



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

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2009

MARS 2010

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2009	1
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI	6
CHAPITRE 1 : POLITIQUE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI.....	7
I. Textes adoptés en 2009.....	7
II. Projets de loi.....	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.	15
CHAPITRE 2 : POLITIQUE DE L'EMPLOI.....	16
1. Pacte national pour l'innovation et le plein emploi : deuxième Rapport de mise en œuvre	16
2. Travaux du Comité permanent du travail et de l'emploi	18
3. Organisation de la Bourse de l'emploi	19
4. Subsidés pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise	20
5. Initiatives sociales en faveur de l'emploi.....	21
6. Travailleurs handicapés	22
7. Gestion du Fonds Social Européen	24
8. Le projet « Indura »	26
9. Reforme de l'Administration de l'Emploi	27
CHAPITRE 3 : POLITIQUE SOCIALE EUROPÉENNE 2009	28
I. Politiques de l'Emploi.....	29
II. Révision du Fonds d'ajustement à la mondialisation	32
III. Microcrédit + PROGRESS	33
1. Droit du travail	33
2. Egalité des chances, non-discrimination, politiques en faveur des personnes handicapées, lutte contre la pauvreté et inclusion active	37
CHAPITRE 4 : PRÉRETRAITE 2009	39
I. Préretraite solidarité 2009	39
II. Préretraite ajustement 2009	41
III. Relevé par entreprises des salariés en préretraite.....	43
CHAPITRE 5 : FONDS POUR L'EMPLOI 2009.....	47
CHAPITRE 6 : POLITIQUE SOCIALE EUROPÉENNE	51
I. Les politiques de l'emploi : la Stratégie Emploi – les lignes directrices intégrées (LDI) et les recommandations adressées aux Etats membres.....	53
1. Les Lignes directrices Emploi (LDE).....	53
2. Les « recommandations » adressées aux Etats membres	54
3. Le Rapport conjoint sur l'Emploi	55
II. Les autres sujets liés aux politiques de l'emploi	57
1. La poursuite des débats sur le thème de la « Flexicurité ».....	57
2. Les jeunes et l'emploi	59
3. L'impact social de la crise.....	60
4. Le sujet de la libre circulation	60
III. L'avenir de la politique sociale en Europe	61
IV. Le nouvel Agenda social.....	62
V. Droit du Travail.....	62
1. Les directives « Aménagement du temps de travail » et « Protection des travailleurs intérimaires »	62
2. La question du détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services	65
3. La refonte de la directive sur les Comités d'entreprise européens	66

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	68
VI.	Egalité des chances, non-discrimination, politiques en faveur des personnes handicapées, lutte contre la pauvreté et inclusion active	70
1.	La Résolution sur la situation des personnes handicapées dans l'Union européenne	70
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).....	71
3.	La mise en œuvre du programme d'action de Pékin	71
4.	L'Année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (2010)	72
5.	Les Conclusions du Conseil relatives à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail	72

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION..... 73

ADMINISTRATION DE L'EMPLOI (ADEM) 76

CHAPITRE 1 :	EMPLOI ET CHÔMAGE AU LUXEMBOURG	77
I.	Emploi au Luxembourg	77
1.	Evolution de l'emploi salarié	77
2.	Données historiques 1985 – 2007	81
3.	Les travailleurs frontaliers.....	81
4.	Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier : concurrence sur le marché du travail	83
II.	Le chômage au Luxembourg	86
1.	Evolution du chômage	86
2.	Evolution du chômage indemnisé.....	100
3.	Evolution des mesures pour l'emploi	102
4.	Structure du chômage.....	107
CHAPITRE 2 :	LES SERVICES DE L'ADEM	129
I.	Le service placement.....	129
1.	La mission principale	130
2.	Aperçu général sur les mesures d'activation organisées par le service	132
3.	Mesures de (ré) insertion dans la vie active	145
4.	Actions de prospection	146
5.	Service social	178
6.	La cellule psychologique	190
7.	Bilan des contrôleurs affectés à l'ADEM.....	197
II.	Le Service chômage	198
1.	Indemnisation du chômage complet (1988-2009) en Euros	198
2.	Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2009	199
3.	Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet.....	201
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 européenne	202
5.	Règlement CEE no 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne	203
III.	Le service maintien de l'emploi.....	204
1.	Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2009).....	204
2.	Aide au réemploi (1989 – 2009)	205
3.	Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2009).....	206
4.	Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (Art. L. 541-1. et suivants du Code du Travail)	206
5.	Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi (règlement grand-ducal du 17 juin 1994)	207
6.	Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (2000-2009).....	207

7.	Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté	208
8.	Chômage involontaire dû aux intempéries	209
9.	Aide à la création d'entreprise	209
IV.	Le service main-d'œuvre étrangère	210
1.	Un document nouveau : le titre de séjour	210
2.	L'autorisation d'occupation temporaire (AOT)	210
V.	Le service emploi des jeunes	211
VI.	Le Service orientation professionnelle.....	212
1.	Les projets d'établissement avec les différents lycées techniques dans le cadre de l'éducation aux choix.	212
2.	Projet « orientation »	213
3.	Information et orientation individuelles et collectives	214
4.	Préparation à la vie active	215
5.	La situation de l'apprentissage	216
6.	Agence d'Esch-sur-Alzette	218
7.	Agence de Diekirch	220
8.	Agence de Wiltz.....	220
9.	Autres activités	220
10.	Coopération européenne.....	222
10.	Réunions de travail et diverses coopérations	223
VII.	Le service emploi féminin	224
VIII.	Le service des travailleurs handicapés	231
1.	Procédure administrative.....	231
2.	Composition de la Commission médicale	231
3.	Activités de la Commission médicale	232
4.	Composition de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel	238
5.	Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.)	238
6.	Mesures prises en charge par le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi	241
7.	La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés.....	244
8.	Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat	245
9.	Divers	246
IX.	Le service des travailleurs à capacité de travail réduite	247
1.	La Commission mixte	249
2.	L'indemnité compensatoire :	262
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.....	262
4.	Mesures de reconversion	262
5.	L'indemnité d'attente	262
6.	Recours	262
X.	Service médecine du travail.....	263
1.	Examens médicaux réalisés pour le service placement.	263
2.	Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs handicapés.	263
3.	Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs à capacité de travail réduite	263
4.	Description de l'activité médicale du 1/01/09 au 31/12/09.....	264
XI.	Participation de l'ADEM au réseau EURES	265
1.	Structure et objectifs.....	265
2.	Missions et moyens	266
3.	EURES au Luxembourg	266

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)..... 270

I.	L'inspection du Travail et des Mines : un organisme en pleine mutation	271
1.	But	271
2.	Objectifs et missions.....	271
3.	Le personnel de l'Inspection du travail et des mines	272
4.	Collaborations.....	273
II.	Statistiques liées à l'activité de l'Inspection du Travail et des Mines	274
1.	Liste des principales entreprises et des employeurs publics	274

2.	Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles.....	275
3.	Conventions collectives de travail.....	276
4.	Congé collectif.....	276
III.	Aperçu des activités et initiatives en 2008.....	277
1.	Visites de contrôle et d'inspection routinières.....	277
2.	Activités du Help-center.....	280
3.	Activités du service des représentations des salariés.....	280
4.	Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs.....	281
5.	Activités de la division ASCAB de l'Administration des Douanes et Accises.....	282
6.	Activités de la division « procédés chimiques et substances dangereuses ».....	283
7.	Activités de la division «mécanique et équipements de travail.....	284
8.	Traitement des autorisations d'exploitation.....	284
9.	Développement de la législation et de la réglementation.....	285
10.	Action de sensibilisation et d'information.....	286

ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL (EST) 288

I.	Formation.....	289
1.	Cours à l'intention des délégués du personnel.....	289
2.	Cours du soir.....	290
3.	Cours de fin de semaine.....	291
4.	Cours à l'intention des délégués à l'égalité.....	291
5.	Cours à l'intention des personnes assumant la gestion effective d'une entreprise de travail intérimaire.....	291
II.	Conseil Administratif.....	292
III.	Statistiques.....	292
1.	Cours à l'intention des délégués du personnel.....	292

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

Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi

I. Textes adoptés en 2009

1. 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.

2. Loi du 17 février 2009 portant

- 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail;**
- 2. dérogeant pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail.**

Cette loi, modifiant les dispositions légales en matière de chômage partiel, a été prise dans le cadre général de la lutte contre la crise économique, modifie d'une part, définitivement les points 1. et 2. de l'article L. 511-12 du Code du travail pour mieux tenir compte des salariés travaillant à temps partiel.

Pour ce faire il est introduit, au niveau de l'indemnité de compensation, une tranche de 8 heures à prendre en charge par l'employeur pour ses salariés qui ne travaillent pas plus de vingt heures par semaine au lieu des 16 heures qui actuellement s'appliquent à tous les salariés sans prendre en considération la durée de travail définie dans leur contrat de travail ou dans une convention collective.

La loi prévoit d'autre part une modification temporaire couvrant l'année 2009 et cela uniquement dans le cadre du chômage partiel de source conjoncturelle, en prévoyant le remboursement total de la part patronale de l'indemnité de compensation par l'Etat, à savoir le fonds pour l'emploi.

Cette prise en charge temporaire vise à soulager les charges financières des employeurs qui sont confrontés à des difficultés conjoncturelles aiguës allant de pair avec la crise financière en les incitant à avoir plutôt recours à l'instrument du chômage partiel que de procéder à des licenciements collectifs.

Une autre disposition modificative temporaire concerne l'article L. 511-7 du Code du travail qui prévoit l'application du principe de la période de référence annuelle dans le cadre de l'application du régime de chômage partiel de source conjoncturelle.

Il sera dès lors possible en 2009 d'adapter le nombre de jours chômés mensuellement à la gravité de la situation économique tout au long de l'année sans dépasser le nombre de jours chômés correspondant à cinquante pourcent du temps de travail normalement presté au cours de six mois.

Comme il s'agit pour ces deux modifications temporaires de venir en aide aux entreprises importantes pour l'ensemble de l'économie luxembourgeoise, il est proposé pour les deux cas d'ouverture de restreindre ces aides supplémentaires aux employeurs de branches économiques déclarés éligibles par la même procédure que celle prévue à l'article L. 511-4 relatif à la désignation des secteurs éligibles en matière de chômage partiel, alors que pour l'instant il n'est pas encore prévisible de couvrir, dans le cadre de ce projet de loi, toutes les entreprises importantes touchées par la crise financière et économique.

3. 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 du 18 mars 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.

4. Loi du 29 mai 2009 portant modification de la loi du 17 février 2009 portant

- 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail;**
- 2. dérogeant pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail**

Toujours dans le cadre de la politique générale de maintien dans l'emploi la loi du 29 mai 2009 proroge d'une part les mesures spécifiques introduites par la loi du 17 février 2009 afin de les rendre applicable également en 2010 et d'autre part, permet que la réduction de la durée de travail pourra excéder par mois cinquante pour cent de la durée de travail sans pouvoir dépasser en fin d'année cinquante pour cent de la durée légale ou conventionnelle du temps de travail des salariés concernés et ce dans le but d'éviter, dans la mesure du possible, des licenciements.

En même temps la loi prévoit le remboursement intégral de la part de l'Etat de la part patronale de l'indemnité de compensations dans le cadre du chômage partiel de source structurelle, si l'entreprise en question a conclu un plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration.

5. Loi du 3 mars 2009 contribuant au rétablissement du plein emploi et complétant :

- 1. le livre V du Code du Travail par un Titre IX nouveau**
- 2. l'article 631-2 du Code du Travail**

La présente loi a pour objet de créer un cadre légal et financier pour les diverses mesures de lutte contre le chômage.

Il entend plus particulièrement réglementer l'intervention de l'Etat dans l'organisation et le financement d'initiatives prises par les employeurs en matière de lutte pour

l'intégration des demandeurs d'emploi difficiles à insérer ou réinsérer sur le marché du travail, et ce indépendamment de la situation conjoncturelle.

(p.m.) Ce projet de loi (Doc. parl. n° 5144) 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 changé.***

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.

Le projet de loi a été voté à la Chambre des Députés le 21 janvier 2009 et publié au Mémorial en date du 10 mars 2009 A-n°41.

6. **Loi du 11 novembre 2009 concernant les mesures temporaires pour l'emploi des Jeunes:**
 1. **concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes**
 2. **modifiant certaines dispositions du Code du Travail**

La présente loi contient une série de mesures spécifiques, limitées dans le temps (la date limite est fixée au 31 décembre 2010) pour aider les jeunes diplômés et les jeunes non-diplômés à trouver un emploi stable. Alors qu'initialement, ces mesures en faveur de l'emploi visaient prioritairement les jeunes non-qualifiés, elles seront désormais étendues aux jeunes détenteurs d'un diplôme, afin de leur fournir l'expérience professionnelle valorisant leurs diplômes.

Le projet de loi propose d'un côté une adaptation des deux mesures existantes, à savoir le CIE (contrat d'initiation à l'emploi) et le CAE (contrat d'appui emploi) créés par la loi du 22 décembre 2006; mesures qui seront désormais ouvertes également aux jeunes diplômés. De l'autre côté, il introduit un nouvel instrument, le CIE-EP (contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique), réservé aux jeunes diplômés qui n'éprouveraient pas de difficulté à intégrer le marché du travail en temps de conjoncture normale.

(p.m.) Ce projet de loi (Doc. parl. n° 6068) a été déposé à la Chambre des Députés en date du 25 septembre 2009.

Sur base de l'avis du Conseil d'Etat en date du 06 octobre 2009, certains amendements ont été adoptés par la Commission du Travail et de l'Emploi en date du 09 octobre 2009, notamment en ce qui concerne le changement de l'intitulé de la loi et la modification de certaines dispositions du Code du Travail.

Le Conseil d'Etat a rendu son avis complémentaires en date du 20 octobre 2009.

Le projet de loi a été voté à la Chambre des Députés le 27 octobre 2009 et publié au Mémorial en date du 19 novembre 2009 A-n°222.

II. Projets de loi

1. Projet de portant modification des articles L. 010-1, L. 141-1, L. 142-2 et L. 142-3 du Code du travail.

Le projet de loi 5942 sous rubrique a été déposé à la Chambre des Députés en date du 21 octobre 2008 et vise uniquement à adapter les dispositions légales nationales en matière de salariés détachés au jugement C-319/06 de la Cour de Justice des Communautés Européennes.

Ainsi le projet prévoit des dispositions particulières pour les salariés détachés quant à l'application de certaines dispositions d'ordre public, notamment en matière d'indexation des salaires, afin de les rendre conformes tant au jugement intervenu que quant à la directive 96/71/CE.

Le Conseil d'Etat, dans son avis du 24 novembre 2009, a fait quelques observations qui viennent d'être analysées par la Commission Travail et Emploi de la Chambre des Députés. Suite à cet examen un texte coordonné comportant des amendements parlementaires a été adressé à la Haute Corporation pour avis complémentaire.

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 ».

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 a été élaboré.

Le but de ce texte, qui sera déposé sous peu, 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 leurs salariés, un plan de compte épargne-temps qui contient l'ensemble des dispositions régissant le fonctionnement du compte épargne-temps et 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.

Directive 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

Afin de faire preuve du fait que cette directive ne nécessite pas de transposition ad hoc puisque ses dispositions font d'ores et déjà partie intégrante du Code du travail, un tableau de correspondance exhaustif a été adressé aux services compétents de la Commission Européenne par le biais du Ministère des Affaires Etrangères en date du 27 novembre 2009.

Lors de sa réunion en collège du 28 janvier 2010 la Commission a ensuite classé l'infraction 2009/0468 en relation avec une éventuelle non-transposition de la directive 2006/54/CE.

4. Transposition d'accords européens

Accord-cadre autonome portant sur le harcèlement et la violence au travail signé en date du 26 avril 2007 signé entre BusinessEurope, l'UEAPME, la CEEP et le CES.

L'accord cadre autonome européen portant sur le harcèlement et la violence au travail conclu en date du 26 avril 2007 a été transposé par une convention signée entre l'OGB-L, le LCGB et l'UEL le 25 juin 2009 et déclaré d'obligation générale par un règlement grand-ducal daté au 15 décembre de la même année.

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 2009, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé des mesures de formation complémentaires pour 236 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:	255
Nombre de personnes ayant commencé une mesure qualifiante	236
Nombre d'abandon en cours de formation :	034
Nombre de personnes ayant terminé une mesure qualifiante	202
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	147
Nombre de personnes engagées sous forme	
- de stage de réinsertion (SR)	30
- de contrat d'initiation à l'emploi (CIE)	34
- de contrat d'appui emploi (CAE)	01
- de mise au travail	02
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM, sans engagement/mesure	74
Nombre de personnes ayant commencé une autre formation	06
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	31
Nombre de personne engagées sous forme de CDD	02
Nombre de personne ayant le statut d'indépendant	01
Affiliation Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) inexistante	14
Nombre de personnes bénéficiaires de revenu minimum garanti	02
Nombre de personnes ayant repris des études	01

Chapitre 2 : Politique de l'emploi

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

Le Conseil européen de printemps a lancé en mars 2008 le nouveau cycle de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi. Le Conseil européen a confirmé que les lignes directrices intégrées (LDI) du premier cycle triennal resteraient valables pour la période 2008-2010, et a insisté sur le fait que le nouveau cycle triennal devrait être essentiellement axé sur la mise en œuvre. Il s'agit de mesures prises par le Gouvernement au cours de l'année écoulée sur base des grands objectifs arrêtés en 2005 dans le cadre du "Plan national pour l'innovation et le plein emploi" et des rapports de mise en œuvre subséquents (2006, 2007, 2008), élaborés sur base des LDI, ainsi que des priorités du nouveau programme gouvernemental 2009-2014.

Dans le cadre des lignes directrices pour les politiques de l'emploi, le Ministère du Travail et de l'Emploi met en avant les trois objectifs suivants :

a) Augmenter le taux d'emploi en accordant une attention particulière aux travailleurs âgés

En 2008, le taux d'emploi des 15 à 24 ans atteint 26,0 %, celui des 25 à 54 ans se situe à 80,2 % et celui des travailleurs âgés (55-64 ans) atteint 34,8 %, un niveau jamais atteint auparavant avec une progression considérable par rapport à 2007 (31,7 %).

Spécification	2007	2008
Population totale 64,0 63,8		
Nationaux	60,5	61,0
Etrangers	68,4	67,1
Hommes	72,2	72,0
Femmes	56,1	55,4
Nationaux - hommes	68,6	69,6
Etrangers - hommes	76,5	74,9
Nationaux - femmes	52,5	52,2
Etrangers - femmes	60,5	59,2

Source: STATEC (EFT)

Plusieurs arguments plaident en faveur d'une politique déterminée dans le domaine de l'augmentation du **taux d'emploi des travailleurs âgés**, dont la nécessité de veiller à la pérennisation de nos systèmes de sécurité sociale, mais également le besoin de notre économie de pouvoir recourir à l'expérience et aux compétences des salariés âgés sur le marché de l'emploi.

Cependant, la constitution physique et/ou psychique d'importantes franges de salariés âgés ne leur permet plus d'exercer une activité professionnelle à 100 % alors qu'une occupation à tâche réduite reste tout à fait imaginable. Voilà pourquoi le programme gouvernemental 2009-2014 prévoit de créer la possibilité de cumuler un salaire en

provenance d'une activité réduite à temps partiel et une pension d'invalidité partielle. La mise en place d'un dispositif prévoyant des sorties plus flexibles du marché du travail sera analysée. Un possible cumul d'éléments de salaire et de pension de vieillesse est destiné à inciter un certain nombre de salariés âgés à rester actifs. Le recours à la préretraite progressive sera favorisé alors qu'elle constitue l'instrument idéal pour combiner les objectifs d'insertion des jeunes et de maintien en activité des plus âgés dans le marché du travail. Dans ce contexte le salarié âgé assurera avant tout une activité de tutorat vis-à-vis du jeune à intégrer dans l'entreprise.

La loi relative aux travailleurs à capacité de travail réduite sera retravaillée sur base des travaux préparatoires du Gouvernement précédent

b) Faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail :

Le Gouvernement luxembourgeois est d'avis que, pour les jeunes diplômés terminant leurs études en 2009, la voie à privilégier pour intégrer le marché du travail doit rester la conclusion d'un contrat de travail de droit commun. Or, sur un arrière-fond de crise financière et économique, beaucoup d'entreprises risquent de prendre une attitude plutôt réservée face à l'engagement de personnel nouveau et/ou supplémentaire dans une période où l'accent est avant tout mis sur le maintien d'emplois existants.

Il est cependant primordial que les jeunes puissent entrer sans délai en contact avec le monde du travail afin d'acquérir une première expérience professionnelle respectivement des formations complémentaires en vue d'augmenter leur employabilité et partant leurs chances d'insertion définitive sur le marché de l'emploi. C'est pourquoi, dès la rentrée parlementaire, le Gouvernement déposera un projet de loi tendant à adapter les mesures existantes en faveur de l'emploi des jeunes à trois niveaux:

en ouvrant le contrat d'appui-emploi (CAE) dans le secteur public à des jeunes qualifiés, en y apportant certains aménagements; en ouvrant le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) dans le secteur privé à des jeunes qualifiés, en apportant certains aménagements; en introduisant la possibilité de conclure des contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique (CIE-EP) dans le cadre d'une procédure allégée.

c) Introduction et mise en œuvre du système des chèques services

Si l'année 2005 fut caractérisée par la mise en place du concept "**Maison relais pour enfants**", les années 2006 et 2007 furent marquées par la consolidation de ces nouvelles mesures. En 2008, un changement important est survenu avec la conception du **système des chèques services**, qui fut introduit au 1^{er} mars 2009 et qui constitue une nouvelle aide de l'Etat et des Communes au bénéfice des enfants et de leurs familles. Le chèque-service n'est pas une allocation en espèces, mais une prestation en nature consistant dans l'accueil éducatif des enfants entre 0 et 12 ans. Le chèque-service donne droit à chaque enfant, quel que soit le revenu de ses parents, à au moins 3 heures d'accueil gratuit par semaine. Le projet global "Chèque-Service Accueil" est d'envergure dans la mesure où il vise à: étendre le réseau des structures d'accueil éducatif; investir les ressources requises pour que la prestation des services soit de

qualité; veiller à ce que les services d'accueil deviennent des foyers d'excellence; assurer l'accès de tous les enfants aux structures d'accueil, indépendamment de la situation sociale et économique de leurs parents. Le système des chèques services d'accueil met en place des avantages à l'adresse des parents ayant des enfants à charge, à savoir: 1. la gratuité partielle de l'accueil éducatif; 2. le bénéfice d'une participation financière parentale dite "tarif chèque service"; 3. le bénéfice d'une participation financière parentale appelée "tarif socio-familial". De cette manière, il favorise le recours des parents à des structures d'accueil pour enfants. Par ailleurs, l'introduction du chèque service accueil comporte une composante sociale dans la mesure où il bénéficie particulièrement aux enfants exposés au risque de pauvreté et menacés d'exclusion sociale, dans la mesure où le système de tarification mis en place prévoit le bénéfice d'un plus grand nombre d'heures d'accueil éducatif hebdomadaires gratuites en période scolaire, en période de vacances d'été ainsi que l'inscription gratuite à des activités de vacances complémentaires organisées pendant les vacances scolaires au profit des enfants vivant dans des ménages bénéficiaires du RMG et plus généralement au profit des enfants exposés au risque de pauvreté. Dans ce même ordre d'idées, il convient de souligner l'avantage pour les parents d'enfants, que constitue la mise en place d'une tarification unique dans le cadre du chèque service, et ce quelles que soient les variations du prix réel des places d'une structure d'accueil à l'autre. Le développement du réseau des maisons relais pour enfants et l'introduction du système des chèques services d'accueil favorisent la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle et permettront aux parents d'enfants à charge de confier leurs enfants à une structure d'accueil tout en leur permettant l'accès à un travail et par conséquent à une source de revenus.

2. Travaux du Comité permanent du travail et de l'emploi

Le 20 septembre 2009, le ministre du Travail et de l'Emploi a présidé la première réunion du nouveau Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ), 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 :

1. L'évolution du marché du travail et l'élaboration d'indicateurs plus précis en matière de qualifications et d'antécédents professionnels des demandeurs d'emploi.
2. La mise en œuvre des mesures temporaires en faveur de l'emploi des jeunes (loi du 19 novembre 2009) et mise en place du comité de suivi de ces mesures.
3. La coopération avec les entreprises de travail intérimaire.
4. La Réforme de l'ADEM avec la présentation et l'intervention de Monsieur Bernard Bruhnes.

Il a été retenu que le prochain CPTTE sera organisé conjointement avec Madame la Ministre de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle en date du 26 janvier 2010 afin de discuter plus amplement de la formation et de l'apprentissage.

3. Organisation de la Bourse de l'emploi

A la suite des premières Journées nationales de l'emploi (JNE) qui se sont déroulées du 4 au 6 juillet 2008, le Ministère du Travail et de l'Emploi a décidé d'organiser en 2009 le même événement sous forme d'une Bourse nationale de l'emploi.

Les objectifs principaux de cette bourse étaient de mettre en contact direct les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi et de constituer une plate-forme de rencontre et d'échanges pour les :

- Entreprises à la recherche de personnel
- Professionnels des secteurs du travail intérimaire et du recrutement
- Demandeurs d'emploi
- Elèves des classes terminales désireux d'intégrer le marché du travail à la fin de leurs études secondaires
- Instituts de formation continue.

Cette foire de l'emploi, ouverte au public durant tout un week-end, a réuni plus de 60 acteurs actifs en matière d'emploi, de lutte contre le chômage et de formation continue avec leurs stands d'information respectifs.

De plus, pendant les 2 journées diverses activités ont été offertes soit notamment des ateliers tenus par l'ADEM à l'attention des demandeurs d'emploi, des présentations thématiques ainsi que la possibilité de rencontrer individuellement le Ministre du Travail et de l'Emploi.

4. Subsidies 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 2009 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, 23 demandes en 2007 et 40 demandes en 2008.

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 et 75% des sommes demandées ont été remboursées aux entreprises.

En ce qui concerne l'année 2009, 50 demandes ont été introduites. Vu le nombre élevé des demandes respectivement des montants demandés et le budget disponible, les coûts de formation pourront seulement être remboursés à 50% maximum.

Les entreprises concernées proviennent majoritairement des secteurs d'activité suivants : secteur hospitalier, social et soins, informatique, commerce, secteur industriel, secteur bancaire et assurances.

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.

Pour l'année 2010, 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.

5. Initiatives sociales en faveur de l'emploi

Pour l'exercice 2009, le MTE avait signé des conventions de coopération avec les organismes gestionnaires d'initiatives sociales en faveur de l'emploi suivants :

- Aarbechtshëllef asbl
- Comité National de Défense Social (CNDS)
- CO-LABOR
- Défi-Job asbl
- Eng nei Schaff asbl
- Forum pour l'emploi
- ICOPA-RTPH
- Objectif Plein Emploi
- Proactif
- 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%.

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.

La participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des organismes gestionnaires s'élève à un montant de quelque 40,7 millions d'euros pour l'exercice 2009.

Une loi du 3 mars 2009 contribuant au rétablissement du plein emploi réglemente l'intervention de l'Etat dans l'organisation et le financement d'initiatives prises par les employeurs en matière de lutte pour l'intégration des demandeurs d'emploi difficiles à insérer ou réinsérer sur le marché du travail, et ce indépendamment de la situation conjoncturelle.

En principe, les activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et les activités socio-économiques doivent exclusivement concerner des personnes qui

1. soit ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, respectivement ne suivent pas de mesure active en faveur de l'emploi au plus tard après six mois d'inscription à l'Administration de l'emploi;
2. soit ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage le premier jour ouvrable suivant la fin d'une mesure active en faveur de l'emploi.

Depuis le 24 novembre 2010, un groupe de travail, composé de représentants du Ministère du Travail et de l'Emploi, du Ministère de l'Economie solidaire, de l'Administration de l'Emploi et des principales initiatives en faveur de l'emploi est en charge de l'élaboration d'un concept permettant de garantir la bonne exécution de cette loi.

6. Travailleurs handicapés

6.1. 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 2009, le MTE a, pour la cinquième 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 2009, le MTE avait signé des conventions avec les ateliers protégés suivants :

- APEMH (atelier de Bettange-sur-Mess), géré par l'APEMH société coopérative
- APEMH (atelier de Bettembourg), géré par l'APEMH société coopérative
- APEMH (atelier de Hosingen), géré par l'APEMH société coopérative
- Atelier de Beckerich, géré par Autisme Luxembourg a.s.b.l.
- Atelier Keramikfabrik d'Esch-sur-Alzette, géré par Autisme Luxembourg a.s.b.l.
- Atelier du Jardin de Wiltz, géré par Coopérations s.c.
- Atelier du Kraizbiert à Dudelange, géré par la société coopérative «ateliers Kraizbiert»
- Atelier «op der Schock» à Rédange-sur-Attert, géré par la société coopérative «op der Schock»
- Atelier de Capellen, géré par la Société coopérative Ligue HMC
- Atelier du Foyer Eislecker Heem à Lullange, géré par la société coopérative Lelljer Gaart
- Atelier de Berschbach, géré par l'Association des Aveugles et Malvoyants du Luxembourg
- Atelier de Betzdorf, géré par la société coopérative YOLANDE
- Atelier de Remich, géré par la société coopérative YOLANDE
- Atelier « Beim Goldknapp géré par la société coopérative Ligue HMC
- Coop 300, Atelier de Bissen

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 10.808.509 Euros.

6.2. 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.

6.3. 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.

7. 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 2009 deux programmes cofinancés par le FSE pour la période de programmation 2000-2006. Eu égard à la crise économique, la Commission européenne a décidé de reporter la date d'éligibilité fixée initialement au 31 décembre 2008 au 30 juin 2009.

S'ajoute également un programme cofinancé par le FSE pendant la période de programmation 2007-2013.

Les programmes cofinancés sont les suivants:

- 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

7.1. Gestion courante

Le Comité de suivi de l'Objectif "Compétitivité régionale et Emploi" pour la période de programmation 2007-2013 s'est réuni le 17 décembre 2009 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 PIC EQUAL du 17 juin 2008
3. Etat des lieux du PO 2007-2013
4. L'avenir du FSE après la période de programmation 2007-2013
5. Le FSE Face à la crise économique et financière
6. Divers

7.2. L'appel à candidature pour l'année 2010

Le 20 octobre 2009 lors d'une conférence de presse, le Ministère du Travail et de l'Emploi a 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".

La date limite pour l'introduction de projets était fixée au 30 novembre 2009.

Le comité de sélection s'est réuni en date du 18 janvier 2010. 2 projets ont été retenus, 17 projets ont été retenus sous réserve de faire parvenir au comité de sélection des informations complémentaires et 1 projet est en suspens. 10 projets ont été refusés pour vice de forme.

7.3. La campagne publicitaire

Le 21 octobre 2009, l'appel à candidatures officiel est paru dans presse quotidienne et le lancement de la campagne publicitaire a débuté dans les médias suivants:

- * radio : diffusion de 15 spots de 20 secondes du 26 au 30 octobre 2009 dans les plages horaires drive time sur RTL Radio Lëtzebuerg et Eldorado
- * presse: une demi-page dans le Luxemburger Wort et La Voix le 21 octobre en page rédactionnelle (emplacement préférentiel) et dans le Tageblatt le 22/10
Afin de toucher un public plus large également une insertion A4 dans le magazine PaperJam le 23/10
- * campagne internet (IMU) sur les sites internet wort.lu, rtl.lu, eldorado.lu
- * campagne mailing via courrier électronique le 22/10 suivie d'un courrier postal le 23/10 à destination de 944 adresses (fichier EDITUS).

8. Le projet « Indura »

(p.m.) 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*

Dans une première étape et vue la situation économique générale, il a été décidé d'appliquer dans une première phase une version simplifiée du projet INDURA à certaines entreprises en difficultés qui ont élaboré un plan de maintien dans l'emploi ou un plan social.

Dans ce contexte l'employeur initial fait recours à une entreprise d'outplacement afin de maximiser les chances des personnes licenciées ou risquant d'être licenciées de trouver un nouvel emploi dans les meilleurs délais.

L'Etat contribuera au financement de cet encadrement individuel en remboursant à l'employeur initial un montant fixe par personne à charge du fonds pour l'emploi.

9. Reforme de l'Administration de l'Emploi

Une réforme globale, réalisée par le Ministère en collaboration avec les services de l'ADEM et étroitement suivie par un conseiller spécial assistant le Ministre, sera mise en œuvre en 2010.

Néanmoins, afin de préparer les changements fondamentaux et pour rendre plus effectifs au plus vite les services offerts aux administrés et notamment aux demandeurs d'emploi, les premières démarches ont été entreprises dès la fin de l'année 2009.

Il s'agit en l'occurrence de la décision de recruter de 30 à 35 personnes supplémentaires provenant d'une part d'une embauche de 15 employés de l'Etat de la carrière D sous contrat de travail à durée illimitée, et d'autre part du recours au prêt temporaire de main-d'œuvre de quelque 20 personnes mises à disposition par des entreprises disposant d'un sureffectif et ce pour une durée minimale de 24 mois.

Dans les deux cas il sera fait recours à des personnes ayant une expérience professionnelle d'au moins cinq ans.

Toujours dans le but d'améliorer les services aux administrés et notamment pour mettre à leur disposition des bureaux de proximité, il a été décidé de créer trois agences régionales supplémentaires et ce à Differdange, Dudelange et Wasserbillig.

Chapitre 3 : Politique sociale européenne 2009

« L'Europe est essoufflée » - tel était le constat (amer) de certains politiciens en début d'année. Les difficultés répétées auxquelles étaient confrontés les Etats membres à ratifier le Traité de Lisbonne, les effets désastreux de la crise financière et économique et les tendances à l'individualisme de certains pays membres de l'Union y contribuèrent pour beaucoup.

A cela s'ajoutait une Commission européenne régulièrement jugée « en mal d'inspiration », un Parlement qui semblait concentré sur sa prise de pouvoir vis-à-vis des autres institutions communautaires et, au premier semestre, une Présidence tiraillée en interne - et dès lors peu apte à donner les impulsions nécessaires au bénéfice de l'intérêt communautaire.

Comment réagir à la crise ?

Pour les Européens les plus convaincus, il fallait rester « *dans un cadre européen, mais chacun selon sa propre méthode* » (adaptée aux besoins nationaux). Ni les compétences communautaires limitées somme toute, ni le budget particulièrement serré de l'Union ne permettaient une action européenne décisive et parfaitement coordonnée pour trouver les moyens de lutter au niveau européen – et de manière très déterminée – contre les effets de la crise.

Il n'empêche, l'intérêt communautaire et les « actions coordonnées » n'avaient pas totalement disparu. L'on observait par exemple que tous les Etats membres se préoccupaient fortement des effets sociaux de la crise. Ils prenaient des mesures de soutien aux travailleurs qui avaient perdu leur emploi. De même, tous les pays essayaient de trouver des solutions équilibrées – c'est-à-dire en fonction de leurs possibilités budgétaires, dans le respect du cadre économique qui leur était imposé - mais toujours en faveur de la population touchée par la crise.

A Bruxelles, la recherche des « points communs » en matière de politiques de l'emploi avait démarré au quart de tour. Le Comité de l'Emploi (EMCO) par exemple basait une bonne partie de ses travaux sur les mesures de chômage partiel mises en place par les Etats membres ou encore les politiques en faveur de l'intégration des jeunes sur les marchés de l'emploi.

Au-delà, l'on assista néanmoins sur une reprise en main des politiques par les Etats membres. L'exemple le plus flagrant fut indubitablement le Sommet du G20 à Londres (2 avril 2009) qui donna l'impression que le cadre juridique communautaire avait dû battre en retraite par rapport aux « vellétés » politiques de certains Etats membres qui avaient participé à cette réunion dans la capitale britannique.

Le même genre de « politisation » (nationale) des politiques communautaires s'observa au niveau du Parlement européen. Tout au long de l'année, les exemples se multipliaient où les amendements adoptés par les députés européens – dans le cadre des procédures législatives traditionnelles – répondaient de moins en moins aux limites (et aux compétences) fixées par les Traités.

Les aspects politiques commençaient donc à primer sur le « droit ».

Toutes ces péripéties passaient néanmoins en arrière-fond à l'automne, et plus précisément au moment où les derniers écueils pour l'application du Traité de Lisbonne avaient été écartés. Le (deuxième) référendum en Irlande (3 octobre) retint un vote largement positif (à 67%) en faveur du nouveau Traité. La signature du Président de la République tchèque, Vaclav Klaus, le 3 novembre compléta et finalisa le processus de ratification du Traité de Lisbonne qui entra en vigueur le 1^{er} décembre 2009.

I. Politiques de l'Emploi

Comme les deux années précédentes, les Lignes directrices Emploi (LDE) ne furent pas changées au cours de cette 3^e (et dernière) année du cycle triennal de Lignes directrices.

