5	
41 à 50 ans	67	8	
51 à 60 ans	49	2	
> 60 ans	0	0	
Total	187	43	230



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 ans	31	27	
26 à 30 ans	17	11	
31 à 40 ans	61	13	
41 à 50 ans	104	5	
51 à 60 ans	59	5	
> 60 ans	2	0	
Total	274	61	335



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.

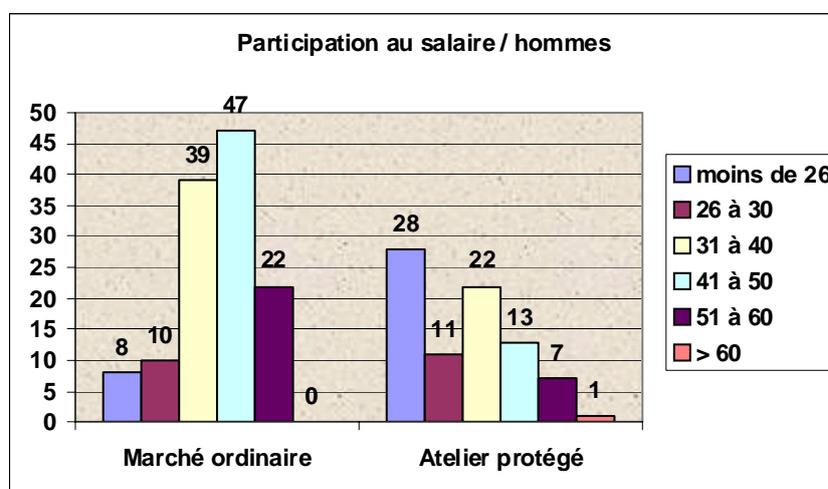
En 2008, le Service des travailleurs handicapés a pris en charge la participation financière de 6 mesures y afférentes.

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.

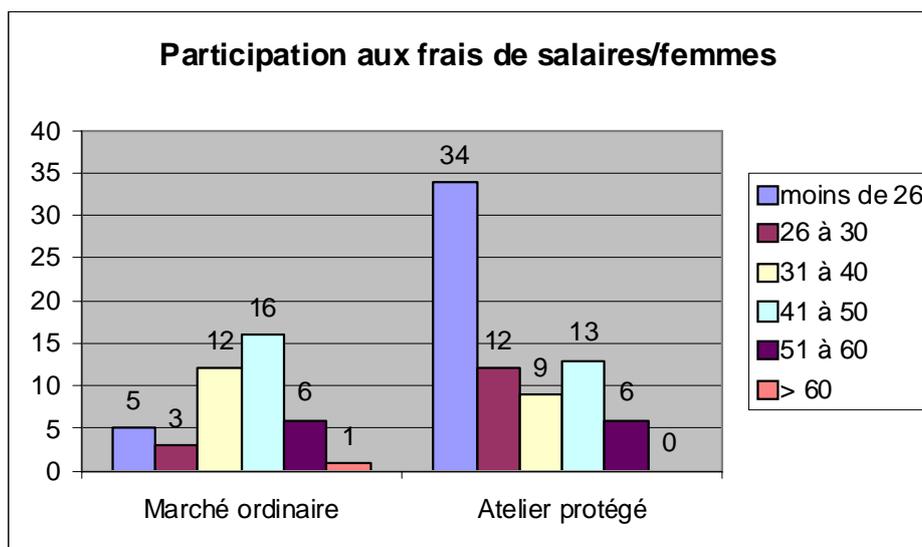
Détail des décisions relatives aux demandes de participation au salaire en fonction de la tranche d'âge (hommes)

	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total participation hommes
moins de 26 ans	8	28	
26 à 30 ans	10	11	
31 à 40 ans	39	22	
41 à 50 ans	47	13	
51 à 60 ans	22	7	
> 60 ans	0	1	
Total	126	82	208



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 ans	5	34	
26 à 30 ans	3	12	
31 à 40 ans	12	9	
41 à 50 ans	16	13	
51 à 60 ans	6	6	
> 60 ans	1	0	
Total	43	74	117



6.3. Prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs handicapés indépendants

1 travailleur handicapé indépendant était en 2008 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 2008, une prise en charge des frais relatifs à l'aménagement du poste de travail et des accès au travail a été accordée tandis que deux 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 2008, le Service des travailleurs handicapés s'est vu adresser 641 demandes relatives au remboursement du congé supplémentaire.

7. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Mesures d'insertion des demandeurs d'emploi handicapés en 2008

Nombre de mesures en 2008 pour les personnes ayant la reconnaissance TH

Mesure	Nombre	Intitulé
AP	1	Apprentissage
CA	16	Contrat appui-emploi (CAE)
CF	19	C.F.P.C. Centre Formation
CI	4	Contrat d'initiation-emploi (CIE)
FA	64	Formation ADEM
FC	2	Formation complémentaire
MS	58	Mesure spéciale
MT	23	Mise au Travail
PU	1	CAT secteur public
SR	11	Stage de réinsertion professionnelle
SV	2	Service volontaire
Total	201	

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 13(3)g de la loi du 21 décembre 2007 concernant le budget des recettes et des dépenses d'Etat pour l'exercice 2007, la Commission d'économies 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/60/2008, avis CER/D83/2008, avis CER/D/143/2008, avis CER/D/190/2008, avis CER/D/237/2008 et avis CER/D/274/2008.

Affectations proposées	Heures-hommes/semaine
Administration des contributions directes	40
Administration des eaux et forêts	120
Administration de l'emploi	200
Administration des Ponts et Chaussées	80
Administration des services de secours	40
Centre National de Formation Professionnelle Continue	20
Centre informatique de l'Etat	80
Centre pénitentiaire	80
Commission nationale pour la protection des données	80
Education différenciée	80
Fonds national de solidarité	40
Inspection des travail et des mines	40
Institut national d'administration publique	40
Institut pour déficients visuels	80
Institut national des sports	40
Lycée Aline Mayrisch	40
Lycée du Nord Wiltz	40
Lycée Michel Rodange	40
Lycée technique de Bonnevoie	40
Lycée technique Esch/Alzette	80
Lycée technique du Centre	40
Lycée technique Michel Lucius	40
Ministère de l'économie	80
Ministère de la fonction publique et de la réforme administrative	40
Musée national d'histoire naturelle	100
Police Grand-Ducale	280
Service Central des Imprimés de l'Etat	40
Service National de la Jeunesse	80

Au delà des placements effectués ci-dessus et conformément à la ligne directive 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 1er juillet 2005. Depuis le 1er septembre 2006, la base légale est 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 les 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 2008, les agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite ont effectué des visites auprès des 56 employeurs suivants :

ALBERGO S. à r.l., ALVISS PARC HOTEL S.A., AMECO S à r.l., ANCIENS ETABLISSEMENTS ALOYSE HEIDESCH S à r.l., AUCHAN Luxembourg S.A., BETONS FEIDT S.A., BIHOR S à r.l., BP CAPELLEN S à r.l., C.M. ATTERT S à r.l., CDC COMPAGNIE DE CONSTRUCTION S à r.l. & CIE, CHAMP CARGOSYSTEMS S.A., CHAUFFAGE SANITAIRE MAUDUIT S à r.l., CHEMOLUX S à r.l., CMIL GESTION S.A., COMMUNE DE PETANGE, COMPUTER BUSINESS CENTER S.A., CURVER Luxembourg S.A., EFG S.A. EQUIPEMENTS POUR FLUIDES ET GAZ, ELCO S.A., ELECTRICITE PAUL WAGNER & FILS S.A., ENTREPRISE CLE EN MAINS S à r.l., ENTREPRISE DE TOITURE JEANNOT WELTER S à r.l., ETABLISSEMENTS HOFFMANN SCHWALL S.A., EUROCOMPOSITES S.A., FAURECIA AST Luxembourg S.A., FAUTSCH & DUPREZ S.A., GARAGE APEL S à r.l., GARAGE LOSCH SECS, GOODYEAR Luxembourg TIRES S.A., HAUSMANN & CO S à r.l., HIFI INTERNATIONAL BETTEMBOURG S.A., HILBERT S.A., HYOSUNG LUXEMBOURG S.A., IEE INTERNATIONAL ELECTRONICS & ENGINEERING S.A., ITALIA S à r.l., JEAN LAMESCH EXPLOITATION S.A., MACONLUX S à r.l., MAINTENANCE INDUSTRIELLE GENERALE S à r.l., MAJERUS PIERRE & CIE SENC, MARBRERIE JACQUEMART S à r.l., MARBRERIE TOM GELHAUSEN S à r.l., MAROLDT S à r.l., MARTIN WEBER S à r.l., MENUISERIE KRAEMER S à r.l., ONET Luxembourg S.A., PEINTURE YVES BRAUN S à r.l., PLACEBO S à r.l., POLYGONE S à r.l., SCHILLING NIC & FILS S à r.l., SEO S.A., SIDERO, SYNDICAT INTERCOMMUNAL DE DEPOLLUTION DES EAUX RESIDUAIRES, SOCIMMO S.A., THEISEN MARCO, TRALUX S à r.l., TRANSPORTS JP LORANG S.A.

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.

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

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.

1.3. Les décisions de la Commission mixte

a) Report de l'année 2005

Au 31 décembre 2007, 1 dossier dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la sécurité sociale était resté en suspens. Ce dossier a été déclaré sans objet au cours de l'année 2008.

b) Report de l'année 2006

Au 31 décembre 2007, 1 dossier que la Commission mixte avait été transmis au médecin du travail compétent était resté en suspens. La personne concernée ne s'étant pas présentée à l'examen médical, ce dossier a été classé sans suite au cours de l'année 2008.

c) Report de l'année 2007

Au 31 décembre 2007, 122 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la sécurité sociale étaient restés en suspens.

Suite à ces 122 saisines :

- 115 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
- 3 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
- 3 dossiers ont été déclarés sans objet ;
- 1 dossier a été classé sans suite.

En ce qui concerne les 115 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

- 108 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
- 5 personnes ont été déclarées aptes à exercer leur dernier poste de travail ;
- 1 personne est décédée ;
- 1 dossier reste en suspens au 31 décembre 2008

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

- 34 décisions de reclassement interne ;
- 72 décisions de reclassement externe ;
- 1 dossier a été déclaré sans objet et
- 1 dossier a été classé sans suite.

➤ *Au 31 décembre 2007, 174¹ dossiers que la Commission mixte avait transmis aux services de santé compétents n'avaient pas encore trouvé de suite.*²

¹ le rapport de 2007 renseigne erronément 178 dossiers

² Le dossier d'une personne estimée capable d'exercer son dernier poste de travail en 2007 a été rouvert suite à un jugement du Conseil arbitral des assurances sociales et une personne qui ne s'était pas présentée à l'examen médical en 2007 s'est présentée en 2008, de sorte qu'il y a lieu de considérer 176 dossiers.

- 154 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
- 14 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail ;
- 5 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical ;
- 2 personnes sont décédées ;
- 1 dossier reste en suspens au 31 décembre 2008.

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

- 50 décisions de reclassement interne et
- 97 décisions de reclassement externe.

Elle a déclaré

- 6 dossiers sans objet
- 1 dossier reste en suspens au 31 décembre 2008.

➤ *Au 31 décembre 2007, 178 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

- 52 décisions de reclassement interne,
- 110 décisions de reclassement externe.

Elle a déclaré

- 1 dossier irrecevable
- 13 dossiers sans objet
- 1 dossier sans suite.
- 1 dossier est resté en suspens au 31 décembre 2008.

Total du report de l'année 2007 :

Décisions :

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

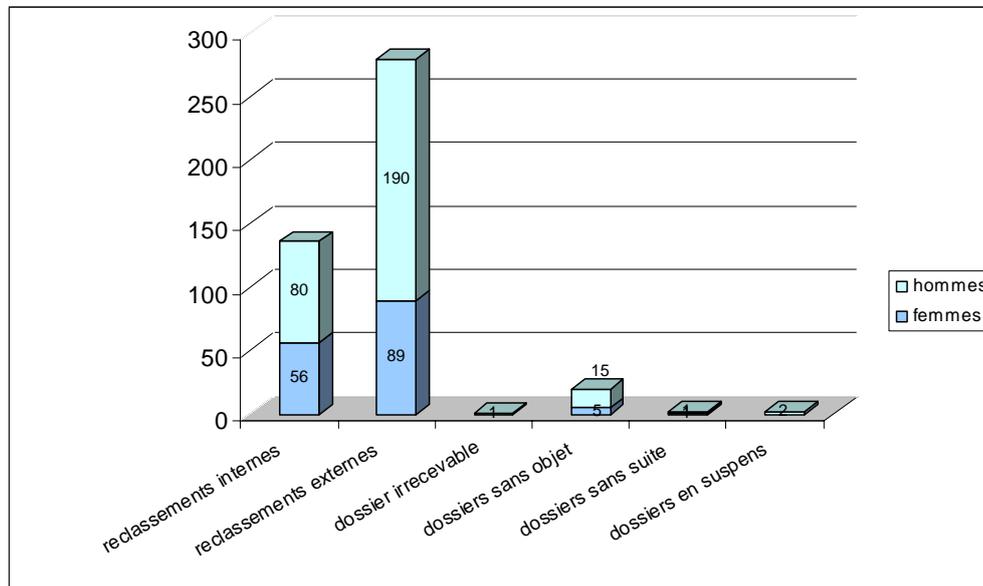
- 136 décisions de reclassement interne et
- 279 décisions de reclassement externe.

Elle a déclaré

- 1 dossier irrecevable
- 20 dossiers sans objet et
- 2 dossiers sans suite.

2 dossiers sont restés en suspens au 31 décembre 2008.

	Femmes	Hommes	Total	
reclassements internes	56	80	136	30,91%
reclassements externes	89	190	279	63,41%
dossiers irrecevables	0	1	1	0,23%
dossiers sans objet	5	15	20	4,55%
dossiers sans suite	1	1	2	0,45%
dossiers en suspens	0	2	2	0,45%
total	151	289	440	100,00%



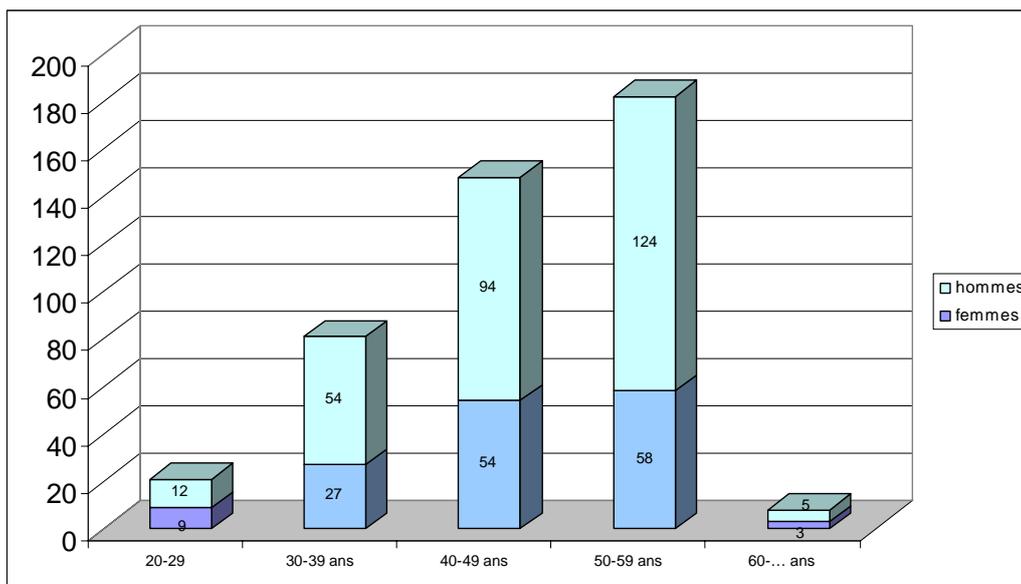
Répartition des dossiers par secteur d'activité

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
01	Agriculture, chasse, services annexes	1	2	3	0,68%
14	Autres industries extractives	1	1	2	0,45%
15	Industries alimentaires	2	6	8	1,82%
16	Industrie du tabac	1	2	3	0,68%
17	Industrie textile		5	5	1,14%
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois		2	2	0,45%
22	Edition, imprimerie, reproduction	2	2	4	0,91%
24	Industrie chimique		3	3	0,68%
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques		7	7	1,59%
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques		4	4	0,91%
27	Métallurgie	2	12	14	3,18%
28	Travail des métaux		11	11	2,50%
29	Fabrication de machines et équipements		3	3	0,68%
32	Fabrication équipements de radio, télévision et communication		1	1	0,23%
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	3	3	6	1,36%
34	Industrie automobile		2	2	0,45%
45	Construction	3	97	100	22,73%
50	Commerce et réparation automobile	3	7	10	2,27%
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	2	13	15	3,41%
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	19	14	33	7,50%
55	Hôtels et restaurants	13	9	22	5,00%
60	Transports terrestres		28	28	6,36%
61	Transports par eau		1	1	0,23%
62	Transports aériens	2	5	7	1,59%
63	Services auxiliaires des transports	1	3	4	0,91%
64	Postes et télécommunications	3	2	5	1,14%
65	Intermédiation financière	8	5	13	2,95%
66	Assurance	4		4	0,91%
67	Auxiliaires financiers et d'assurance	3	1	4	0,91%
70	Activités immobilières	1	2	3	0,68%
71	Location sans opérateur	1		1	0,23%
72	Activités informatiques	1	2	3	0,68%
73	Recherche-développement	1	2	3	0,68%
74	Services fournis principalement aux entreprises	21	16	37	8,41%
75	Administration publique	7	4	11	2,50%
80	Education	1		1	0,23%
85	Santé et action sociale	24	8	32	7,27%

90	Assainissement, voirie et gestion des déchets		2	2	0,45%
91	Activités associatives	4		4	0,91%
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	1	1	2	0,45%
93	Services personnels	4		4	0,91%
95	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	11		11	2,50%
99	Activités extraterritoriales	1	1	2	0,45%
Total		151	289		100%
Grand total		440			

Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés³

	Femmes	Hommes	Total	
20-29	9	12	21	4,77%
30-39 ans	27	54	81	18,41%
40-49 ans	54	94	148	33,64%
50-59 ans	58	124	182	41,36%
60-... ans	3	5	8	1,82%
total	151	289	440	100,00%



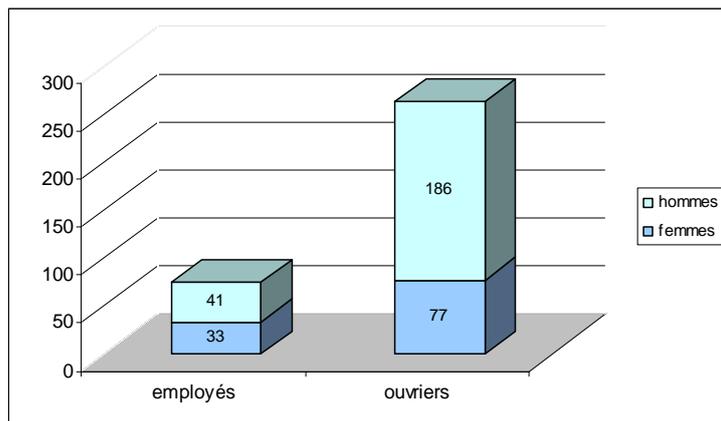
³ date de référence : 1^{er} juillet 2008

Répartition des dossiers par sexe :

- femmes : 151 (34,32%)
- hommes : 289 (65,68%)

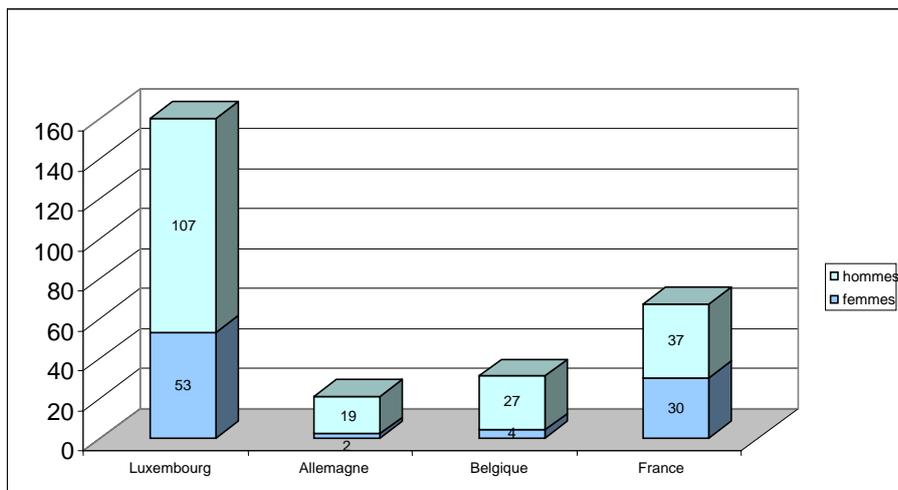
Répartition des dossiers par statut :

	Femmes	Hommes	Total	
employés	62	48	110	25,00%
ouvriers	89	241	330	75,00%
total	151	289	440	100,00%



La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante :

	Femmes	Hommes	Total	
Luxembourg	53	107	160	57,35
Allemagne	2	19	21	7,53
Belgique	4	27	31	11,11
France	30	37	67	24,01
total	89	190	279	100,00%



Motifs à la base des décisions de reclassement externe

retrait d'une pension d'invalidité	30	10,75%	}	115
licenciement avant la saisine de la commission mixte	26	9,32%		
fin du contrat suite à la 52e semaine de maladie pendant la procédure	49	17,56%		
fin du contrat à durée déterminée	5	1,79%		
démission en cours de procédure	2	0,71%		
faillite de l'employeur	3	1,08%	}	56
respect par l'employeur du quota de travailleurs reclassés ou handicapés	23	8,24%		
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	33	11,83%	}	108
dispense accordée à l'employeur	0	0,00%		
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	108	38,71%		
total:	279			

d) Nouveaux dossiers dont la Commission mixte a été saisie au cours de l'année 2008

Au cours de l'année 2008, la Commission mixte a été saisie de 1.924 dossiers par le Contrôle médical de la sécurité sociale

Suite à ces 1.924 saisines,

- 1.774 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
- 23 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
- 3 dossiers ont été déclarés sans objet ;
- 4 dossiers ont été classés sans suite et
- 120 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2008.

En ce qui concerne les 1.924 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

- 1.466 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
- 81 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail ;
- 1 personne a été reconnue invalide par le Contrôle médical de la Sécurité sociale en cours de procédure ;
- 1 personne est décédée ;
- 12 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical ;
- 2 personnes ont renoncé à la procédure ;
- 1 dossier a été classé sans suite à la demande de l'intéressé ;
- 211 dossiers sont restés en suspens à la date du 31 décembre 2008.