Le Conseil « Emploi et politiques sociales » (EPSCO) du 9 mars 2009 entérina un rapport appelant à la « stabilité » des Lignes directrices pour l'emploi tout en approuvant le « Rapport conjoint sur l'emploi ».

Déjà dans ce dernier, la Commission et le Conseil attiraient l'attention des Etats membres sur la nécessité de développer des politiques de flexicurité et de relever les niveaux de formation.

Les passages les plus importants de ce rapport se lisent de la manière suivante :

Pour ce qui est de la flexicurité, l'objectif devrait être de faciliter et de protéger les transitions professionnelles non seulement à l'intérieur mais aussi à l'entrée du marché du travail, tout en prévoyant des filets de sécurité adéquats et des systèmes de revenu minimal, ainsi que d'améliorer l'efficacité des services publics de l'emploi et des politiques actives du marché du travail. À court terme, en cherchant à favoriser et à faciliter les transitions professionnelles, les politiques de flexicurité contribuent à dissiper les craintes de chômage et de perte de revenu qui inhibent les dépenses des consommateurs. Le recours à la flexicurité interne pour préserver des emplois dans les entreprises et les secteurs sains peut contribuer à limiter le nombre de nouveaux chômeurs tout en garantissant que les entreprises conservent les compétences dont elles auront besoin lorsque l'économie renouera avec la croissance.

La mise à niveau des compétences revêt une importance cruciale pour la croissance et la productivité, car elle renforce la capacité de la main-d'œuvre à s'adapter à des changements technologiques rapides et à une innovation continue tout en améliorant la capacité d'insertion professionnelle. Dans un contexte de progression du chômage, il est essentiel de garantir une meilleure adéquation entre les compétences offertes par les demandeurs d'emploi et les compétences recherchées sur le marché du travail

Les « recommandations » (article 128.4 du Traité sur les Communautés européennes – TCE) furent approuvées par les Ministres lors du même Conseil EPSCO du 9 mars.

A noter que tous les Etats membres se sont vus adresser de telles « recommandations », à l'exception de la Suède, du Danemark, de la Finlande et du Luxembourg, pour lesquels une version plus allégée de celles-ci sous la forme de « points à surveiller » fut actée.

Dans ce contexte, le texte adressé au Grand-Duché était le suivant :

LUXEMBOURG

1. La progression du PIB a ralenti en 2008 pour s'établir à environ 1 %, soit largement en deçà du taux enregistré en 2007 (5,2 %), lorsque le ralentissement de l'économie mondiale a commencé à faire sentir ses effets. Cette décélération, liée à la faiblesse de la demande extérieure et des investissements privés, devrait se poursuivre en 2009. L'inflation s'est accélérée pour culminer à plus de 4 % en 2008 en raison de l'augmentation du prix des produits énergétiques et alimentaires, mais elle devrait reculer en 2009. Le ralentissement économique ramènera vraisemblablement l'excédent budgétaire à 3 % du PIB en 2008. D'après la Commission, le Luxembourg devrait annoncer un excédent de sa balance courante atteignant plus de 8 % du PIB en 2008, qui devrait quelque peu diminuer en 2009.
2. L'emploi a poursuivi sa progression en 2008 et le taux de chômage s'est maintenu à 4,1 %. En 2009, la situation devrait être moins positive et le pays devrait enregistrer un ralentissement de la croissance de l'emploi et une hausse du chômage. Les problèmes liés à la crise actuelle auxquels le Luxembourg sera confronté risquent de toucher les secteurs des finances, des transports et de la sidérurgie, ainsi que les entreprises travaillant pour l'industrie automobile.
3. En réaction à la crise financière et dans le cadre d'une approche coordonnée au niveau de l'UE, le Luxembourg a adopté des mesures de soutien au secteur financier visant à stabiliser le secteur bancaire, ce qui devrait aussi améliorer l'accès au crédit et, ce faisant, soutenir l'économie dans son ensemble, et à renforcer la stabilité macroéconomique. De plus, face au ralentissement de l'activité économique, le Luxembourg a récemment annoncé l'adoption de

mesures incluant, entre autres, une réduction de la fiscalité des entreprises et un soutien aux ménages à faibles revenus.

4. La Commission évaluera les mesures prises par le Luxembourg pour faire face au ralentissement de l'activité économique, conformément aux principes énoncés dans le plan de relance approuvé par le Conseil européen. En ce qui concerne les finances publiques, la Commission et le Conseil ont évalué la compatibilité du programme de stabilité actualisé avec le pacte de stabilité et de croissance.
5. Le Luxembourg a poursuivi la mise en œuvre de son programme national de réforme. Il a réalisé des progrès pour augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, réduire le nombre d'élèves quittant l'école prématurément, décloisonner le système éducatif et rendre l'environnement économique plus attrayant. Des mesures supplémentaires sont nécessaires pour faire face à ces problèmes sous-jacents.
6. Comme le secteur financier intervient pour plus d'un quart dans le PIB, la crise financière actuelle risque de porter un grave préjudice au pays. De plus, il est probable que la hausse comparativement rapide des coûts salariaux unitaires aura un effet négatif sur la compétitivité. Cette dégradation devrait se poursuivre au cours des prochaines années car, selon les estimations, la productivité déclinera en 2008 et 2009. Dans une perspective plus éloignée, une réforme du système des retraites sera nécessaire afin d'assurer sa pérennité à long terme. Le taux d'emploi de la population résidente reste inférieur à la moyenne européenne et est particulièrement faible pour les travailleurs âgés. Le Luxembourg doit aussi s'employer à rendre l'environnement des entreprises plus attrayant. Une attention particulière devra être accordée à la mise en œuvre du train de mesures concernant l'énergie et le changement climatique, qui a fait l'objet d'un accord au Conseil européen.

Dans la deuxième partie de l'année 2009, le Conseil et la COM approfondissaient leurs analyses sur les schémas de « chômage partiel » qui avaient été mis en place par de nombreux Etats membres comme l'un des moyens pour répondre à la crise.

Curieusement, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) – instance basée à Paris et réputée pour son approche soi-disant libérale notamment en matière de politiques sociales, respectivement de politiques de l'emploi – ne reprocha pas à l'Union européenne et à ses Etats membres d'avoir mis en place des politiques basées sur la demande.

Dans son rapport annuel sur l'Emploi « Employment Outlook 2009 », elle observa – de manière très neutre – le développement de telles politiques (keynésiennes en

l'occurrence) dans les différents pays et s'inquiéta seulement de la durée de vie des mesures de soutien à l'emploi et de ses effets sur les finances publiques.

Au cours de ce deuxième semestre 2009, l'Union européenne aura vu une Présidence très active dans la préparation du prochain cycle de « Lignes directrices emploi » (2010-2012).

Au sein du Comité de l'Emploi, de nombreuses réflexions ont été menées sur le contenu potentiel des politiques de l'emploi. Elles portaient en particulier sur l'inclusion sur les marchés de l'emploi, les objectifs en matière d'éducation et de formation, les politiques de flexicurité et les « emplois verts ».

Néanmoins, au niveau des Etats membres, l'on assista – de manière assez majoritaire, mais sous la forte impulsion de quelques pays – à des critiques assez virulentes dirigées contre une stratégie européenne jugée « trop lourde et trop contraignante ».

Au-delà de ces réflexions, la Commission européenne lança le 24 novembre une « large consultation publique » sur l'avenir de la stratégie de Lisbonne. L'intention était de « paver la route » pour le prochain cycle de « Lignes directrices » (économiques et de l'emploi) qui devait être lancé en février 2010.

II. Révision du Fonds d'ajustement à la mondialisation

Le Conseil a abordé à plusieurs reprises une proposition de la Commission visant à modifier le règlement « Fonds d'ajustement à la mondialisation » (*règlement 1927/2006/CE*).

Comme l'ancien règlement avait été largement sous-utilisé (10% seulement des 500 Millions d'Euros qui pouvaient être mobilisés chaque année), la Commission avait proposé d'élargir assez largement l'application du Fonds : seuil de 500 travailleurs (au lieu de 1.000) ; subvention communautaire de 75% (au lieu de 50%), prise en compte (mais pour une période limitée) des cas de figure liés à la crise financière et économique et soutien financier accordé pendant 24 mois (au lieu de 12).

Comme en 2006, les Etats membres se sont assez violemment opposés sur la proposition de la Commission. D'un côté, certains pays refusaient tout changement de la réglementation en vigueur alors que d'autres préconisaient un assouplissement du cadre juridique - notamment en vue de pouvoir bénéficier plus facilement de l'instrument proposé.

En fin de compte, le nouveau texte reprit la plupart des changements proposés par la Commission – et soutenus par une majorité d'Etats membres au sein du Conseil, mais aussi par le Parlement européen. Il fut formellement adopté le 18 juin 2009 sous la cote « *règlement (CE) no 546/2009* ».

III. Microcrédit + PROGRESS

Le 2 juillet 2009, la Commission présenta au Conseil une proposition de décision visant à libérer 100 Mio d'€ (sur 4 ans) – au bénéfice des Etats membres – pour mettre en place des régimes d'aide à l'activité indépendante.

En fait, il s'agissait d'argent mis à disposition (via les banques principalement et là où c'est possible, via les administrations de l'Emploi) pour la création de micro-entreprises par les personnes à la recherche d'un emploi.

L'argent devait provenir du programme PROGRESS [programme qui, jusqu'ici, était seulement destiné à la Commission européenne et servait à financer toutes les activités liées aux politiques sociales communautaires (réunions de groupes d'experts, rédaction de rapports etc.)].

La proposition de la COM était extrêmement appréciée par une grande partie des Etats membres. Elle soulevait cependant de nombreux doutes auprès de quelques pays – vu les implications financières - comme auprès du Parlement européen.

Initialement, Conseil et Parlement restaient diamétralement opposés sur l'origine (programme PROGRESS ou non) et le volume (100 ou 150 Mio d'Euros) des fonds prévus pour cette initiative.

Après plusieurs réunions conjointes entre le Conseil et le Parlement, les institutions communautaires dégagèrent un accord (à la majorité qualifiée avec le vote négatif d'un seul Etat membre) – sur la proposition de la Commission.

L'instrument deviendra opérationnel en été 2010. Il sera doté de 60 Mio d'Euros provenant du programme PROGRESS et de 40 Mio d'Euros qui seront prélevés de la « marge budgétaire ».

1. Droit du travail

1.1 Proposition de directive sur l'« aménagement du temps de travail » (directive « ATT »)

La directive sur le temps de travail occupait les Ministres de l'emploi depuis plus de 5 ans. Elle visait la révision de la directive ATT initiale qui fixait un plafond de 48 heures de travail hebdomadaire tout en accordant – à l'époque à un seul Etat membre – la faculté de déroger à cette limite. Cette dérogation est mieux connue sous l'appellation d'« opt-out ».

Dans plusieurs arrêts (dont SIMAP et JAEGER) la Cour de Justice des Communautés européennes avait statué que le temps de garde inactif devait être (intégralement) considéré comme temps de travail. Une telle jurisprudence mettait en porte-à-faux de nombreux Etats membres – particulièrement dans le secteur des soins de santé.

Le dossier était formellement clos en deuxième lecture sur un échec des négociations entre Conseil et Parlement européen à la fin 2008 – date à laquelle le Parlement, en plénière, s'était majoritairement prononcé en faveur d'une fin de l'opt-out. Cette fin de l'opt-out était rejetée par une majorité d'Etats membres au sein du Conseil. Elle ne correspondait d'ailleurs pas non plus à la proposition de la Commission.

Au premier semestre 2009, il incombait à la Présidence tchèque d'organiser la 3e étape de rapprochement des positions entre le Conseil et le Parlement : la procédure de conciliation.

Dans un premier stade, 3 trilogues furent organisés au cours desquels l'on nota que très peu d'avancées. Le Parlement resta totalement opposé à un quelconque maintien de l'opt-out. Pour sa part, la Présidence ne se départagea pas des dispositions arrêtées à la majorité qualifiée lors de l'adoption de la position commune en 2008.

Les choses commencèrent légèrement à évoluer à partir de la mi-avril, période à laquelle le Parlement mettait en avant certains « éléments de compromis » (tout en maintenant son exigence de voir apparaître une date finale de l'abandon de l'opt-out), quelques suggestions rédactionnelles de la Commission et une première tentative de la Présidence de se rapprocher (très légèrement) des positions du Parlement.

Les efforts des uns et des autres débouchèrent finalement sur un échec le 29 avril 2009 lorsque les deux institutions se quittèrent sur le constat définitif qu'il était impossible de rapprocher les positions des uns et des autres – principalement sur la destinée de la dérogation qui permet un temps de travail hebdomadaire supérieur à 48 heures.

1.2. Révision de la directive « Comités d'entreprise européens »

Sous la cote « directive 2009/38/CE », le Conseil adopta - formellement - le 23 avril 2009 la révision de la Directive sur les comités d'entreprise européens, après accord en première lecture avec le Parlement européen en décembre 2008. Les comités d'entreprise seront renforcés pour mieux informer et consulter les travailleurs lors de restructurations.

La nouvelle directive – qui est une « refonte » de l'instrument législatif de 1994 (directive 94/45/CE) :

- modernise la législation communautaire en matière d'information et de consultation transnationale des travailleurs,
- assure l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs,
- a vocation d'accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis, tout en permettant le fonctionnement continu des accords en vigueur,
- améliore l'application pratique de la directive 94/45/CE en remédiant à l'insécurité juridique qui découle de certaines de ses dispositions.

1.3. Accord des PS sur le congé parental

Le Conseil du 30 novembre 2009 entérina l'Accord des partenaires sociaux européens – qui lui était soumis par la Commission sous forme de proposition de directive - sans difficultés majeures.

L' « Accord » avait été négocié par les partenaires sociaux européens entre septembre 2008 et juin 2009. Il est destiné à remplacer le texte de BUSINESSSEUROPE, de la CES (Confédération européenne des syndicats, du CEEP (entreprises publiques) et de l'UEAPME (petites et moyennes entreprises) de décembre 1995 qui, à l'époque, fut traduit dans la directive 'congé parental' de 1996 – « directive 96/34/CE ».

Le nouvel Accord élargit le champ d'application de la directive « Congé parental » aux travailleurs à temps partiel ou aux travailleurs sous contrat à durée déterminée, respectivement aux travailleurs sous contrat d'intérim. Il rallonge en même temps la durée du congé parental d'un mois (4 mois/parent au lieu des 3 mois qui figurent dans la directive de 1996).

Au cours des négociations au sein des instances du Conseil, l'on aura vu quelques Etats membres plutôt mal à l'aise avec les dispositions du Traité (article 139 du Traité sur les Communautés européennes – article 155 du Traité de Lisbonne) qui permettent de légiférer sur base de textes négociés par les partenaires sociaux européens.

Assurément, cela traduisait les difficultés dans la reconnaissance du dialogue social – et ses résultats juridiquement contraignants – auxquelles étaient confrontés certains pays.

Malgré les « hésitations » de ces pays, le texte fut adopté tel quel. Il précise en particulier, dans sa clause 1.2, qu'il est exclusivement basé sur les « conditions de travail » (permettant ainsi une adoption à la majorité qualifiée) – et donc intimement lié au contrat de travail des travailleurs concernés (autorisant ainsi le recours au principe du 'pro rata temporis' pour le calcul des prestations accordées au titre du « congé parental » et non pas à la sécurité sociale, respectivement à la politique familiale des différents Etats membres).

1.4. Ratification Convention pêche 188 ILO

Les Ministres du Travail et de l'Emploi entérinèrent, lors de leur session du 30 novembre 2009, une proposition de décision du Conseil autorisant les Etats membres à ratifier la Convention 188 du Bureau international du Travail (BIT) sur les conditions de travail des marins-pêcheurs.

La Convention 188 vise à établir des normes minimales internationales pour le secteur de la pêche. À cet effet, elle révisé la Convention (n°112) sur l'âge minimum pêcheurs, la Convention (n°113) sur l'examen médical des pêcheurs, la Convention (n°114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs et la Convention (n°126) sur le logement à bord des bateaux de pêche. Elle aborde également d'autres aspects importants tels que la santé et la sécurité au travail, les effectifs et les heures de repos, la liste d'équipage, le rapatriement, le recrutement et le placement, la sécurité sociale, le respect des dispositions qui figurent dans ces textes et leur application.

L'accord du Conseil intervint après que la Commission ait confirmé (après clarification du Service juridique du Conseil et via une déclaration) que la décision est un instrument facultatif qui laisse le choix aux Etats membre de ratifier – ou non – le texte de l'OIT.

Cette notion de « faculté » était importante pour les Etats membres qui ne disposent pas de flotte de pêche battant leur pavillon national et pour lesquels une ratification de la Convention 188 de l'OIT était peu justifiée.

1.5 Révision de la directive « femmes enceintes »

Peu de progrès avaient été enregistrés sur ce dossier au cours du 1er semestre 2009. Les Etats membres ont néanmoins retenu que la Commission avait surtout insisté sur un allongement de la période du congé de maternité de 14 à 18 semaines et que le Parlement européen avait refusé, en plénière le 4 mai 2009, de suivre son rapporteur qui avait proposé (notamment) d'étendre cette période à 20 semaines.

La proposition de la Commission ne fut pratiquement plus abordée au Conseil durant la deuxième partie de 2009 puisqu'il fallait attendre un nouveau vote du Parlement sur ce texte.

Au-delà, la proposition de modification de la directive 92/85/CEE « femmes enceintes » fut l'un des (nombreux) exemples qui montrèrent clairement que l'action communautaire – et en particulier l'action législative – avait profondément changé au cours des dernières années.

Au lieu de se concentrer sur des éléments de santé/sécurité (comme tel fut le cas au début des années 90), la COM avait élargi le champ d'application de sa proposition à une base juridique (article 141.3 égalité de traitement entre hommes et femmes) laissant par delà beaucoup de marge de manœuvre aux Etats membres pour lesquels le choix des femmes de définir elles-mêmes le moment où elles veulent prendre leur congé de maternité est une priorité absolue.

Au niveau de plusieurs délégations au Conseil, l'impression se dégageait que la Commission s'était bien gardée de réfléchir aux implications juridiques d'une telle démarche. Les dispositions « libre choix des femmes » avaient pris le pas sur les dispositions « santé/sécurité » et les recours individuels à l'encontre des Etats membres qui imposeraient un congé obligatoire avant l'accouchement semblaient préprogrammés.

Finalement, le Conseil était gêné par les implications de cette proposition de directive avec l'Accord (attendu) des partenaires sociaux sur le congé parental. Pour de nombreuses délégations, les deux instruments étaient complémentaires et ne devaient pas être analysés de manière isolée.

Les travaux étaient compliqués par les doutes sur le contrôle de l'application des « anciennes » directives (« femmes enceintes » de 1992 ou « congé parental » de 1996), contrôle jugé « insuffisant » par plusieurs Etats membres.

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

2.1. Conclusions sur le « vieillissement dans la dignité »

Au Conseil du 8 juin, les Ministres approuvèrent des conclusions sur le « vieillissement (actif) dans la dignité ».

Ces conclusions répondent à une problématique commune à plusieurs Etats membres confrontés à un taux d'emploi des personnes âgées particulièrement bas.

Les dispositions du texte hésitent par contre entre une préoccupation « taux d'emploi » (à relever) et un souci « égalité entre hommes et femmes » (à assurer).

2.2. Egalité des chances, Pékin et la Stratégie EU 2020

Lors de sa session du 30 novembre, les Ministres de l'Egalité des chances étaient appelés à approuver des conclusions sur le rôle des politiques d'égalité dans la croissance et l'emploi.

Ils adoptèrent le projet de conclusions qui leur était soumis (assorti d'un rapport) sur la mise en œuvre de la plate-forme de Pékin qui appelle en particulier les Etats membres à renforcer et à développer leurs politiques d'égalité des chances.

Le Conseil entériné des conclusions qui visent principalement le renforcement de ces politiques dans Lisbonne post 2010.

Au niveau de la préparation de ce texte, l'on aura vu l'une des 27 délégations se distinguer par de nombreuses demandes de renforcement des « Lignes directrices emploi » (lutte contre les stéréotypes, augmentation des possibilités de formation pour les femmes, combat contre les écarts de rémunérations). Ces demandes furent rejetées la plupart du temps puisqu'elles ne trouvaient pas, en premier lieu, l'appui de la Commission européenne.

D'autres pays avaient des difficultés à l'idée d'intégrer les politiques d'égalité dans le suivi de la Stratégie de Lisbonne, respectivement de mettre en œuvre certains des « objectifs chiffrés » qui s'y rattachent (et, pour l'un des Etats membres, l'objectif chiffré du nombre de places de crèche en particulier).

2.3. Proposition de directive « article 13/non-discrimination »

Le Conseil du 30 novembre était saisi d'un rapport d'étape de la Présidence sur les travaux effectués sur la proposition de directive « non-discrimination » (pour l'accès aux biens et aux services, mais en dehors de l'emploi).

Dans ce contexte, il faut mentionner qu'au sein des délégations, le champ d'application de la proposition de la Commission, les obligations qui incomberont aux Etats membres en matière de « non-discrimination en raison de l'âge » ou bien encore les dispositions en matière de politiques en faveur des personnes handicapées (accès et aménagements 'raisonnables') restaient extrêmement litigieuses. L'analyse des dispositions en suspens fut renvoyée à la Présidence espagnole au 1er semestre 2010.

Le rapport approuvé par les Ministres en fin novembre 2009 reste assez général – esquivant ainsi les crispations entre les Etats membres telles qu'elles ont parfois apparu au Conseil. Il évite notamment de trop insister sur le refus d'un des pays européens d'accepter toute nouvelle initiative communautaire en matière de non-discrimination.

Ce dernier aspect avait une importance prépondérante eu égard à la base juridique de la proposition de directive (article 13) qui requiert le vote à l'unanimité.

2.4. Proposition de directive sur les « conjoints aidants »

Le Conseil du 30 novembre a dégagé un accord politique sur un projet de directive visant à améliorer la protection sociale des travailleurs indépendants et des « conjoints aidants ».

La proposition vise à améliorer la protection sociale accordée aux travailleurs indépendants, afin d'éliminer les entraves à l'entrepreneuriat féminin.

La nouvelle directive accorde aux comprend en particulier les deux éléments suivants : les femmes exerçant une activité indépendante, les conjointes aidantes et les conjointes ou les partenaires de vie de travailleurs indépendants, telles que les femmes d'agriculteurs, se voient accorder une indemnité de maternité leur permettant d'interrompre leur activité pour raison de grossesse ou de maternité pendant au moins 14 semaines et bénéficient de droits autonomes en matière de protection sociale.

Chapitre 4 : Preretraite 2009

I. Preretraite solidarité 2009

A.	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention avec le ministère du travail et de l'emploi	code NACE	date de la signature	Durée de validité de la convention signée
1	C & A secs	47710	16.09.2009	01.09.2009-31.08.2010
2	CERATIZIT Luxembourg sàrl (cadres)	28410	24.08.2009	01.09.2009-31.12.2012
3	Chambre des Salariés	94200	02.04.2009	01.08.2009-01.03.2014
4	CK Charles Kieffer SA	47782	16.03.2009	01.04.2009-31.12.2009
5	CRVC SA	72190	02.07.2009	01.08.2009-31.12.2009
6	DOMETIC sàrl (cadres)	27510	27.08.2008	01.09.2008-31.12.2009
7	DZ BANK International SA	64191	19.06.2009	01.07.2009-31.12.2010
8	E.ON Energy from Waste Leudelange sàrl	38210	27.08.2008	01.01.2009-31.12.2009
9	EUROSCRIPT Luxembourg sàrl	74300	15.05.2009	01.07.2009-31.12.2009
10	HIFI INTERNATIONAL SA	47430	13.05.2009	01.06.2009-31.12.2009
11	IMPRIMERIE CENTRALE SA	18120	01.10.2008	01.01.2009-31.12.2009
12	IP Luxembourg sàrl	73110	24.08.2006	01.09.2006-31.12.2009
13	JPMorgan Asset Management Europe sàrl	66301	16.07.2009	01.08.2009-31.07.2012
14	Laboratoires Réunis Junglinster	86901	28.07.2009	01.08.2009-31.07.2014
15	Landesbank Berlin International	64191	16.06.2008	01.12.2008-30.11.2011
16	LCGB	94200	28.11.2008	01.01.2009-31.12.2012
17	RBC Dexia Investor Services Bank	64191	04.03.2009	01.04.2009-31.12.2009
18	Renault Retail Group Luxembourg SA	45112	13.07.2009	01.08.2009-31.12.2011
19	Saint-Paul Luxembourg SA (anciens ouvr.)	58130	19.10.2007	01.07.2006-31.12.2009
20	SIEMENS SA	46690	15.10.2008	01.01.2009-31.12.2009
21	Société Générale Bank & Trust	64191	25.01.2008	01.02.2008-31.01.2009
	id.		09.11.2009	01.12.2009-30.11.2011

22	SPIDOLSWAESCHEREI sc	96010	05.02.2009	01.01.2009- 31.12.2011
23	UBS Luxembourg SA	64191	08.08.2007	01.09.2007- 31.08.2012

B. Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention collective de travail pour l'année 2009		code NACE	date de la signature
1	CHAUX DE CONTERN SA	26610	16.05.2008
2	COMPTOIR DES FERS ET METAUX SA	51542	14.04.2008
3	DELPHI Automotive Systems SA	73100	13.06.2008
4	DOMETIC sàrl (anciens ouvriers)*	29710	30.06.2008
	id. (anciens employés)*	29710	25.07.2008
5	DuPont de Nemours/DuPont Teijin Films*	25210	17.12.2007
6	GOODYEAR SA*		
	Goodyear Luxembourg Tires SA*	73100	20.12.2007
7	GUARDIAN LUXGUARD I SA	23110	30.07.2009
8	HYOSUNG Luxembourg SA	17540	23.07.2008
9	LUXFUEL SA	46710	13.01.2009
10	LUXPORT SA	63110	15.04.2008
11	Anciens Magasins Jules NEUBERG SA	51541	03.09.2009
12	PARA PRESS SA (anciens ouvriers)	34200	17.12.2009
13	RICOH Luxembourg PSF sàrl	46510	12.02.2009
14	SIEMENS Luxembourg SA	51870	06.03.2009
15	SOLEM SA	13920	01.02.2008
16	TEXTILCORD SA	13960	août 2008

* Au cours de l'année 2009 l'application de la préretraite-solidarité a été suspendue suite à la signature d'une convention préretraite-ajustement

II. Prérétraite ajustement 2009

Entreprises ayant introduit le système de la prérétraite-ajustement par convention avec le ministre du travail et de l'emploi	code NACE	durée de la validité de la convention	date de la signature
1 Agriconsult sàrl (Groupe Cepal)	71110	01.03.09- 01.01.10	24.02.2009
2 ArcelorMittal Luxembourg SA	24100	01.02.09- 01.01.11	10.03.2009
3 ArcelorMittal Bettembourg SA	24340	01.02.09- 01.01.11	12.03.2009
4 ArcelorMittal Bissen SA	24340	01.02.09- 01.01.11	17.03.2009
5 ArcelorMittal Flat Carbon Europe SA	46720	01.05.09- 01.01.11	30.04.2009
6 ArcelorMittal Sourcing SA	46720	01.05.09- 01.01.11	30.04.2009
7 Astron Buildings SA	25110	01.03.09- 01.01.10	25.02.2009
8 Ateliers Electriques de Walferdange	27110	01.04.09- 01.01.10	27.03.2009
9 BIL Lease SA	64910	01.05.09- 01.01.10	30.04.2009
10 Cargolux Airlines International SA	51210	01.10.09- 01.01.10	30.09.2009
11 Circuit Foil Luxembourg sàrl	24440	01.01.09- 31.12.09	23.12.2008
12 Dexia Banque Internationale à Luxembourg	64191	01.03.09- 01.01.10	24.02.2009
13 Dexia Experta Corporate Trust Systems	66302	01.05.09- 01.01.10	30.04.2009
14 Dometic sàrl	27510	01.04.09- 01.02.10	27.03.2009
15 DuPont de Nemours Luxembourg sàrl	13950	01.01.09- 01.01.10	23.12.2008
16 DuPont Teijin Films Luxembourg SA	22210	01.01.09- 01.01.10	23.12.2008
17 Goodyear/Goodyear Luxembourg Tires SA	72190	01.03.09- 01.01.10	24.02.2009
18 Gloden Ed. Transports sàrl (faillite)	49410	01.06.09- 01.01.10	05.06.2009
19 Landesbank Berlin International SA	64191	01.12.08- 01.02.09	26.11.2008
20 Luxviande sàrl	10110	01.03.09- 01.01.10	24.02.2009
21 Moog Luxembourg sàrl	28960	01.07.09- 31.12.09	24.04.2009
22 Rotarex SA	70100	01.04.09- 01.02.10	27.03.2009
23 Saint-Paul Luxembourg SA	58130	01.08.09- 01.01.11	31.07.2009
24 Secalt SA	28220	01.07.09- 31.12.09	24.04.2009

25	Sella Bank SA	64191	01.09.09- 31.12.09	27.04.2009
26	Skandinaviska Enskilda Banken SA	64191	01.08.09- 01.01.10	03.08.2009
27	Tarkett Luxembourg SA	22230	01.02.09- 31.12.09	23.12.2008
28	Thiriet Luxembourg sàrl (cessation d'act.)	47992	01.12.09- 31.12.10	27.11.2009
29	Villeroy & Boch sàrl	23410	01.01.09- 31.12.09	23.12.2008
30	WSA sàrl	52100	01.01.09- 01.01.10	23.09.2008

III. Relevé par entreprises des salariés en préretraite

	Préretraite			
	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
Agence commerciale Emile Kass et Cie - Luxembourg	-	-	1	-
Agriconsult Sàrl - Mersch	2	-	-	-
Alcuilux Desox SA - Eselborn	-	1	-	-
ArcelorMittal Luxembourg SA - Luxembourg	364	232	-	-
ArcelorMittal Bissen et Bettembourg SA - Bissen	26	17	-	-
ArcelorMittal Dudelange SA - Dudelange	-	3	-	-
Astron Buildings SA - Diekirch	11	-	-	-
Ateliers Electriques de Walferdange - Walferdange	3	-	-	-
Brasserie de Luxembourg SA - Diekirch	2	-	-	-
Brink's Security Luxembourg SA - Luxembourg/Hamm	-	1	1	-
Broadcasting Center Europe SA - Luxembourg	-	2	1	-
C&A Secs - Luxembourg	-	-	2	-
Cargolux Airlines International SA - Luxembourg	6	1	1	-
Casino de Jeux du Luxembourg SECS - Mondorf-les-Bains	-	-	1	-
Centre Intégré St Jean de la Croix - Luxembourg	-	-	1	-
Centrale des Auberges de Jeunesse luxembourgeoises asbl - Luxembourg	-	-	1	-
Centre Hospitalier Emile Mayrisch - Esch/Alzette	-	7	37	-
Centre Hospitalier du Nord - Hôpital St Louis - Ettelbruck	-	1	1	-
Centre Hospitalier de Luxembourg - Luxembourg	-	16	6	-
Ceodeux SA - Lintgen	4	-	-	-
Ceodeux Servitec SA - Lintgen	1	-	-	-

Ceratizit Luxembourg Sàrl - Mamer	-	-	2	-
CERMM asbl - Luxembourg	-	1	-	-
Cetrel Sc - Munsbach	-	-	1	-
Chambre des Salariés - Luxembourg	-	-	1	-
Chaux de Contern SA - Luxembourg	6	-	1	-
Cimalux SA - Esch-sur-Alzette	-	3	6	-
Cipari SA - Luxembourg	1	-	-	-
Circuit Foil Luxembourg Sàrl - Wiltz	8	1	-	-
CK Charles Kieffer SA - Steinfort	-	-	1	-
CLT-UFA SA - Luxembourg	-	1	-	-
CRVC SA - Dudelange	-	-	1	-
Dexia Banque Internationale à Luxembourg - Luxembourg	25	-	-	-
Doheem Versuergt asbl - Luxembourg	-	-	1	-
Dometic Sàrl - Hosingen	4	-	11	-
Dupont Teijin Films Luxembourg SA - Luxembourg	16	21	4	-
Dupont de Nemours (Luxembourg) Sàrl - Luxembourg	11	8	13	-
E.ON Energy from Waste Sàrl - Leudelange	-	1	1	-
EDL SA - Leudelange	-	-	2	-
Euroscript Luxembourg Sàrl - Bertrange	-	1	3	-
Experta Corporate and Trust Services SA - Luxembourg	1	-	-	-
Fondation Kräizbiereg - Dudelange	-	1	-	-
Fondation François Elisabeth - Clinique Ste Marie (Esch/Alzette) + Hôpital Kirchberg (Luxembourg)	-	6	2	-
Foyer Assurances SA - Leudelange	-	-	1	-
Goodyear SA - Colmar/Berg	29	50	49	-
Guardian Luxguard I SA - Bascharage	-	4	1	-

Guardian Luxguard II SA - Dudelange	-	8	-	-
Guardian Automotive SA - Grevenmacher	-	1	-	-
Häerzfondatioun - Institut Nationale de Chirurgie Cardiaque - Luxembourg	-	-	1	-
HIFI International SA - Bettembourg	-	-	1	-
Hopital Intercommunal de Steinfort - Steinfort	-	-	1	-
Hyosung Luxembourg SA - Colmar-Berg	-	9	4	-
Imprimerie Centrale SA - Luxembourg	-	-	2	-
IVC Luxembourg SA - Wiltz	-	4	1	-
John Zink International Luxembourg Sàrl - Dudelange	-	-	1	-
JPMorgan Asset Management (Europe) Sàrl - Senningerberg	-	-	1	-
Kronospan Luxembourg SA - Sanem	-	1	-	-
Laboratoires Réunis - Junglinster	-	-	1	-
Landesbank Berlin International SA - Luxembourg	1	-	-	-
LCGB - Luxembourg	-	-	1	-
Leger Sàrl - Lamadeleine	-	1	-	-
Luxair SA - L-2987 Luxembourg	-	7	60	-
Luxviande Sàrl - Mersch	3	-	-	-
Marie asbl - Ecole Privée Marie Consolatrice - Esch/Alzette	-	-	1	-
Ministère du Travail et de l'Emploi - Luxembourg*	6	-	-	-
Moog Luxembourg Sàrl - Bettembourg	2	-	-	-
Novelis Luxembourg SA - Dudelange	-	7	3	1
Paul Wurth SA - Luxembourg	-	-	27	-
RBC Dexia Investor Services Bank SA - Esch/Alzette	-	-	2	-
Renault Retail Group Luxembourg SA - Luxembourg	-	-	3	-
Ricoh Luxembourg PSF Sàrl - Bertrange	-	-	1	-

Saint-Paul Luxembourg SA - Luxembourg	-	2	2	-
Secalt SA - Luxembourg	1	-	-	-
Sella Bank Luxembourg SA - Luxembourg	1	-	-	-
Siemens SA - Luxembourg	-	-	1	-
Société Générale Bank & Trust SA - Luxembourg	-	-	2	-
Société de l'Aéroport de Luxembourg SA - Luxembourg/Findel	-	-	1	-
Socom SA - Foetz	-	-	2	-
Spidolswäscherei SC - Sandweiler	-	-	1	-
Stëftung Hëllef Doheem - Luxembourg	-	-	5	-
STFS SA - Esch/Alzette	3	5	-	-
Tarkett GDL SA - Lentzweiler	10	4	-	-
Technofibres SA - Wasserbillig	-	1	-	-
Textilcord Steinfort SA - Steinfort	-	10	2	-
UBS Fund Services (Luxembourg) SA - Luxembourg	-	-	1	-
Villeroy & Boch Sàrl - Luxembourg	12	-	-	-
WSA Sàrl - Dudelange	31	-	-	-
Zithaklinik SA - Luxembourg	-	1	4	-
TOTAL	590	440	286	1

TOTAL GENERAL	1 317 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 5 : Fonds pour l'emploi 2009

Dépenses

FONDS POUR L'EMPLOI 2009		
DEPENSES		
(unité: euro)		
Situation au 25 février 2010		
I. DEPENSES GENERALES	Détail article	Dépenses ordonnancées
A. Indemnités de chômage (dépenses nettes)		
1. Chômage complet	C001	181 828 537,42
2. Chômage partiel	C002	55 708 662,62
3. Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire	C003	13 364 478,74
Sous-total A:		250 901 678,78
B. Chômage des jeunes		
1. CAT - Secteur privé	J003	11 073,09
2. Complément indemnité pour stagiaires (dépense nette)	J006	34 466,79
3. Contrat d'appui-emploi Etat - art. L. 543-1 Code du Travail	J010	1 786 927,28
4. Contrat d'appui-emploi communes, asbl, etc.	J011	940 186,80
5. Contrat d'initiation à l'emploi - art. L. 543-15 Code du Travail	J013	3 677 154,90
Sous-total B:		6 449 808,86
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	5 715 521,69
2. Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	E002	10 916 663,28
3. Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	E003	245 843,11
4. Aides à la mobilité géographique	E004	225 328,43
5. Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005	8 460 525,62
6. Aides au réemploi (hors sidérurgie)	E006	27 870 338,41
7. Service national d'action sociale: mise au travail	E007	18 031,80
8. Mise au travail des chômeurs indemnisés - frais accessoires	E008	4 207,50
9. Travaux extraordinaires d'intérêt général (W.S.A.)	E009	1 847 620,18
10. Preretraite hors sidérurgie	E010	31 952 309,33
11. Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	E011	13 225 235,11
12. Détachements de main d'œuvre à l'ADEM (sidérurgie)	E012	1 254 847,82
13. Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (hors sidérurgie)	E013	753 401,37
14. Bilans de compétence et d'insertion profession. pour chômeurs	E016	47 701,58
15. Pool des chargés d'assist. à la direction dans le post-primaire	E017	82 161,96
16. Prospection, gestion offres + demandes d'emploi L. 631-2.(1)18	E033	992 672,00
17. Mémoires d'honoraires d'avocats (contentieux)	E048	329 806,15
18. Indemnité compensatoire (réduct.capacité travail) L. 551-2	E049	36 886 590,95
19. Aides aux employeurs (réduct. capacité travail)	E050	707 360,56
20. Mesures de réhabilitation et reconversion (L. 552-2)	E051	82 387,64
21. Examens médicaux travailleurs à capacité de travail réduite	E052	143 900,00

22. Indemnité compensatoire travailleurs handicapés	E054	1 357 580,76
23. Consultant comité de conjoncture (FEDIL)	E071	119 904,05
24. Divers	E020	300 000,00
Sous-total C.1.:		143 539 939,30

C.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Forum pour l'emploi	E018	7 805 700,00
2. Proactif	E019	15 042 000,00
3. Objectif Plein Emploi	E047	17 338 975,99
4. Défi-Job asbl	E041	300 200,00
5. Eng nei Schaff asbl	E055	132 750,00
6. ICOPA RTPH	E056	400 900,00
7. COLABOR	E057	116 666,87
8. Actions locales communes		
8.1. Ettelbruck	E042	236 916,70
8.2. Dudelange	E060	297 769,50
Sous-total C.2.:		41 671 879,06

C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Assistance technique Objectif 3 + Equal	E044	70 839,90
2. Assistance technique FSE 2007-2013	E061	167 787,26
3. Centre pénitentiaire Givenich - Projet EQUAL 2005/2009	S088	27 713,10
4. Comité national de défense sociale - projets de l'entraide	S089	425 600,00
5. Forward Qualifier mais à double voie - Inter-Actions 2005/2009	S090	6 906,13
6. PRECODEM - CRP Henri Tudor	S092	5 906,97
7. Projet de coopération: Aide cabinet médical	S097	108 750,00
8. CNDS - Aufbau sozio-ökologischer Trittsteine im Norden (2006)	S152	3 843,80
9. Caritas Equal - Projet Qualiflex 2007/2008	S157	60 517,03
10. Centre Emmanuel asbl START!	S158	79 761,78
11. CFS JB Rock - IndividUALs nouveau chemin vers le marché	S159	64 018,41
12. CNDS 2007-2008 - Projets de l'entraide	S160	79 938,91
13. IRS asbl - Formation Cabinet médical et dentaire	S161	9 566,83
14. IRS asbl - Formation Cabinet d'avocats 2007/2008	S162	11 535,24
15. Inter-Actions - Step Forward 2007/2008	S163	61 429,84
16. MEC asbl - Formation pour assistants parentaux	S164	1 175,39
17. Objectif Plein Emploi/Statut d'entreprise au service de l'économie	S165	18 974,65
18. ProActif (Equal) 2007 - Processus de réinsertion socioprofes.	S166	9 941,47
19. IRS asbl - Formation secrétaire cabinet d'avocats 2009/2010	S170	85 000,00
20. Caritas FORMAflex 2009/2010	S171	64 971,19
21. Centre Emmanuel asbl - Process 2009/2010	S172	73 659,50
22. Centre Jean-Baptiste Rock - Individuals 45+ 2009-2010	S173	85 000,00
23. ATP asbl - Jobcoaching - 2009-2010	S174	49 618,00
24. Mierscher Kulturhaus - Caravan of life 2009-2010	S175	10 000,00
25. InterActions - Augmenter employabilité jeunes chômeurs 09/10	S176	110 000,00
26. CNDS - Trittsteine im Norden Luxemburgs - 2009-2010	S177	99 947,50
Sous-total C.3.:		1 792 402,90

Sous-total C.:		187 004 221,26
D. Section spéciale (Formation)		
	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Aides et primes de promotion d'apprentissage	S001	17 797 593,86
2. Complément apprentissage pour adultes	S002	3 160 402,61
3. Formation agent de fabrication	S019	18 527,85
4. Formations chapitre III/5 - tripartite:		
4.1. Goodyear	S043	794,79
4.2. Informatique	S046	143 549,13
5. Actions de formation complémentaire secteur commerce	S070	62 946,20
6. Mesures complémentaires:		
6.1. Sociétés du secteur BTP	S098	35 009,00
6.2. Agent de sécurité	S105	46 746,47
6.3. Accueil HORESCA	S113	18 426,36
6.4. Frais généraux liés à diverses mesures	S129	1 405,30
6.5. ASF Zitha Seniors	S133	37 688,23
6.6. Electriciens EPT	S134	25 761,23
7. Projet de coopération agents d'assurance	S132	16 728,28
8. Projet Lintgen du Proactif	S156	1 375 000,00
9. Projet FEST du Forum pour l'emploi	S153	1 008 333,00
10. Zarabina - Biographie, intégration, culture, compétence	S122	1 430 000,00
11. NAXI - Centre d'insertion professionnelle - femmes en détresse	S094	717 000,00
12. Mesures individuelles à la formation professionnelle	S169	10 671,07
13. Frais voyage/garde d'enfants - familles monoparentales	S053	1 489,17
Sous-total D:		25 908 072,55
Total I.:		470 263 781,45
II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE		
	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Preretraite Arcelor (12/08-11/09) + STFS (11/08-10/09)	E010	31 619 379,40
2. Indemnités de réemploi	SI02	342 508,12
3. Modèle alternatif au chômage partiel en sidérurgie	SI03	2 462 777,04
Total II.:		34 424 664,56
III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES		
	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Chômage complet	C001	171 462,58
2. Chômage partiel	C002	291 337,38
3. Chômage intempéries/accidentel ou technique involontaire	C003	1 635 521,26
4. Complément indemnités pour stagiaires	J006	25 533,21
5. Stages de réinsertion professionnelle	E001	934 478,31
6. Preretraite	E010	28 311,27
Total III.:		3 086 644,01
Total général:		507 775 090,02

Recettes

FONDS POUR L'EMPLOI 2009		
Date: 25 février 2010		
	Montant	Période à laquelle se rapportent les recettes
A. Alimentation courante		
Contribution sociale prélevée sur les carburants	134 348 141,19	janvier-décembre 09
Impôts de solidarité:		
a) collectivités:	59 032 966,31	février-décembre 09
b) personnes physiques:	63 448 918,25	février-décembre 09
TOTAL A :	256 830 025,75	
B. Remboursements de dépenses		
Remboursements des comptables extraordinaires:		
- chômage complet :	171 462,58	
- chômage partiel :	291 337,38	
- chômage intempéries + chômage accidentel ou technique involontaire	1 635 521,26	
- stages de réinsertion professionnelle	934 478,31	
- complément CAT + stages d'insertion	25 533,21	
- préretraite	28 311,27	
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	596 040,97	janvier-décembre 09
Fonds social européen - remboursements	258 753,15	janvier-décembre 09
Remboursements solde faillites	1 254 820,43	janvier-décembre 09
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs + remboursements paiements indûment perçus	2 734 267,56	janvier-décembre 09
Remboursements dans le cadre du service des travailleurs à capacité de travail réduite	17 566,96	janvier-décembre 09
Versements de la caisse de pension en application de l'art. L-589-1. du Code du Travail (préretraite)	29 836 157,36	janvier-décembre 09
Remboursements initiatives en faveur de l'emploi	400 000,00	
Divers	41 979,40	
TOTAL B :	38 226 229,84	
C. Dotation extraordinaire		
	157 106 257,00	
D. Solde reporté de l'exercice 2008		
	164 798 937,08	
TOTAL GENERAL	616 961 449,67	

Chapitre 6 : 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 Slovénie – 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 décrochage 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 États 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.

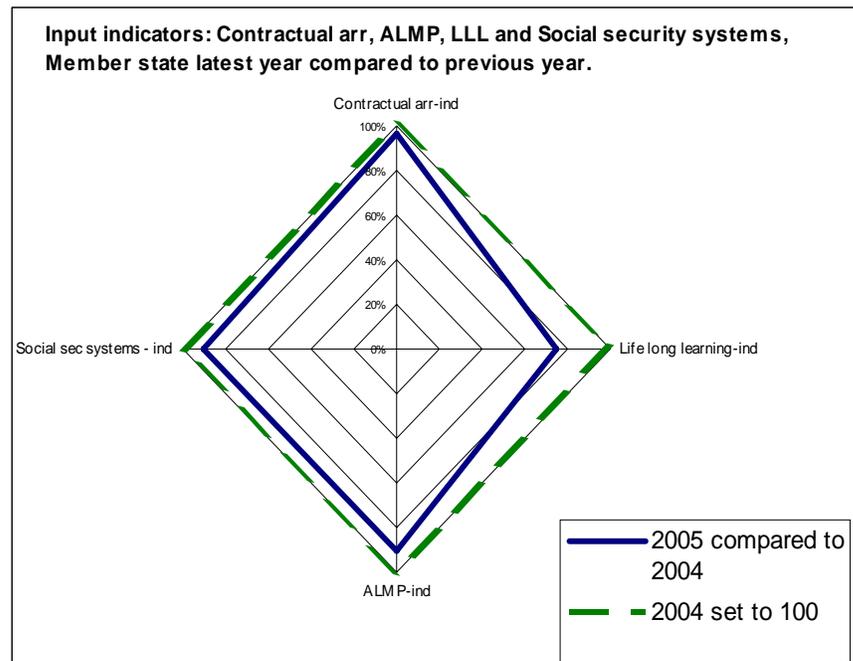
2^e constat :

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/au 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 trans-nationalité

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 la 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 2009 des litiges suivants :

- litige surgi entre la S.A. Landsbanki (Luxembourg) et l'ALEBA dans le cadre de l'élaboration d'un plan social ;
(réunion du 14 janvier 2009)
- litige surgi entre la société Rotarex et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail ;
(réunion du 5 mars 2009)
- litige surgi entre la S.A. Secalt et l'OGB-L dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail ;
(réunion du 12 mars 2009)
- litige surgi entre la Fédération luxembourgeoise des entreprises de nettoyage de bâtiments et l'OGB-L dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail ;
(réunion du 4 juin 2009)
- litige surgi entre la S.A. Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail ;
(réunion du 2 juillet 2009)
- litige surgi entre la société Arcelor Mittal Luxembourg et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre du renouvellement des conventions collectives de travail ;
(réunion du 17 septembre 2009)
- litige surgi entre la S.A. Cetrel et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre du renouvellement des conventions collectives de travail ;
(réunion du 1^{er} octobre 2009)
- litige surgi entre la S.à.r.l. Villeroy & Boch et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre de l'élaboration d'un plan social ;
(réunions des 12, 18 et 26 novembre 2009)
- litige surgi entre le groupe Clerical Medical Luxembourg et les syndicats Aleba, OGB-L et LCGB dans le cadre de l'élaboration d'un plan social.
(réunion du 30 décembre 2009).

En outre l'Office National de conciliation a été saisi en 2009 de la déclaration d'obligation générale des accords interprofessionnels, des conventions collectives de travail ainsi que des avenants suivants :

- convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre l'Union des Entreprises Luxembourgeoises et les syndicats OGB-L et LCGB ;
(réunion du 17 septembre 2009 ; règlement grand-ducal du 15 décembre 2009)
 - convention collective de travail pour le personnel des sociétés d'exploitation cinématographique conclue entre la S.A. Utopia et la S.A. Caramba et le syndicat OGB-L. ;
(réunion du 17 septembre 2009 ; règlement grand-ducal du 15 décembre 2009)
- de l'avenant V à la convention collective de travail pour le bâtiment conclu entre le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics et les syndicats OGB-L et LCGB ;
(réunion du 17 septembre 2009 ; règlement grand-ducal du 15 décembre 2009)
- de l'avenant à la convention collective de travail applicable aux salariés permanents des entreprises de travail intérimaire conclu entre l'ULEDI et les syndicats OGB-L et LCGB ;
(réunion du 17 septembre 2009 ; règlement grand-ducal du 15 décembre 2009)
- de l'avenant à la convention collective de travail applicable aux travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire conclu entre l'ULEDI et les syndicats OGB-L et LCGB
(réunion du 17 septembre 2009 ; règlement grand-ducal du 15 décembre 2009).

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

Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg

I. Emploi au Luxembourg

1. Evolution de l'emploi salarié

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*
Emploi salarié intérieur (X 1000 personnes)	245,4	260,1	268,8	274,2	281,3	290,4	302,4	316,5	332,2	335,7
dont frontaliers	87,4	97,3	103,0	106,9	111,9	118,3	126,2	136,2	146,0	147,4
	Taux de croissance (%) et part des frontaliers									
Emploi salarié intérieur (en %)	6,0	6,0	3,3	2,0	2,6	3,2	4,1	5,2	4,0	1,0
dont frontaliers	11,5	11,4	5,8	3,8	4,7	5,8	6,7	8,3	5,5	0,6
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois (en %)	69	66	65,7	75,2	71,0	70,9	65,8	71,3	62,3	39,0

* 2009 : moyenne mensuelle du premier semestre

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

1° taux moyens ou moyennes annuelles, selon la note de conjoncture du STATEC ou l'IGSS.

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

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.

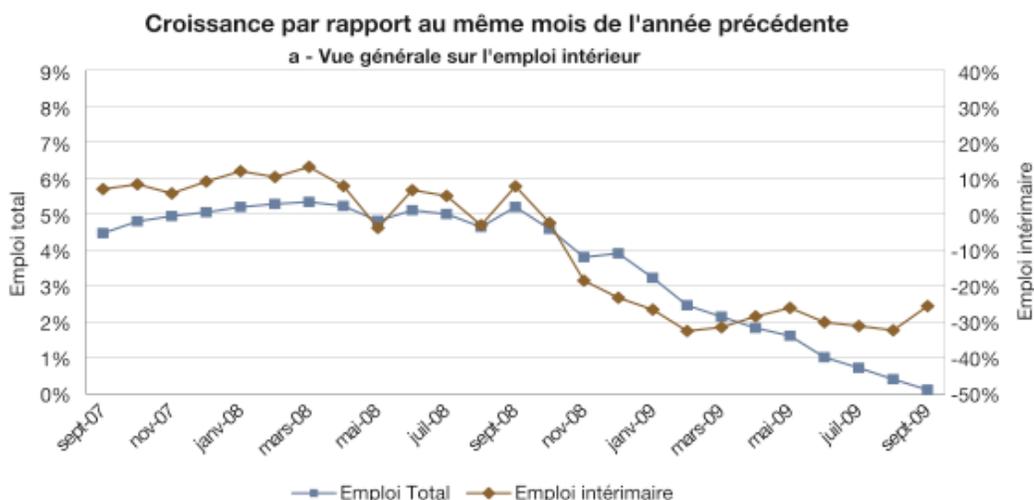
Selon les dernières données de l'IGSS calculées au 30 septembre 2009, la situation est la suivante :

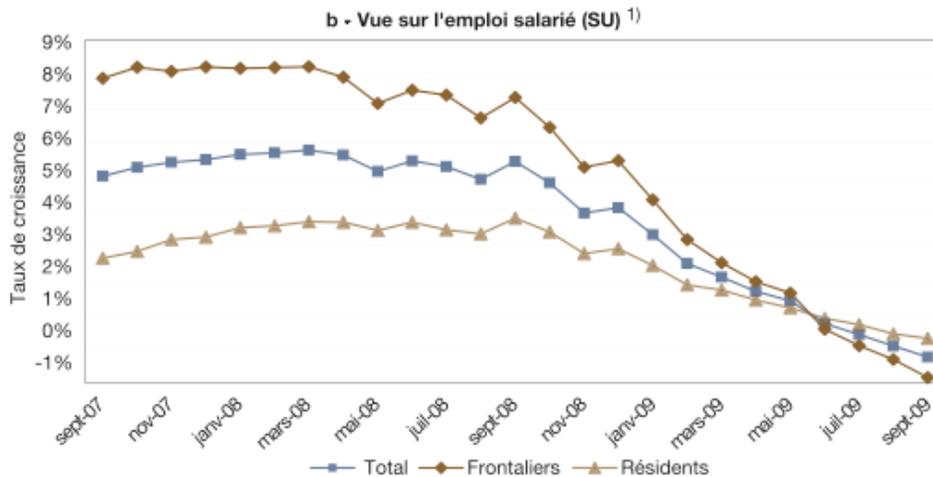
emploi intérieur total : 359 918 (358 994 au 30 septembre 2008)
 - dont : frontaliers 151 237 (151 981 30 septembre 2008)

emploi intérieur salarié : 338 275 (337 726 au 30 septembre 2008)
 - dont : frontaliers 148 305 (149 286 au 30 septembre 2008)

L'emploi intérieur total reste donc en croissance sur 12 mois de 0,1 %. L'emploi frontalier est en recul de 0,6%. La perte d'emploi touche des branches « exposées » à la crise, où les frontaliers sont surreprésentés, dont l'intérim (80 % de frontaliers), l'industrie (60%) ou encore le secteur financier (51%).

Le ralentissement de l'emploi salarié s'observe tant au niveau de l'emploi résident que frontalier. Toutefois, les travailleurs frontaliers semblent bien plus touchés par la crise économique que les travailleurs résidents. Ainsi, la progression de l'emploi frontalier tombe fin 2008, pour la première fois, en-dessous de celle de l'emploi résident et devient même négative à partir du début 2009. L'explication de ce phénomène, à côté de la structure d'âge différente des travailleurs frontaliers, tient à la proportion plus élevée de travailleurs frontaliers dans les branches les plus concernées par cette crise (industrie, finances, services aux entreprises dont surtout le travail intérimaire. D'autre part, les travailleurs résidents sont plus présents dans les services non marchands. Ainsi, si l'on ne considère que le seul secteur marchand, l'emploi respectif des résidents et frontaliers connaît un ralentissement similaire. STATEC (Note de conjoncture n° 2-09, page 58).





Structure par branche et évolution sur 5 ans

La structure selon la branche et le pays de résidence se présente comme suit au 31 mars 2009 :

Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars 2009							
	Résidents		Frontaliers				Salariés Total
	Lux.	Etr.	Fr.	B.	All.	Total	
A Agriculture, chasse, sylviculture	562	717	157	191	198	546	1 825
B Pêche, aquaculture	1	1	0	1	0	1	3
C Industries extractives	85	93	89	13	48	150	328
D Industries manufacturières	7 474	6 205	11 198	4 380	5 014	20 592	34 271
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	979	92	48	20	53	121	1 192
F Construction	3 398	14 845	7 324	4 403	6 705	18 432	36 675
G Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	9 513	10 159	10 822	5 935	4 249	21 006	40 678
H Hôtels et restaurants	1 469	7 337	3 630	783	445	4 858	13 664
I Transports et communication	9 257	7 276	5 517	4 036	5 363	14 916	31 449
J Intermédiation financière	8 868	11 724	9 091	6 302	5 895	21 288	41 880
K Immobilier, location et services aux entreprises	6 681	16 255	18 414	8 516	4 208	31 138	54 074
L Administration publique	33 333	3 065	423	303	609	1 335	37 733
M Education	892	847	320	163	223	706	2 445
N Santé et action sociale	11 052	5 448	3 456	1 720	2 731	7 907	24 407
O Services collectifs sociaux et personnels	3 156	2 471	1 670	601	613	2 884	8 511
P Services domestiques	589	3 637	283	96	176	555	4 781
Q Activités extra- territoriales	74	346	103	45	17	165	585
Non-déterminés	287	476	341	215	244	800	1 563
Total	97 670	90 994	72 886	37 723	36 791	147 400	336 064

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

Sur 5 ans, on enregistre une croissance nette de 55 858 emplois.

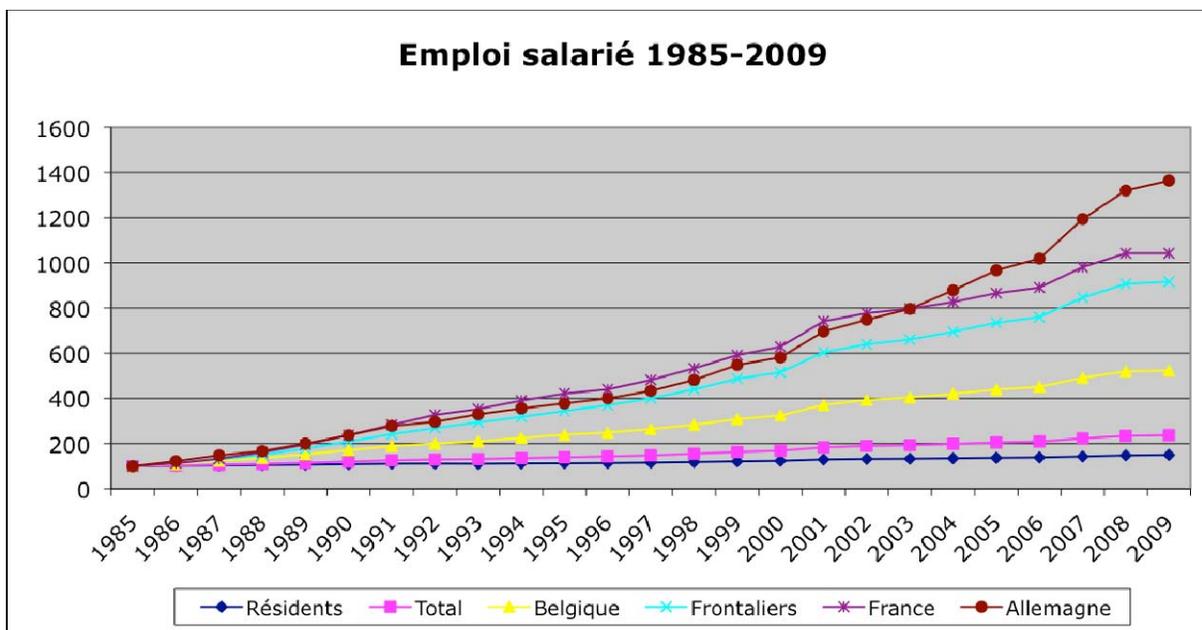
Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars : évolution 2004 - 2009.							
	Résidants		Frontaliers			Salariés	
	Lux.	Etr.	Fr.	B.	All.	Lux.	Etr.
A Agriculture, chasse, sylviculture	218	156	23	31	114	168	542
B Pêche, aquaculture	0	0	0	1	0	1	1
C Industries extractives	-5	-5	4	-2	11	13	3
D Industries manufacturières	-2 013	-138	733	17	1 567	2 317	166
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	90	24	21	7	26	54	168
F Construction	149	1 696	805	951	2 677	4 433	6 278
G Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	-687	576	1 899	834	1 370	4 103	3 992
H Hôtels et restaurants	245	691	210	92	188	490	1 426
I Transports et communication	-58	1 922	1 486	1 361	1 540	4 387	6 251
J Intermédiation financière	-271	2 362	3 253	1 225	2 039	6 517	8 608
K Immobilier, location et services aux entreprises	509	5 069	5 258	2 478	1 874	9 610	15 188
L Administration publique	2 396	120	219	100	347	666	3 182
M Education	158	380	193	58	162	413	951
N Santé et action sociale	3 401	1 658	1 064	457	1 266	2 787	7 846
O Services collectifs sociaux et personnels	-232	-94	406	94	262	762	436
P Services domestiques	102	759	61	36	96	193	1 054
Q Activités extra- territoriales	-10	-518	-164	-40	-15	-219	-747
Non-déterminés	117	95	132	-8	177	301	513
Total	4 109	14 753	15 603	7 692	13 701	36 996	55 858

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

2. Données historiques 1985 – 2007

Depuis 1985, 194.000 emplois salariés ont été créés. 131.000 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 – 2009 (1985 = 100).



Sources : STATEC /IGSS

NB. 2009 : moyenne du 1er semestre.

3. Les travailleurs frontaliers

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

Dans les régions de l'espace frontalier Sarre, Rhénanie-Palatinat, Lorraine et Wallonie, 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 2009, le taux de participation des non-résidents à l'emploi salarié intérieur est de 43,9% dépassant ainsi de loin, la proportion des salariés de nationalité luxembourgeoise (29,1%).

A cette date, 49% des frontaliers viennent de France, 26% de Belgique et 25% 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.

Le ralentissement actuel enregistré sur le marché de l'emploi touche davantage les frontaliers, car ils sont majoritaires dans les branches les plus touchées par la crise : industrie, finance, intérim....

Le ralentissement de l'emploi salarié s'observe tant au niveau de l'emploi résident que frontalier. Toutefois, les travailleurs frontaliers semblent bien plus touchés par la crise économique que les travailleurs résidents. Ainsi, la progression de l'emploi frontalier tombe fin 2008, pour la première fois, en-dessous de celle de l'emploi résident et devient même négative à partir du début 2009. L'explication de ce phénomène, à côté de la structure d'âge différente des travailleurs frontaliers, tient à la proportion plus élevée de travailleurs frontaliers dans les branches les plus concernées par cette crise (industrie, finances, services aux entreprises dont surtout le travail intérimaire). D'autre part, les travailleurs résidents sont plus présents dans les services non marchands. Ainsi, si l'on ne considère que le seul secteur marchand, l'emploi respectif des résidents et frontaliers connaît un ralentissement similaire (Source : STATEC - Note de conjoncture n° 2-09, page 58).

Evolution de l'emploi salarié intérieur luxembourgeois sur les cinq dernières années 2004 – 2009 (situation au 31 mars).

En 5 ans, 55 858 emplois salariés ont été créés dans le pays. Ces emplois ont été occupés par :

- ° 18 862 travailleurs résidents (34%)
- ° 36 996 travailleurs frontaliers (66%)

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

° K Immobilier, location et services aux entreprises	15 188
° J Intermédiation financière	8 608
° N Santé et action sociale	7 846
° F Construction	6 278
° I Transports et communication	6 251
° G Commerce, réparation automobile et articles domestiques	3 992
° L Administration publique	3 182
° H Hôtels et restaurants	1 426

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

° N Santé et l'action sociale	3 401
° L Administration	2 396

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

°	D	Industrie	- 2 013
°	G	Commerce	- 687
°	J	Intermédiation financière	- 271
°	O	Services collectifs sociaux et personnels	- 232
°	I	Transports et communication	- 58

Les frontaliers ont pris place dans les branches :

°	K	Immobilier, location et services aux entreprises	9 610
°	J	Intermédiation financière	6 517
°	F	Construction	4 433
°	I	Transports et communication	4 387
°	G	Commerce, réparation automobile et articles domestiques	4 103
°	N	Santé et action sociale	2 787
°	D	Industries manufacturières	2 317

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

°	K	Immobilier, location et services aux entreprises	5 069
°	J	Intermédiation financière	2 362
°	I	Transports et communication	1 922
°	F	Construction	1 696
°	N	Santé et action sociale	1 658

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 2009, on constate par exemple que :

- 3 875 (10,3%) 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) ;

- 3 062 (4,2%) 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.

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 :

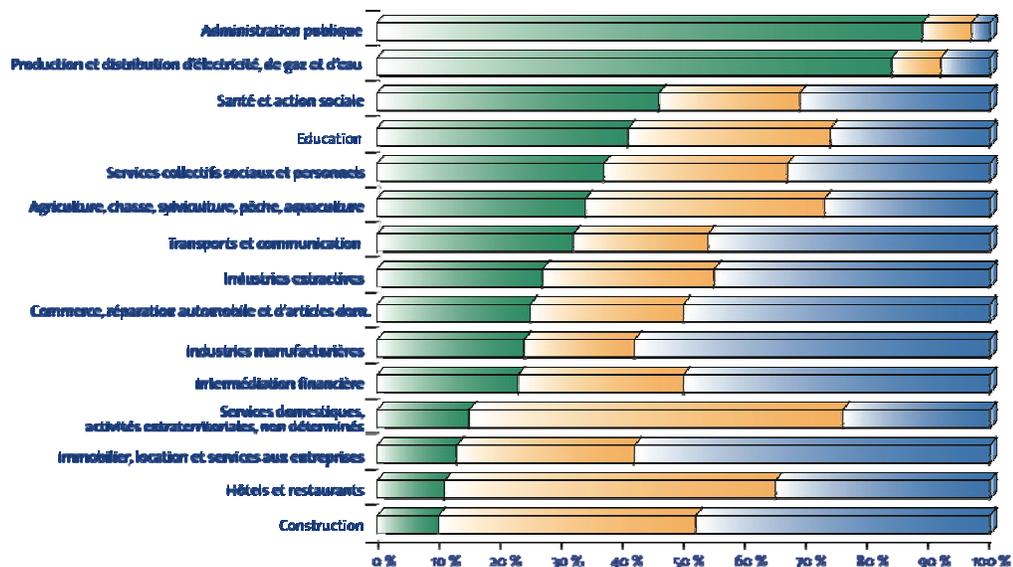
les frontaliers allemands ont suivi les banques allemandes ; les commerces ou les restaurants «français» recrutent en France.

La présence massive de non nationaux dans les branches suivantes (au 31 mars 2009) :

- F Construction (91%)
- H Hôtellerie (90%)
- K Immobilier, location et services aux entreprises (88%)
- J Services financiers (79%)
- D Industries manufacturières (78%)
- G Commerce, réparation automobile et articles domestiques (77%)

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

Emploi salarié par secteur, nationalité et résidence au 31 mars 2009



Sources : IGSS

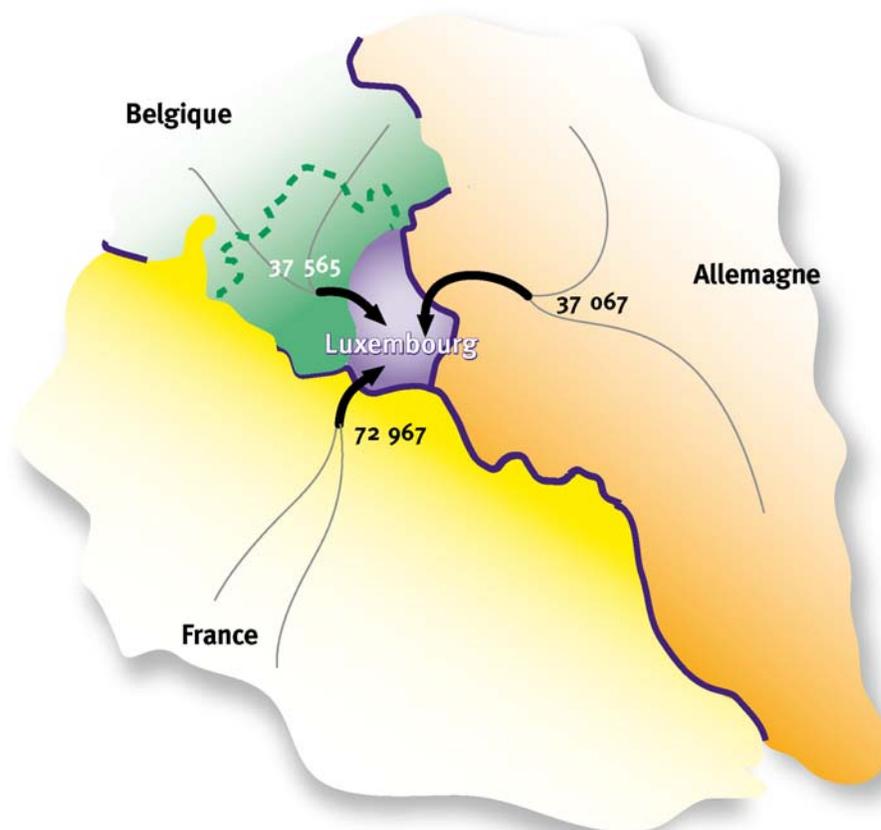
4.3. Un chômage élevé dans la Grande Région

Il y avait, au 30 juin 2009, 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. 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 30 juin 2009



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)				Taux de chômage (2)
	Hommes	Femmes	TOTAL	Evolution mensuelle en %	
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%
janv-09	7127	5671	12798	11,2%	5,5%
févr-09	7349	5657	13006	1,6%	5,6%
mars-09	7280	5580	12860	-1,1%	5,5%
avr-09	7213	5548	12761	-0,8%	5,5%
mai-09	7079	5403	12482	-2,2%	5,4%
juin-09	7049	5463	12512	0,2%	5,4%
juil-09	7174	5613	12787	2,2%	5,5%
août-09	7307	5603	12910	1,0%	5,6%
sept-09	7590	5804	13394	3,7%	5,7%
oct-09	7868	6194	14062	5,0%	6,0%
nov-09	8072	6279	14351	2,1%	6,1%
déc-09	8482	6334	14816	3,2%	6,3%

(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

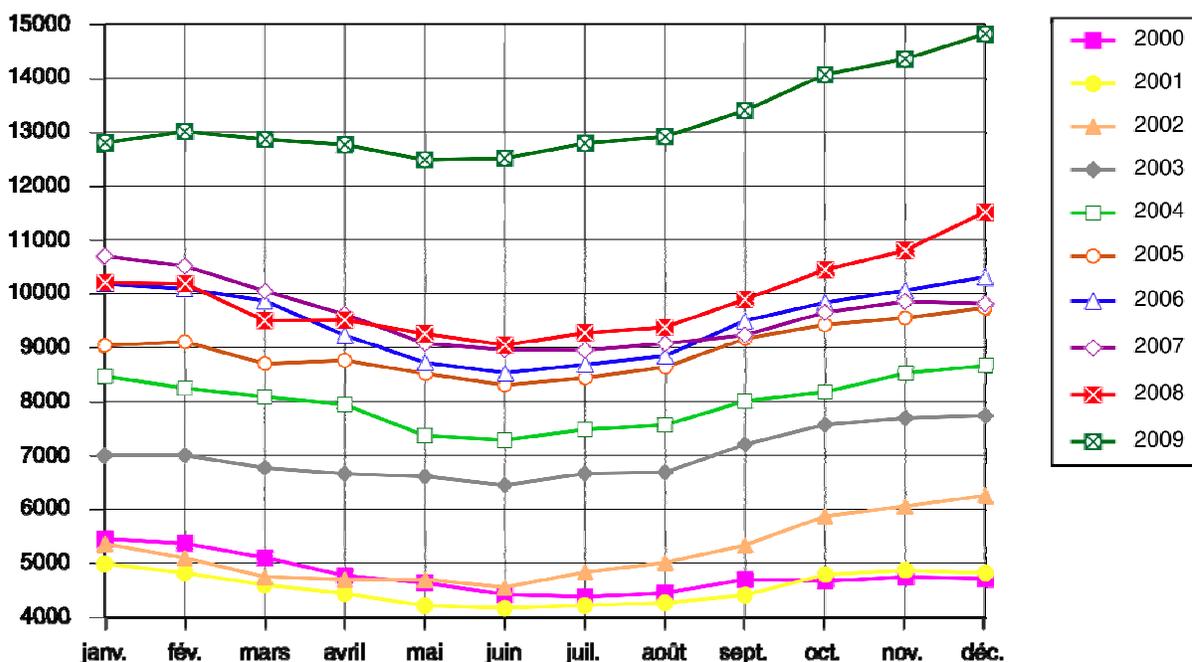
(2) Données STATEC

L'évolution de la population des demandeurs d'emploi (2000-2009)

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%
2009	13.228	+33,4%	5,7%

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^{ème} 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. 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 décembre 2007, le taux de chômage est de 4,4% alors qu'il se situait encore à 4,8% un an auparavant.

Décembre 2007	Décembre 2008	Décembre 2009
9.815	11.511	14.816
$\Delta = +1.696$ soit +17,3%		$\Delta = +3.305$ soit +28,7%

En moyenne, en 2008, la population des inscrits se chiffre à 9.916 unités et ne dépasse plus que de 293 unités (+3%) l'effectif moyen de 2007.

	2007	2008	2009
Moyenne annuelle	9.623	9.916	13.228
$\Delta = +293$ soit +3,0%		$\Delta = +3.312$ soit +33,4%	

A partir 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.

Après une forte croissance du nombre de demandeurs d'emploi en janvier 2009 (+11,2%), les variations mensuelles observées au cours de l'année sont moins importantes, voire légèrement négatives au cours des mois de mars à mai 2009. A partir de juin la tendance est à la hausse et en octobre 2009, le taux de chômage dépasse le seuil des 6% et le nombre des demandeurs d'emploi celui des 14.000 unités.

L'effectif moyen de 13.228 demandeurs d'emploi en 2009 est très nettement supérieur aux 9.916 demandeurs d'emploi inscrits en moyenne en 2008 (+33,4%). Le taux de chômage moyen est de 5,7% en 2009, contre 4,4% en 2008.