Décisions :

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

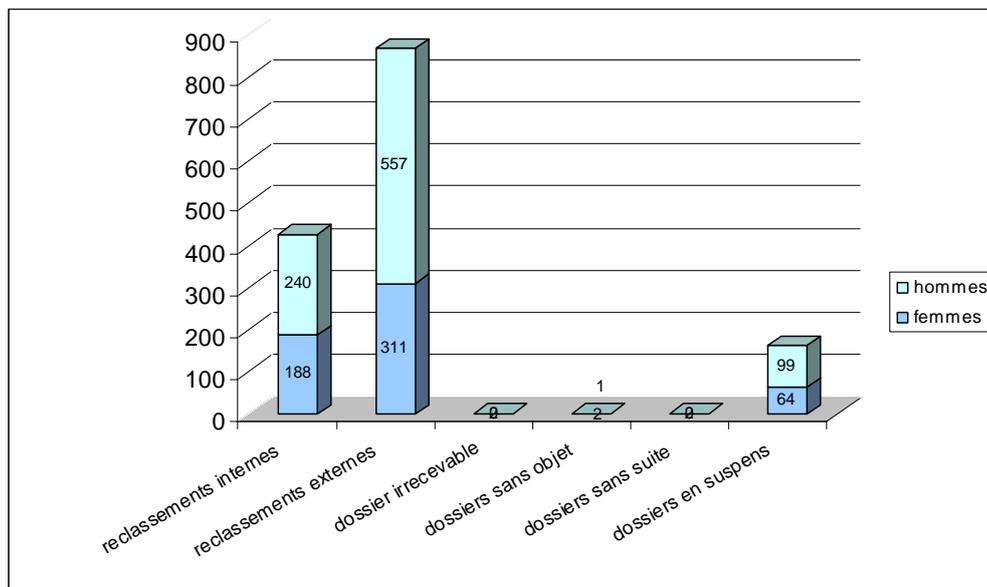
- 428 décisions de reclassement interne,
- 868 décisions de reclassement externe.

Elle a déclaré

- 2 dossiers irrecevables,
- 3 dossiers sans objet et
- 2 dossiers sans suite.

Au 31 décembre 2008, 163 dossiers restent en suspens.

	Femmes	Hommes	Total	
reclassements internes	188	240	428	29,20%
reclassements externes	311	557	868	59,21%
dossiers irrecevables	0	2	2	0,14%
dossiers sans objet	2	1	3	0,20%
dossiers sans suite	0	2	2	0,14%
dossiers en suspens	64	99	163	11,12%
total	565	901	1.466	100,00%



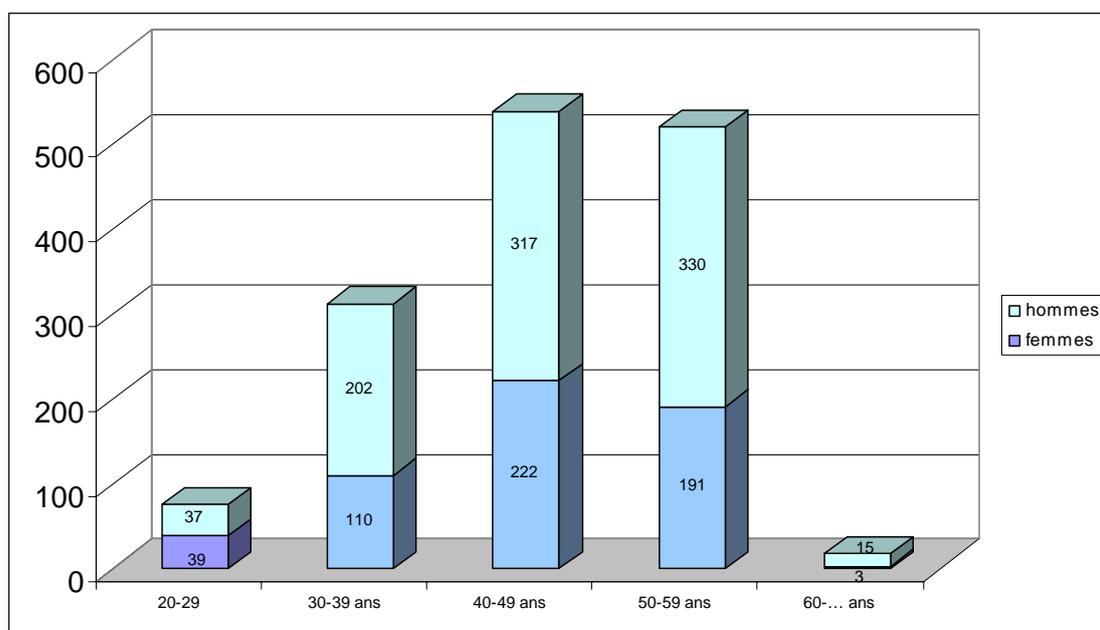
Répartition des dossiers par secteur d'activité

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
00	Sans code NACE	1	1	2	0,14%
01	Agriculture, chasse, services annexes		9	9	0,61%
02	Sylviculture, exploitation forestière, services annexes		2	2	0,14%
14	Autres industries extractives	1	4	5	0,34%
15	Industries alimentaires	12	18	30	2,05%
16	Industrie du tabac	1	3	4	0,27%
17	Industrie textile	4	10	14	0,95%
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois		1	1	0,07%
21	Industrie du papier et du carton		2	2	0,14%
22	Edition, imprimerie, reproduction	4	7	11	0,75%
24	Industrie chimique	3	1	4	0,27%
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	2	29	31	2,11%
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques		14	14	0,95%
27	Métallurgie		39	39	2,66%
28	Travail des métaux		28	28	1,91%
29	Fabrication de machines et équipements		7	7	0,48%
31	Fabrication de machines et appareils électriques		1	1	0,07%
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	12	7	19	1,30%
34	Industrie automobile		3	3	0,20%
36	Fabrication de meubles; Industries diverses		1	1	0,07%
37	Récupération		2	2	0,14%
40	Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur		2	2	0,14%
41	Captage, traitement et distribution d'eau	1		1	0,07%
45	Construction	9	297	306	20,87%
50	Commerce et réparation automobile	8	21	29	1,98%
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	19	49	68	4,64%
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	76	34	110	7,50%
55	Hôtels et restaurants	55	31	86	5,87%
60	Transports terrestres	5	85	90	6,14%
61	Transports par eau		1	1	0,07%
62	Transports aériens	5	11	16	1,09%
63	Services auxiliaires des transports	1	8	9	0,61%
64	Postes et télécommunications	4	8	12	0,82%
65	Intermédiation financière	31	28	59	4,02%
66	Assurance	4	2	6	0,41%
67	Auxiliaires financiers et d'assurance	4	4	8	0,55%
70	Activités immobilières	2	4	6	0,41%

71	Location sans opérateur		6	6	0,41%
72	Activités informatiques	2	7	9	0,61%
73	Recherche-développement		2	2	0,14%
74	Services fournis principalement aux entreprises	65	43	108	7,37%
75	Administration publique	47	28	75	5,12%
80	Education	10		10	0,68%
85	Santé et action sociale	121	32	153	10,44%
90	Assainissement, voirie et gestion des déchets	1	5	6	0,41%
91	Activités associatives	5	1	6	0,41%
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	1	2	3	0,20%
93	Services personnels	15		15	1,02%
95	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	34	1	35	2,39%
Total		565	901		100%
Grand total		1.466			

Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés⁴

	Femmes	Hommes	Total	
... 29 ans	39	37	76	4,16%
30-39 ans	110	202	312	21,28%
40-49 ans	222	317	539	37,20%
50-59 ans	191	330	521	36,77%
60-... ans	3	15	18	0,65%
total	565	901	1.466	100,00%



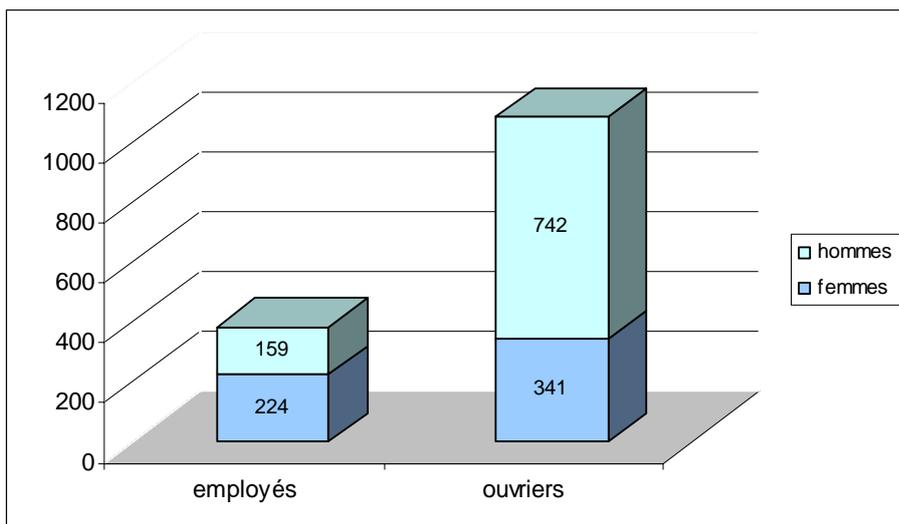
⁴ date de référence : 1^{er} juillet 2008

Répartition des dossiers par sexe :

- femmes : 565 (38,54%)
- hommes : 901 (61,46%)

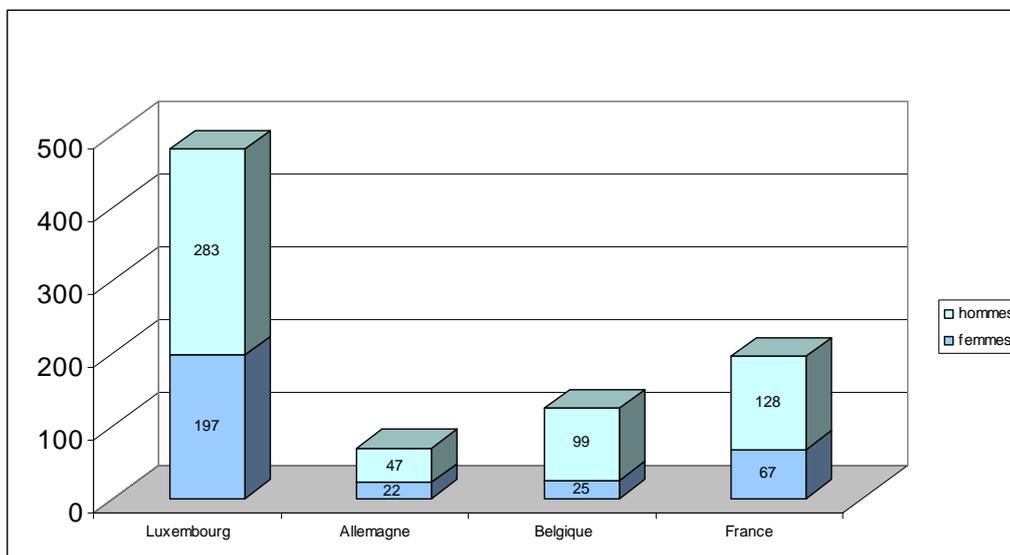
Répartition des dossiers par statut :

	Femmes	Hommes	Total	
employés	224	159	383	26,13%
ouvriers	341	742	1.083	73,87%
total	565	901	1.466	100,00%



La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante :

	Femmes	Hommes	Total	
Luxembourg	197	283	480	55,30%
Allemagne	22	47	69	7,95%
Belgique	25	99	124	14,29%
France	67	128	195	22,46%
total	311	557	868	100,00%



Motifs à la base des décisions de reclassement externe

retrait d'une pension d'invalidité	146	16,82%	}	376
licenciement avant la saisine de la commission mixte	75	8,64%		
fin du contrat suite à la 52e semaine de maladie pendant la procédure	126	14,51%		
fin du contrat à durée déterminée	15	1,73%		
démission en cours de procédure	3	0,35%		
faillite de l'employeur	11	1,27%	}	225
respect par l'employeur du quota de travailleurs reclassés ou handicapés	79	9,10%		
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	146	16,82%		
dispense accordée à l'employeur	0	0,00%	}	267
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	267	30,76%		
total:	868	100,00%		

Reclassement internes décidés :

avec l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	224	52,34%
sans l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	135	31,54%
avec l'accord de l'employeur n'occupant pas plus de 25 salariés ou ayant atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	69	16,12%
total:	428	100,00%

2. L'indemnité compensatoire :

Au 31 décembre 2008, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite a été saisi de 522 demandes en vue du paiement de l'indemnité compensatoire :

- 437 demandes de bénéficiaires d'un reclassement interne,
- 85 demandes de bénéficiaires d'un reclassement externe.

Au cours de l'année 2008, 155 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 2008, ont été accordées

- 30 nouvelles participations
- 12 prolongations de participation.

4. Mesures de reconversion

Au cours de l'année 2008, la Commission mixte a prescrit 33 mesures de reconversion à des personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe.

5. L'indemnité d'attente

Au cours de l'année 2008, 105 dossiers ont été transmis à la Caisse de pension des employés privés et 477 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 2008, 40 recours contre des décisions de la Commission mixte ont été introduits devant le Conseil arbitral des assurances sociales.

XI. Service 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 conseillers 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 conseiller 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 1/01/08 au 31/12/08

4.1. Personnes convoquées aux examens médicaux :

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 3.399
- nombre des personnes présentes : 3.141 (93% du total),

4.2. Description de l'activité médicale des différents services :

Service placement

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 278
- nombre des personnes présentes : 259 (93% du total convoqué)
- parmi les 259 personnes présentes :
 - 89 étaient de sexe féminin (35 %)
 - 170 étaient de sexe masculin (66 %)

Service des travailleurs handicapés

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1.181
- nombre des personnes présentes : 1.071 (91% du total convoqué)
- parmi les 1.071 personnes présentes :
 - 404 étaient de sexe féminin (38%)
 - 667 étaient de sexe masculin (62%)

Service des travailleurs à capacité de travail réduite

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1.834
- nombre des personnes présentes : 1.705 (93% du total)
- parmi les 1.705 présentes :
 - 633 étaient de sexe féminin (37%)
 - 1.072 étaient de sexe masculin (63%)

4.3. Autres activités

A la demande de la commission mixte, 6 visites d'entreprises et/ou études de postes de travail ont été effectuées afin d'étudier des éventuelles possibilités de reclassement professionnel. 67 avis concernant des demandes de formations complémentaires de personnes en reclassement externe ont été donnés à la Commission mixte.

Enfin, 39 avis au sujet de demandes de réduction de temps de travail (dont 8 supérieures à une réduction de 50%) de personnes en reclassement interne ont été délivrés à la commission mixte.

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 27 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 (EURES T.), 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 km², 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, Pôle emploi, 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-T., le partenariat est similaire et les organismes luxembourgeois sont les mêmes.

3.2. Réalisations et actions au Luxembourg

Les échanges d'offres d'emploi et la collaboration entre SPE des zones frontalières.

L'ADEM met à la disposition du réseau certaines offres d'emploi à caractère international émises par les entreprises qui ne trouvent pas certaines qualifications sur le marché du travail local ou régional.

Les représentants des SPE se rencontrent plusieurs fois par an dans le but d'harmoniser leurs approches, en échangeant de bonnes pratiques.

Les SPE concernés réalisent aussi diverses activités en commun. Il s'agit par exemple d'actions communes lors de recrutements ou de licenciements collectifs. Ces collaborations sont considérées comme un exemple de bonnes pratiques par la Commission européenne.

Les conseillers EURES

Une trentaine de conseillers EURES sont actifs dans les zones susmentionnées. Six (au 31/12/2008) 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 :

- Organisation par l'ADEM du Séminaire des Services Publics de l'Emploi de la Grande Région à Lipperscheid (Juin 2008)
- Participation aux Journées européennes de l'emploi frontalières et internationales (Lisbonne, Paris, Varsovie) et à la semaine de la mobilité de l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) à Lille et Strasbourg (Novembre 2008).
- Foire des étudiants à Luxembourg (Novembre 2008).

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 2007-2008 auprès des affiliés de la FEDIL, de l'ABBL et de la clc.

Outre les organismes précités et l'ADEM, ont participé à cette étude la Chambre de Commerce ainsi que le Ministère de l'Education nationale et de la formation professionnelle.

Les résultats font l'objet d'une plaquette qui a été rendue publique lors de la conférence de presse organisée par la FEDIL en mars 2008, 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 6e Sommet de la Grande Région le 12 novembre 2001 à Mondorf.

L'Observatoire interrégional du marché de l'emploi a pour objectif de réunir les informations relatives au marché du travail dans la Grande Région, de les comparer et de les interpréter, afin d'en déduire des conclusions structurelles et de politique d'emploi pour la Grande Région.

D'un point de vue du contenu, les missions de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi se divisent en deux volets conjoints : les statistiques du marché du travail et l'analyse du marché du travail.

La définition exacte des travaux confiés à l'Observatoire est laissée aux responsables politiques de la Grande Région, la présidence du Sommet assurant de son côté une fonction de coordination au travers d'un groupe de travail spécifique assurant la fonction de Comité de Pilotage de l'Observatoire.

Concernant l'analyse du marché du travail, un réseau d'instituts spécialisés de la Grande Région a été mis en place permettant d'assurer dès le départ l'aspect interrégional du travail. Ce réseau se compose des acteurs suivants :

Sarre et Rhénanie-Palatinat	INFO-Institut
Lorraine Lorraine	CRD des EURES Transfrontaliers de 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 2008 ont consisté à mettre à jour le matériel statistique existant et à réaliser des analyses structurelles du marché du travail.

Le rapport de l'OIE intitulé « Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région est téléchargeable sur le site www.granderegion.net rubrique Coopération politique interrégionale / Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE).

Le Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg

Avec le soutien de la Commission, l'ADEM a mis en place en 1994, en partenariat avec la Division Entreprise du CEPS/INSTEAD, un Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg dans les locaux du CEPS/INSTEAD à Differdange. Depuis avril 2000, une antenne du Centre de Ressources fonctionne dans les locaux du siège central de l'ADEM, à Luxembourg.

Les travaux, demandés par la Commission Européenne, ont pour objectif l'information des citoyens européens sur les conditions de vie et de travail au G.-D. de Luxembourg.

Les services sont offerts à l'ensemble des conseillers EURES des EURES Transfrontaliers et accessibles, à certaines conditions, au public.

Des moyens d'informations et d'analyses sont mis à la disposition de tous les acteurs.

- a) **Les Cahiers transfrontaliers d'EURES, publiés tout les deux mois, téléchargeables sur le site <http://www.eureslux.org>.**
- b) Des **bases de données** sur les paramètres sociaux en vigueur dans la Grande Région et une bibliographie relative à la mobilité transfrontalière complètent le travail d'information. Ces bases, de même que des informations sur le réseau EURES, sont accessibles via le site INTERNET: <http://www.eureslux.org>. Ce site fournit aussi les informations les plus récentes sur l'évolution de l'emploi et du chômage dans toutes les entités de la Grande Région.
- c) On relève enfin des **publications spécifiques** telles que :
Le travail intérimaire au Luxembourg : les évolutions les plus récentes - EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°1/2008, 8 p.
Le travail frontalier belgo-luxembourgeois EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°2/2008, 8 p.

Les relations professionnelles au Luxembourg - Préface de Monsieur François Biltgen, Ministre du Travail et de l'Emploi.

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)

I. L'inspection du Travail et des Mines : un organisme en pleine mutation

1. But

Notre but est de contribuer au développement durable du bien-être du salarié au travail, de la sécurité des établissements classés et de la sécurité des produits mis sur le marché européen.

2. 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.

L'ITM est responsable dans de nombreux domaines tels que:

- La prévention et le règlement des conflits du travail;
- La délivrance d'autorisations d'exploitation à des établissements classés 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 sécurité et la santé au travail, et notamment des accidents
- La surveillance des accords collectifs;
- Le contrôle des conditions de travail, et notamment 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 sous forme de conditions d'exploitation types.

3. Le personnel de l'Inspection du travail et des mines

Au cours de l'année 2008, le nombre de collaborateurs au service de l'Inspection dénote une légère augmentation, pour se situer à 84 agents au 31 décembre 2008. La répartition des effectifs se présente comme suit:

Département	Service	personnel	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
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	3	
	Sécurité	ing. dipl.	4	3	3	3	3	3	
		ing. tech.	2	4	4	4	4	4	
		staff administratif					1	1	
	Établ. classés	ing. tech.	9	6	8	8	9	9	
staff administratif		5	6	6	5	5	5		
Droit du travail	Direction	dir. adjoint (attaché)	1	1	1	1	1	1	
		attachés	3	3	2	3	3	2	
		ass. sociale	1	1	1	1	1	1	
		ing. tech.	2	2	2	3	3	2	
		staff administratif + rédacteurs	6	6	8	11	7	8	
Services auxiliaires	Administration	Inspect./rédacteurs	1	1	1	1	2	2	
		staff administratif	4	4	4	6	7	7	
	Informatique	ing. tech.	3	3	3	3	3	3	
		opérateurs	2	3	3	3	3	3	
		staff administratif	1	1	1	1	1		
Agences	Luxembourg	préposé	1	1	1	1	1	1	
		secrétariat	3	2	3	2	2	2	
		Inspecteurs du travail	6	6	6	6	7	8	
	Esch/Alzette	préposé	2	1	1	1	1	1	
		secrétariat	2	2	2	2	2	2	
		Ing.tech.						1	
			Inspecteurs du travail	6	5	5	5	6	6
	Diekirch		préposé	1	1	1	1	1	1
			secrétariat	2	1	1	1	1	1
			ing.tech.					1	1
Inspecteurs du travail			3	3	3	3	2	2	
		TOTAL:	75	71	75	80	82	84	

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.

4. 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'Administration de l'Environnement, l'administration des douanes et accises (Division ASCARP), 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 permanent du travail et de l'emploi tripartite, un organe créé par le Ministère du Travail et de l'Emploi en 2007 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

Entreprise/institution	Activité	Effectif
Etat		22 506
Ville de Luxembourg		3 506
Groupe ArcelorMittal	Sidérurgie	6.520
Groupe Cactus	Commerce de détail en magasin non spécialisé	3 860
Groupe Dexia BIL	Intermédiation monétaire	3 700
Groupe Entreprise des P&T	Télécommunications	3 460
Goodyear Luxembourg	Industrie du caoutchouc	3 330
Groupe CFL	Transports ferroviaires	3 190
Groupe Fortis	Intermédiation monétaire	2 680
Luxair S.A.	Transport aérien réguliers	2 450
Groupe Pedus	Activités de nettoyage	2 440
Centre Hospitalier de Luxembourg	Activités pour la santé humaine	1 950
Centre Hospitalier Emile Mayrisch	Activités pour la santé humaine	1 790
Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat	Intermédiation monétaire	1 790
Groupe PriceWaterhouseCoopers	Activités juridiques, comptables et de conseil de gestion	1 590
Compass Group Luxembourg	Cantines et traiteurs	1 560
Fondation Stéftung Hëllef Doheem ASBL	Action sociale	1 530
Groupe G4S	Enquêtes et sécurité	1 450
Groupe BNP Paribas Luxembourg	Intermédiation monétaire	1 440
Groupe Kredietbank	Intermédiation monétaire	1 350
Groupe Guardian	Fabrication de verre et d'articles en verre	1 220
DuPont de Nemours (Luxembourg)	Transformation des matières plastiques	1 190
Servior	Action sociale	1 160
Fondation François-Elisabeth (Hôpital Kirchberg)	Activités pour la santé humaine	1 160
Cargolux Airlines International S.A.	Transports aériens réguliers	1 140
Clearsteam	Auxiliaires financières	1 120
Nettoservice S.A.	Activités de nettoyage	1 080
Groupe Caceis	Intermédiation monétaire	1 020
Groupe Brinks Luxembourg	Enquêtes et sécurité	1 000
Groupe Deloitte & Touche	Activités juridiques, comptables et de conseil de gestion	980
Sodexho Luxembourg S.A.	Cantines et traiteurs	960
Groupe Ceratizit	Fabrication de coutellerie, d'outillage et de quincaillerie	960