Le tableau suivant indique également 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, contrairement à celles du dernier trimestre de 2009, qui sont plus faibles qu'un an auparavant.

	2007		2008		2009	
Août	9.074	$\Delta = +156$ soit +1,7%	9.374	$\Delta = +518$ soit +5,5%	12.910	$\Delta = +484$ soit +3,7%
Septembre	9.230		9.892		13.394	
		$\Delta = +421$ soit +4,6%		$\Delta = +549$ soit 5,5%		$\Delta = +668$ soit 5,0%
Octobre	9.651		10.441		14.062	
		$\Delta = +203$ soit +2,1%		$\Delta = +360$ soit +3,4%		$\Delta = +289$ soit +2,1%
Novembre	9.854		10.801		14.351	
		$\Delta = -39$ soit -0,4%		$\Delta = +710$ soit +6,6%		$\Delta = +465$ soit +3,2%
Décembre	9.815		11.511		14.816	

Mois	Inscriptions (1)									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<i>janvier</i>	1.478	1.416	1.688	1.925	2.039	2.039	2.142	2.114	1.889	2.294
<i>février</i>	1.150	1.025	1.043	1.361	1.375	1.553	1.472	1.443	1.412	1.642
<i>mars</i>	1.198	1.049	1.113	1.355	1.626	1.492	1.797	1.478	1.288	1.820
<i>avril</i>	932	1.050	1.076	1.338	1.351	1.539	1.580	1.334	1.458	1.512
<i>mai</i>	1.072	1.048	1.000	1.244	1.268	1.356	1.477	1.332	1.284	1.374
<i>juin</i>	788	995	1.017	1.209	1.333	1.391	1.293	1.362	1.319	1.394
<i>juillet</i>	979	1.059	1.258	1.471	1.360	1.544	1.582	1.456	1.507	1.751
<i>août</i>	1.005	1.079	1.175	1.303	1.487	1.652	1.700	1.463	1.353	1.620
<i>septembre</i>	1.361	1.366	1.677	2.113	2.214	2.217	2.076	1.754	2.167	2.306
<i>octobre</i>	1.409	1.660	1.909	1.918	1.896	2.002	2.018	2.032	2.099	2.161
<i>novembre</i>	1.219	1.356	1.494	1.595	1.662	1.890	1.797	1.656	1.809	1.886
<i>décembre</i>	984	1.020	1.391	1.575	1.427	1.576	1.587	1.293	1.591	1.670
Moyenne	1.131	1.177	1.320	1.534	1.587	1.688	1.710	1.560	1.598	1.786

(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, la hausse de l'emploi total n'a pas permis d'enrayer la progression des chiffres. En effet, 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.

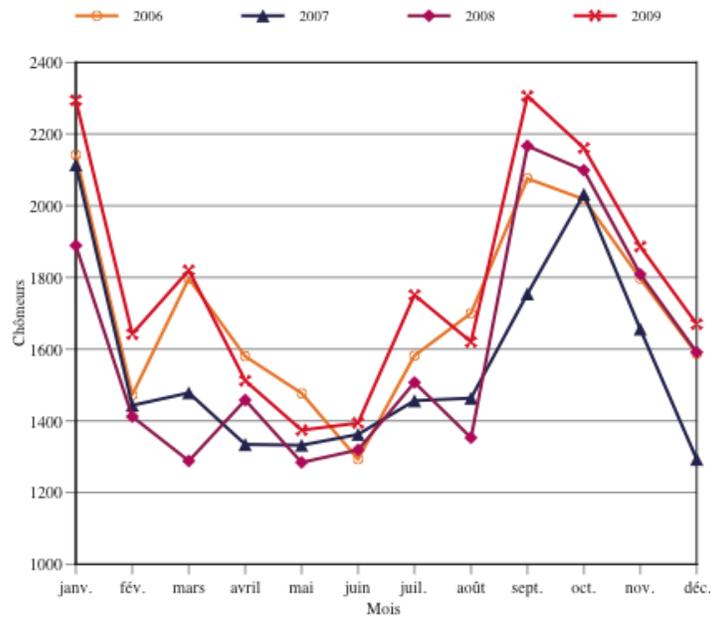
L'année 2007 apporte une détente sur le front des inscriptions. Le nombre moyen de dossiers créés par mois est alors de 1.560, soit en moyenne 150 dossiers en moins (-8,8%) par rapport à l'année antérieure. Il s'agit de la première baisse en rythme annuel enregistrée depuis 2000. Ce mouvement est largement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

Tout au long de l'année 2009, mois par mois, le volume des nouvelles inscriptions mensuelles à l'ADEM dépasse celui du mois équivalant de l'année précédente. En moyenne, on dénombrait 1.786 nouveaux inscrits par mois en 2009, contre 1.598 en 2008 (+188, soit 11,8%). La progression du nombre mensuel moyen de nouveaux inscrits en 2008 par rapport à 2007 était de 38 unités, soit 2,4%.

Evolution des inscriptions depuis 2006



Evolution des inscriptions mensuelles depuis 2007

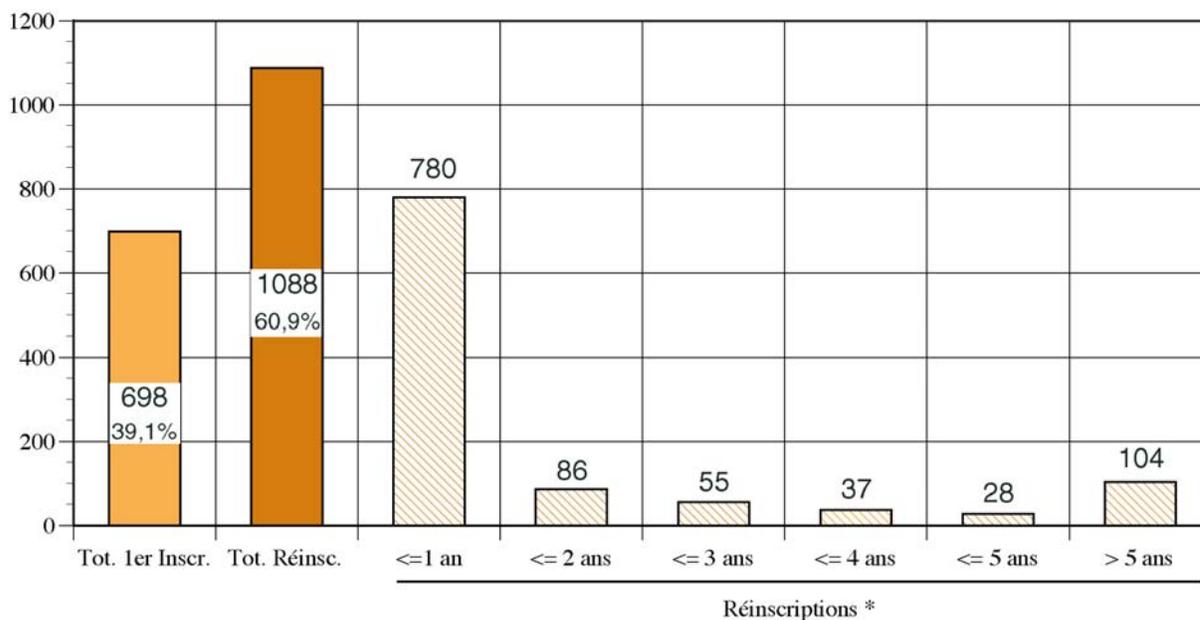
	2007	2008	2009
Août	1.463	1.353	1.620
Septembre	1.754	2.167	2.306
Octobre	2.032	2.099	2.161
Novembre	1.656	1.809	1.886
Décembre	1.293	1.591	1.670

	2007	2008	2009
Moyenne annuelle	1.560	1.598	1.786

$\Delta = +38$ soit +2,4%	$\Delta = +188$ soit +11,8%
------------------------------	--------------------------------

Inscriptions et réinscriptions – Année 2009

Age (ans)	Première inscription	Réinscription (en année)							Total
		Total	<=1	<= 2	<= 3	<= 4	<= 5	> 5	
-20	106	89	83	4	2	1	0	0	195
21-25	126	203	171	14	9	4	3	2	330
26-30	103	181	130	18	9	7	6	11	284
31-40	163	295	196	24	16	11	9	39	458
41-50	133	229	148	18	14	10	7	32	362
51-60	63	88	51	7	5	4	2	18	150
61 et +	3	4	2	0	0	0	0	1	7
Total	698	1.088	780	86	55	37	28	104	1.786



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

L'analyse du volume des inscriptions de 2009 permet de dégager que, dans 39,1% des cas, on est en présence d'une première inscription. Autrement dit, pour 60,9% des demandeurs d'emploi qui s'adressent à l'ADEM, il s'agit d'une réinscription. En 2008, les taux respectifs étaient de 37,9% et de 62,1%.

Inscriptions selon le secteur d'activité des entreprises (Flux) – Moyenne du 4^e trimestre (Octobre-novembre-décembre)				
		2007	2008	2009
	[...]			
C	Industrie manufacturière	65	81	69
F	Construction	144	157	181
41	Construction de bâtiments	41	50	63
42	Génie civil	13	9	12
43	Travaux de construction spécialisés	90	98	106
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	166	177	183
H	Transports et entreposage	48	57	50
I	Hébergement et restauration	189	187	215
J	Information et communication	28	29	34
	[...]			
61	Télécommunications	11	8	14
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	11	9	9
	[...]			
K	Activités financières et d'assurance	40	69	68
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	24	44	46
65	Assurance	4	5	7
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	12	20	14

L	Activités immobilières	7	13	12
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	50	47	58
69	Activités juridiques et comptables [...]	18	16	23
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	11	8	8
72	Recherche développement scientifique	2	4	4
73	Publicité et études de marché [...]	5	9	13
N	Activités de services administratifs et de soutien	228	303	308
	[...]			
78	Activités liées à l'emploi [...]	157	225	216
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager [...]	59	59	73
O	Administration publique	169	130	132
P	Enseignement	4	4	4
Q	Santé humaine et action sociale	80	79	79
86	Activités pour la santé humaine	12	12	10
87	Hébergement médico-social et social	15	19	17
88	Action sociale sans hébergement	53	48	52
	[...]			
	Moyenne mensuelle du 4^e trimestre	1618	1712	1844

Propositions d'emploi

Mois	Propositions d'emploi (1)									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
janvier	4.322	4.787	5.115	4.359	4.741	4.891	5.682	6.861	7.482	4.820
février	5.015	3.621	4.218	3.824	4.597	4.612	5.492	6.583	6.347	4.441
mars	4.987	4.623	5.112	4.066	5.476	5.080	6.354	7.405	5.926	5.387
avril	3.801	3.693	4.203	4.480	4.430	5.617	5.451	7.324	6.600	5.478
mai	5.184	4.624	4.294	3.594	4.436	4.954	7.028	6.425	5.862	4.984
juin	3.587	3.507	3.999	3.513	4.482	5.046	5.351	6.387	5.491	4.834
juillet	3.914	2.930	4.171	4.580	4.291	4.027	5.441	6.739	5.506	5.454
août	3.764	3.339	3.534	2.768	4.272	4.280	5.087	6.018	4.133	4.761
septembre	4.067	3.897	3.707	4.769	5.340	5.399	6.287	5.732	5.741	6.897
octobre	4.980	4.702	4.781	5.205	5.434	5.360	6.449	6.833	5.560	6.231
novembre	4.463	3.664	3.832	4.109	4.447	5.035	6.114	5.649	4.121	4.904
décembre	3.159	2.678	2.833	3.126	3.392	4.085	4.523	4.313	3.430	4.629
Moyenne	4.270	3.839	4.150	4.033	4.612	4.866	5.772	6.356	5.517	5.235

(1) Propositions d'emploi : 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 volume des activités des bureaux de placement.

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 opérations 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.

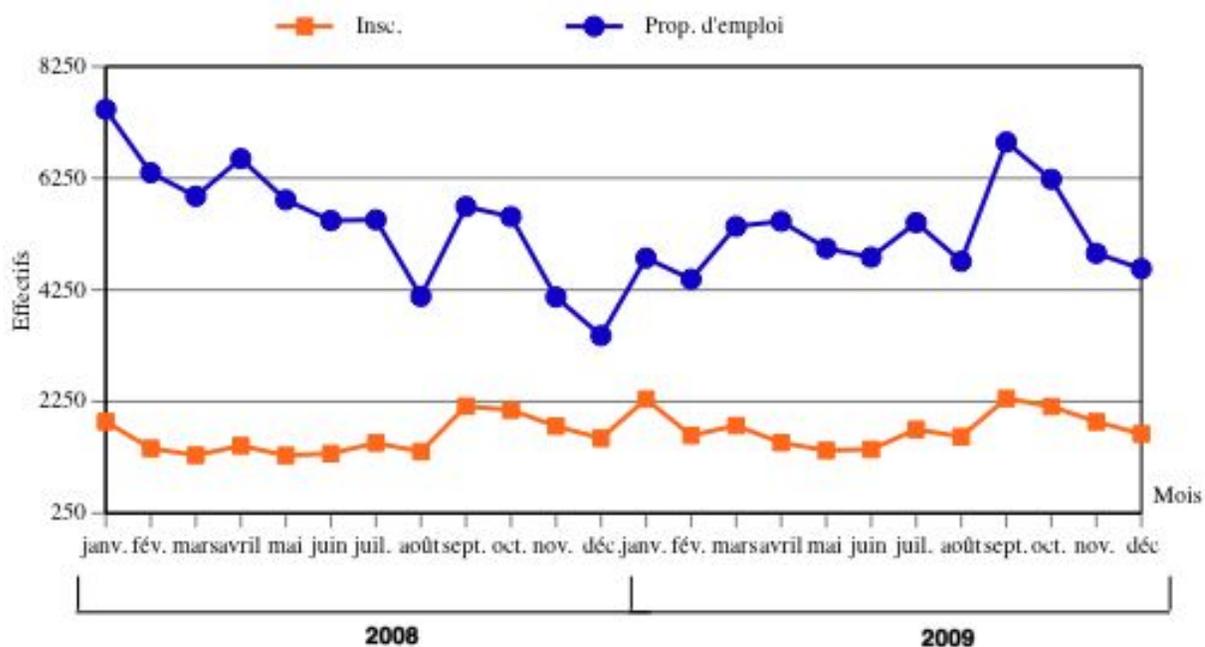
Globalement, le nombre mensuel moyen des tentatives de placement opérées en 2003 s'élève à 4.033, soit une diminution de 2,8% par rapport à 2002 (-117 en moins par mois).

A partir de 2004, on note un regain d'importance bien marqué des activités d'intermédiation (+14,4%). 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 des propositions 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. Cette tendance continue en 2009 où on peut constater une nouvelle diminution des tentatives de placement moyennes par mois de 18,6% (-282 unités).

Evolution des inscriptions et des assignations en 2008 et 2009



Postes vacants

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.

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% (+ 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. La tendance à la baisse continue et s'amplifie au cours de l'année 2009, caractérisée par une diminution de 450 unités (-25,7%) par mois des offres d'emploi déposées à l'ADEM (en moyenne : 1.302 offres par mois). Au cours d'un mois, quelque 676 entreprises différentes s'adressent aux services de l'Administration de l'emploi, chaque employeur déclarant en moyenne 1,9 poste vacants (contre 2,3 en 2008).

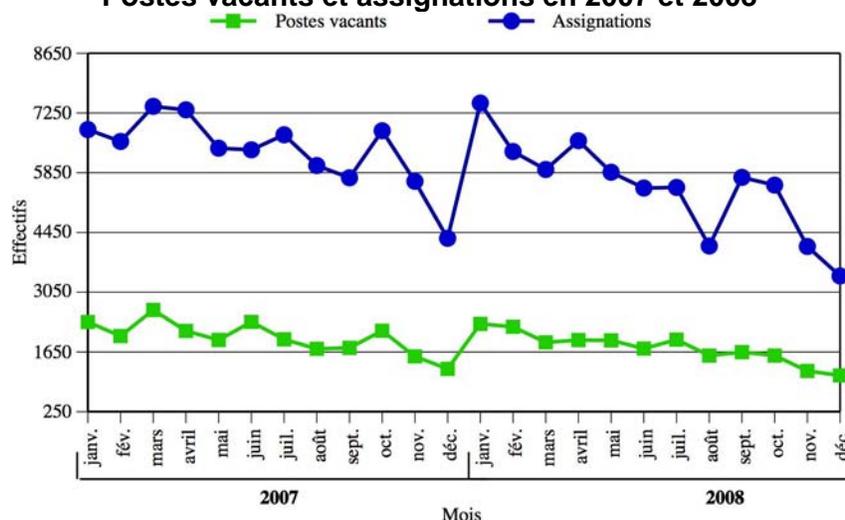
	2007	2008	2009
Moyenne annuelle	1.983	1.752	1.302
		$\Delta = -231$ soit -11,6%	$\Delta = -450$ soit -25,7%

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

	2007	2008	2009
Août	1.723	1.566	1.305
Septembre	1.746	1.645	1.412
Octobre	2.147	1.566	1.533
Novembre	1.546	1.205	1.157
Décembre	1.254	1.099	1.198

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 1.099 postes vacants déclarés par les entreprises au cours de ce mois. Ce seuil inférieur n'a plus été atteint en 2009, mais en automne de l'année écoulée, le niveau des offres reste globalement bien inférieur à celui de l'année précédente, à la même époque. L'analyse des offres d'emploi déclarées par les employeurs représente un indicateur précieux de l'affaiblissement caractérisant actuellement le marché du travail.

Postes vacants et assignations en 2007 et 2008



Sur le présent graphique, on constate que les variations observées au niveau du volume mensuel des propositions d'emploi remises aux demandeurs d'emploi ne dépendent que très peu du nombre de postes vacants déclarés à l'Administration de l'emploi.

Postes déclarés selon le secteur d'activité des entreprises (Flux) – Moyenne du 4^e trimestre (Octobre-novembre-décembre)

		2007	2008	2009
	[...]			
C	Industrie manufacturière	116	82	66
F	Construction	102	89	98
41	Construction de bâtiments	24	16	24
42	Génie civil	4	3	3
43	Travaux de construction spécialisés	73	70	71
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	155	172	141
H	Transports et entreposage	64	38	38
I	Hébergement et restauration	93	85	99
J	Information et communication	68	51	54
	[...]			
61	Télécommunications	10	15	13
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	38	25	26
	[...]			
K	Activités financières et d'assurance	226	125	97
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	170	84	67
65	Assurance	14	18	10
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	42	23	21
L	Activités immobilières	17	16	19
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	209	115	116
69	Activités juridiques et comptables	102	59	53

71	[...] Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	23	14	14
72	Recherche développement scientifique	45	15	15
73	Publicité et études de marché	11	7	10
	[...]			
N	Activités de services administratifs et de soutien	251	153	149
	[...]			
78	Activités liées à l'emploi	182	79	95
	[...]			
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	28	35	18
	[...]			
O	Administration publique	37	47	42
P	Enseignement	32	44	48
Q	Santé humaine et action sociale	120	134	175
86	Activités pour la santé humaine	14	15	18
87	Hébergement médico-social et social	16	18	23
88	Action sociale sans hébergement	90	100	134
	[...]			
	Moyenne mensuelle du 4^e trimestre	1649	1290	1296

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.

Le nombre mensuel moyen des postes annoncés comme étant vacants au cours du 4^e trimestre des années 2008 et 2009 sont pratiquement identiques : les volumes sont respectivement de 1.290 et 1.296 unités. Toutefois, ces niveaux sont de quelque 22% inférieurs aux enregistrements d'offres d'emploi opérés au cours de la même période de l'année 2007.

Les tassements en volume et en % sont les plus marqués pour les activités financières et d'assurance (K), les activités spécialisées, scientifiques et techniques (M) et les activités de services administratifs et de soutien (N). Seul le secteur d'activité « Santé humaine et « action sociale » (Q) se caractérise par des besoins d'embauches.

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-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
janvier-09	3.518	2.588	6.106	11,5	321
février-09	3.797	2.706	6.503	6,5	349
mars-09	3.852	2.662	6.514	-8,3	374
avril-09	3.861	2.677	6.538	0,4	426
mai-09	3.817	2.656	6.473	-1,0	420
juin-09	3.793	2.694	6.487	0,2	454
juillet-09	3.877	2.728	6.605	1,8	416
août-09	3.981	2.776	6.757	4,2	404
septembre-09	3.917	2.714	6.631	0,4	458
octobre-09	3.959	2.826	6.785	2,3	432
novembre-09	4.098	2.979	7.077	4,3	439
décembre-09	4.343	3.017	7.360	4,0	356

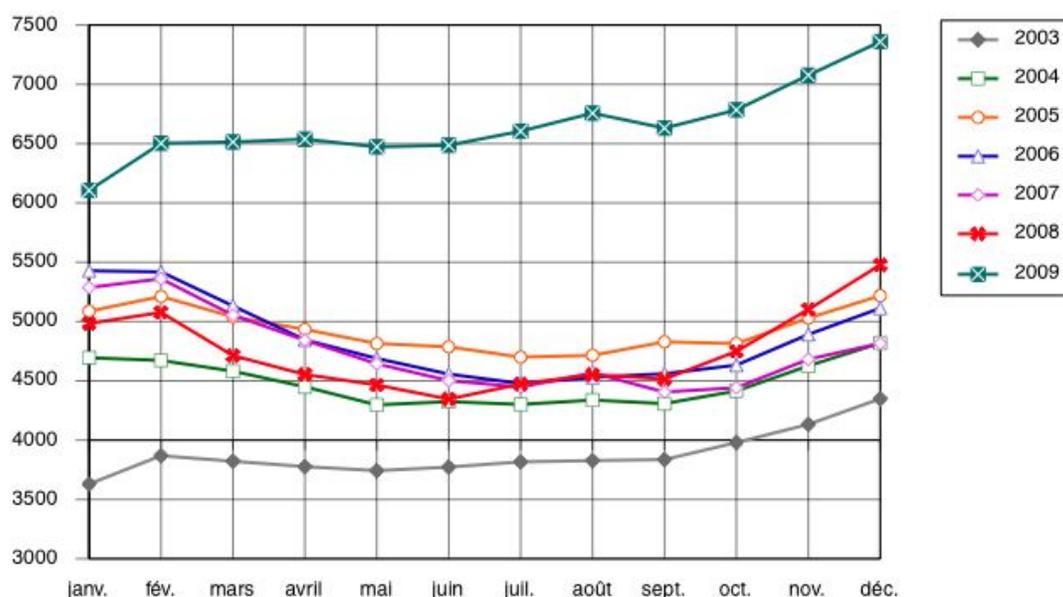
Chômage indemnisé : 2003-2009

	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
Moy. 2009	3.901	2.752	6.653	+40,0	404

Source: ADEM *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*

(1) 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 ralentit et passe à 9,9%. 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 ; 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.

Cette tendance à la baisse a été arrêtée par un afflux marqué de chômeurs indemnisés lors de la seconde moitié de l'année 2008, 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%). En décembre 2008, le nombre de chômeurs indemnisés dépasse les niveaux supérieurs des années précédentes.

Dès janvier 2009, le nombre des demandeurs d'emploi indemnisés dépasse clairement le seuil des 6.000 bénéficiaires. Après une légère stagnation à ce niveau au cours du

premier semestre, l'effectif de cette population augmente de façon substantielle au cours de la seconde moitié de l'année, et dépasse les 7.000 unités à la fin de l'année (7.360 personnes en décembre 2009).

En faisant abstraction des personnes qui touchent l'indemnité de chômage tout en étant en mesure en faveur de l'emploi, les chômeurs indemnisés représentent près de 47,3% du total des demandeurs d'emploi enregistrés (contre 45,3% en 2007 et 44,8% en 2008).

3. Evolution des mesures pour l'emploi

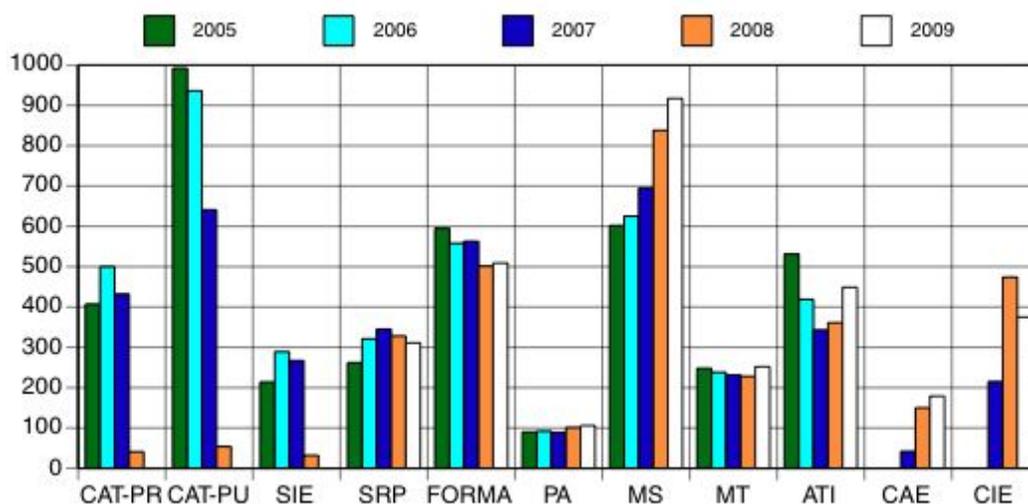
Mois	Mesures pour l'emploi												TOTAL
	CAT PR*	CAT PU*	SIE*	SRP	FORMA	Dont AP	PA	MS	MT	ATI	CAE	CIE	
jan-08	169	215	125	350	538	278	101	781	215	330	113	381	3.318
fév-08	134	170	103	356	582	274	111	784	216	338	134	432	3.360
mars-08	103	125	69	351	561	267	105	800	219	327	150	457	3.267
avr-08	58	89	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
jan-09	0	0	0	251	458	260	99	835	219	389	150	380	2.781
fév-09	0	0	0	260	476	261	98	836	227	428	172	373	2.870
mars-09	0	0	0	282	540	258	101	846	220	433	183	375	2.980
avr-09	0	0	0	295	587	250	103	890	236	442	189	362	3.104
mai-09	0	0	0	288	589	243	107	891	236	453	196	370	3.130
juin-09	0	0	0	300	555	241	108	919	264	451	202	369	3.168
juil-09	0	0	0	316	408	239	103	958	282	449	186	365	3.067
août-09	0	0	0	330	384	237	90	962	279	446	175	366	3.032
sep-09	0	0	0	339	575	278	105	968	270	462	162	365	3.246
oct-09	0	0	0	354	559	308	116	976	269	465	174	365	3.278
nov-09	0	0	0	356	567	285	117	967	269	486	173	378	3.313
déc-09	0	0	0	362	409	280	120	955	250	484	187	430*	3.197

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2000-2009

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
2009	0	0	0	311	509	105	917	252	449	179	375	3.097

* CAE et CIE : moyennes 2007 calculées sur 6 mois

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2005-2009



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Néanmoins, si l'on considère cette somme comme un indicateur global en matière d'activation menée à l'intention de différents groupes cibles, on observe, à partir de 2001, une augmentation continue du nombre de personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi.

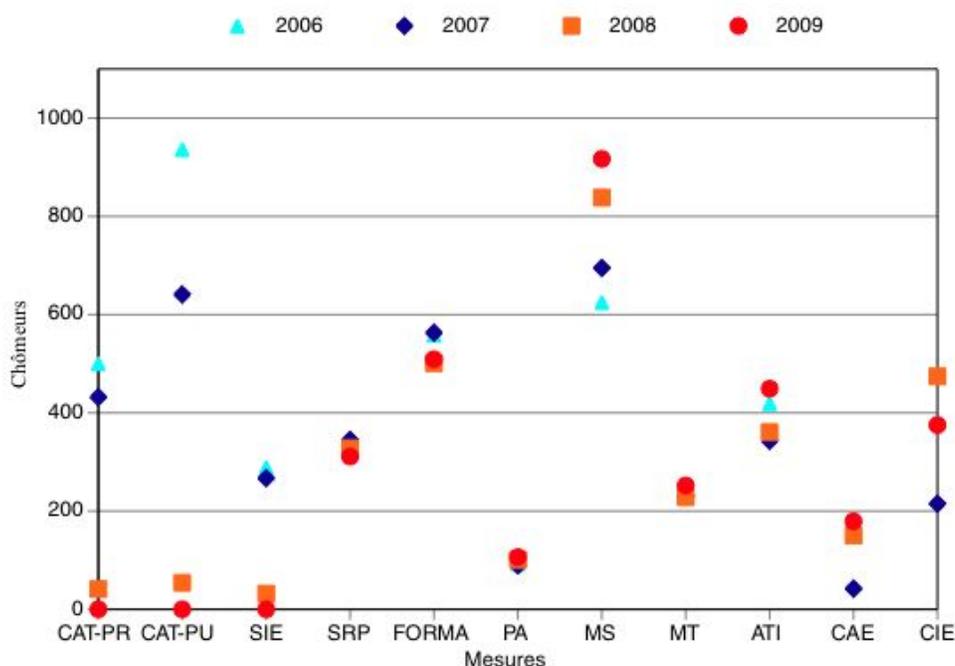
Le recours à ces actions comme instrument de politique pour l'emploi est à placer dans le contexte de la recrudescence du chômage et à relier à l'idée de faciliter aux concernés l'accès au marché du travail et d'augmenter leur « employabilité » conformément aux « lignes directrices » que les services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

Toutefois, force est de constater pour la période plus récente, un ralentissement du recours 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 3.108 unités, ce qui représente une baisse de 24,3% par rapport à 2007 (-755 unités). En 2009 toutefois, cette tendance à la baisse est ralentie ; la moyenne mensuelle de 3.097 personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi représente une diminution de 0,35% par rapport à 2008.

Evolution des mesures pour l'emploi depuis 2006



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). Fin 2009, 554 jeunes de moins de 30 ans bénéficiaient d'une mesure pour l'emploi, équivalant à 17,3% de l'ensemble des personnes en mesure. A relever qu'en novembre, les bénéficiaire d'un CAE ne font qu'environ la moitié de la population des jeunes ayant un CIE.

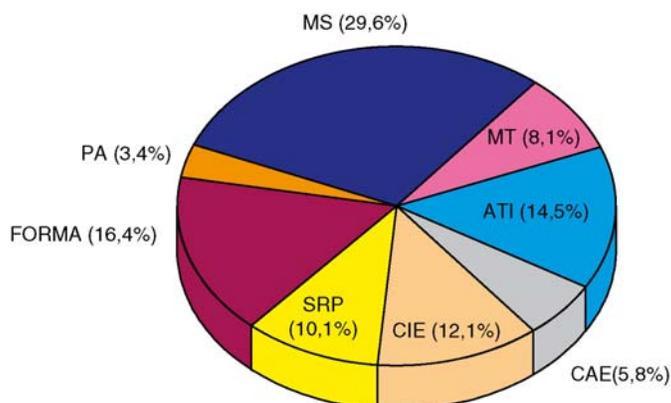
La diminution des personnes affectées à un CAE ou à un CIE a été constante depuis le mois de juillet 2008. Au 31 décembre 2008, les mesures d'activation CAT-PR et CAT-PU et SIE ne comptent plus de bénéficiaires. A cette date, les mesures qui les remplacent depuis le 1^{er} juillet 2007 (loi du 22 décembre 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 en décembre 2008 par rapport à l'année précédente; les CAE et les CIE ont connu une croissance respective de 62,8% et de 25,4% en un an. Cette augmentation ne touche que le CAE en décembre 2009, les bénéficiaires de CIE étant en très légère diminution. Cette tendance se vérifie également pour les moyennes annuelles (+19,3% de CAE et +20,9% de CIE).

Pour les autres mesures d'activation, la comparaison des nombres moyens de bénéficiaires respectifs en 2008 et 2009 indique que le potentiel de croissance reste relativement faible. On note une augmentation de 9,4% (+79 bénéficiaires en moyenne) des bénéficiaires d'une

mesure spéciale (MS) et de 24,4% des ATI. Les affectations aux SRP et aux mesures de formation, quant à elles, accusent une variation négative respective de 5,2%.

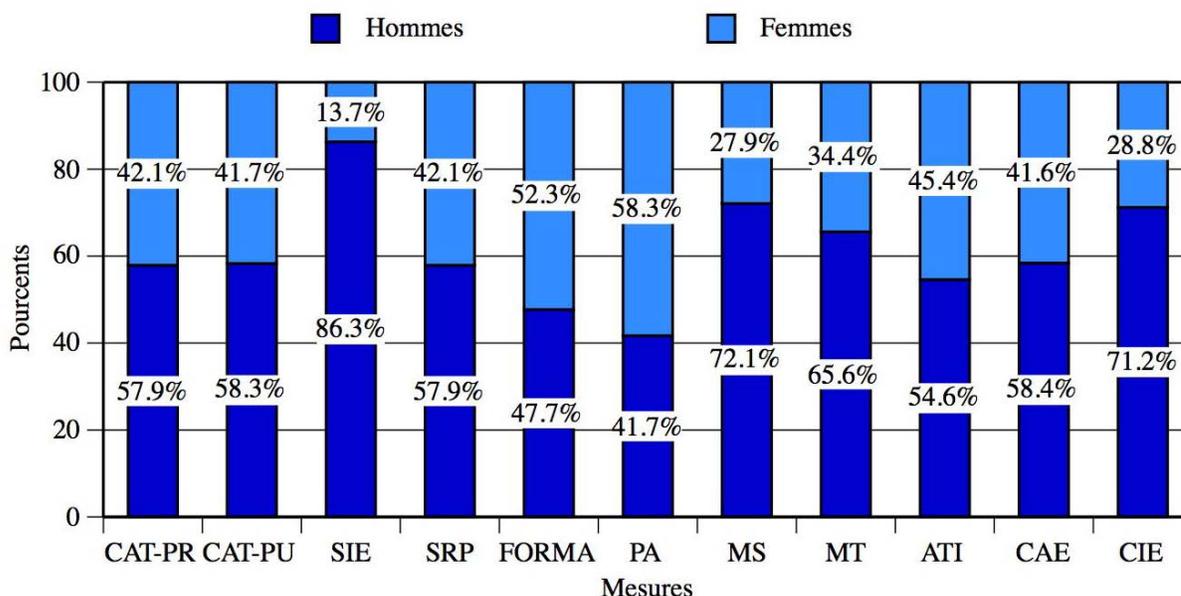
Répartition des mesures en 2009



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 MT, MS et les CIE: les taux de participation se situent entre 66,5% et 71,2%.