Source : Statec, le Luxembourg en chiffres-2008

2. Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles

Les statistiques disponibles concernent l'année 2007. Par rapport à 2006, 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 mort.		tous	Dont mort		tous	Dont mortels		toutes	Dont mort.
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
2006	26.441	21.516	13	19.853	16.837	7	6.402	4.610	6	186	69	0
2007	26.791	20.625	11	20.138	16.011	7	6.323	4.413	4	330	201	0

Tableau: Répartition de la fréquence des accidents en 2007

Activités	2005	2006	2007
Travaux de toiture et travaux sur les toits	23,36	22,51	21,19
Travail intérimaire	20,22	19,30	15,74
Bâtiment, gros-oeuvre; travail des minéraux	17,60	17,84	15,25
Fabrication par voie humide d'objets en ciment	18,80	19,24	14,58
Equipements techniques du bâtiment (installations électriques, de gaz, d'eau,...)	14,77	14,45	12,12
Aménagement et parachèvement de bâtiments (façades, isolation,...)	13,74	14,16	12,98
Travail des métaux et du bois (fabrication, traitement d'objets en métal, fabriques de machines, réparation et entretien des machines,...)	12,25	12,08	10,48
Aviation		9,70	8,45
Communes	9,62	9,43	8,87
Fabrication ciment, chaux, gypse et dolomie	6,94	4,74	9,45
Distribution de l'énergie et de l'eau	6,97	8,88	7,86
Transport terrestre, fluvial et maritime	7,80	8,11	7,63
Commerce, alimentation et autres activités non classées	7,79	7,57	7,13
Ateliers de précision (horlogeries, bijouteries, photographes, laboratoires dentaires, rémouleurs,...)	6,40	6,08	5,80
Chimie, textile, papier	7,86	7,92	7,89
Sidérurgie	6,40	6,92	6,13
Fabrication de faïences et verre	4,47	4,12	5,05
Etat	4,68	4,26	3,91
Assurances, banques, bureaux d'études,...	2,17	2,36	2,32
Entreprises de radio-télédiffusion, théâtres, cinémas,...	3,24	2,76	3,64
Travailleurs intellectuels indépendants	0,81	1,13	0,81
TOTAL	7,75	7,69	7,01

La fréquence des accidents représente le nombre d'accidents par rapport à 100 salariés-unité occupés à plein temps.

Les taux de fréquence sont, à l'exception de quelques secteurs, en baisse par rapport à 2006.

Les secteurs qui ont enregistré une hausse de la fréquence des accidents sont, par ordre d'importance de la hausse, le secteur de la fabrication ciment, chaux, gypse et dolomie, les entreprises de radio-télédiffusion, théâtres, cinémas, etc. et le secteur de la fabrication de faïences et verre. Contrairement à 2006, le secteur de la fabrication par voie humide d'objets en ciment et le secteur du travail intérimaire enregistrent, en 2007, la plus forte baisse de fréquence.

3. Conventions collectives de travail

Pour l'année 2008, 11 conventions collectives ou avenants aux textes existants ont été déposés par branche et 60 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
Banques (Employés)	1
Garages - Employés	1
Transport professionnel de marchandises par route	1
Chauffeurs d'autobus	1
Bâtiment et Génie Civil	1
Chauffeurs d'autobus	1
Transport professionnel de marchandises par route	1
Chauffeurs d'autobus	1
Chauffeurs de taxis	1
Transport professionnel de marchandises par route	1
Etablissements Hospitaliers Luxembourgeois	1

4. 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 07/08, d'été 08 et d'hiver 08/09, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

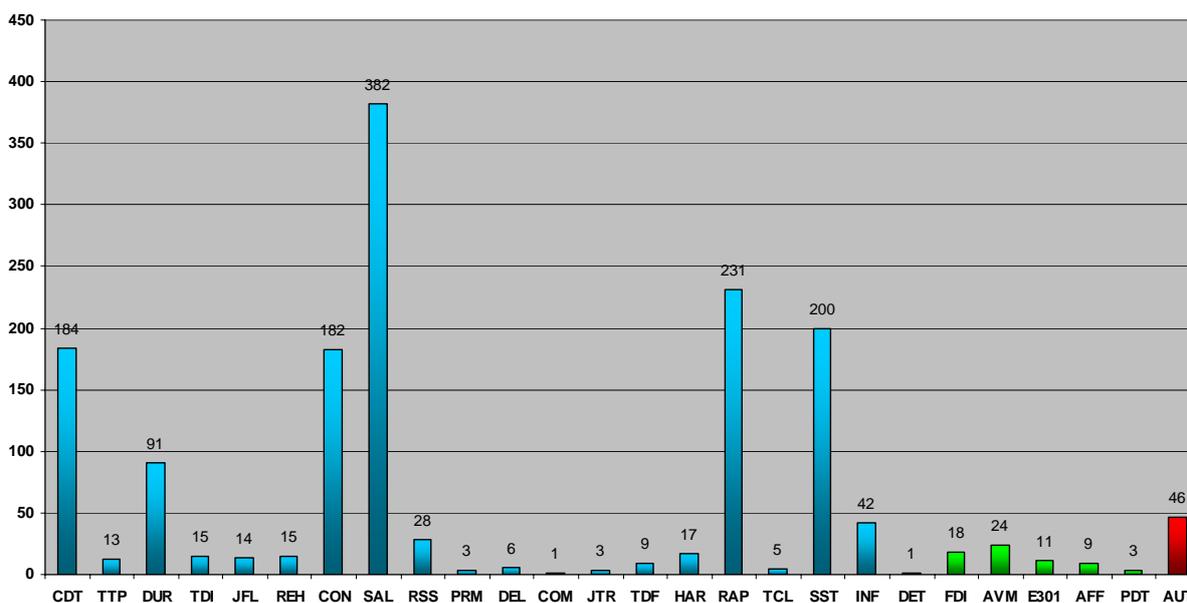
Période	Total des demandes	Demandes accordées	Demandes refusées
Hiver 07/08	34	30	4
Été 08	103	88	15
Période	Total des chantiers	Chantiers accordés	Chantiers refusés
Hiver 08/09	23	23	0

III. Aperçu des activités et initiatives en 2008

1. Visites de contrôle et d'inspection routinières

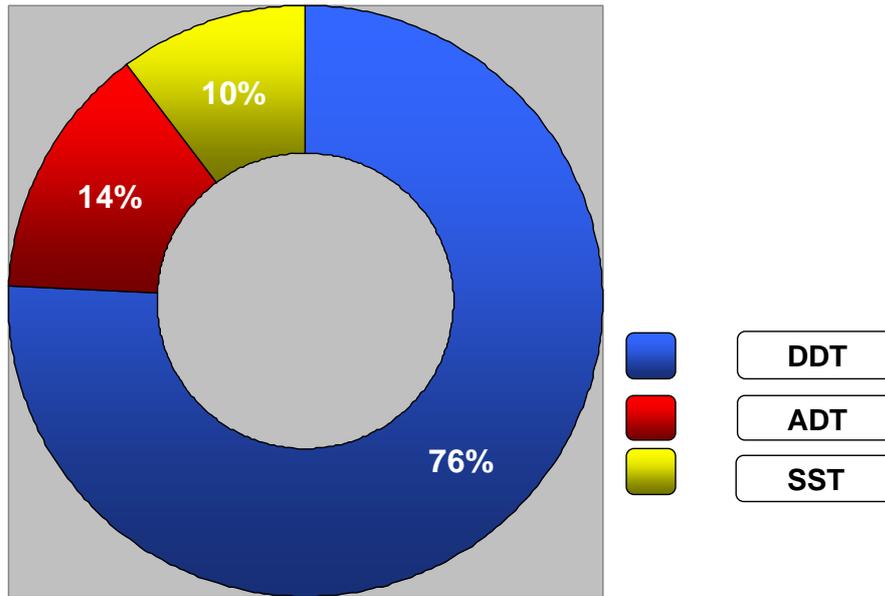
Un des rôles principaux de l'Inspection du Travail et des Mines est de veiller au respect de la réglementation. A cet effet, des visites de contrôle et d'inspection de routine sont organisées tout au long de l'année dans tous les secteurs d'activité. Les tableaux ci-dessous indiquent le nombre de contrôles 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



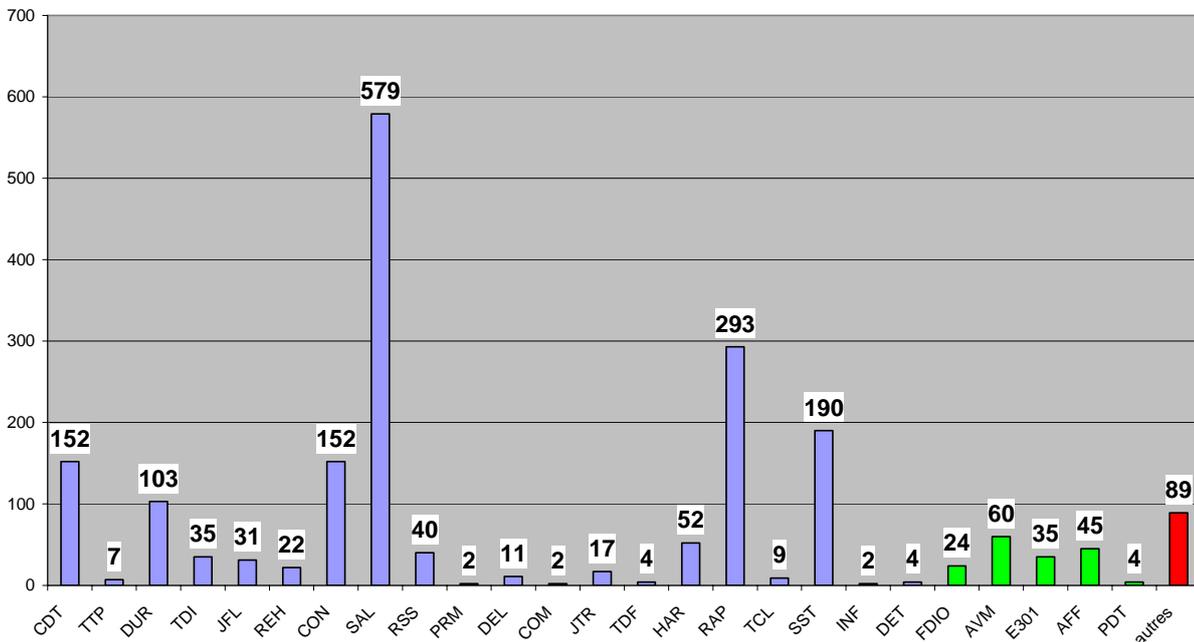
En 2008, l'agence de Luxembourg a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les salaires et les résiliations avec préavis.