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 2009 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 2009		31 décembre 2008		31 décembre 2007	
Agence de Luxembourg				6.499	43,9%	4.932	42,8%	4.063	41,4%
Cantons	Luxembourg	3.988	26,9%	3.049	26,5%	2.427	24,7%		
	Capellen	850	5,7%	631	5,5%	537	5,5%		
	Remich	469	3,2%	340	2,9%	297	3,0%		
	Mersch	637	4,3%	526	4,6%	437	4,5%		
	Grevenmacher	555	3,8%	386	3,3%	365	3,7%		
				5.622	37,9%	4.339	37,7%	3.672	37,4%
Canton	Esch/Alzette	5.622	37,9%	4.339	37,7%	3.672	37,4%		
				1.870	12,6%	1.516	13,2%	1.392	14,2%
Cantons	Diekirch	850	5,7%	686	6,0%	622	6,3%		
	Vianden	142	1,0%	122	1,1%	124	1,3%		
	Rédange	330	2,2%	262	2,3%	201	2,1%		
	Echternach	548	3,7%	446	3,9%	622	6,3%		
				825	5,6%	724	6,3%	688	7,0%
Cantons	Wiltz	412	2,8%	386	3,3%	357	3,6%		
	Clervaux	413	2,8%	338	2,9%	331	3,4%		
TOTAL				14.816	100%	11.511	100%	9.815	100%

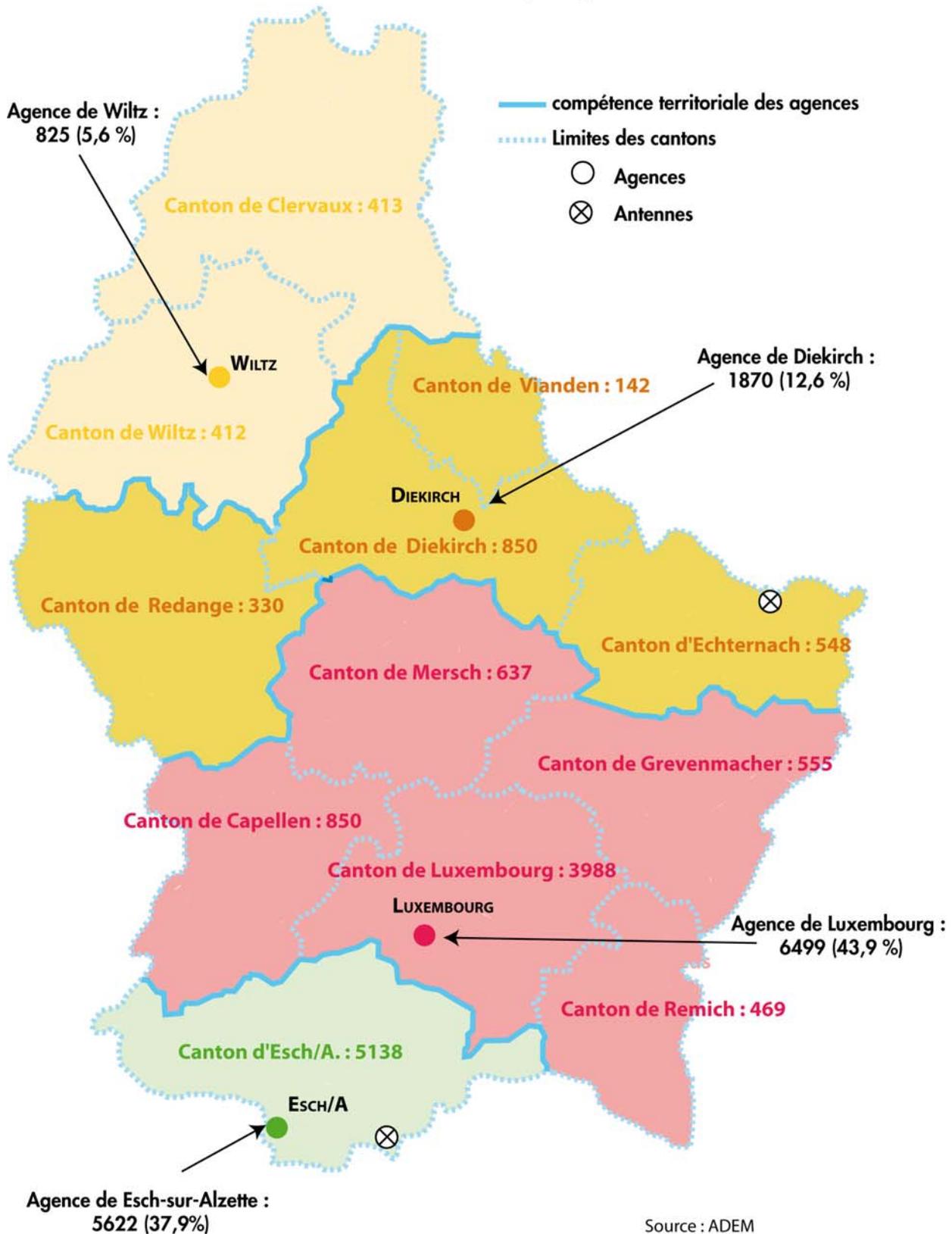
Depuis 2005, la part des demandeurs d'emploi inscrits à l'agence de Luxembourg diminue. En 2006, le nombre absolu des inscrits y représente 44% du total des inscrits à l'ADEM et en décembre 2007, les 4.063 personnes enregistrées représentent 41,4% de la population totale des demandeurs d'emploi. En 2008 et 2009 toutefois, la tendance s'inverse et la part des demandeurs inscrits à Luxembourg devient légèrement plus importante ; elle passe à respectivement 42,8 % et 43,9%.

La proportion des demandeurs d'emploi inscrits à l'agence d'Esch-sur-Alzette reste extrêmement stable et passe à 37,9% du total (+0,2 point de % par rapport à la situation il y a 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 2009, les demandeurs d'emploi inscrits aux agences de Diekirch et de Wiltz augmentent en chiffres absolus, mais leur poids perd en importance (les proportions respectives sont 12,6% et 5,6%).

Demandeurs d'emploi par agence et canton (décembre 2009)

Total DE : 14816 (100 %)



Source : ADEM
Carte : Cellule EURES de l'ADEM

4.2. Nationalité

	31 décembre 2009	31 décembre 2008	31 décembre 2007
TOTAL			
Union Européenne des 27	12.898 87,1%	10.009 87,0%	8.570 87,3%
UE des 15	12.609 85,1%	9.827 85,4%	8.415 85,7%
Portugal	4.835 32,6%	3.810 33,1%	3.017 30,8%
Luxembourg	4.466 30,1%	3.619 31,4%	3.389 34,6%
France	1.198 8,1%	864 7,5%	706 7,2%
Italie	668 4,5%	507 4,4%	439 4,5%
Belgique	581 3,9%	426 3,7%	336 3,4%
Allemagne	406 2,8%	292 2,5%	271 2,7%
Royaume-Uni	119 0,8%	60 0,5%	32 0,3%
Pays-Bas	97 0,7%	95 0,8%	86 0,9%
Espagne	92 0,6%	68 0,6%	72 0,7%
Danemark	31 0,2%	21 0,2%	9 0,1%
Suède	29 0,2%	10 0,1%	9 0,1%
Grèce	25 0,2%	19 0,2%	29 0,3%
Irlande	23 0,2%	12 0,1%	6 0,0%
Autriche	20 0,1%	10 0,1%	10 0,1%
Finlande	19 0,1%	14 0,1%	4 0,0%
Nouveaux Etats-membres (12)	289 2,0%	182 1,6%	155 1,6%
Pologne	102 0,7%	63 0,5%	57 0,6%
Roumanie	59 0,4%	37 0,3%	36 0,4%
Bulgarie	26 0,2%	20 0,2%	12 0,1%
Hongrie	25 0,2%	14 0,1%	18 0,2%
Slovaquie	21 0,1%	11 0,1%	14 0,2%
Slovénie	17 0,1%	5 0,1%	4 0,0%
Lituanie	12 0,1%	11 0,1%	7 0,1%
Lettonie	11 0,1%	5 0,1%	3 0,0%
République Tchèque	8 0,1%	8 0,1%	3 0,0%
Estonie	6 0,0%	6 0,1%	1 0,0%
Chypre	1 0,0%	1 0,0%	
Malte	1 0%	1 0,0%	
AUTRES PAYS	1.918 12,9%	1.502 13,0%	1.245 12,7%
TOTAL	14.819 100%	11.511 100%	9.815 100%

Source: ADEM

Les proportions des demandeurs d'emploi en fonction de leur origine sont globalement très proches de celles observées en 2007 et 2008. Les variations sont très lentes. La part des demandeurs d'emploi en provenance de l'UE des 15 est de 85,1% (85,4% en 2008). La part des personnes inscrites à l'ADEM originaires de l'un des 12 nouveaux

Etats-membres de l'Union Européenne augmente légèrement. Toutefois, en volume, cette population a plus que doublé par rapport à l'année 2006.

Les chômeurs de nationalité luxembourgeoise représentent 30,1% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits. Cette part a légèrement diminué comparée à 2008 et 2007. 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 32,6% des inscrits: ils représentaient quelque 22% des demandeurs d'emploi en janvier 2000. Dans l'emploi salarié résidant total, les Luxembourgeois et les Portugais sont respectivement représentés à hauteur de 51.8% et 21.6% (au 31 mars 2009).

Au 31 décembre 2009, l'effectif des demandeurs d'emploi étrangers hors UE 27 s'élève à 1.918 personnes, soit 12,9% du total des inscrits, proportion quasi identique à celle de décembre 2008.

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

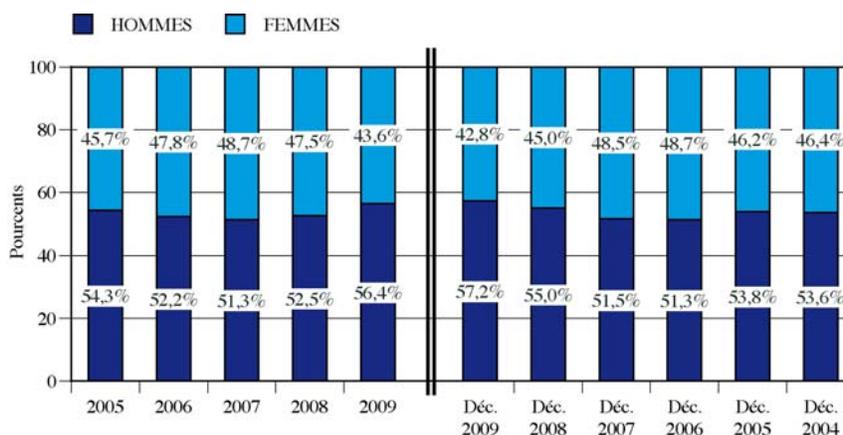
4.3. Sexe

La répartition entre hommes et femmes est très stable. En moyenne, de 2005 à 2009, la part des femmes dans la population des demandeurs d'emploi se situe entre 45,7% et 48,7%. Pour les années 2006 et 2007, on note une tendance à la hausse du taux de présence des femmes (47,8% et 48,7%), qui est toutefois inversée en 2008 ainsi qu'en 2009: la part des femmes redescend à respectivement 47,5 et 43,6%. Les mêmes variations sont observables sur la population féminine des inscrits du mois de décembre des dernières années.

A noter que dans l'emploi total (salariés + non salariés) résidant au Luxembourg, la proportion des femmes au 31 mars 2009 est de 42.4% (42.9% des salariés résidents).

Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 2004 à 2009, et les moyennes des années 2005 à 2009.

Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du sexe



4.4. Âge

Âge des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2009)

	31 décembre 2009					
	Hommes		Femmes		Total	
< 26 ans	1.495	17,6%	1.087	17,2%	2.582	17,4%
26-30 ans	962	11,4%	826	13,1%	1.788	12,1%
31-40 ans	2.056	24,3%	1.624	25,6%	3.680	24,8%
41-50 ans	2.234	26,3%	1.609	25,4%	3.843	26,0%
51-60 ans	1.597	18,8%	1.116	17,6%	2.713	18,3%
> 60 ans	138	1,6%	72	1,1%	210	1,4%
Total	8.482	100%	6.334	100%	14.816	100%

Comparaison des totaux des mois de décembre 2007, 2008 et 2009

	31 décembre 2009		31 décembre 2008		31 décembre 2007	
	Total		Total		Total	
< 26 ans	2.582	17,4%	2.003	17,4%	1.780	18,1%
26-30 ans	1.788	12,1%	1.314	11,4%	1.112	11,3%
31-40 ans	3.680	24,8%	2.838	24,7%	2.321	23,7%
41-50 ans	3.843	26,0%	3.010	26,1%	2.531	25,8%
51-60 ans	2.713	18,3%	2.198	19,1%	1.967	20,0%
> 60 ans	210	1,4%	148	1,3%	104	1,1%
Total	14.816	100%	11.511	100%	9.815	100%

Source: ADEM

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

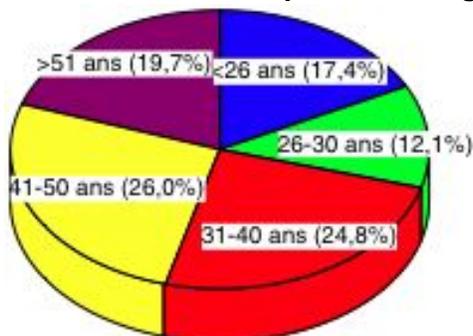
Au 31 décembre des trois dernières années, les structures d'âge restent globalement stables.

Le poids des jeunes de moins de 26 ans a légèrement baissé au 31 décembre 2008 et reste au même niveau un an plus tard, soit 17,4% du total des inscrits. Les moins de 30 ans font 29,5%. La tranche 51-60 ans (18,3% du total fin 2009) a baissé de 1,7 point de % en deux ans.

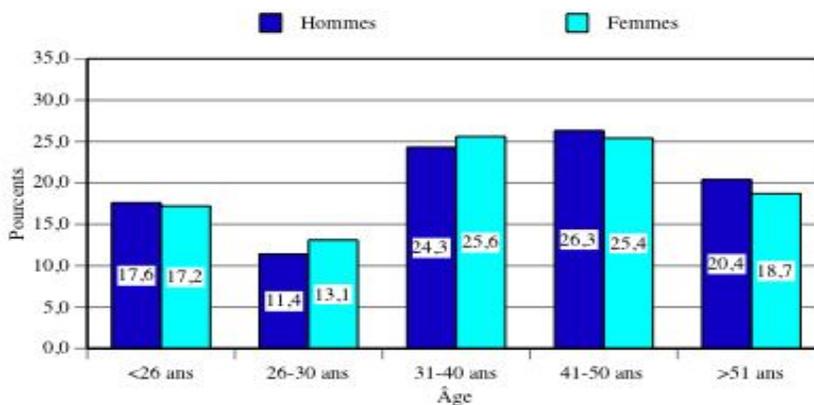
Une présentation des variations en volume est plus parlante. A rappeler d'abord qu'au cours des 12 derniers mois, le nombre total des demandeurs d'emploi inscrits a augmenté de 3.305 unités. La population des moins de 26 ans a augmenté de 579 unités, celle des moins de 30 ans de 1.053 unités. La tranche d'âge des 31-50 ans s'est accrue de 1.675 unités, soit la moitié de l'accroissement annuel.

Les tranches d'âge supérieures à 51 ans accusent des augmentations d'effectifs (+577 unités) en chiffres absolus.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2009)

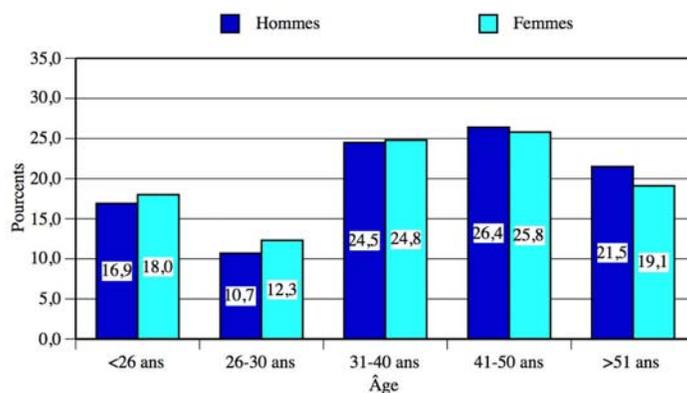


Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'âge (31/12/2009)



De même que pour les années précédentes, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les catégories d'âge plus élevées : 44,1% des femmes enregistrées à l'ADEM sont âgées de 41 ans et plus (44,9% en décembre 2008) contre 46,7% d'hommes. Le phénomène est toutefois inversé pour les jeunes femmes ; 30,3% des femmes inscrites à l'ADEM ont moins de 30 ans (29% des hommes).

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



4.5. Durée d'inscription

	31 décembre 2009						
	Hommes		Femmes		Total		Σ %
< 1 mois	1.044	12,3%	575	9,1%	1.619	10,9%	10,9%
1-2 mois	813	9,6%	589	9,3%	1.402	9,5%	20,4%
2-3 mois	762	9,0%	659	10,4%	1.421	9,6%	30,0%
3-6 mois	1.481	17,4%	1.112	17,6%	2.593	17,5%	47,5%
6-9 mois	821	9,7%	660	10,4%	1.481	10,0%	57,5%
9-12 mois	755	8,9%	596	9,4%	1.351	9,1%	66,6%
> 12 mois	2.806	33,1%	2.143	33,8%	4.949	33,4%	100%
Total	8.482	100%	6.334	100%	14.816	100%	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2007, 2008 et 2009

	31 décembre 2009			31 décembre 2008			31 décembre 2007		
	Total	Σ %		Total	Σ %		Total	Σ %	
< 1 mois	1.619	10,9%	10,9	1.528	13,3%	13,3	1.100	11,2%	11,2
1-2 mois	1.402	9,5%	20,4	1.270	11,0%	24,3	1.121	11,4%	22,6
2-3 mois	1.421	9,6%	30,0	1.218	10,6%	34,9	1.039	10,6%	33,2
3-6 mois	2.593	17,5%	47,5	1.929	16,7%	51,6	1.536	15,7%	48,9
6-9 mois	1.481	10,0%	57,5	1.072	9,3%	60,9	866	8,8%	57,7
9-12 mois	1.351	9,1%	66,6	790	6,9%	67,8	738	7,5%	65,2
> 12 mois	4.949	33,4%	100	3.704	32,2%	100	3.415	34,8%	100
Total	14.816	100%		11.511	100%		9.815	100%	

Source: ADEM

Fin décembre 2009, 10,9% des demandeurs d'emploi (1.619 personnes) sont inscrits depuis moins d'un mois. Par rapport au même mois de l'année précédente, l'importance de cette population a diminué de 2,4 points de % et repasse en-dessous du niveau du 31 décembre 2007.

30% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à trois mois (34,9% en 2008 et 33,2% en 2007). 47,5% des chômeurs inscrits sont sans activité depuis moins de 6 mois (51,6% en 2008 et 48,9% en 2007).

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 dès 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 la population de toutes les tranches de durées d'inscriptions augmente au 31 décembre, par rapport au même mois de l'année précédente. En valeurs relatives, l'afflux de nouveaux inscrits durant les derniers mois de l'année 2008 a entraîné une augmentation de 2,2 points de % de la population des personnes inscrites depuis 9-12 mois.

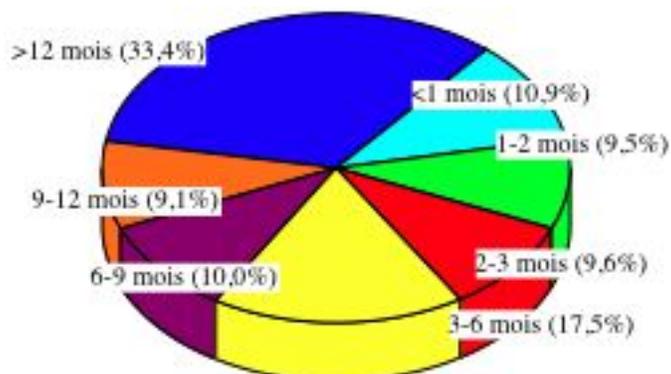
L'analyse du dernier mois de l'année 2009 montre qu'à cause de l'accroissement des flux mensuels depuis la fin 2008, la proportion des chômeurs de longue durée par rapport à la population totale des demandeurs d'emploi augmente à nouveau (+2,2 points de % en décembre 2009, contre -2,6% en décembre 2008).

En moyenne annuelle, le volume des chômeurs de longue durée diminue de 3,1 point de % en 2009 (32,3% en 2009, contre 35,4% en 2008). Toutefois, ce constat ne permet pas de nier la tendance d'un allongement des périodes de chômage et la population grandissante en chiffres absolus de chômeurs de longue durée.

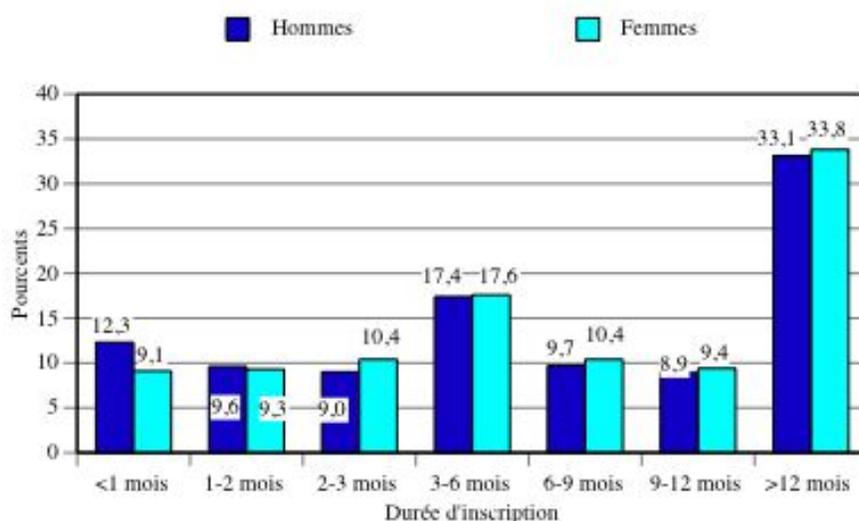
Moyennes annuelles	< 1 mois	1 – 2 mois	2–3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	> de 12 mois
2006	1.346	988	775	1.562	1.055	796	2.965
Pourcentage	14,2%	10,4%	8,2%	16,5%	11,1%	8,4%	31,2%
2007	1.262	955	746	1.531	1.024	810	3.296
Pourcentage	13,1%	9,9%	7,8%	15,9%	10,6%	8,4%	34,3%
2008	1.315	998	800	1.570	996	731	3.507
Pourcentage	13,2%	10,1%	8,1%	15,8%	10,0%	7,4%	35,4%
2009	1.558	1.296	1.091	2.355	1.561	1.091	4.276
Pourcentage	11,8%	9,8%	8,2%	17,8%	11,8%	8,2%	32,3%

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 (31/12/2009)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et la durée d'inscription (31/12/2009)



En cette fin d'année 2009, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (différence de 3,2 points de %). A l'instar du 31 décembre 2008, la proportion de femmes « chômeuses de longue durée » (33,8%) dépasse légèrement la fréquence relative de chômeurs de longue durée répertoriés dans la population masculine.

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
Moy. annuelle	2009	13.228	1.071	1.870	254

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
Décembre	2009	14.816	1.163	1.996	291

- 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 2009, leur effectif s'élevait à 1.397 (1.194 en décembre 2008).

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 également plus que doublé. Au 31 décembre 2009, les 2.868 personnes reconnues « travailleur handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidentes sur le territoire national, représentent 19,4% du total des demandeurs d'emploi sur les 14.816 inscrits au 31 décembre 2009. Un an auparavant, 2.495 personnes reconnues « travailleur handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidentes sur le territoire national, représentaient 21,7% du total des demandeurs d'emploi (11.511 inscrits au 31 décembre 2008). Cette légère diminution de la proportion de cette population est probablement due à l'augmentation plus rapide des demandeurs d'emploi ayant perdu leur emploi non pour des raisons de santé, mais pour des raisons liées à l'évolution économique.

Evolution pendant les derniers mois de 2009

2009	Total DE (y compris non résidents)	Dont					
		STH	CTR*		STH ∩ CTR	DE résidents	
Août	14.234	1.072	3.185	(1.324)	331	(74)	12.910
Septembre	14.730	1.109	3.228	(1.336)	333	(75)	13.394
Octobre	15.416	1.129	3.270	(1.354)	345	(80)	14.062
Novembre	15.734	1.156	3.349	(1.383)	361	(86)	14.351
Décembre	16.213	1.163	3.393	(1.397)	378	(87)	14.816

(*) : 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

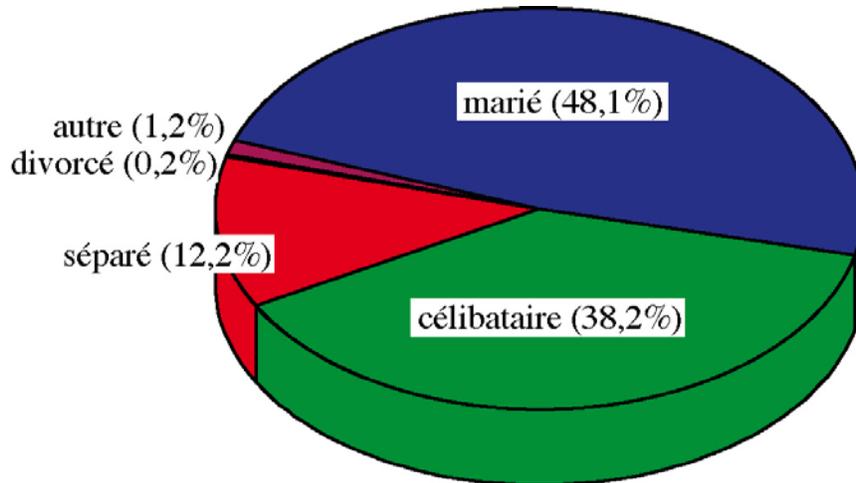
4.7. Etat-civil

	31 décembre 2009					
	Hommes		Femmes		Total	
marié	3.961	46,7%	3.167	50,0%	7.128	48,1%
célibataire	3.593	42,4%	2.074	32,7%	5.667	38,2%
divorcé	840	9,9%	966	15,3%	1.806	12,2%
séparé	21	0,2%	15	0,2%	36	0,2%
autre	67	0,8%	112	1,8%	179	1,2%
Total	8.482	100%	6.334	100%	14.816	100%

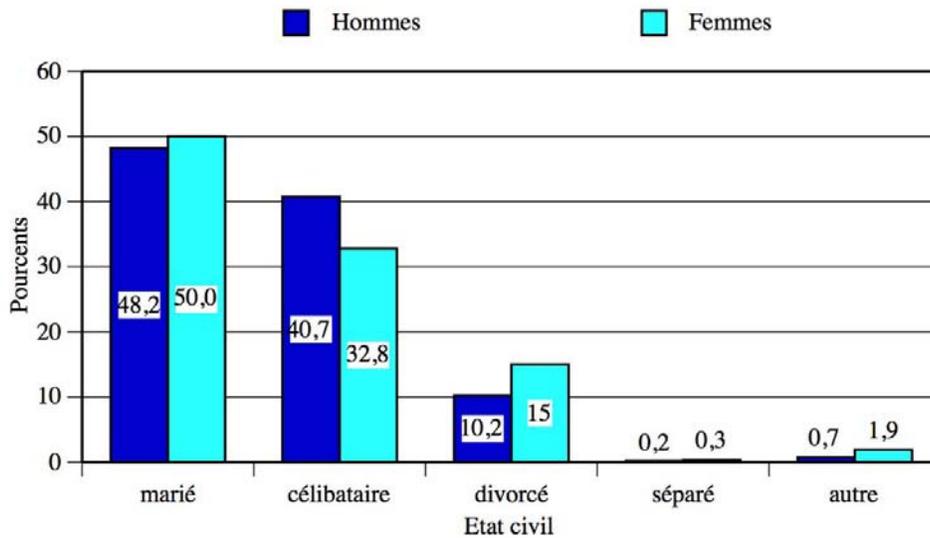
	31 décembre 2009		31 décembre 2008		31 décembre 2007	
	Total		Total		Total	
marié	7.128	48,1%	5.638	49,0%	4.801	48,9%
célibataire	5.667	38,2%	4.277	37,1%	3.574	36,4%
divorcé	1.806	12,2%	1.426	12,4%	1.284	13,1%
séparé	36	0,2%	25	0,2%	27	0,3%
autre	179	1,2%	145	1,3%	129	1,3%
Total	14.816	100%	11.511	100%	9.815	100%

La distribution des demandeurs d'emploi en fonction de leur état civil est très stable dans le temps. Les variations sont de l'ordre de plus ou moins 1 point de %.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil (31/12/2009)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'état civil (31/12/2009)



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 près de 10 points de %.

4.8. Niveau de formation scolaire

	31 décembre 2009					
	Hommes		Femmes		Total	
1. Niv. Inf.	4.275	50,4%	2.862	45,2%	7.137	48,2%
2. Niv. Moy	2.812	33,2%	2.290	36,2%	5.102	34,4%
3. Niv. Sup	1.215	14,3%	1.004	15,8%	2.219	15,0%
4. Non préc.	180	2,1%	178	2,8%	358	2,4%
Total	8.482	100%	6.334	100%	14.816	100%

Comparaison des totaux des mois de décembre 2007, 2008 et 2009

	31 décembre 2009		31 décembre 2008		31 décembre 2007	
	Total		Total		Total	
1. Niv. Inf.	7.137	48,2%	5.871	51,0%	5.044	51,4%
2. Niv. Moy	5.102	34,4%	3.984	34,6%	3.508	35,7%
3. Niv. Sup	2.219	15,0%	1.417	12,3%	1.084	11,1%
4. Non préc.	358	2,4%	239	2,1%	179	1,8%
Total	14.816	100%	11.511	100%	9.815	100%

Source: ADEM

Formation de type :

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

Fin 2009, même constat que pour les années antérieures : de nombreux chômeurs inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible : 48,2% des inscrits n'ont que la scolarité obligatoire. Par contre, seulement 15% des chômeurs ont atteint un niveau supérieur de formation. Néanmoins, on observe en décembre 2009 que le poids de ces derniers a augmenté de 2,7 points de % en un an, après une première augmentation de 1,2 points de % en décembre 2008.

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 croissance de chômage, ce phénomène, bien qu'encore faible, semble se répéter.

Une analyse plus fine des niveaux de formation donne les résultats suivants :

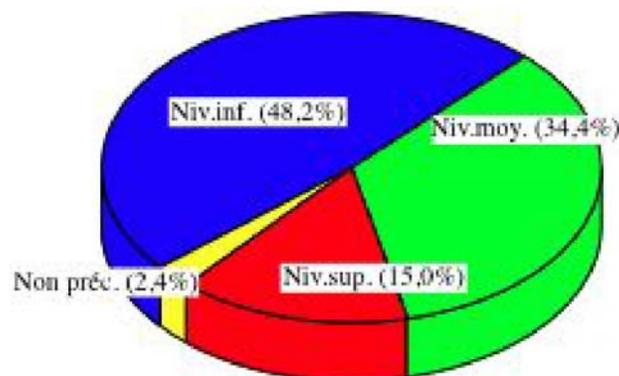
- a. sur les 14.816 personnes inscrites au 31 décembre 2009, 5.173 (35%) demandeurs d'emploi ont fait leur dernière année de formation scolaire au Luxembourg ;
- b. sur les 5.102 demandeurs d'emploi inscrits se prévalant d'un niveau de formation moyen, 88,1% (4.495 personnes) proviennent d'un régime de formation de type secondaire technique et donc 11,9% (607 personnes) sont issus du régime secondaire classique. 52% de ces demandeurs d'emploi de ce niveau ont fait leur dernière année d'études dans un établissement scolaire au Luxembourg ;

On retient que seulement 20,5% (1.048 personnes) des demandeurs d'emploi disposant d'un niveau de formation scolaire moyen proviennent d'une classe terminale de l'enseignement secondaire: 610 de l'enseignement secondaire technique (classe de 13^{ème}) et 438 du secondaire dit « classique » (classe de 1^{ère}). Néanmoins, près de 91% de ces personnes ont terminé avec succès cette année d'études secondaires. En d'autres termes, 9% ont abandonné la classe terminale du post-primaire.

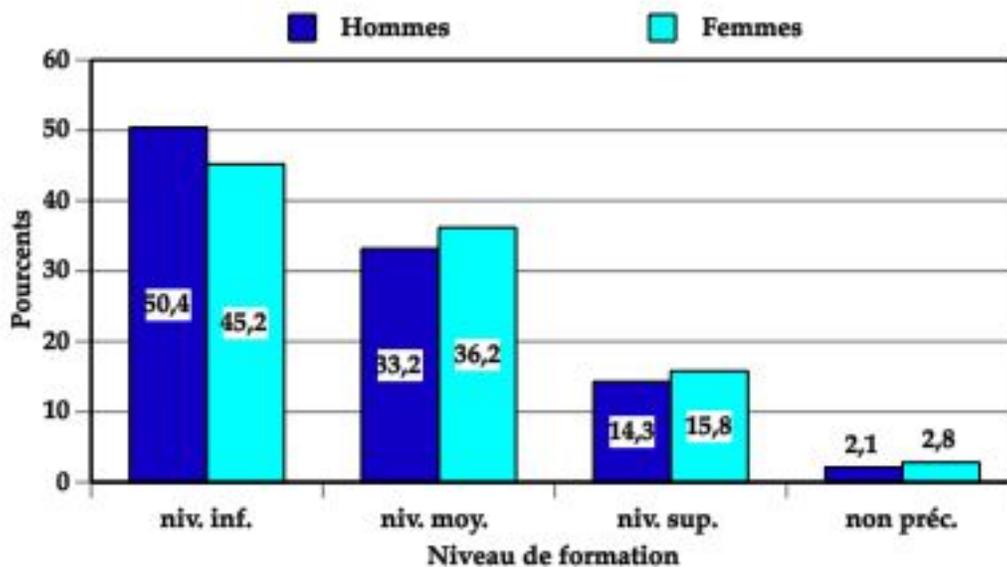
En ce qui concerne plus précisément le régime technique, on note que : 850 demandeurs d'emploi viennent d'une classe de 10e, 781 d'une 11e et 2.254 d'une 12e. Les taux de réussite (classe terminée avec succès) pour ces trois années d'études sont respectivement de 71%, 77% et 91%.

- c. Parmi les demandeurs d'emploi ayant fait ou entamé des études post-secondaires (au total 2.219 personnes), nous relevons 1.934 personnes (897%) issues d'un régime de niveau universitaire. Une analyse plus détaillée fait ressortir que 307 personnes ont terminé avec succès une troisième année d'études universitaires (de niveau Bachelor) et 1.038 personnes ont poursuivi avec succès au moins quatre années d'études (de niveau Master).

Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2009)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et le niveau de formation (31/12/2009)



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.

4.9. Durée d'inscription et structure du 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 2009						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
marié	9,8	16,4	15,8	10,4	9,6	38,0	100 (7.128)
célibataire	13,2	23,8	21,0	9,4	8,1	24,5	100 (5.667)
divorcé	8,4	14,4	14,1	10,3	10,3	42,5	100 (1.806)
autre	8,8	19,5	13,5	10,7	10,7	36,8	100 (215)

Au 31 décembre 2009, la ventilation des demandeurs d'emploi suivant leur état-civil ne varie pas beaucoup par rapport à l'année précédente.

37% 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 26,2% et 22,8%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée ; en décembre 2009, leur part est de 24,5%. Cette proportion est de 42,5% pour les chômeurs divorcés.

b. Durée d'inscription et âge

%	31 décembre 2009						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
<26 ans	15,3%	30,1%	23,3%	7,6%	6,4%	17,3%	100 (2.582)
26-30 ans	14,5%	24,4%	20,2%	12,1%	9,7%	19,1%	100 (1.788)
31-40 ans	12,1%	19,3%	18,9%	12,0%	11,4%	26,3%	100 (3.680)
41-50 ans	9,5%	15,6%	16,6%	9,8%	8,7%	39,8%	100 (3.843)
>51 ans	5,2%	10,2%	10,1%	8,7%	8,9%	56,9%	100 (2.923)

Comparaison des totaux des mois de décembre 2007, 2008 et 2009

	31 décembre 2009		31 décembre 2008		31 décembre 2007	
	>12 mois	Total	>12 mois	Total	>12 mois	Total
< 26 ans	17,3%	100 (2.582)	16,8%	100 (2.003)	23,0%	100 (1.780)
26-30 ans	19,1%	100 (1.788)	18,9%	100 (1.314)	25,0%	100 (1.112)
31-40 ans	26,3%	100 (3.680)	23,4%	100 (2.838)	24,8%	100 (2.321)
41-50 ans	39,8%	100 (3.843)	38,1%	100 (3.010)	38,8%	100 (2.531)
> 51 ans	56,9%	100 (2.923)	55,8%	100 (2.346)	56,5%	100 (2.071)

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 qu'un ralentissement économique touchent 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 augmente légèrement en 2009 et passe à 56,9% (contre 55,8% en 2008 et 56,5% en 2007).

La comparaison des mois de décembre 2008 et 2009 révèle pour chacune des tranches d'âge une augmentation des proportions des chômeurs de longue durée, contre un phénomène inverse observé en 2008. Pour les jeunes demandeurs d'emploi, la part des personnes ayant une durée d'inscription supérieure à 12 mois diminue fortement en 2008, mais passe d'un poids de 16,8% à celui de 17,3% en 2009. Il y a 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 de l'année 2008.

c. Durée d'inscription et emploi recherché

							31 décembre 2009
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL
A	10,1%	20,5%	22,9%	11,8%	9,8%	24,9%	100 (1.460)
B	10,9%	16,4%	22,7%	19,1%	13,9%	17,0%	100 (330)
C	10,6%	22,6%	20,4%	11,3%	10,3%	24,8%	100 (2.407)
D	9,7%	18,8%	17,6%	10,6%	9,8%	33,5%	100 (1.450)
E	14,3%	20,9%	15,2%	4,5%	6,2%	38,9%	100 (244)
F	11,7%	15,1%	17,3%	8,6%	8,2%	39,1%	100 (624)
G	0,0%	10,0%	10,0%	10,0%	10,0%	60,0%	100 (10)
H	14,4%	18,2%	17,5%	9,3%	8,4%	32,2%	100 (2.725)
I	8,3%	13,4%	13,2%	6,8%	8,2%	50,1%	100 (2.216)
J	11,2%	24,4%	16,7%	10,0%	9,2%	28,5%	100 (1.254)
K	7,4%	20,2%	15,5%	11,1%	8,8%	37,0%	100 (2.025)
L	97,2%	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100 (71)

- 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 (17%). A noter cependant que cette catégorie ne concerne au total que 330 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 C (employés de bureau).

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 2009						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
1. Niv. inf.	10,6%	16,4%	14,4%	8,4%	8,5%	41,7%	100 (7.137)
2. Niv. moy.	10,6%	21,2%	19,9%	10,3%	9,3%	28,7%	100 (5.102)
3. Niv. sup.	11,4%	21,8%	22,0%	14,5%	11,4%	18,9%	100 (2.219)
4. Non préc.	18,1%	23,5%	17,0%	11,2%	5,6%	24,6%	100 (358)

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 » (18,9%) est de 22,8 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 2008, ce lien était tout aussi apparent ; le différentiel était déjà de 22,2 points de %.