Répartition Droit du travail - Accidents du travail - Sécurité/santé - Agence Luxembourg



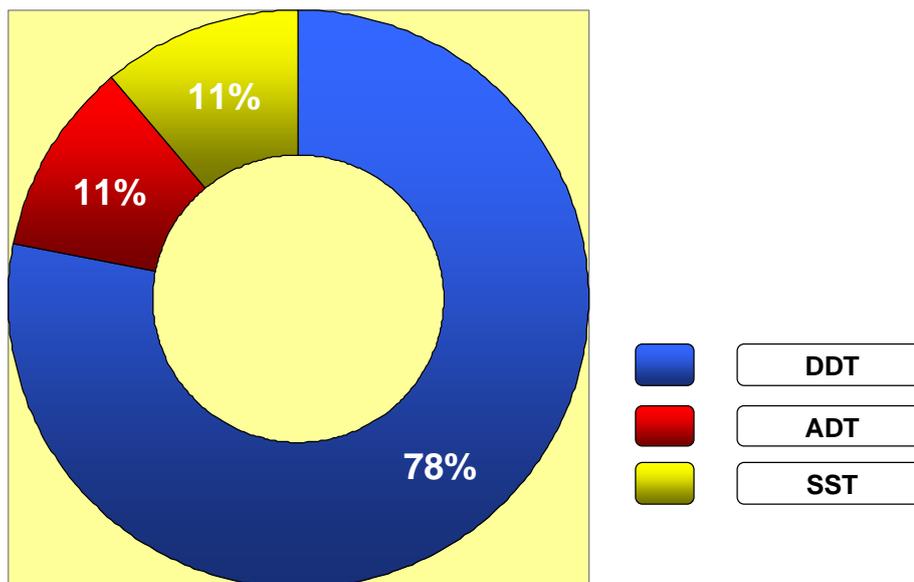
L'agence Luxembourg a consacré 76% de ses activités au droit du travail, 14% aux accidents du travail et 10% à la sécurité et la santé au travail.

Répartition DDT - Agence Esch/Alzette



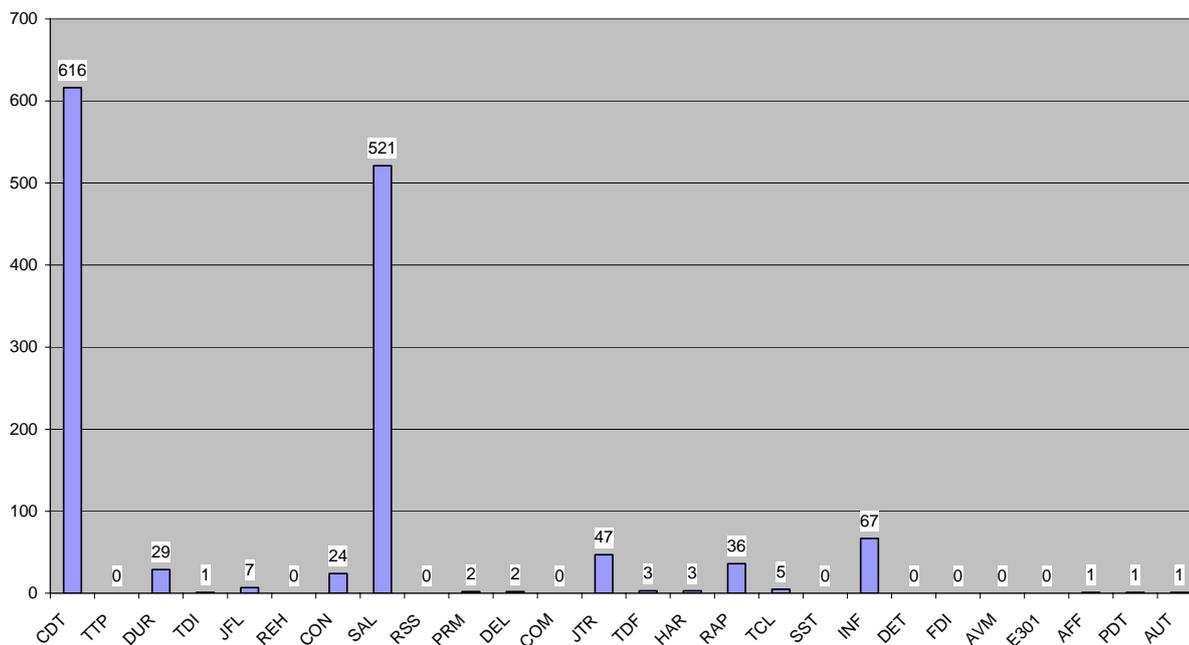
En 2008, l'agence d'Esch/Alzette a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les salaires.

Répartition Droit du travail - Accidents du travail - Sécurité/santé - Agence Esch/Alzette



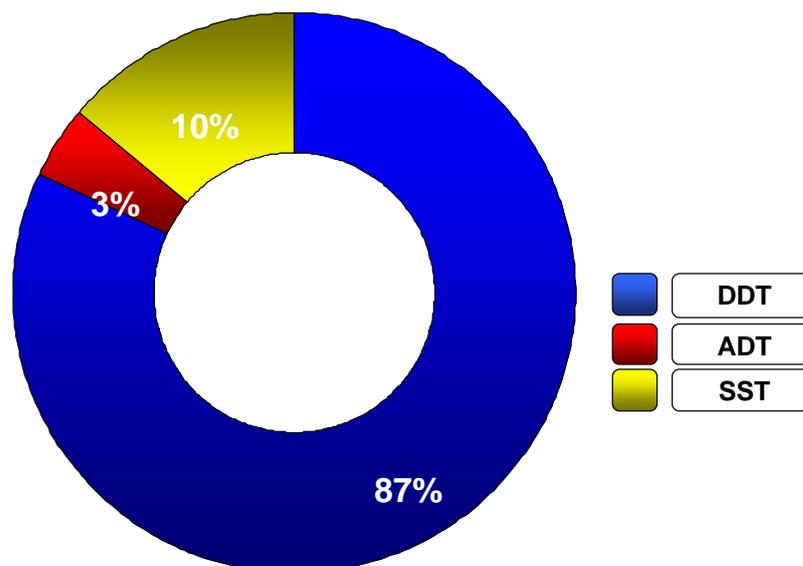
L'agence d'Esch/Alzette a consacré 78% de ses activités au droit du travail, 11% à la sécurité et la santé au travail et 11% aux accidents du travail.

REPARTITION DDT - Agence Diekirch



En 2008, l'agence Diekirch a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les salaires.

Répartition Droit du travail - Accidents du travail - Sécurité/santé - Agence Diekirch



L'agence Diekirch a consacré 87% de ses activités au droit du travail, 10% à la sécurité et la santé au travail et 3% aux accidents du travail.

2. Les élections sociales 2008

Des élections en vue de renouveler les délégations du personnel et des jeunes travailleurs se sont déroulées dans les entreprises le 12 novembre 2008. L'ITM a pleinement rempli son rôle de guide et de conseiller afin que les opérations se déroulent dans les meilleures conditions possibles et le respect de la réglementation.

2.1. Publication d'un cahier d'instruction pour les entreprises

L'Inspection du Travail et des Mines a édité un cahier d'instruction en vue de faciliter la tâche d'organisation, de coordination et de clôture des responsables en charge des opérations.

Ce volumineux document publié en français, en allemand et en anglais reprend un échéancier donnant une vue d'ensemble du déroulement obligatoire des opérations électorales.

De manière très pratique, le document décrit les responsabilités légales qui incombent aux dirigeants, les obligations des entreprises en matière de mise en place de délégations du personnel, le calcul du nombre de travailleurs occupés, le nombre de délégués à élire, les questions d'éligibilité et d'électorat, ... Il traite de toute la procédure pré-électorale (affichage de l'avis d'élection, dépôt des listes des travailleurs remplissant les conditions d'électorat, constitution du bureau électoral, forme du bulletin de vote,...), de la procédure électorale (le déroulement du vote, dépouillement, ...) et de la phase post-électorale (procès-verbal des opérations et du scrutin).

2.2. Le site internet de l'ITM: un outil performant pour guider les élections sociales

A l'occasion des élections sociales, l'ITM a ouvert sur son site internet un guichet électronique où les entreprises et organes concernés avaient accès à toutes les informations nécessaires à la bonne organisation des élections sociales. Le volet du site de l'ITM consacré aux élections sociales offrait également la possibilité de télécharger les formulaires nécessaires aux démarches administratives.

De nombreuses entreprises ont eu recours à ce service qui facilite et accélère les procédures d'enregistrement. Les résultats des élections seront également publiés sur le site (<https://guichet.itm.lu/elections>).

3. Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs

En 2008, 7 actions majeures, 6 actions spécifiques contre le travail clandestin sur base de dénonciations, approximativement 23 actions de taille moyenne, 15 actions de contrôle en matière de « travail clandestin organisé » pendant les week-ends et 367 contrôles de petite taille ont été effectués.

Les entreprises étrangères détachantes saisies jusqu'au 31.12.2008 :

Pays	Nombre d'entreprises
Allemagne	4.316
Belgique	1.106
France	716
Pays-Bas	113
Italie	98
Suisse	66
Pologne	40
Hongrie	22
Autres	170
Total	6.647

Conformément à l'article L. 142-3. du Code du Travail Livre Premier Titre IV, 2.550 «mandataires» ont été choisis ou rechoisis par les entreprises détachantes durant l'exercice en cours.

143 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.

Par suite de ces contrôles, 12 demandes de mise en conformité pour paiement de salaires insuffisants par rapport à la loi luxembourgeoise ont été adressés aux entreprises détachantes.

4. Activités de la division ASCARP de l'Administration des Douanes et Accises

Les agents de la Division ASCARP (Attributions sécuritaires, cabaretage et relations publiques) ont participé activement à la planification et à la coordination de tournées de contrôles et des actions coups de poing dans plusieurs domaines, notamment :

- la sécurité et la santé sur les chantiers ;
- le détachement des entreprises étrangères ;
- le contrôle des autorisations sur les établissements classés, insalubres ou incommodes;
- les établissements stables ;
- le travail clandestin ;
- le domaine pyrotechnique ;
- le transfert des explosifs ;
- participation à des réunions à l'étranger.

Un agent des Douanes de la division ASCARP a assisté l'Inspection du Travail et des Mines lors de « Foire de l'Emploi » du 4 au 6 juillet au Kirchberg et participé à 27 séances de réunions internationales.

Dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail, plus de 1000 salarié(e)s ont été contrôlé(e)s.

Plus de 400 entreprises ont été contrôlées, principalement dans le secteur bâtiment. En matière de détachement de travailleurs d'entreprises étrangères sur le territoire du Grand-duché, 7 actions coup de poing sur des chantiers importants ont été effectuées, 66 entreprises ont été sommées d'arrêter leur activité immédiatement, dont 27 par les brigades des Douanes.

De nombreux contrôles en matière de travail clandestin, dont 82 chantiers pour 15 samedis, ont été effectués conjointement avec les brigades motorisées des Douanes et Accises et les inspecteurs de l'ITM.

En matière de la coopération avec l'ITM, en tout 973 contrôles ont eu lieu lors desquelles 145 infractions ont été constatés et sanctionnés:

Contrôles ;

- 7 grandes actions coup de poing ;
- 458 sécurité aux chantiers ;
- 323 travail clandestin ;
- 82...travail clandestin les samedis ;
- 88 détachement ;
- 27 grues ;
- 66 pyrotechnique.

Sanctions ;

- 94 fermetures de chantiers et fermetures partielles etc. ;
- 59 lettres de mise en demeure, arrêt immédiat, etc. ;
- 45 procès-verbaux pour travail clandestin ;
- 3 procès-verbaux en pyrotechnique.

5. Activités de la division « procédés chimiques et substances dangereuses »

La division « Procédés chimiques et substances dangereuses » est composée d'un ingénieur 1^{ière} classe, d'un ingénieur – technicien ppal et d'un 1^{ier} commis technique ppal, qui sont également inspecteurs du travail.

Leurs activités peuvent s'étendre sur toute la législation du travail et des établissements classés, avec prédominance sur 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, 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, l'emballage et l'étiquetage des substances et préparations dangereuses.

En total 418 plans de travail particuliers ont été introduits par les firmes d'assainissement pour 139 différents chantiers :

- 109 plans de travail amiante-ciment introduits par 33 différentes firmes (67 chantiers).
- 309 plans de travail amiante friable/flocage introduits par 10 différentes firmes (72 chantiers)

364 plans de travail ont été acceptés

25 plans de travail ont été annulés sur demande de l'entreprise

29 plans de travail ont été refusés par l'ITM

Les chantiers de désamiantage, à l'exception de ceux de démolition de toitures en amiante-ciment, sont surveillés par des organismes de contrôle.