Fin décembre 2009, 41,7% (39,7% en 2008) des demandeurs d'emploi du groupe « niveau inférieur » sont des chômeurs de longue durée et le taux n'est plus que de 18,9% (17,5% en 2008) pour les personnes avec un niveau de formation supérieur.

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 (75,3%). Tel est également le cas pour les demandeurs d'emploi italiens (près de 46,3%).

Inversement, la part des chômeurs d'origine belge à avoir suivi une formation post-secondaire est importante (47,8%).

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 43,5% 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 88,9% des inscrits de cette même nationalité. Seulement 10,1% (8,9% en 2008) des Luxembourgeois ont un niveau de formation supérieur (en 2^e 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 3,6% des personnes désirant un poste de cadre administratif supérieur et 9,2% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 12,5% 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 2009				TOTAL
	1. Niv.inf.	2. Niv.moy.	3. Niv.sup.	4. Non préc.	
A	9,2%	29,9%	59,0%	1,9%	100 (1.460)
B	3,6%	26,1%	70,0%	0,3%	100 (330)
C	12,5%	54,0%	31,8%	1,7%	100 (2.407)
D	39,7%	50,3%	9,6%	0,4%	100 (1.450)
E	59,4%	37,7%	1,2%	1,7%	100 (244)
F	63,3%	30,4%	3,7%	2,6%	100 (624)
G	60,0%	40,0%	0,0%	0,0%	100 (10)
H	69,2%	26,7%	1,3%	2,8%	100 (2.725)
I	71,0%	24,7%	2,1%	2,2%	100 (2.216)
J	51,8%	41,6%	4,5%	2,1%	100 (1.254)
K	70,4%	22,1%	2,3%	5,2%	100 (2.025)
L	47,9%	26,8%	15,5%	9,8%	100 (71)

- 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 le contrat d'activation.

Ceci permet un encadrement encore plus individualisé des demandeurs d'emploi et ce, à un stade précoce de leurs inscriptions.

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

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

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

93 agents sont actuellement affectés au service placement et au service de la main-d'œuvre étrangère (chef de service et adjoints, préposés d'agences, placeurs et agents du guichet unique, consultants, psychologues, assistant(e)s sociales, éducateurs (trices) - gradué(e)s, personnel administratif).

A côté des trois responsables de service qui sont assistés par les trois « préposés » des agences d'Esch-sur-Alzette, de Diekirch et de Wiltz, le groupe le plus important est constitué de 42 placeurs (y compris les 11 agents des « guichets uniques » à Luxembourg-Ville et à Esch-sur-Alzette).

Un autre groupe également très sollicité est constitué par les 11 consultants des différents secteurs d'activités (industrie, commerce, bâtiment, finances, intérim, horeca, artisanat, cabinets de recrutement et cadres supérieurs, travailleurs handicapés resp. à capacité de travail réduite) détachés à l'ADEM et dont la mission principale est l'établissement de relations avec les employeurs, la prospection d'entreprises, le conseil et l'assistance aux placeurs dans la sélection des candidats appropriés.

Les 9 psychologues de travail, les 4 assistantes sociales et les 9 éducateurs gradués prennent en charge des demandeurs d'emploi qui ont besoin d'un encadrement plus spécifique. A noter que les 9 éducateurs gradués ont été totalement intégrés début 2009 au sein des équipes (cellules) de placement.

4.398 personnes ont été convoquées pour des ateliers en guise de préparation des actions de recrutement. Seuls 3.009 (68,4 %) se sont effectivement présentés. Ces ateliers sont organisés conjointement par un agent spécialisé, le consultant responsable du secteur ainsi que par le placeur compétent.

Finalement, une quinzaine d'agents assument divers travaux administratifs, tels que l'envoi du courrier, le classement ou encore la gestion des rendez-vous des nouveaux inscrits.

1. La mission principale

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

En 2009, le service a enregistré 15.624 postes vacants (contre 21.024 en 2008). La moyenne mensuelle est de 1.302 offres (contre 1.752 en 2008).

62.820 tentatives de placement (propositions d'emploi et convocations à des actions de recrutement transmises aux demandeurs d'emploi - moyenne mensuelle: 5.235 propositions d'emploi) ont été réalisées au cours de l'année 2009.

En 2009, pour l'ensemble des personnes enregistrées, près de 311.000 contacts enregistrés (présentation personnelle, téléphone, ...) ont été effectués, ce qui correspond à 25.900 contacts par mois ou +/- 1.300 contacts (en moyenne) par jour ouvrable.

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi indemnisés, l'absence non justifiée est en principe sanctionnée par un retrait partiel des indemnités de chômage complet (-7 jours pour une première absence, -30 jours en cas de récidive et finalement le retrait définitif des indemnités de chômage complet en cas de 3 absences consécutives non justifiées). Ainsi, quelque 6.600 sanctions (nombre de personnes concernées : 3.194) ont été prononcées par l'ADEM en 2009, dont 1.089 (personnes concernées : 1.058) radiations définitives.

Le service placement a enregistré, en moyenne 698 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 menée par le service placement retient au total plus de 24.000 créations de dossiers contre près de 21.000 clôtures de dossiers soit, entre autres :

- 5.862* dossiers clôturés suite à une non-présentation aux suivis réguliers (1)
- 2.328 dossiers clôturés suite à une non-présentation du demandeur d'emploi au premier rendez-vous (l'inscription n'a pas été finalisée);
- 4.494* dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi occupés de leur propre initiative (2)
- 2.935*dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi assignés par les soins du service Placement de l'ADEM (3)
- 1.135dossiers clôturés volontairement par les demandeurs d'emploi ;
- 958dossiers clôturés pour radiation ;
- 425 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi réengagés par leur ancien employeur.
- 975dossiers clôturés suite à une sanction administrative
- 145 dossiers clôturés suite à la reprise des études des demandeurs d'emploi
- 300dossiers clôturés suite au départ définitif (> l'étranger)

N.B. : les chiffres marquées 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. 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 2009, une série de formations appelée « Ateliers d'Information et de Motivation » a été organisée. 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. 2385 demandeurs d'emploi ont été convoqués à suivre un tel « atelier de motivation », seulement 1.384 ont donné une suite à cette convocation (soit 58.02 %). 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 10.000 en 2009. Au cours de l'année 2009, quelque 7.000 contacts (lettres, appels téléphoniques, e-mails, etc.) ont été enregistrés, principalement en provenance des pays limitrophes (60% Allemands, 30% Français et 10% autres)

2.2. Rapport d'activité de l'année 2009 du groupe de travail à caractère informel ADEM / SFP

En exécution des mesures relatives à la formation professionnelle et l'insertion professionnelle proposées par le Comité de coordination tripartite du 3 mai 1995 en matière de politique de l'emploi, le Ministère de l'Education Nationale et de Formation Professionnelle (MEN-FP) a procédé ensemble avec le Centre National de Formation Professionnelle Continue (CNFPC), le Service Placement de l'Administration de l'Emploi (ADEM), le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE) et les entreprises concernées à l'organisation des mesures de reconversion et d'adaptation professionnelles à l'intention des demandeurs d'emploi. (cf. accords tripartites chapitre III.5 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, « Stage de réinsertion professionnelle » (SR) ou « Contrat d'initiation à l'emploi » (CIE).

A noter que tous les candidats bénéficient d'un encadrement socio-pédagogique, assuré par le personnel du CNFPC.

2.3. Suivi des formations complémentaires organisées en 2009

Au cours de l'année 2009, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP/CNFPC a organisé et clôturé **22** mesures de formation complémentaire dont

08 mesures complémentaires

05 mesures « pool »

09 mesures « augmentation de l'employabilité ».

2 formations complémentaires pour le secteur de la sécurité

Les 2 formations « agent de sécurité » étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC et la société de sécurité « Group4S ». Les formations s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « agent de sécurité 31 » Group4S

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **11.11.08-09.02.09**

Bilan de la formation 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 :	11
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Contrat d'initiation à l'emploi (2xG4S, 1x Securitas)	03
- Stage de réinsertion professionnelle 4xG4S, 1x Dussmann Security sàrl, 1xSecuritas	06
- ATI Caritas –femme de ménage	01
- Personnes ayant commencé une autre formation Initiation à l'informatique	01

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI Securitas 01

Les 2 formations 32 et 33 étaient prévues, mais ont été annulées dû à la situation du *marché de l'emploi*.

Formation « agent de sécurité 34 » Group4S

La formation avait une durée totale de 12 semaines et s'étendait du **16.09.-11.12.2009**.

Bilan de la formation en question au 31.12.09

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	15
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	13
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	13
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	12
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Stage de réinsertion professionnelle G4S	01
- Contrat d'initiation à l'emploi Securitas	03
Nombre de personnes engagées sous forme de	
-CDI (Securitas sa)	01

1 formation complémentaire «Agents d'Assurances – La Luxembourgeoise »

La formation «Agent d'Assurances 1», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et « La Luxembourgeoise » sa s'adresse à un groupe de 16 demandeurs d'emploi. La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du 04.05.-22.07.2009.

Bilan de la formation en question au 31.12.09

Nombre de personnes ayant commencé la formation :	16
Nombre d'abandons :	04
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	12
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	09
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Stage de réinsertion professionnelle	05
4x La Luxembourgeoise, Sogel sa –employé adm	
- Contrat d'initiation à l'emploi	02
Agence d'assurances Scheier et Marinelli sarl	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI	01
Bexeb sa- juriste	
Assurance volontaire maladie :	01
Pension d'invalidité :	

1 formation complémentaire «Electroniciciens Télécom EPT 1»

La formation complémentaire « Electroniciciens Télécom EPT 1 » était organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC- Esch-sur-Alzette et l'entreprise EPT.

Elle s'adressait aux demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **15.9.09-18.12.09**.

Bilan de la formation en question au 31.12.09

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 engagées sous forme de CDI par P&T :	08

Formation complémentaire «Euro-Composites»

La formation complémentaire « Euro-Composites » était organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC- Esch-sur-Alzette et l'entreprise Euro-Composites.

Elle s'adressait aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « Euro-Composites » 5

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du **13.11.08-09.01.09**

Bilan de la formation en question au 31.12.07

Nombre de personnes présélectionnées :	06
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	06
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	06
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Contrat d'initiation à l'emploi Euro-Composites:	04
- Stage de réinsertion professionnelle Euro-Composites :	01

1 formation complémentaire «Housekeeping Sol Melia»

La formation « Housekeeping Meliâ », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le groupe Meliâ s'adresse à un groupe de 08 demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation s'étendait du **28.04.-05.06.2009**.

Bilan de la formation en question au 31.12.09

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre de personnes ayant terminé la formation:	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- stage de réinsertion professionnelle SOL MELIA	05
Nombre de personnes, engagées sous forme de CDI Sol Melia	01

2 formations complémentaires «Zitha Senior»

Formation « Agents polyvalents 1 »

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **21.09.09-17.12.09**.

Bilan de la formation en question au 31.12.09

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	
- Contrat d'initiation à l'emploi Zithaservices sa	04
- Stage de réinsertion professionnelle Zithaservices sa	03
Affiliation CCSS inexistante :	01

Formation «Aide aux personnes âgées 1 »

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **15.09.09-18.12.09**.

Bilan de la formation en question au 31.12.09

Nombre de personnes ayant commencé la formation :	16
Nombre d'abandons :	03
Nombre de personnes ayant terminé la formation:	13
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	09
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Contrat d'initiation à l'emploi Zithaservices sa	08
- Stage de réinsertion professionnelle Zithaservices sa	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI Zithaservices sa	04

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

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

Formation « agent de fabrication 21 »

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **02.02.09-30.04.09**.

Bilan de la formation en question au 31.12.09

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	03
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
-Mise au travail : Centre Pénitentiaire de Luxembourg	01

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	04
- Garage Losch	
- Menuiserie Colling Jean-Claude sàrl	
- Lactalis –manutentionnaire	
- Bâti-C-magasinier	

Nombre de personnes engagées sous forme de CDD	01
- Heintz van Landewyck	
Affiliation CCSS inexistante	02

Formation « agent de fabrication 22 »

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du 14.09.-19.11.09.

Bilan de la formation en question au 31.12.2009

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 :	06
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :	01
-Imprimerie FABER	

Affiliation CCSS inexistante :	01
--------------------------------	----

1 formation « pool » pour le secteur Bâtiment

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

Formation «Initiation à la construction 4»

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **21.04.-31.07.09**

Bilan de la formation en question au 31.12.2009

Nombre de personnes présélectionnées:	09
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	09
Nombre d'abandons	01
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06

Nombre de personnes engagées sous forme de	
- Contrat d'initiation à l'emploi	04
3xCDC, Entreprise Poeckes	

-Stage de réinsertion professionnelle CDC	01
Affiliation CCSS inexistante :	02

2 formations « pool » pour le secteur HORESCA

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

Formation « Accueil-Réception HORESCA » 13

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **01.12.08-24.02.09**

Bilan de la formation en question au 31.12.2009

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise :	10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre d'abandons :	01
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	09
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes engagées sous forme de	
- stage de réinsertion professionnelle	02
G4S, Securitas sa	
- contrat d'initiation à l'emploi	02
Parc Plaza sa-réceptionniste, Securitas sa-agent de sécurité	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02
- Propper sàrl : femme de charge	
- Cabinet méd. Triki Rafak-secrétaire médicale	
Bénéficiaire de RMG:	01
Affiliation CCSS inexistante:	01

Formation « Accueil-Réception HORESCA » 14

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **04.05.-20.07.2009.**

Bilan de la formation en question au 31.12.2009

Nombre de personnes présélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	12
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	

- Stage de réinsertion professionnelle :	03
Parc Plaza sa-réceptionniste, Sol Melia –bagagiste ;G4S	
- Contrat d'initiation à l'emploi Securitas sa-réceptionniste	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	03
- Sol Melia-réceptionniste, Brasserie Kabalux sàrl-serveur,	
Brasserie Jacques sàrl-serveur	
Nombre de personnes retournées à l'école	01
Bénéficiaire de RMG :	01
Assurance volontaire pension :	01

01 formation « augmentation de l'employabilité » dans le cadre de l'accès à l'emploi

Sur demande de l'ADEM, la formation « Réussir son test d'embauche » était organisée conjointement par le CNFPC, le MTE, le MEN-FP et l'ADEM et s'adressait aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « Réussir son test d'embauche » 21

La formation avait une durée totale de 12 semaines et s'étendait du **03.02.09-30.04.09**

Bilan de la formation en question au 31.12.2009

Nombre de personnes présélectionnées :	05
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	05
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	05
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	03
Nombre de personnes inscrites engagées sous forme de	
- Contrat d'initiation à l'emploi Metal Design sàrl-aide-serrurier	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI	01
Garage Colle sa-dépanneur	
Assurance volontaire maladie :	01

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

Sur demande de l'ADEM, les formations en informatique 38-45 étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC et elles s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « Initiation à l'informatique » 38

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du **05.01.09-03.04.09**

Bilan de la formation en question au 31.12.2009

Nombre de personnes présélectionnées :	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	14
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	03
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de - Mise au travail ADEM-Esch-sur-Alzette	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI OGBL-secrétaire centrale, HCL sàrl-couvreur Affiliation CCSS inexistante	02 01

Formation « Initiation à l'informatique » 39

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **05.01.09-03.04.09**

Bilan de la formation en question au 31.12.2009

Nombre de personnes présélectionnées :	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	03
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
Nombre de personnes inscrites, ayant commencé une autre formation : INL-Lux	01
Affiliation CCSS inexistante :	02

Formation « Initiation à l'informatique » 40

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **02.03.09-29.05.09**

Bilan de la formation en question au 31.12.2009

Nombre de personnes présélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	13
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	03
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07

Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Affectation temporaire indemnisée	02
Resuma sa –travail de bureau ; Springfield Gare-vendeuse	
- Contrat d'appui-emploi Ecole Européenne	01
- Stage de réinsertion Sud MontageM&R sàrl	01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	03
Voyages Emile Weber sàrl-chauffeur de bus	
Goedert Raymond sàrl-caissière	
Garage Esch Werner-employé de bureau	

Formation « Initiation à l'informatique » 41

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **27.04.09-24.07.09**

Bilan de la formation en question au 31.12.2009

Nombre de personnes présélectionnées :	15
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	01
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
-Stage de réinsertion professionnelle Resuma sa-vendeur	01
Assurance volontaire maladie	01
Affiliation CCSS inexistante	03

Formation « Initiation à l'informatique » 42

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du **20.04.09-17.07.09**

Bilan de la formation en question au 31.12.2009

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
Nombre de personnes inscrites, ayant commencé une	
autre formation Aide- bureau II CNFPC	02
Bureautique III CNFPC	01

Formation « Initiation à l'informatique » 43

La formation avait une durée totale de 12 semaines et s'étendait du **03.06.09-24.07.09**

Bilan de la formation en question au 31.12.09

Nombre de personnes présélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	09
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	01
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	08

Nombre de personnes inscrites	08
-------------------------------	----

Formation « Initiation à l'informatique » 44

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **15.09.09-18.12.09.**

Bilan de la formation en question au 31.12.09

Nombre de personnes présélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	05
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	07
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07
Nombre de personnes inscrites, ayant commencé une Autre formation INL-Luxembourgeois	01

Formation « Initiation à l'informatique » 45

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **15.09.09-18.12.09**

Bilan de la formation en question au 31.12.09

Nombre de personnes présélectionnées :	14
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 :	08
Affiliation CCSS inexistante	01

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:	255
Nombre total de personnes ayant commencé une mesure qualifiante :	236
Nombre total d'abandons en cours de formation:	-34
Nombre total de personnes ayant terminé une mesure qualifiante :	202

Suivi des 202 personnes ayant terminé une mesure qualifiante :

Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDI:	31
Nombre de personnes engagées sous forme d'un CDD :	02

Nombre de personnes ayant terminé une mesure qualifiante et qui se trouvent encore inscrites à l'ADEM : 147

<i>Nombre de personnes inscrites à l'ADEM engagées sous forme</i>	
<i>- de stage de réinsertion (SR)</i>	30
<i>- de contrat d'initiation à l'emploi (CIE)</i>	34
<i>- de contrat d'appui emploi (CAE)</i>	01
<i>- de mise au travail</i>	02
<i>Nombre de personnes inscrites ayant commencé une autre formation:</i>	06
 <i>Nombre de personnes inscrites à l'ADEM, sans engagement/mesure :</i>	 52

Nombre de personnes plus inscrites à l'ADEM, bénéficiaires de revenu minimum garanti 02

Affiliation Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) inexistante	14
Nombre de personnes reprenant les études	01
Nombre de personnes bénéficiaires d'une assurance volontaire maladie	03
Nombre de personnes bénéficiaires d'une assurance volontaire pension	01
Nombre de personnes bénéficiaires d'une pension d'invalidité	01

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 2009, 251 personnes (dont 128 femmes), ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2009 toutes les places disponibles n'étaient pas 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 2009, 1.651 personnes (dont 480 femmes) ont participé à cette mesure.

Au 31 décembre 2009, 954 personnes (dont 284 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

En 2009, 783 personnes (dont 323 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle. Au 31 décembre 2009, 371 personnes (dont 162 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 2009, 742 personnes (dont 249 femmes) ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2009, 256 demandeurs d'emploi (dont 88 femmes) poursuivaient encore cette mesure.

4. Actions de prospection

4.1. Le secteur de l'industrie

En 2009 soixante-dix-huit 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 l'ADEM (CIE et CIE-EP)
- 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 40 ateliers de présélection et 363 séances d'entretiens individuels ont eu lieu en 2009 englobant 2272 personnes.

Les ateliers s'adressaient aux patrons suivants : ARCELORMITTAL, BRINKS, CNFPC, GOEDERT, G4S, GUARDIAN, LUXAIRPORT, LUXPET, P&T, PROPORTIONS, SECURITAS, TONTARELLI, TRANS ADR, ZITHA-SENIOR.

Les entretiens individuels concernaient 134 patrons différents.

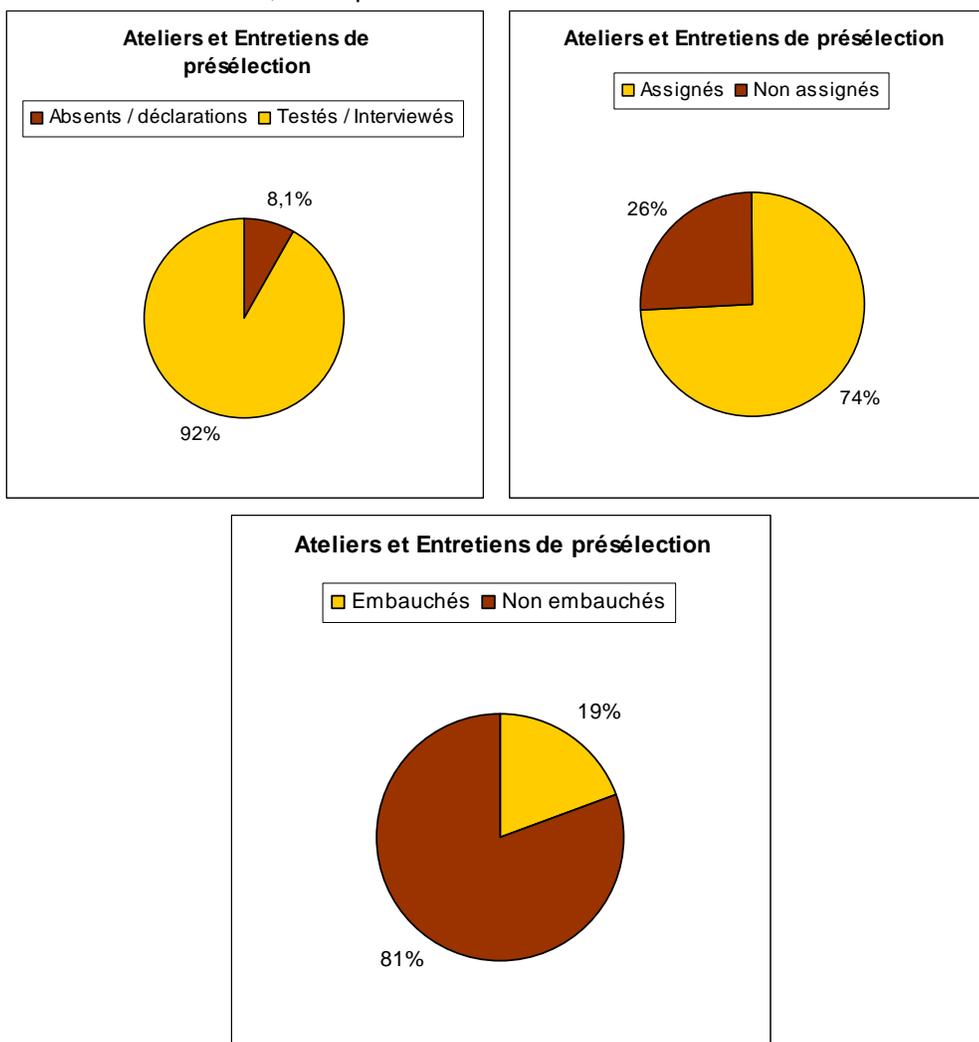
À ces entretiens programmés suite à des déclarations de places vacantes, s'ajoutent une multitude d'entretiens personnels à la demande des inscrits, respectivement à la demande des placeurs.

A la suite de ces ateliers et entretiens, 301 personnes ont pu être embauchées.

La crise économique a eu des répercussions sur l'activité du consultant et a fait apparaître des tendances claires par rapport au marché de l'emploi, à savoir :

- moins d'ateliers de présélection,
- plus de sélections individuelles,
- moins d'embauches au total (-13%)
- les absences dans les ateliers chutent, de 28,4% en 2008 vers 8,1% en 2009.
- les embauches des personnes retenues chutent de 31% en 2008 vers 19% en 2009.

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 de l'artisanat

Le taux des demandeurs d'emploi reste élevé dans le secteur de l'artisanat. La plupart des demandeurs d'emploi est non qualifiée, et de ce fait difficile à placer dans les entreprises de l'artisanat, ceci malgré toutes les aides et mesures prévues.

Si le taux des demandeurs d'emploi du secteur de l'artisanat est particulièrement élevé, on doit constater une certaine pénurie de personnel qualifié dans les différents secteurs de l'artisanat. Malgré la crise le secteur de l'artisanat est demandeur de personnel qualifié.

En dépit des efforts répétés de l'ADEM, de la Chambre des Métiers et de la Fédération des Artisans, les entreprises artisanales ignorent souvent l'obligation de déclarer les

postes vacants, ainsi que l'existence des mesures et des aides lors de l'engagement de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

En 2009, le consultant de l'artisanat a visité 80 entreprises afin de les inciter à une collaboration plus étroite avec l'ADEM.

Lors de ces visites, les informations suivantes ont été transmises:

- l'ADEM, son fonctionnement et son organisation
- les différentes aides en cas d'embauche de personnes inscrites à l'ADEM
- les différentes formations.

En étroite collaboration avec le service placement, des présélections de candidats correspondant au profil recherché ont été faites, ce qui a permis à 106 personnes de retrouver un nouvel emploi.

700 personnes ont été reçues en entretien individuel.

Faute de demandes appropriées, aucune formation n'a été faite en 2009.

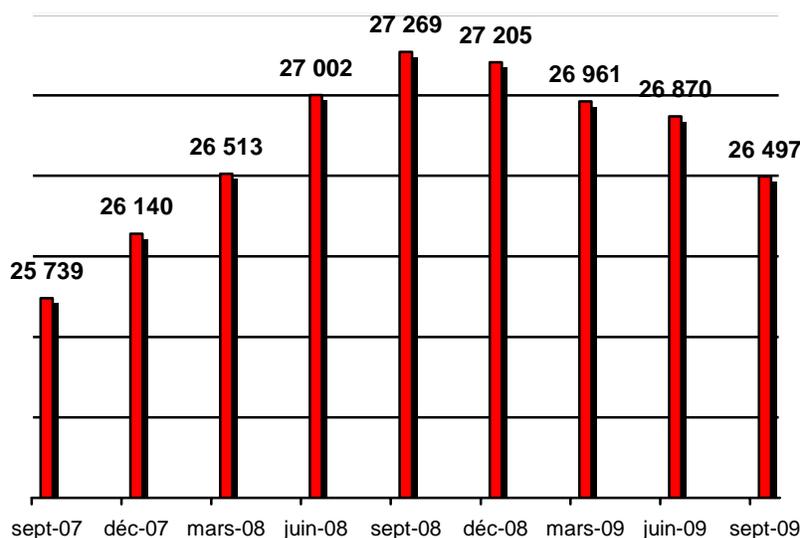
Le graphique suivant montre le taux de placement par rapport aux entretiens individuels :

4.3. Le secteur financier

La plupart des établissements financiers ayant été contraints de diminuer les budgets, à geler les investissements projetés, à comprimer les effectifs, l'année 2009 a été marquée par une réduction sans précédent de l'effectif du secteur.

Evolution du personnel des banques

(source CSSF)



L'emploi total dans les établissements surveillés par la CSSF (banques, OPC, SICAR, fonds de pension, sociétés de gestion, PSF etc.)

Déc 2007	40.662
Juin 2008	42.313
Déc 2008	43.196
Juin 2009	42.614
Sept 2009	42.146

Les plans sociaux et conventions d'entreprise se sont multipliés depuis le dernier trimestre 2008.

Banca del Gottardo, Glitnir Bank, West LB, American Express (Standard Chartered), Sella Bank, State Street et IFDS, IKB, HSBC PB Holdings, JP Morgan Asset Management et JP Morgan Bank, IQ Solutions, Franklin Templeton, Unibanco, UBS, Kaupthing & Banque Havilland, HVB & Unicredit, Clerical Medical (3 entités), Ikano Fund Management, Commerzbank & Dresdner Bank

Niveau record du nombre d'autres sociétés du secteur financier licenciant pour raisons économiques:

Accenture, Banco Itau, Banco Santander Totta, Banque Delen, Banque Invik, Banque LBLux, BNY Mellon Asset Servicing, Citibank, Crédit Agricole Private Bank (ex Sarasin), Deutsche Bank, DNB Nor, EFG Bank, Euresa-Life, FIL (Fidelity), Foyer - Foyer Patrimonium, ING Private Capital Management, Landesbank Berlin, Landsbanki, LBBW & LRI Invest, Lombard International, Maitland, Moventum, Nomura Bank, Nordea Investment Funds, Nord Europe Private Bank, Premium Select, Schroder Investment Management, Sparinvest, UBS Fund Services, Union Bancaire Privée

Cette liste n'est pas exhaustive. Nombreuses victimes de licenciements ou de restructurations sont encore en préavis et n'entrent pas encore dans les statistiques.

Deux plans de maintien dans l'emploi ont été signés pendant l'année 2009 : Dexia et Deka Bank. Un troisième plan est en phase de négociation auprès de RBC Dexia.

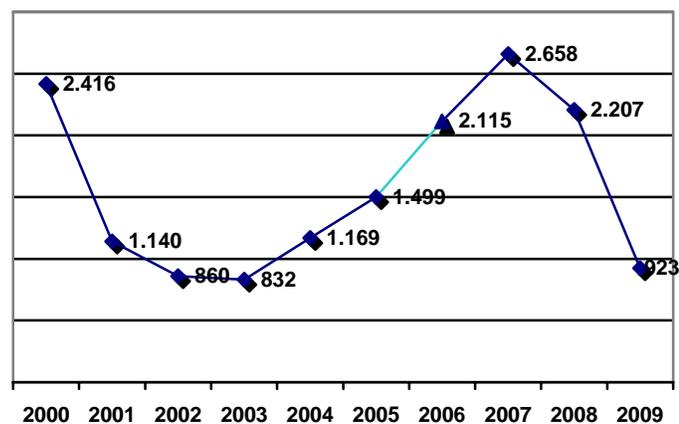
On constate que la crise sert souvent de prétexte à bon nombre de sociétés pour se séparer de certains collaborateurs. Ces licenciements « déguisés », soit disant économiques, sont de plus en plus nombreux.

Le nombre de licenciements pendant la période d'essai est très important. Il s'agit souvent de cadres hautement qualifiés qui ont été débauchés peu auparavant auprès de la concurrence.

La plupart des contrats à durée déterminée ne sont pas reconduits, le secteur de la finance fait moins souvent appel à des intérimaires.

Le nombre des offres d'emploi déclarées aux services de l'ADEM est en net recul depuis le 4^e trimestre 2008.

Les offres d'emploi du secteur financier non compris BIG 4



Fin décembre 2009, 998 personnes enregistrées à l'ADEM étaient à la recherche d'un emploi dans le secteur financier. Environ 600 personnes touchent des indemnités de chômage complet.

Répartition d'après le sexe : 567 hommes
 431 femmes
 (dont 66 à la recherche d'un temps partiel)

Deux-tiers des demandeurs d'emploi sont inscrits avec une employabilité A ou B, donc facilement assignables dans le secteur des finances, sous condition toutefois d'offres d'emploi correspondantes à leur profil.

61 personnes se trouvent en reclassement externe (32 hommes/29 femmes)

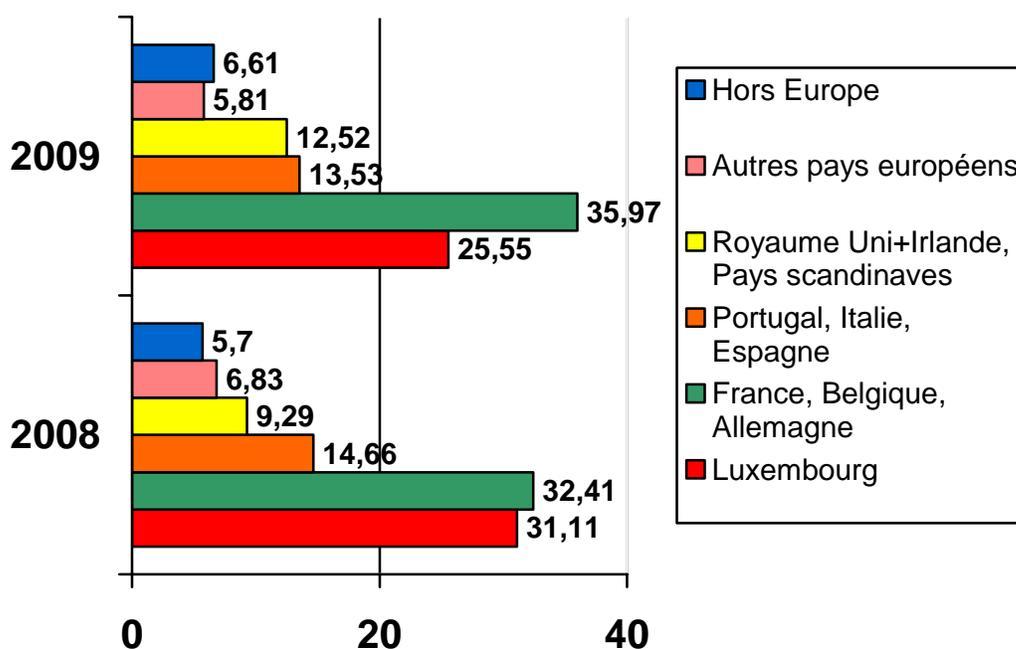
A noter le nombre croissant des personnes issues du secteur finances (banques, fonds, secteur de consultance, cabinets d'avocats etc.) qui connaissent des problèmes de santé importants (syndrome d'épuisement professionnel, dépressions, angoisses ...).

91 personnes se trouvent en mesures via l'ADEM (CIE-EP, CIE, Stage de réinsertion, formation, mise au travail, Pool Assistants pédagogiques, apprentissage, formation CNFPC, mesure CIGL).

Répartition d'après l'âge:

< 30 ans	236
30-39 ans	341
40-49 ans	274
> 50 ans	147

Répartition d'après la nationalité (en %)



Moins d'un tiers des personnes enregistrées pour le secteur financier (309 personnes) parlent le luxembourgeois et le français.

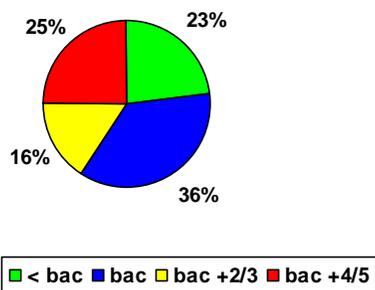
En comparant les chiffres de 2009 à ceux de 2008, on constate une forte diminution des personnes de nationalité luxembourgeoise qui, étant pour la plupart polyglottes, trouvent plus facilement un emploi hors du secteur, p.ex. en fiduciaires ou PME, auprès de médecins, avocats etc.

L'ADEM doit faire face à une nette progression du nombre de demandeurs d'emploi belges et français ainsi que de personnes de nationalités scandinaves, anglaise et irlandaise, sortant souvent de plans de restructuration dans le secteur des finances (banques, fonds, BIG 4, cabinets d'avocats). Il s'agit en général de personnes hautement qualifiées, qui rencontrent de sérieux problèmes de réintégration dans leur ancien métier sur la place financière de Luxembourg.

Le problème de l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail reste présent.

Niveau d'études

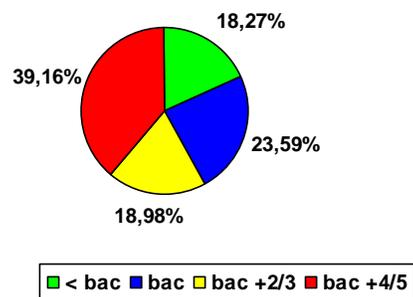
2007



Total : 492 demandeurs d'emploi

parmi les 125 personnes disposant d'un cycle d'études universitaires complet, 22 ont la nationalité luxembourgeoise.

2009



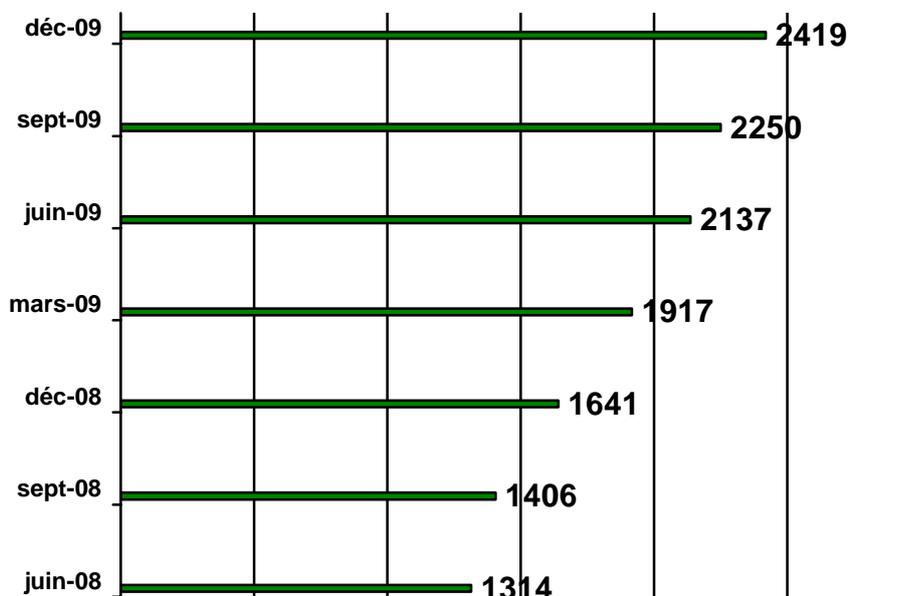
Total : 998 demandeurs d'emploi

parmi les 390 personnes disposant d'un cycle d'études universitaires complet, 37 ont la nationalité luxembourgeoise, dont 15 personnes à employabilité A ou B

En dehors des entretiens et consultations réguliers des demandeurs d'emploi par le placeur en charge de leur dossier, quelque 842 personnes ont été reçues en entretien personnalisé par le consultant du secteur financier.

La cellule du service Placement de l'ADEM compétente pour les emplois administratifs est la cellule la plus touchée par les licenciements du secteur de la finance.

Nombre des demandeurs d'emploi ventilés par trimestre



Nombre des inscriptions des demandeurs d'emploi

2007	2054 personnes
2008	2521 personnes
2009	3079 personnes

En une année le nombre des inscrits est passé de 1641 à 2419, soit 778 personnes de plus.

2301 dossiers ont été clôturés tout au long de l'année. Ces demandeurs ont pu trouver un emploi soit de leur propre initiative, soit par l'intermédiaire de l'ADEM, d'autres, souvent de jeunes cadres ont quitté le Luxembourg avec un formulaire E303 pour reprendre résidence dans leur pays d'origine.

539 personnes (23,42 %) ont pu trouver un emploi suite à un suivi et à une offre d'emploi (carte d'assignation) de l'ADEM. Parmi ces 539 personnes, 102 demandeurs d'emploi ont été embauchés dans le secteur financier.

L'année 2010 s'annonce difficile. Les plans sociaux signés récemment auront un impact direct sur le marché de l'emploi qu'avec un certain retard, étant donné que les accords signés entre partenaires sociaux prévoient souvent un quasi doublement de la période de préavis. D'autre part, il ne faut pas perdre de vue que les chiffres ne tiennent pas compte des nombreux frontaliers qui ont perdu leur emploi sur la place de Luxembourg.

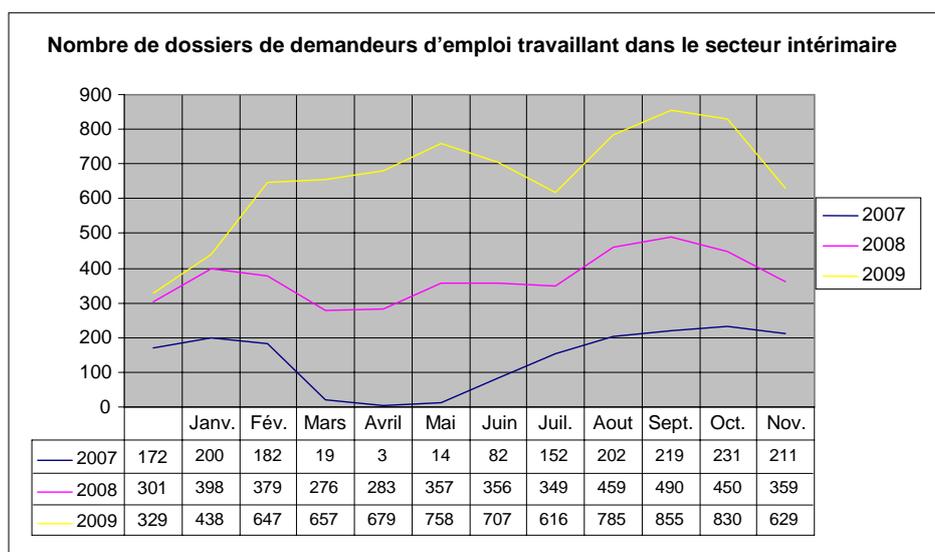
4.4. Le secteur du travail intérimaire

Afin d'améliorer le service pour les sociétés du secteur intérimaire, un deuxième consultant a été engagé. La pertinence de cette décision se retrouve dans les explications et statistiques qui suivent.

Les activités principales des consultants sont :

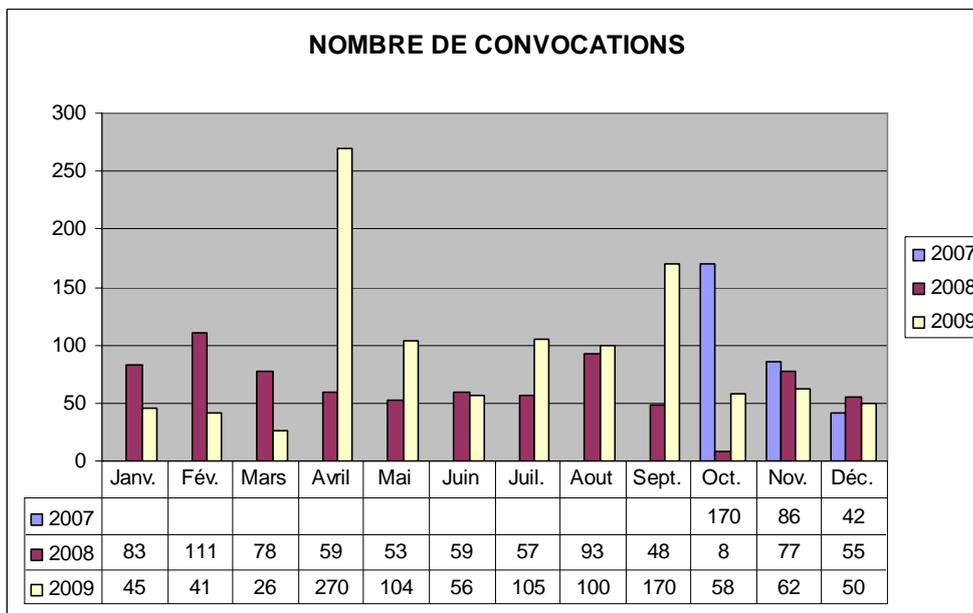
- être l'interlocuteur entre les demandeurs d'emploi, l'ADEM en tant qu'institution administrative et les sociétés d'intérim au Luxembourg
- informer les demandeurs d'emploi sur les possibilités offertes par le secteur du travail temporaire et les suivre dans leurs démarches de recherche d'emploi. Offrir une orientation vis-à-vis du 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 vis-à-vis des sociétés d'intérim)
- assister les placeurs dans le suivi et le placement des demandeurs d'emploi
- anticiper les besoins des entreprises de travail temporaire et répondre rapidement aux déclarations de places vacantes en faisant une présélection des candidats, assigner les demandeurs d'emploi appropriés aux exigences des missions en question
- informer et orienter les sociétés 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

Le suivi administratif – gestion des dispenses aux obligations des demandeurs d'emploi par rapport à l'ADEM – a été centralisé au service des consultants du secteur intérimaire.



Durant l'année 2009, les consultants du secteur intérimaire ont convoqué 1087 demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM. Le nombre de convocations se répartit en entretiens individuels et en ateliers d'information; ces derniers se basent sur l'invitation de groupes de demandeurs d'emploi de secteurs similaires (bâtiment, industrie, travailleurs non-qualifiés et travailleurs semi-qualifiés). Lors des ateliers, les participants reçoivent les informations détaillées pour le secteur d'activité de leur choix et en général sur les agences intérimaires spécialisées dans leur métier.

L'instrument des ateliers est complété par des actions de recrutement sur demande des agences intérimaires. La sélection des candidats s'effectue sans présence des représentants des agences.

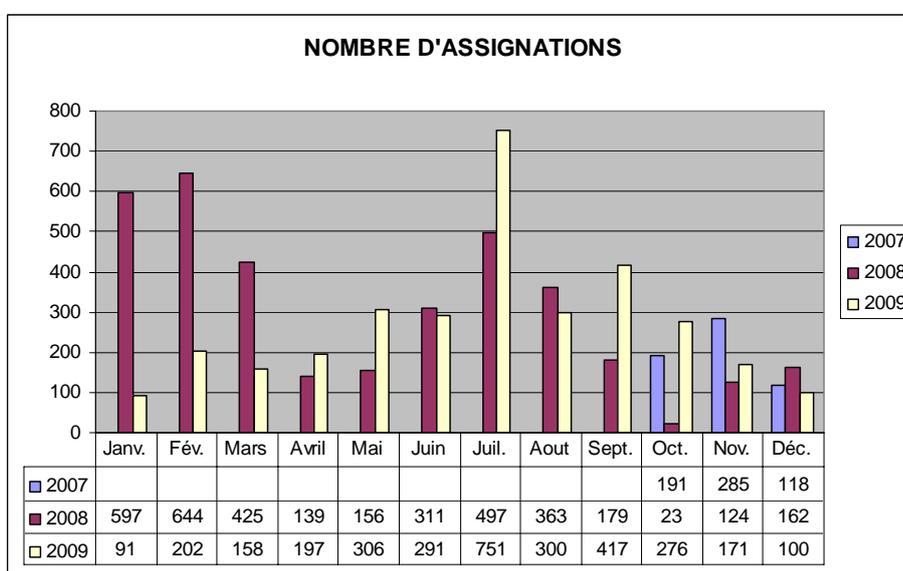


Evolution du secteur travail intérimaire en 2009

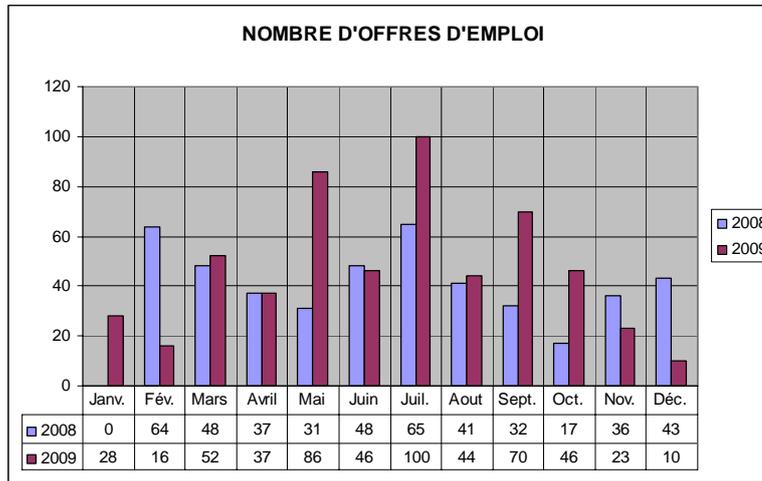
Comme pour les années précédentes, on constate une augmentation d'activité dans le secteur du travail intérimaire. Fin d'année 2009, le secteur intérimaire comptabilisait 40 sociétés d'intérim (1 agence a terminé ses activités durant l'année) (pour mémoire : 42 sociétés en 2008).

Environ 1500 sociétés font plus ou moins régulièrement appel aux services proposés par le secteur du travail intérimaire.

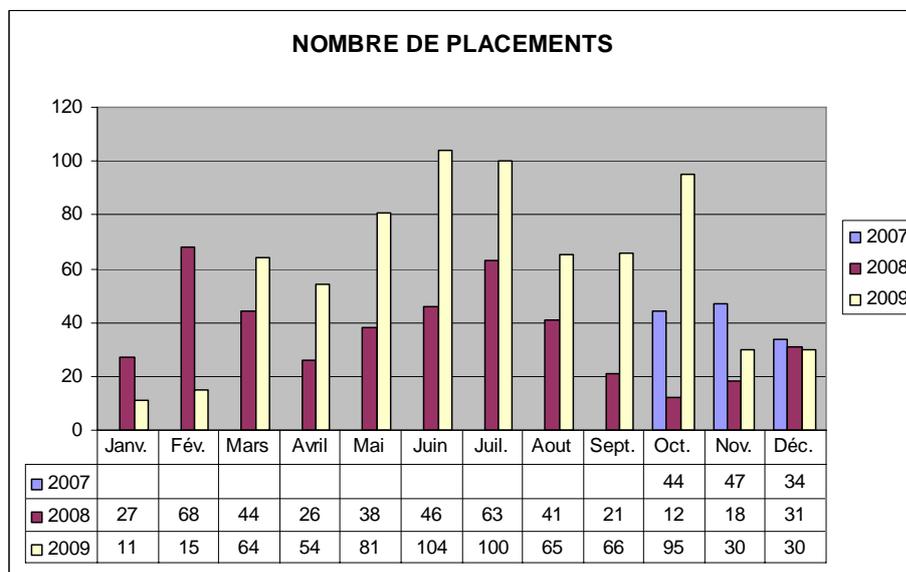
Au total 3260 demandeurs d'emploi ont été assignés dans le secteur du travail intérimaire.



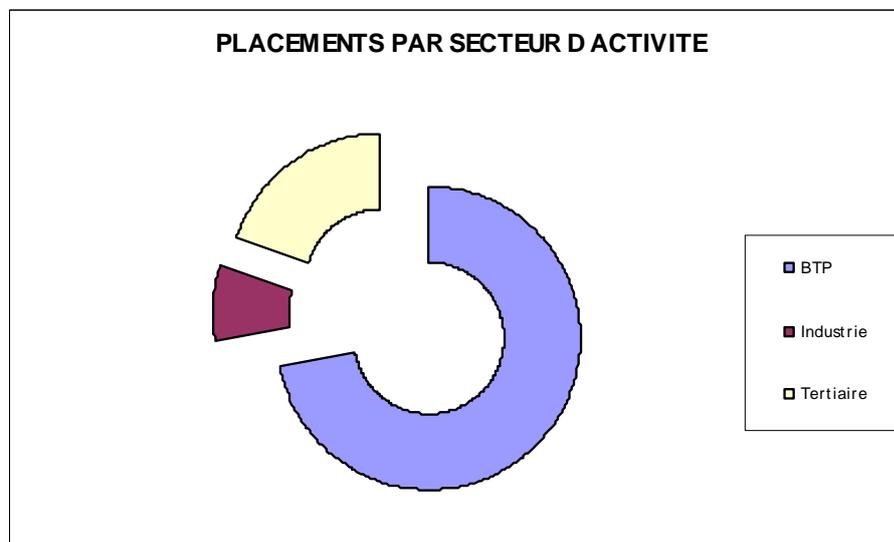
Durant l'année 2009, 558 offres ont été déclarées par l'ensemble des diverses agences.



Suite aux assignations, 715 demandeurs d'emploi ont pu être réintégrés dans le marché de l'emploi.



Par rapport aux différents secteurs du marché d'emploi, on peut constater que la majorité des placements se concentre sur le secteur de la construction (bâtiment / travaux publics), suivi par les secteurs du tertiaire (emplois administratifs et de service) et emplois dans l'industrie.



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 compétences professionnelles des candidats. Les sociétés d'intérim sont conscientes des difficultés pour trouver des candidats correspondants aux offres d'emploi. 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 intérimaire – l'intérim représente un moyen idéal pour trouver dans de brefs délais un contrat de travail à durée indéterminée respectivement un engagement pour une durée plus ou moins longue.

Bien qu'il soit toujours très difficile d'avancer un chiffre, on estime que 40% des contrats de mission pour le secteur tertiaire/administratif et 20 % pour celui des autres secteurs aboutissent à des embauchages définitifs auprès des sociétés utilisatrices. Très souvent d'ailleurs, les sociétés utilisatrices informent les salariés qu'en cas d'un bon déroulement de la mission d'intérim, elles envisagent d'engager l'intérimaire moyennant un contrat à durée indéterminée ou déterminée à long terme.

Les profils les plus recherchés sur le marché du travail temporaire sont les profils du secteur administratif (en particulier les professions de comptables, secrétaires, réceptionnistes) et du secteur du bâtiment. Le placement dans le secteur de l'industrie donne de moins bons résultats car la demande est plutôt orientée vers des candidats ayant des qualifications très pointues, profils difficiles à dénicher parmi les personnes inscrites à l'ADEM.

De l'autre côté, l'intérim représente aussi pour certains candidats n'ayant pas le « profil idéal » pour se faire engager par les moyens traditionnels (manque d'expérience, profil inadéquat, connaissances linguistiques insuffisantes) un excellent moyen pour s'introduire dans une société et, ainsi, avoir l'opportunité de faire leurs preuves. En effet, la société d'intérim « pousse » en quelque sorte la société utilisatrice à embaucher « ses candidats » plutôt que d'autres et, plus d'une fois, on constate que le même candidat qui n'avait pas été retenu via une assignation de l'ADEM se retrouve engagé sous contrat d'intérim auprès de la même société et pour le même poste. Cela est une excellente opportunité de faire preuve de ses capacités, motivation et 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 flexibilité et de motivation afin d'être rapidement opérationnels dans un nouvel environnement de travail. En général, 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.

Les demandeurs d'emploi non-qualifiés sont également difficiles à placer car les offres d'emploi sont faibles et la concurrence sur ce segment de marché est assez élevée.

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 des opportunités offertes par les sociétés intérimaires et se retrouvent plus rapidement sous contrat que s'ils continuent à chercher par leurs propres moyens. De plus, la société utilisatrice se trouve souvent dans une situation d'urgence et accepte plus facilement « d'essayer » un candidat sous contrat temporaire.

Par ailleurs, lorsqu'une société de travail temporaire répond à la demande d'un de ses clients, elle propose un nombre limité de candidats pour un même poste, ce qui fait que les chances d'être sélectionné sont plus élevées que lorsqu'on se retrouve en concurrence avec plusieurs dizaines de personnes ayant répondu à une annonce de presse.

Dû aux effets de la crise économique et financière, l'année 2009 a de nouveau été une année assez difficile pour les demandeurs d'emploi. En raison de la situation tendue du marché du travail national 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. Ce phénomène concerne de plus en plus des candidats qui disposent d'un niveau de qualification et d'expérience supérieur.

Le secteur du travail temporaire représente un réel indicateur sur l'état et la situation économique d'un pays. Le marché de l'intérim réagit de manière sensible et immédiate sur tout changement économique tant structurel que conjoncturel.

Pour l'année 2009, le secteur BTP est resté stable pour le niveau qualifié (maçon, coffreur, plaquiste, plâtrier etc.), tandis qu'elle est relativement faible quant aux profils correspondant à un niveau moins qualifié.

Concernant le domaine tertiaire, on a constaté une légère augmentation des offres d'emploi depuis les mois de juin/juillet.

Il en est de même pour le secteur de l'industrie bien que les placements y effectués sont très faibles.

Par le passé les entreprises de travail intérimaire étaient perçues comme dernier moyen pour trouver un emploi une fois les moyens traditionnels de recherche épuisés. En temps de crise, le secteur intérimaire est considéré comme outil de recherche d'emploi complémentaire.

4.5. Le secteur commerce

Si le secteur commerce semble moins touché par la crise, il s'est avéré que le nombre d'embauches a été plus faible que dans le passé. Contents de ne pas avoir été contraints de licencier comme dans d'autres secteurs, les acteurs du secteur commerce restent confiants pour le futur.

La chaîne Delhaize prévoit l'ouverture de deux nouveaux points de vente (Belval et Strassen) en 2010. Miwwel & Kichechef inaugurera son nouveau centre de vente et conseil en novembre 2010, les chaînes Saturn et H&M prévoient l'ouverture de nouveaux magasins dans le quartier de la Gare et au centre-ville de Luxembourg.

Ces nouveaux points de vente représentent à eux seuls des engagements de 300 à 350 personnes

Missions de prospection:

En raison de la crise économique il s'est avéré indispensable d'encadrer un maximum de preneurs de décision du secteur 'Commerce' pour les familiariser avec les mesures prévues dans le cadre du PAN et, ainsi, d'inciter les responsables à déclarer tous les postes vacants aux services compétents de l'ADEM.

Le consultant du secteur « Commerce » a effectué un total de 48 visites auprès de différentes entreprises du secteur, dont des missions de prospection ainsi que des visites de suivi qui ont contribué à régler soit des problèmes éventuels rencontrés dans des dossiers en cours, soit à expliquer les différents services et aides offerts. Ces démarches proactives ont été largement saluées par les employeurs.

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

Il en est de même pour les efforts fournis par nos partenaires et autres fédérations et chambres, comme p.ex. la Chambre de Commerce et la CLC.

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, 12 ateliers se sont déroulés en 2009, répartis comme suit :

8 ateliers de présélection pour la grande distribution et
4 ateliers de présentation directe à l'employeur des candidats retenus.

Répartition des 19 ateliers de présentation :

Cactus :	3 ateliers présélection
	1 atelier présentation
	26 candidats convoqués en présélection
	9 candidats retenus pour présentation
Résultat :	9 candidats embauchés
Delhaize :	2 ateliers présélection
	1 atelier présentation
	14 candidats convoqués en présélection
	4 candidats retenus pour présentation

Résultat : aucun candidat sélectionné n'a été embauché par l'employeur

Globalement, quelque 120 candidats convoqués ont passé des entretiens individuels avant d'avoir été présentés à tous les employeurs.

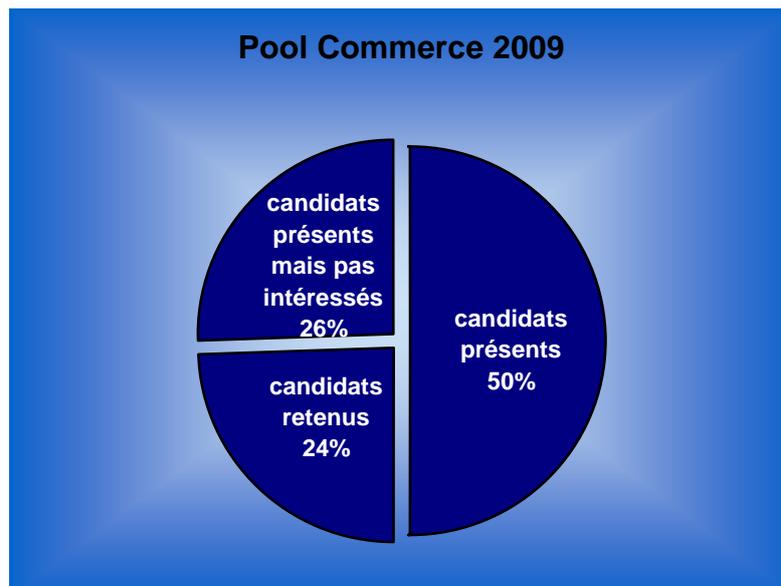
Exemples de collaboration (recrutements, conseils et informations) :

Miwel a Kichechef, Meubles Alvisse, Mercedes Luxembourg, Match, Van Marcke, Asport, Librairie Ernster, Hornbach, Logis Décor, Naturata, Auchan, Tousalon, Lingerie Kandel, Delhaize, Bram, Colruyt, Garage Losch, Mondial Distribution, Garage Hyundai Autodis, Galerie Lafillite, Brico, Babycenter, La Pasta, Eismann, Grosbusch, Garage Kontz, Bram/Konen, Rovo, Knauf, Intersport, Sichel, CT Pub, Chronoprint, Brigitte von Boch, Optique Welter, Passage Fitness, Bouton d'or, Autopolis, Cora, H&M, Wolf-Moritz, etc.

Pool Commerce

10 sessions ont été organisées au cours de l'année 2009 dans les locaux de la Chambre de Commerce en collaboration très étroite avec la CLC. 607 candidats ont été convoqués aux différents ateliers d'information à Luxembourg (387 personnes présentes aux ateliers) 189 candidats ont été retenus pour la formation. 53 % des dossiers ont pu être clôturés suite à cette formation.

Sur 607 candidats convoqués :



4.6. Le secteur HORECA

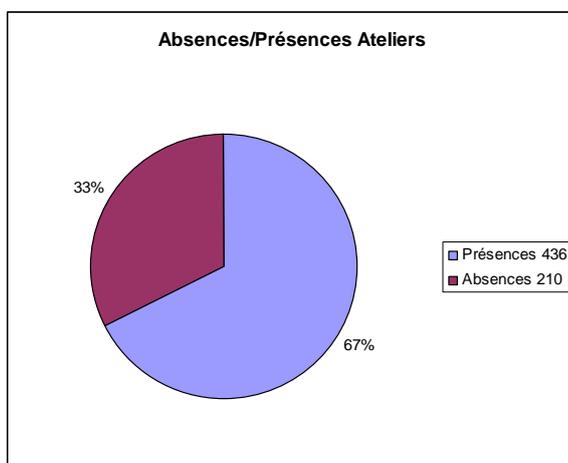
Une des missions du consultant est de contacter les entreprises afin de les sensibiliser de déclarer leurs places vacantes auprès de l'ADEM. Ainsi 56 nouvelles entreprises ont été visitées en 2009.

D'un autre côté il est important de fidéliser les patrons qui travaillent depuis des années avec nos services. On remarque que de plus en plus d'employeurs sont prêts à collaborer, cependant tout comme les années précédentes le secteur est en pénurie 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 respectivement les absences des candidats sélectionnés pour les ateliers.



A côté des ateliers de présélection, 845 personnes ont été reçues en entretien individuel.

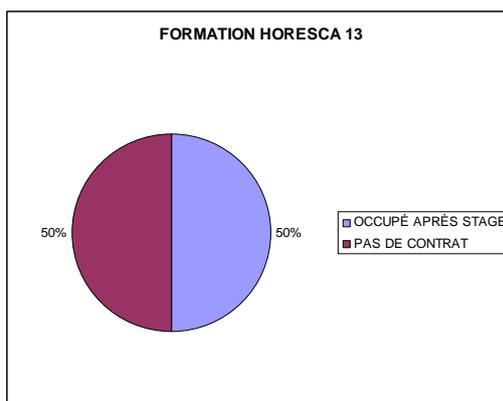
Formations

Comme les années précédentes la formation « Horesca » réceptionniste a été répétée à deux reprises.

« Horesca 13 » du 01 décembre 2008 au 24 février 2009

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

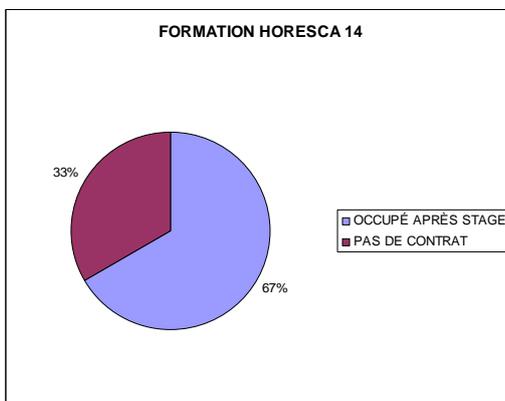
5 personnes ayant terminé la formation ont pu être embauchées à titre définitif à la fin de la formation.



« Horesca 14 » du 04 mai 2009 au 15 juillet 2009.

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

5 candidats ont été engagés à titre définitif à la fin de la formation.



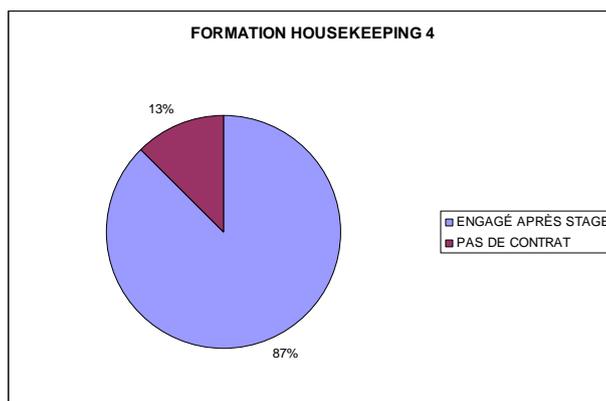
Formation « Housekeeping 4 » du 28 avril au 02 juin 2009.

En 2009 le groupe espagnol « Sol Melia » a ouvert son premier hôtel au Grand-Duché.

Le groupe hôtelier a fait appel à l'ADEM pour l'aider à sélectionner des demandeurs d'emploi pour 50 postes à pourvoir.

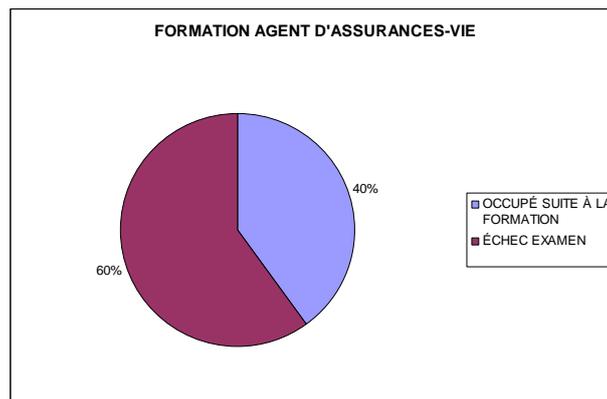
Grâce à une excellente collaboration entre l'ADEM et la direction des ressources humaines, 30 demandeurs d'emploi ont pu être engagés, dont 21 en CDI.

Comme les années précédentes la formation « Housekeeping » a été très suivie par les demandeurs d'emploi. Cette formation en collaboration avec le CNFPC Esch-Belval a été proposée pour l'Hôtel Melia Luxembourg.



Suite à la demande du secteur des assurances, un tout nouveau projet de formation a été initialisé.

Formation „Agent d’assurances-vie 1“



4.7. Le secteur Bâtiment

A. Formation « Initiation à la construction FCBA 2009 »

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 2009

CBL	1 poste
CDC	4 postes
PERRARD	1-2 postes
POECKES	1-2 postes

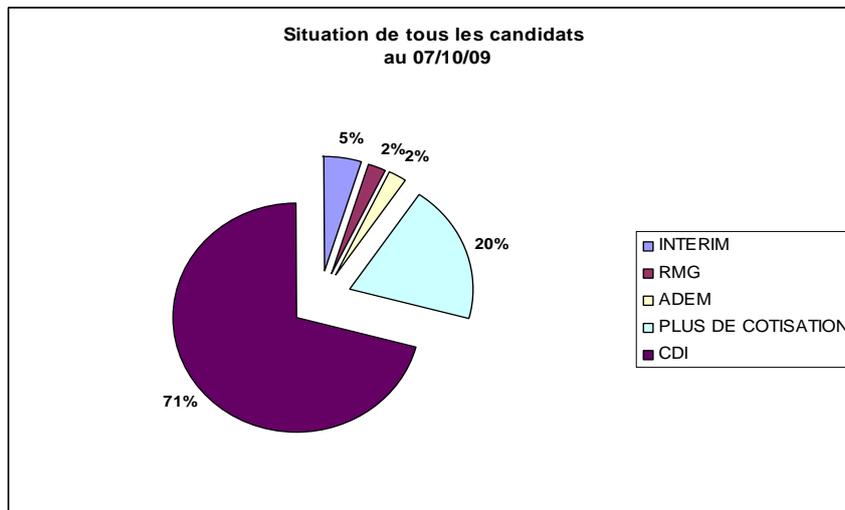
En tout, 4 entreprises pour 9 postes, la participation des entreprises accuse une nette tendance à la baisse par rapport à 2008, ceci en raison des incertitudes économiques.

Résultats 2009

- 8 stagiaires ont été retenus après présélection pour participer à la formation
- 1 candidat a réussi l'évaluation finale Bd mais vu son âge aucune entreprise ne lui a proposé un stage.
- 1 candidat n'a pas été retenu après son stage

Conclusion :

En analysant la situation au 07/10/09 ; sur les 41 stagiaires ayant participé aux formations FCBA 2006, 2007, 2008 et 2009 on peut constater qu'un seul candidat reste inscrit à ce jour en tant que demandeur d'emploi.



L'approche qui consiste 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 qui avait été élaboré avec le service social de l'ADEM, avait pour but final l'intégration de jeunes chômeurs non qualifiés sur le premier marché de l'emploi.

- 4 candidats ont été retenus pour la phase d'initiation
- 3 candidats ont terminé leur stage
- 1 candidat ne s'orientera plus vers le secteur de la « Construction »
- 2 candidats se sont orientés vers le secteur intérim afin de consolider sur chantier les gestes et postures acquis à la Schlaifmillen.

Ces deux candidats seront convoqués pour participer à la présélection FCBA 2010.

C. Suivis et assignations des demandeurs d'emplois

499 candidats ont été convoqués à des entretiens individuels en 2009

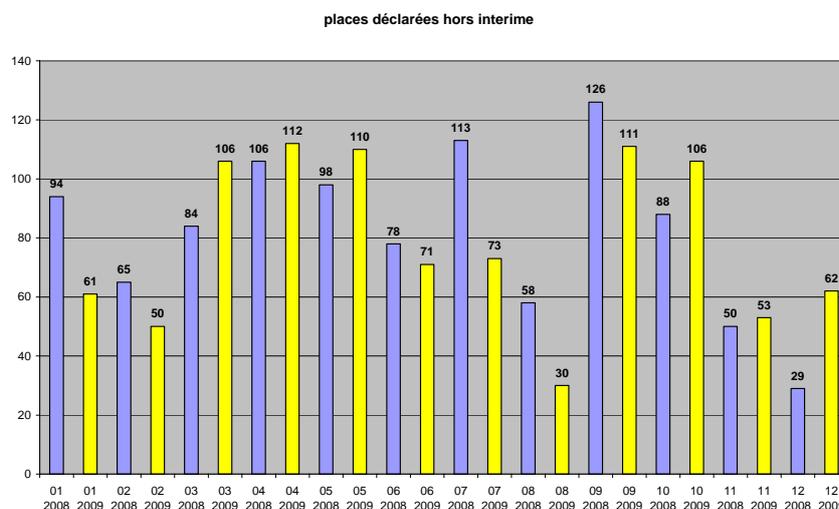
Le chiffre des personnes non qualifiées est très élevé: 171 sur un total de 499.

Les cadres, 62 en tout, sont assez vite assimilés par le secteur si leur expérience professionnelle ou leurs études correspondent au profil demandé.

L'évaluation des 130 maçons-coffreurs s'avère plus difficile, la majorité provenant du secteur intérimaire, leur qualification réelle était difficile à évaluer.

Profils	Entretiens
Agent immobilier	2
Architecte	11
Autres Profils	27
Carreleur	12
Chapiste	2
Chauffeur de camion chantiers	36
Chef d'équipe	22
Coffreur B1	18
Coffreur B2	3
Couvreur	2
Dessinateur	11
Electriciens	2
Façadier	7
Ferrailleur	3
Grutiers	2
Ingénieurs	11
Isolationneurs et calorifugeurs	1
Machinistes	5
Macon B1	88
Macon B2	18
Macon B3	3
Mancœuvre	106
Marbrier	1
Mécaniciens Bât.	1
Monteur	1
Peintre	8
Plafonneur	8
Serrurier	1
Tailleur de pierres	1
Technicien construction	18
Travailleur du bâtiment	65

D. Les offres d'emplois



On constate que la crise économique a eu une influence sur les déclarations de places vacantes.

PROFILS	2009	2008	Variations
Agent immobilier	13	6	7
Architecte	57	51	6
Autres profils	115	156	-41
Carreleur	24	21	3
Chapiste	2	3	-1
Charpentier	9	10	-1
Chauffeur de camion chantiers	32	29	3
Chef d'équipe	21	28	-7
Coffreur B1	11	27	-16
Couvreur	43	43	0
Dessinateur	30	37	-7
Electricien Bât.	20	21	-1
Façadier	20	30	-10
Ferblantier	13	6	7
Géomètre (aide)	4	1	3
Géomètre diplômé	1	1	0
Grutiers	3	0	3
Ingénieurs	62	58	4
Isolationneurs et calorifugeurs	4	2	2
Machiniste	16	8	8
Macon B1	112	171	-59
Macon B2	15	2	13
Macon B3	4	6	-2
Manœuvre	30	41	-11
Marbrier	3	2	1
Mécanicien Bât.	1	12	-11
Menuisier Bât	15	26	-11
Monteur climatisation, ventilation	5	1	4
Monteur en chauffage central	17	30	-13
Monteur en constructions métalliques	2	15	-13
Monteur portes et fenêtres	3	1	2
Paveur	1	0	1
Peintre	21	23	-2
Plafonneur	27	31	-4
Plombiers et tuyauteurs	5	9	-4
Poseur de parquet	2	0	2
Poseur de pierres naturelles	4	0	4
Serrurier	13	7	6
Tailleur de pierres	1	0	1
Technicien construction	103	90	13
Travailleur du bâtiment	61	44	17
	945	1049	-104

On constate donc une baisse des déclarations de places vacantes de 10% par rapport à l'année 2008.

Faut-il souligner une nouvelle fois qu'il existe une disproportion considérable entre les besoins des entreprises en collaborateurs qualifiés et le nombre assez élevé de demandeurs d'emploi inscrits sans qualification aucune.

E. Prospection d'emplois par qualification

PROFILS	2009	2008	Variations
Architecte	0	4	-4
Autres Profils	17	20	-3
Chapiste	2	2	0
Chauffeur de camion chantiers	8	8	0
Chef d'équipe	5	8	-3
Couvreur	1	1	0
Dessinateur	2	1	1
Ferblantier	1	0	1
Géomètre (aide)	1	0	1
Grutiers	1	0	1
Ingénieurs	8	9	-1
Machiniste	6	4	2
Macon B1	9	71	-62
Macon B3	2	0	2
Manœuvre	0	5	-5
Mécaniciens Bât.	1	11	-10
Menuisier Bât.	0	2	-2
Monteur en chauffage central	0	2	-2
Peintre	1	0	1
Plafonneur	1	0	1
Serrurier	1	0	1
Technicien construction	25	14	11
Travailleur du bâtiment	53	17	36
	145	179	-34

Le profil « maçon » accuse un recul important en 2009, les entreprises optant plutôt pour un accroissement de leur productivité avec leur effectif actuel avant de procéder à de nouveaux recrutements.