110 rapports de contrôles des chantiers ont été reçus et contrôlés.

13 contrôles de chantiers ont été effectués, dont 4 suite à des réclamations. (6 chantiers étaient conformes et dans 7 cas des documents administratives faisaient défaut (certificats médicaux, certificats de formation, registre de chantier).

36 arrêtés d'autorisations relatives à des demandes commodo/incommodo préparés et soumis pour signature : à savoir :

- 25 dossiers d'établissements de traitement de déchets ou de l'eau usée
- 10 dossiers d'établissements chimiques
- 1 autre établissement

25 nouveaux dossiers de demande ont été transmis pour analyse à la division

Plusieurs projets de règlement grand-ducal ont été soumis au Ministre du travail et de l'emploi.

6. 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 (114 entreprises ont été visitées et 5 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 (63 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.

Dans le domaine de la surveillance du marché de produits, 118 affaires ont été traitées. 126 avertissements ont été exprimés sur base des certificats de contrôle et 35 contrôles proactifs de réservoirs sous pressions ont été effectués.

Plusieurs actions proactives ont eu lieu, notamment en ce qui concerne les machines et équipements de travail. 2 formations d'une demi-journée ont été offertes à tous les inspecteurs pour leur donner des précisions et des informations techniques sur les nouveaux règlements grand-ducaux relatifs à la protection des travailleurs contre le bruit et les vibrations

17 nouvelles prescriptions types ont été publiées.

Un projet de règlement grand-ducal concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (rayonnements optiques artificiels et au rayonnement solaire) a été soumis au Ministère du Travail et de l'Emploi.

7. Traitement des autorisations d'exploitation

En 2008, le Service des Etablissements Classés de l'ITM s'est chargé d'examiner 2.421 demandes d'autorisation d'exploitation. Pendant la même période 1.054 arrêtés d'autorisation ont été délivrés (voir statistique relative à l'évolution des dossiers de demande d'autorisation ci-après). Il est à constater qu'un retard en relation avec la classe 3A est à accuser. Ce retard est dû à cause de congés de maladie de certains collaborateurs.

Statistiques des dossiers de demande d'autorisation de 1999 à 2008

Année	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Arrêtés	1037	1202	1371	2042	2105	1987	2402	2277	2395	1125
Demandes	1284	1809	1482	2151	2151	2359	2269	2489	2322	2421
Différence	-247	-607	-111	-109	-46	-372	133	-212	73	-1296
Classe	Evacuation des arrêtés d'autorisation/refus par année									
Classe 1	376	318	424	577	587	500	462	503	678	528
Classe 3	348	125	133	246	240	289	300	483	537	221
Classe 3A	73	759	814	1219	1278	1198	1640	1291	1180	305
XXX-99	129									
AXXX-99	111									
Total	1037	1202	1371	2042	2105	1987	2402	2277	2395	1054
Dossiers annulés	?	?	?	?	?	?	?	?	?	71
Classe	Introduction des dossiers de classe 1, 3 et 3A par année									
Classe 1	506	528	531	549	589	491	544	668	567	475
Classe 3	464	512	178	261	268	368	394	359	343	309
Classe 3A	314	769	773	1341	1294	1500	1331	1462	1412	1637
Total	1284	1809	1482	2151	2151	2359	2269	2489	2322	2421

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,...).

8. Développement de la législation et de la réglementation

8.1. Textes législatifs

Au cours de l'année 2008, 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 classification, à l'emballage et à l'étiquetage des préparations dangereuses, à la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses et aux prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles.

8.2. Campagne de sensibilisation relative à l'organisation sécuritaire des entreprises

Pour 2008 et 2009, l'évaluation des risques sur les postes de travail constitue un point principal dans le travail du département sécurité santé.

Dans le cadre de la campagne européenne sur l'évaluation des risques, intitulée "Lieux de travail sains. Bons pour vous. Bons pour les affaires", l'Inspection du Travail et des Mines a mis au point, en collaboration avec l'Association d'Assurances contre les Accidents et la Division de la Santé au Travail, un document intitulée « Pas à Pas vers l'Evaluation et la Gestion des Risques » indiquant les aspects pratiques de la mise en œuvre de l'obligation d'évaluer les risques telle qu'elle est fixée par le Code du Travail.

8.3. Mise sur le marché d'explosifs à usage civil

L'Inspection du travail et des mines est chargée en collaboration avec l'Administration des douanes et accises de veiller à ce que les explosifs entrant dans le champ d'application du règlement grand-ducal modifié du 24 novembre 2005 relatif à la mise sur le marché et le contrôle des explosifs à usage civil ne puissent être mis sur le marché communautaire que s'ils sont munis du marquage CE et s'ils ont fait l'objet d'une évaluation de conformité.

Pour pouvoir réaliser le transfert des explosifs à destination ou à l'intérieur du territoire national, le destinataire doit obtenir une autorisation de l'Inspection du travail et des mines. L'Inspection du travail et des mines vérifie que le destinataire est légalement habilité à acquérir des explosifs et qu'il détient les licences ou autorisations nécessaires. Le transit d'explosifs via territoire d'un ou de plusieurs Etats membres doit être notifié par le responsable du transfert aux autorités compétentes de cet (ces) Etats(s) membre(s), dont l'approbation est requise.

A cet effet, le Département « sécurité-santé » a établi en 2008 :

- 111 autorisations pour le transfert intracommunautaire de matières explosives (exportations);
- 8 autorisations pour le transfert intracommunautaire de matières explosives (importations) ;
- 1 autorisation pour le transfert intracommunautaire de matières explosives (transit) ;
- 7 autorisations pour le transfert national de matières explosives.

**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'enclave 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 2008, 18 semaines de cours, soit 720 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 469 délégués du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées à leur intention (259 aux cours en langue française et 210 aux cours en langue luxembourgeoise).

Les matières traitées en 2008 concernaient les domaines suivants:

- * Santé au travail
- * Sécurité au travail
- * Droit du travail (Partie I et Partie II)
- * Comptabilité
- * Elections sociales (Partie I et Partie II)
- * Formation continue et apprentissage
- * Economie

28 conférenciers ont contribué à assurer le déroulement de ces activités.

En 2004, année de renouvellement des délégations du personnel, le nombre des inscrits aux activités de l'Ecole Supérieure du Travail s'élevait à 848 unités, effectif jamais atteint auparavant. Cet effectif dépasse de près de 31% le nombre des inscrits de 1999, première année du mandat 1999/2003. Au cours d'un même mandat, on observe généralement une diminution du nombre des inscrits 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. En 2009, dernière année du mandat 2004/2009, l'effectif des inscrits s'élève à 469 (437 inscrits en 2003).

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.

86 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2008/2009.

La répartition des participants par cours se présente comme suit:

1ère année: 45 personnes à Dudelange (42 heures)
2e année: 12 personnes à Esch/Alzette (42 heures)
3e année: 29 personnes à Luxembourg (42 heures)

Les matières enseignées sont les suivantes:

1re année: - assurance pension;
- assurance maladie;
- assurance accident;
- assurance dépendance.

2e année: - droit constitutionnel;
- droit du travail.

3e année: - sciences économiques.

L'enseignement des cours du soir est assuré par 9 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 2008/2009, l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 14 cours de fin de semaine (soit 148 heures). Le nombre des inscrits s'élève à 295. 14 chargés de cours ont assuré cet enseignement. Les matières offertes en 2008/2009 sont les suivantes:

- Formation continue et apprentissage
- Préparation à la retraite
- L'Imposition (3 sessions)
- Formation aux gestes de premier secours
- Travailleurs handicapés
- L'assurance dépendance
- La chambre des députés et le régime électoral
- Successions et impositions (2 sessions)
- La gestion du stress
- Statut unique (2 sessions)

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 2008 l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 2 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 29 personnes.

Le programme de cette activité était le suivant:

- 1) L'égalité des chances entre femmes et hommes sur le lieu de travail
- 2) Emploi des personnes enceintes; accouchées et allaitantes
- 3) Egalité de traitement en matière d'emploi et de travail (principe de non-discrimination)

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 2007/2008 une telle activité de formation et un test d'aptitude.

En 2007/2008, 20 personnes se sont inscrites à ces cours et 13 candidats ont participé aux épreuves du test d'aptitude qui ont eu lieu les 14 et 21 avril 2008. 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, 899 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 56.

L'ensemble de ces activités représentait 1.064 heures de formation.

II. Conseil Administratif

Au cours de l'année 2008, 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

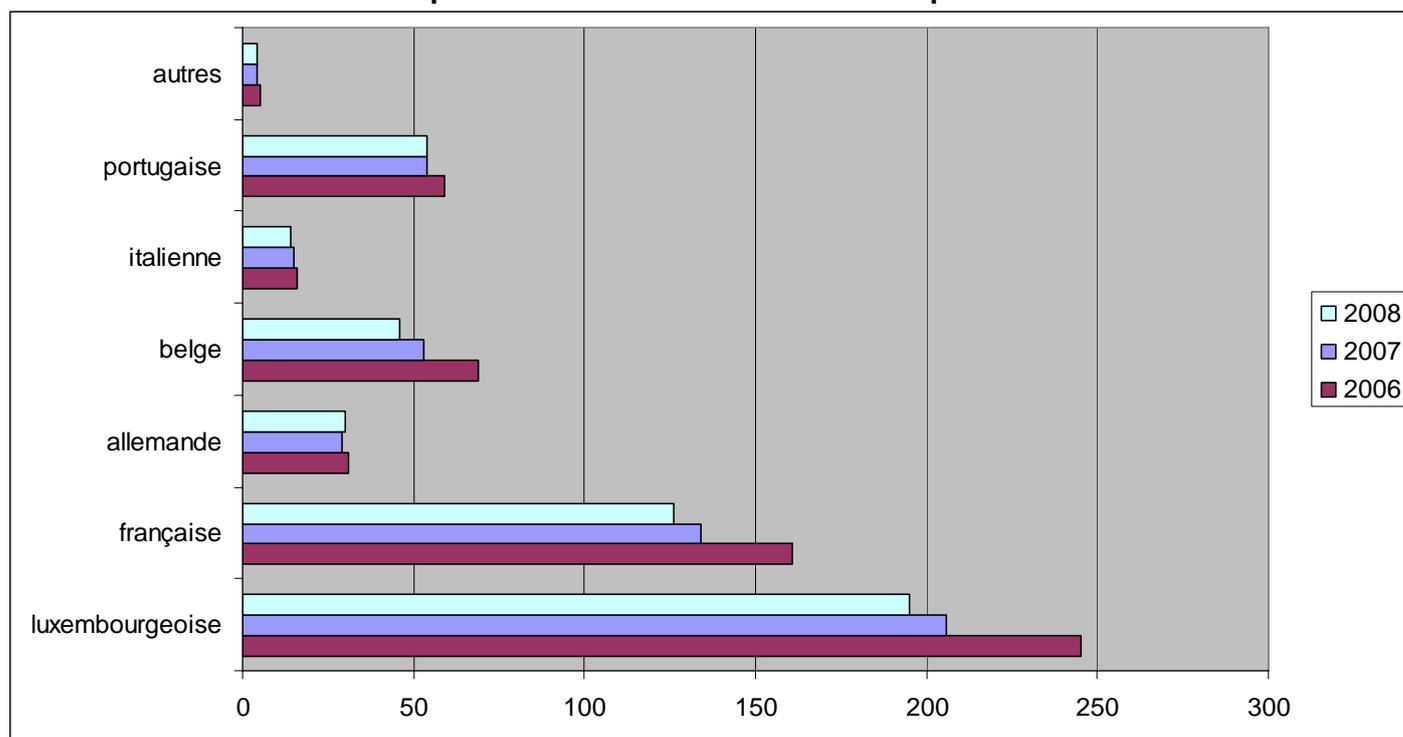
a) Répartition selon le sexe

	2006		2007		2008	
femmes	119	20,3%	86	17,4%	95	20,2%
hommes	467	79,7%	409	82,6%	374	79,8%
TOTAL	586	100,0%	495	100,0%	469	100,0%

b) Répartition selon la nationalité

Nationalité	2006		2007		2008	
luxembourgeoise	245	41,8%	206	41,6%	195	41,6%
française	161	27,5%	134	27,1%	126	26,9%
allemande	31	5,3%	29	5,9%	30	6,4%
belge	69	11,8%	53	10,7%	46	9,8%
italienne	16	2,7%	15	3,1%	14	3,0%
portugaise	59	10,1%	54	10,9%	54	11,5%
autres	5	0,9%	4	0,8%	4	0,8%
TOTAL	586	100,0%	495	100,0%	469	100%

Répartition selon le nombre d'inscrits par nationalité

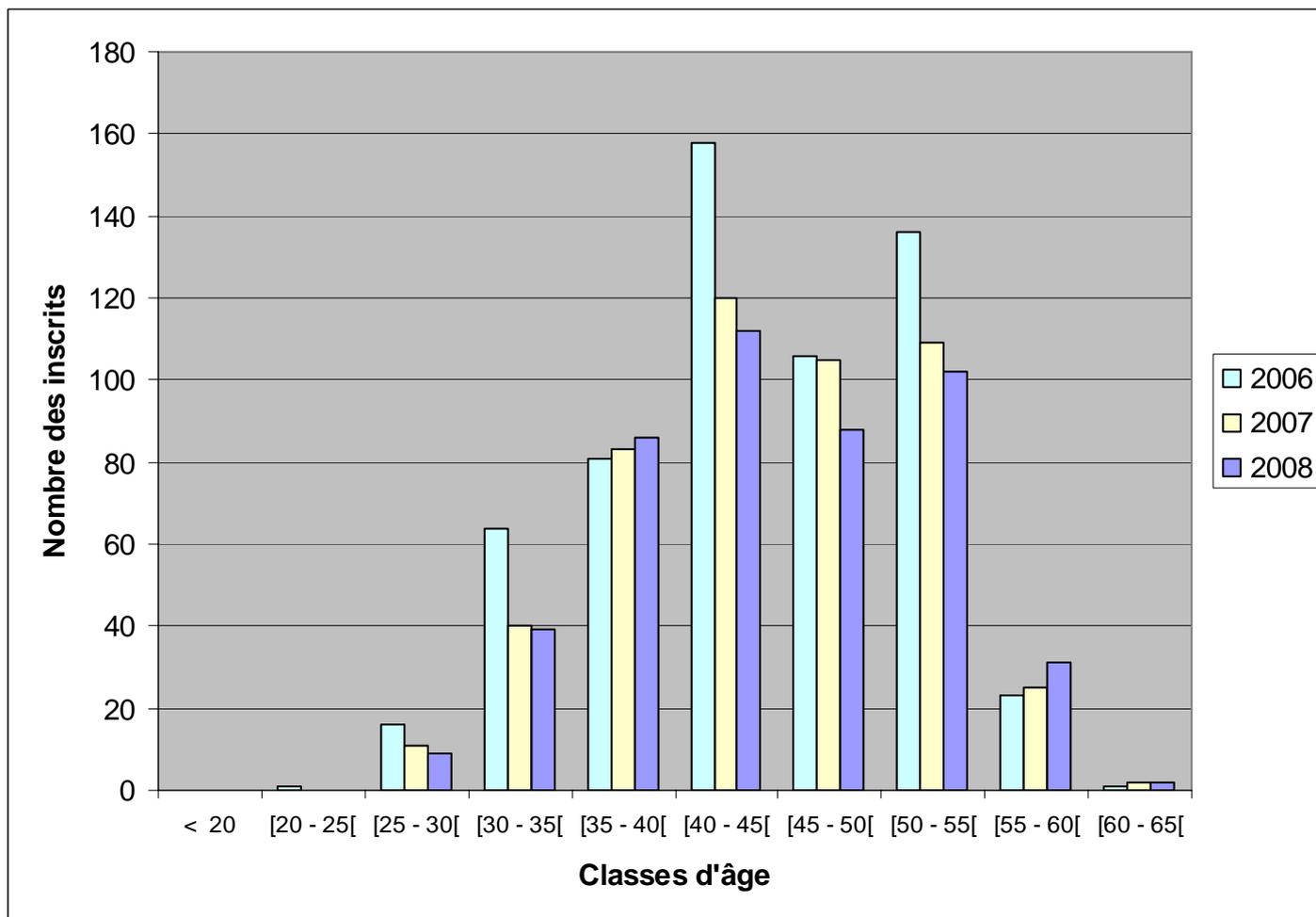


c) Répartition selon l'âge

Classes d'âge	2006		2007		2008	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
< 20	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
[20 - 25[1	0,2%	0	0,0%	0	0,0%
[25 - 30[16	2,7%	11	2,2%	9	1,9%
[30 - 35[64	10,9%	40	8,1%	39	8,3%
[35 - 40[81	13,8%	83	16,8%	86	18,2%
[40 - 45[158	27,0%	120	24,2%	112	23,8%
[45 - 50[106	18,1%	105	21,2%	88	18,8%
[50 - 55[136	23,2%	109	22,0%	102	21,8%
[55 - 60[23	3,9%	25	5,1%	31	6,7%
[60 - 65[1	0,2%	2	0,4%	2	0,5%
TOTAL	586	100,0%	495	100,0%	469	100,0%

Moyenne d'âge en 2008: 41,6

Répartition selon l'âge



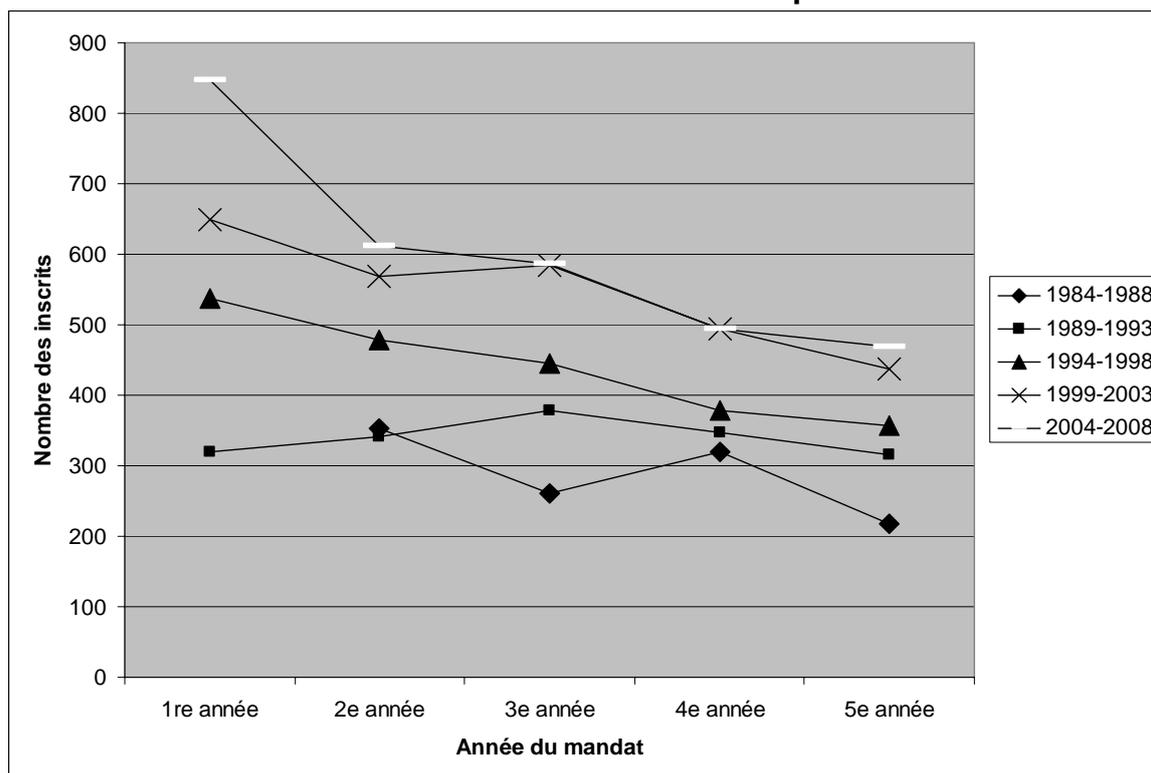
d) Répartition selon le secteur d'activité

Classes	Libellé	2006	2007	2008
14	Extraction de sables et de granulats	0	0	2
15	Industries alimentaires	2	1	0
16	Industrie du tabac	9	6	7
17	Industrie textile	0	14	11
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	6	6	6
22	Edition, Imprimerie, Reproduction	2	0	0
24	Industrie chimique	4	1	0
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	21	24	13
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	34	25	19
27	Métallurgie	80	86	60
28	Travail des métaux	21	19	12
29	Fabrication de machines et équipements	14	12	14
31	Fabrication de machines et appareils électriques	1	1	3
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	27	12	10
40	Production et distribution d'électricité de gaz et de chaleur	2	0	0
45	Construction	54	59	53
50	Commerce et réparation automobile	11	0	8
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	4	4	6
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	10	17	13
55	Hôtel et restauration	10	11	4
60	Transport urbain des voyageurs	2	1	3
61	Transport maritime	2	2	1
62	Transports aériens	24	20	18
63	Services auxiliaires des transports	0	0	0
64	Postes et Télécommunications	11	11	14
65	Intermédiation financière	59	48	36
66	Assurances	8	8	6
67	Auxiliaires financières d'assurances	2	1	3
71	Location de machines de bureau et matériel de bureau	6	3	0
72	Conseil en système informatique	5	0	4
73	Recherche et développement	21	0	8
74	Services fournis principalement aux entreprises	22	28	52
75	Administration publique	29	12	30
80	Education	1	0	3
85	Santé et action sociale	76	56	41
90	Assainissement, voirie et gestion des déchets	5	3	3
91	Organisations associatives	0	1	4
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	1	3	2
	TOTAL	586	495	469

e) Evolution du nombre des inscrits depuis 1984

Année de référence	Année respective des mandats	Nombre des inscrits
1984	1 ^{re} année	non disponible
1985	2 ^e année	353
1986	3 ^e année	260
1987	4 ^e année	319
1988	5 ^e année	217
1989	1 ^{re} année	320
1990	2 ^e année	341
1991	3 ^e année	378
1992	4 ^e année	348
1993	5 ^e année	315
1994	1 ^{re} année	538
1995	2 ^e année	479
1996	3 ^e année	446
1997	4 ^e année	379
1998	5 ^e année	357
1999	1 ^{re} année	649
2000	2 ^e année	569
2001	3 ^e année	585
2002	4 ^e année	495
2003	5 ^e année	437
2004	1 ^{re} année	848
2005	2 ^e année	612
2006	3 ^e année	586
2007	4 ^e année	495
2008	5 ^e année	469

Evolution du nombre des inscrits depuis 1984



2. Cours du soir

Année	2005/2006	2006/2007	2007/2008
1re année	36	42	45
2e année	14	23	12
3e année	14	13	29
TOTAL	64	78	86

Age moyen (cycle 2008/2009): 40,9

3. Cours de fin de semaine

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2006	8	294
2007	10	258
2008	14	259

4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Année	Hommes	Femmes	Total
2006	37	28	65
2007	29	21	50
2008	17	12	29

5. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire

Année	Hommes	Femmes	Total
2005/2006	19	7	26
2006/2007	17	14	31
2007/2008	15	5	20