La prospection se trouve confrontée, elle aussi de même que les offres d'emplois, au problème de déséquilibre fondamentale entre les profils inscrits auprès de l'ADEM et la qualification demandée par les entreprises.

F. Présélection de candidats

En 2009, le consultant du secteur a été chargé 86 fois de procéder à des présélections de candidats dont :

33 Cadres (Architectes/Ingénieurs/Techniciens)

42 Postes plutôt administratifs

11 Postes de Maçons-Coffreurs (Bd-B3)

Au total, 767 dossiers de demandeurs d'emploi ont été suivis en 2009.

G. Le Secteur de la CONSTRUCTION en Octobre 2009

Le secteur de la « CONSTRUCTION » compte environ 45.000 salariés.

Les entreprises de construction et de terrassement environ 14.000.

1. Analyse des entreprises

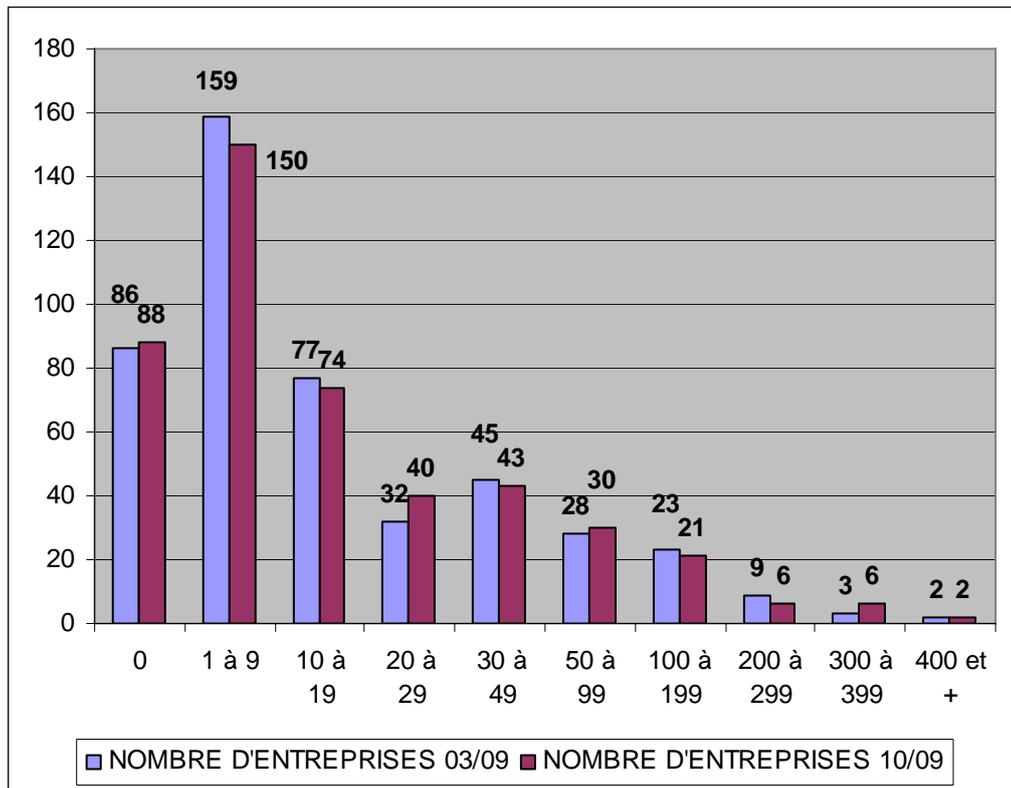
VARIATION DU NOMBRE D'ENTREPRISES DE CONSTRUCTIONS EN 2009

EFFECTIF	NOMBRE D'ENTREPRISES 03/09	NOMBRE D'ENTREPRISES 10/09	Variation du nombre d'entreprises
0	86	88	2
1 à 9	159	150	-9
10 à 19	77	74	-3
20 à 29	32	40	8
30 à 49	45	43	-2
50 à 99	28	30	2
100 à 199	23	21	-2
200 à 299	9	6	-3
300 à 399	3	6	3
400 et +	2	2	0
	464	460	-4

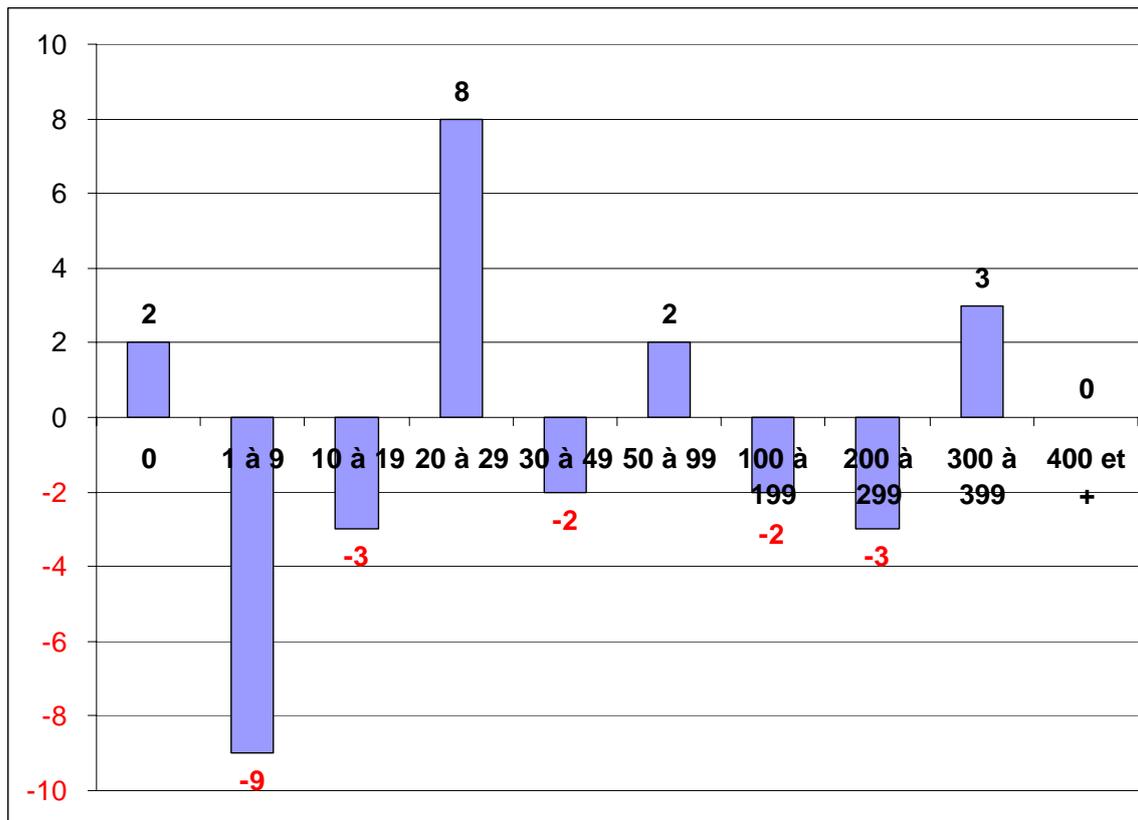
Variation du nombre de salariés de mars à octobre 2009

EFFECTIF	SALARIES 03/09	SALARIES 10/09	Variation du nombre de salariés
0			
1 à 9	687	633	-54
10 à 19	1 043	1 021	-22
20 à 29	779	950	171
30 à 49	1 727	1 644	-83
50 à 99	1 933	2 208	275
100 à 199	3 173	2 942	-231
200 à 299	2 366	1 516	-850
300 à 399	990	1 974	984
400 et +	939	985	46
	13 637	13 873	236

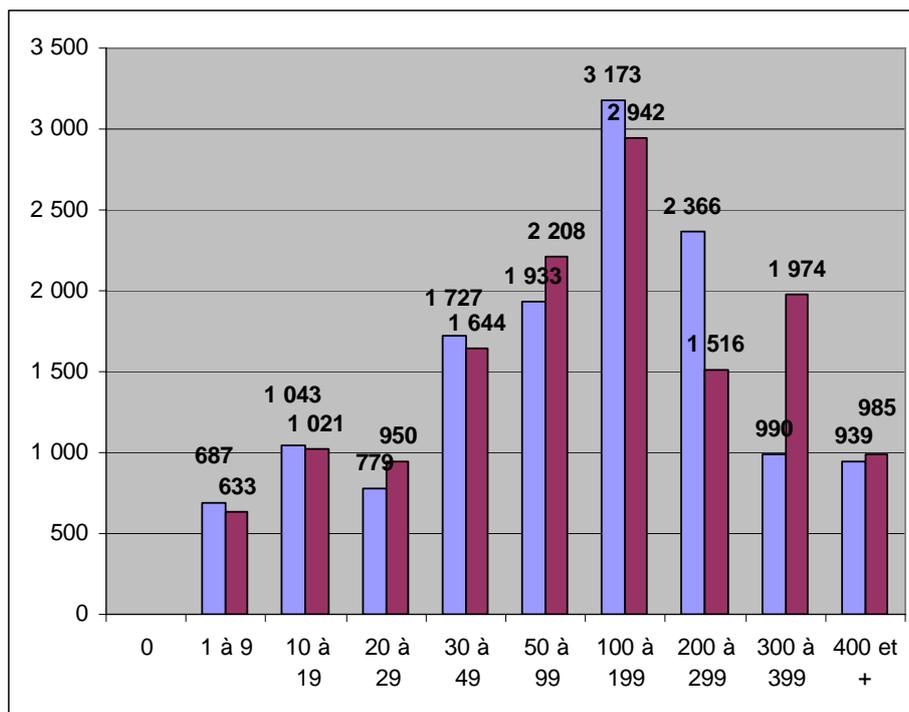
Sources : STATEC et Centre d'Affiliation de la Sécurité sociale



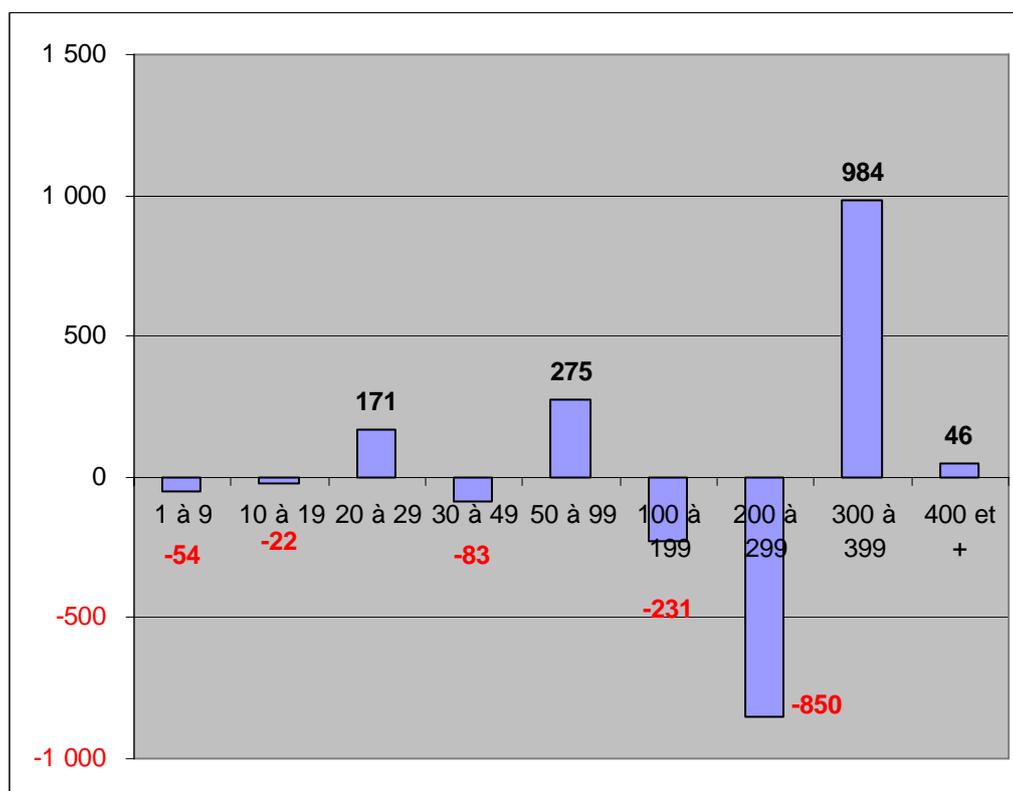
Variation des entreprises selon effectif



Evaluation du nombre de salariés par entreprise en 2009



Variation du nombre de salariés



On constate donc une augmentation des salariés dans le secteur bien que le nombre des entreprises est en régression.

Développement du nombre des salariés des entreprises ayant plus que 200 collaborateurs.

Situation MARS 2009

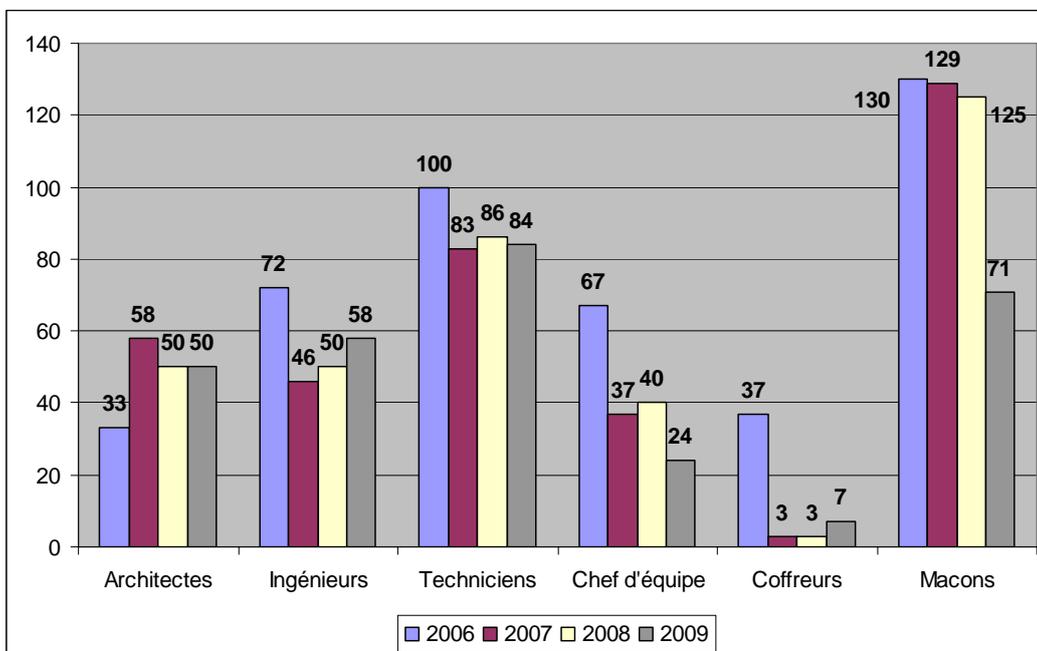
CDC	522
Giorgetti Félix	417
Lux T P	348
Soludec	332
Karp-Kneip	310
Costantini	293
Tralux	287
Perrard	276
Socimmo	270
CBL	266
CLE	264
JP Rinnen & Fils	264
Stugalux Construction	228
Poeckes	218

Situation OCTOBRE 2009

CDC	540
Giorgetti Félix	445
Lux T P	370
Socimmo	358
Soludec	320
CBL	311
Costantini	309
Karp-Kneip	306
Tralux	282
Perrard	270
JP Rinnen & Fils	263
CLE	242
Poeckes	232
Stugalux Construction	227

2. Analyse des offres d'emplois pour emplois spécifiques

	Architectes	Ingénieurs	Techniciens	Chef d'équipe	Coffreurs	Maçons
2006	33	72	100	67	37	130
2007	58	46	83	37	3	129
2008	50	50	86	40	3	125
2009	50	58	84	24	7	71



Le chiffre des cadres varie peu.

Les chefs d'équipe aussi bien que les maçons B1 sont en recul. Lors de mes diverses entrevues avec les dirigeants d'entreprises j'ai pu constater une grande prudence vis-à-vis d'éventuels embauches.

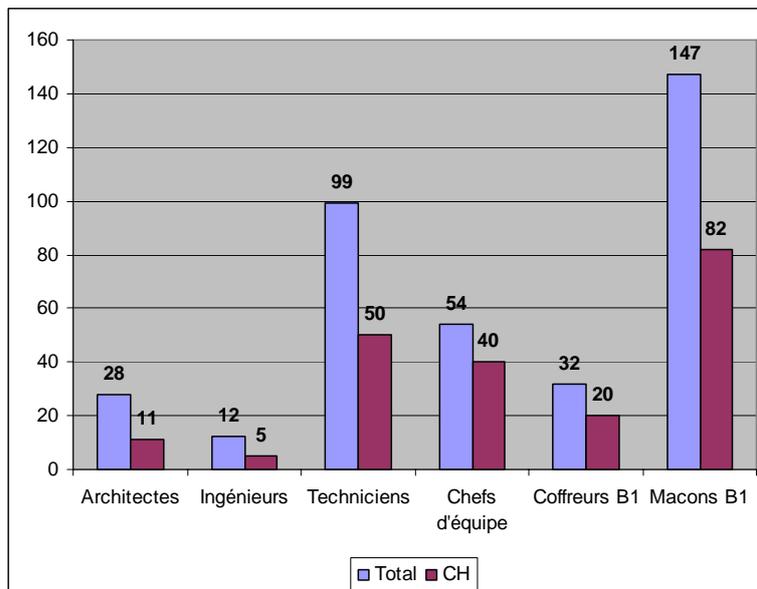
La situation des coffreurs, assemblage de moules préfabriquées modulables, est marquée par un recrutement en intérim couvrant ainsi les besoins accrus en cas de nouvelles commandes. Ces chiffres ne tiennent pas compte des offres d'emploi en intérim.

3. Les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM

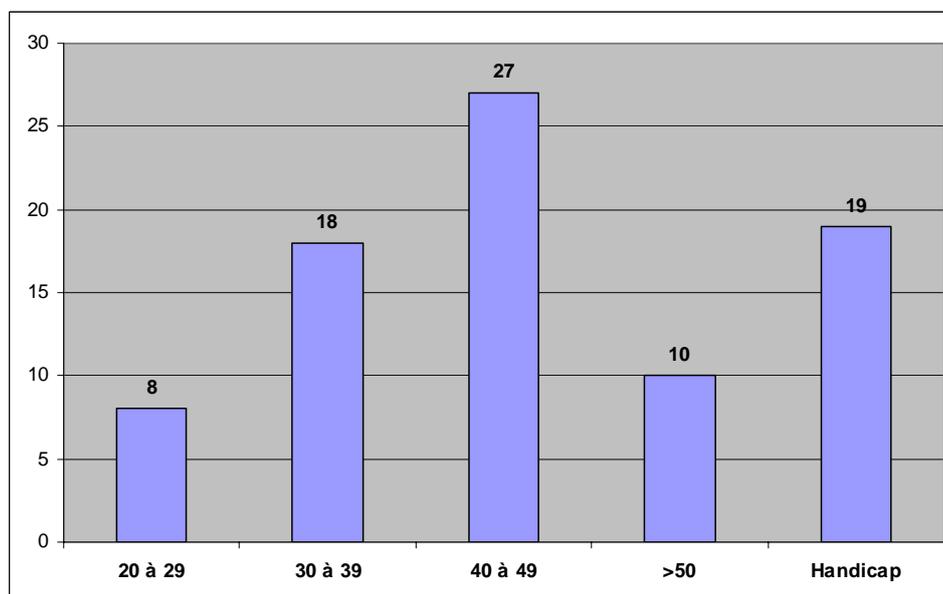
Situation au 28/10/09

	Architectes	Ingénieurs	Techniciens	Chefs d'équipe	Coffreurs B1	Maçons B1
Total	28	12	99	54	32	147
CH	11	5	50	40	20	82

CH : chômeur indemnisé ou en attente de l'être.



Ventilation des maçons B1 par tranche d'âge.



Analyse des 10 candidats ayant dépassé 50 ans

- | | | |
|----|--|-------------------------------|
| 1 | demandeur 1 | demande en invalidité rejetée |
| 2 | début des cotisations en 2004 et surtout en Intérim | |
| 3 | se trouve en reclassement externe | |
| 4 | début des cotisations en 2007 et surtout en Intérim | |
| 5 | début des cotisations en 2003 Intérim et petites entreprises | |
| 6 | Placé, licencié pendant essai + retrait permis de conduire | |
| 7 | début des cotisations en 2007 et surtout en Intérim | |
| 8 | demande en invalidité | |
| 9 | en SR | |
| 10 | de 1998 à 2008 Industrie | |

Analyse des 8 candidats entre 20 et 30 ans

Demandeur 1	depuis 2006 en Intérim
2	depuis 2008 Intérim (grutier/maçon/carreleur)
3	aurait du me contacter si intéressé par FCBA2010
4	depuis 2009 Intérim (plombier/électricien/manœuvre)
5	depuis 2007 Intérim
6	2006 - 2008 petits patrons après Intérim
7	A demandé un poste de pâtissier ou de maçon!?!?
8	Hyosung/apprentissage jardinier/manœuvre/maçon

4.8. Le secteur « Cabinets de Recrutement – Coaching des Cadres et des Universitaires – Formateur pour Universitaires (Briefing & Debriefing) – Communication.

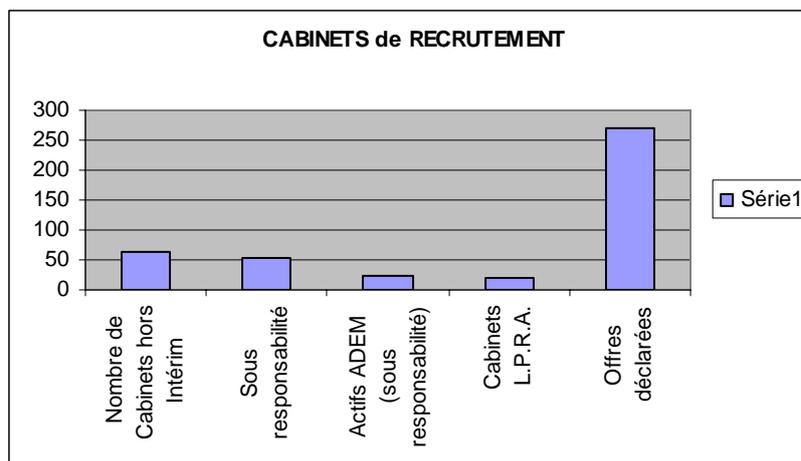
a) Introduction

Quatre secteurs d'activités ont été couverts durant l'année 2009, à savoir :

- 1) les cabinets de recrutement et les actions avec le LPRA
- 2) le coaching des cadres et des universitaires
- 3) Formateur pour universitaires (Briefing et Debriefing)
- 4) Communication.

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

À fin 2009, 64 Cabinets de Recrutement, hors Intérim, sont actifs sur le marché. De ces 64 Cabinets, 25 déclarent, plus ou moins régulièrement, les postes pour lesquels ils ont été mandatés par leurs clients finaux respectifs. De ces 25 Cabinets, **17 font à ce jour partie de la « L.P.R.A » (Luxembourg Professional Recruiters Association).**



Les résultats concernant les Cabinets de Recrutement sont en forte régression par rapport à 2008. En effet, et même si toutes les offres ne sont pas déclarées par un certain nombre de cabinets de recrutement, seulement 269 l'ont été durant la période de référence (contre 498 en 2008), ce qui est peu. Un coup de frein brutal des activités s'est opéré durant cette année marquée par la crise économique mondiale. La conséquence directe de cette crise pour le secteur d'activité a été un gel des recrutements classiques sous la forme de CDI probablement imposé par les Head Offices à leurs filiales luxembourgeoises, en faveur d'embauches sous la forme de contrats d'Intérim. Tant que les maisons-mère

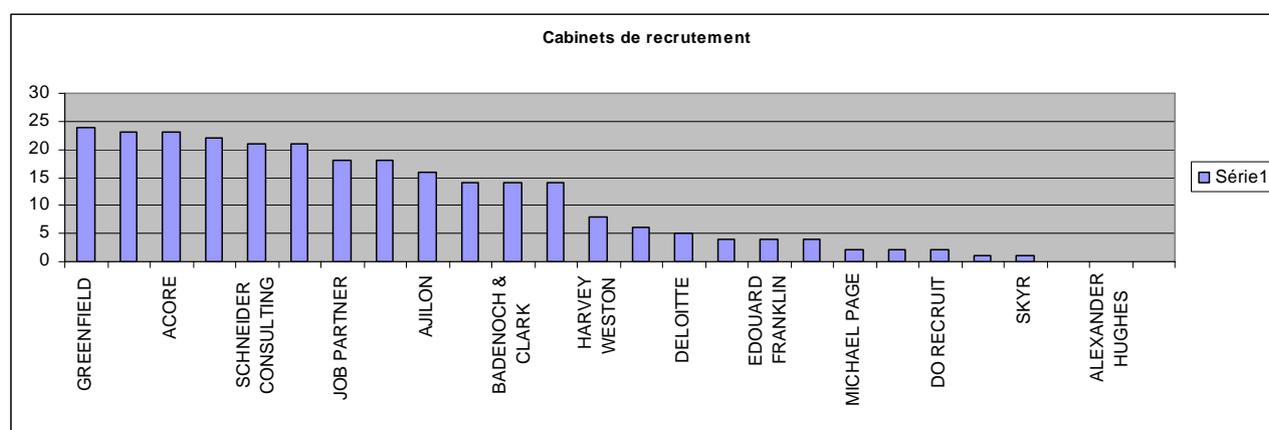
n'auront pas de visibilité à moyen terme elles privilégieront la démarche « contrôlée et contrôlable » proposée par l'Intérim.

Dans ce contexte, il est à noter que les rôles assumés par les employés issus du secteur de l'Intérim deviennent de plus en plus stratégiques pour l'entreprise utilisatrice. Ce que l'on appelait « l'intérim management » risque de ne plus être une solution ponctuelle pour régler tel ou tel problème d'importance, mais un mode opérationnel permanent à tous les niveaux de l'organigramme.

L'association la « **L.P.R.A** » a été directement concernée par la crise. Il est bon de préciser que certains cabinets ont réussi à maintenir voire à consolider leur activité, d'autres en revanche pas.

Il faut rappeler que la « **L.P.R.A** » s'est montrée proactive dans ses activités connexes par la publication de la première étude sur le marché du travail et du recrutement au Grand Duché du Luxembourg (PaperJam).

Ci-dessous un tableau récapitulatif des postes déclarés par les Cabinets de Recrutement durant l'année 2009.



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

AIMS, AJILON, CD ASSOCIATES, DELOITTE, DIRECT SEARCH, DO RECRUITMENT, ERNST RECRUITING, FAST, GREENFIELD, HAYS FINANCE, JOB PARTNER, MICHAEL PAGE, RH PARTNERS, ROWLANDS, SCHNEIDER CONSULTING, SECUREX, THE ARK.

2) Le coaching des cadres et des universitaires

Comme par le passé, tous les demandeurs / chômeurs cadres et universitaires qui m'ont été assignés par les placeurs et / ou consultants ont reçu un service personnalisé. La finalité de l'interview de coaching prodigué a été de sensibiliser les personnes concernées sur leurs compétences acquises et de mettre celles-ci en perspective par rapport aux compétences requises pour telle ou telle fonction envisagée. En cas de nécessité, un recadrage a été effectué sous la forme de suggestions permettant aux personnes coachées de se voir proposer de nouvelles pistes de recherche et/ou d'actions à entreprendre.

Afin de structurer au mieux leurs recherches d'emploi, il a été suggéré aux participants d'utiliser le concept du « Plan Marketing de Recherche d'Emploi » (PMRE) tout spécialement conçu à cet effet.

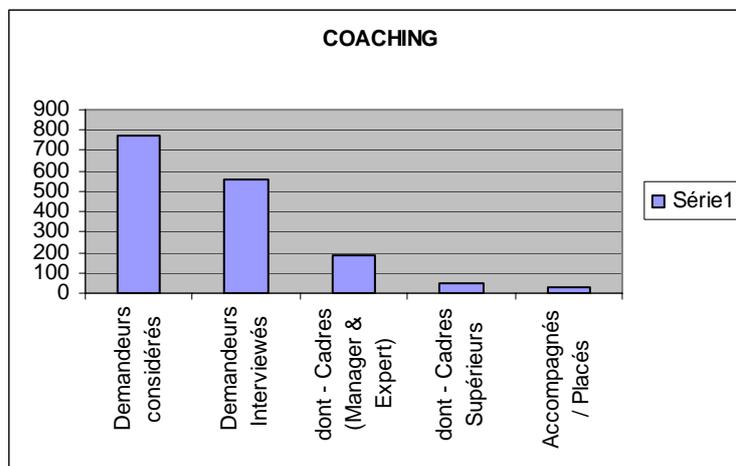
Le PMRE permet de mettre en exergue les trois volets relatifs à la maîtrise de l'« employabilité », plan sur lequel toute personne doit impérativement se reposer pour effectuer ses actions de recherche, à savoir : la maîtrise de ses savoirs – la gestion de son projet professionnel – la connaissance de son réseau.

En maîtrisant ces trois données toute personne concernée ciblera mieux un employeur potentiel lui permettant ainsi des gains de temps précieux lors de ses recherches.

Les tableaux relatifs au PMRE sont accessibles (en langue française et anglaise) sur le site de l'ADEM sous : www.adem.public.lu / formulaires / recherche d'emploi documents ressources humaines / PMRE.

L'exercice de coaching prodigué a permis à chaque demandeur / chômeur de conserver « l'estime de soi ».

Ce sont en fait **556** demandeurs / chômeurs qui ont été interviewés / coachés durant l'année 2009. Un ciblage a permis d'en présenter 217 (souvent pour plusieurs offres) aux cabinets de recrutement. Sur la totalité des personnes coachées 25 d'entre elles ont été suivies jusqu'au recrutement.



Il est à noter que sur les **556** demandeurs / chômeurs coachés, **49** appartenait à la population des cadres supérieurs, **190** à celle des cadres, et **317** à celle des employés.

3) Formateur pour universitaires (Briefing et Debriefing)

Un autre volet d'importance qui a été développé durant cette année est la formation des universitaires au travers de deux ateliers majeurs: le Briefing des Universitaires, et le Débriefing des Universitaires.

Deux mois après leur enregistrement les universitaires sont conviés à assister à une séance intitulée : « **briefing des universitaires** ». Lors de cette séance, qui est obligatoire, les thèmes suivants sont abordés:

Rappel de qui fait quoi à l'ADEM – Recherche d'emploi avec approche passive ou active – l'Employabilité – Comment structurer son Plan Marketing de Recherche d'Emploi – Le 360° métier / responsabilités – le Marché de l'emploi – l'Approche salariale.

Par ailleurs, une synthèse de 10 fiches techniques est effectuée. Ces fiches permettent au demandeur de structurer sa recherche. Elles sont accessibles en langue française et anglaise sous : www.adem.public.lu / formulaires / recherche d'emploi documents ressources humaines.

La finalité du briefing est de donner à chaque personne un cadre de référence qu'elle pourra utiliser partiellement et / ou totalement durant ses recherches d'emploi. Chaque participant a pour obligation de structurer son Plan Marketing de Recherche d'Emploi (PMRE).

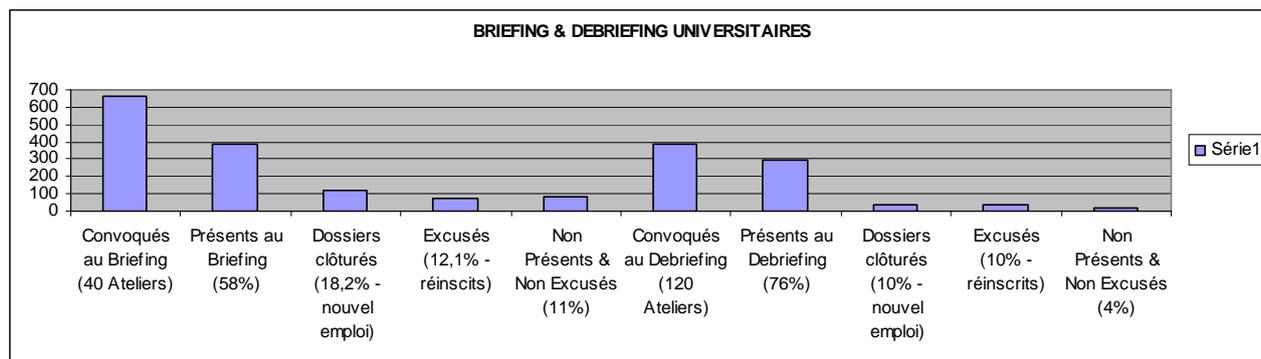
40 ateliers de briefing ont été organisés durant l'année 2009.
384 universitaires ont participé à ces séances de briefing.

Cinq semaines après le briefing, les participants sont de nouveau conviés à une séance intitulée: « **debriefing universitaires** ».

La finalité de cette deuxième séance de formation est de valider le PMRE de chaque personne. Chaque participant doit être capable de convaincre un auditoire qu'il maîtrise son employabilité. La séance de debriefing est interactive. Chaque participant joue le rôle du recruteur mettant « sur les charbons ardents »

la personne présentant ses compétences. Au final le demandeur a repris confiance en lui et se retrouve dans une situation plus confortable pour affronter un entretien d'embauche.

80 ateliers de debriefing ont été organisés durant l'année 2009.
294 universitaires ont participé à ces séances de debriefing.



Ce sont donc 1234 personnes (556 + 384 + 294) qui ont été coachées / formées durant l'année 2009.

4) La communication

- Intervention à la Chambre de Commerce lors des journées des lycéens français.
- Mise en ligne de documents RH en français et en anglais.
- Création d'une affiche sur le thème de l'employabilité.
- Présence sur les stands de l'ADEM lors des manifestations dédiées aux Universitaires.

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 2009 avec les **ressources** suivantes :

Janvier–avril 2009 : 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).

Depuis mai 2009, une des assistantes sociales est présente à l'agence d'Esch Belval, à raison de 20 heures par semaine.

Les **méthodes** du Service Social s'appuient sur les connaissances des sciences sociales, 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 deux situations

1. Suivi d'une situation à court terme

Présentation de M. X.

De nationalité belge, ayant vécu au Luxembourg depuis 20 ans
30 ans
Célibataire
Habite seul dans l'appartement appartenant à sa mère
Inscrit comme demandeur d'emploi depuis 9 mois, sans revenus financiers
Inscrit comme programmeur, manutentionnaire, ouvrier
Diplômé bac +2
Parle cinq langues
Connaissances informatiques
Bonne présentation

Demande

Accompagnement dans les démarches socioprofessionnelles avec le but d'obtenir un emploi

Intervention sociale

Lors du premier entretien M. X. semble être actif et dynamique, néanmoins de personnalité réservée et timide.

Comme il m'a parlé d'office en français alors que ses connaissances en luxembourgeois sont excellentes, je lui propose de s'exprimer en luxembourgeois.

Des changements au niveau du CV ont été proposés.

Les différents experts internes (consultants) et externes qui pourraient l'aider dans ses efforts à retrouver une activité professionnelle ont été passés en revue.

Au *niveau professionnel*, plusieurs démarches et entretiens sont nécessaires pour évaluer son employabilité et ses chances de réinsertion professionnelle.

D'après les feed-back reçus des consultants, M. X. a des difficultés à obtenir un emploi comme développeur web - faute de postes disponibles - et ne dispose pas de connaissances informatiques nécessaires ni de diplômes pour postuler comme programmeur ou informaticien.

Le fait de ne plus avoir travaillé dans son domaine depuis neuf mois diminue une réinsertion professionnelle dans le domaine des nouveaux médias.

Il y a lieu de passer en revue les mesures et aides financières envisageables et pouvant intéresser un patron potentiel.

La pression de devoir trouver un emploi monte aux entretiens suivants. M. X. postule comme serveur en attendant de trouver un emploi dans son domaine.

M. X. reste actif, très consciencieux et consulte d'autres experts externes à l'ADEM.

Les consultants de l'ADEM l'aident dans ses démarches en lui proposant de parfaire son CV, le soutiennent dans son exercice de l'*employabilité*, lui montrent d'autres sites sur internet permettant d'avoir accès à d'autres offres d'emploi.

Au *niveau du réseau social*, la mère de M. X. vit à l'étranger, son père est décédé. M. X. est soutenu par des amis.

Au *niveau financier* l'intéressé vit de ses économies qui commencent à s'épuiser. Il envisage, faute d'autres possibilités, de solliciter le RMG.

Une demande RMG est refusée puisque la mère de l'intéressé qui réside à l'étranger a gardé son adresse officielle au Luxembourg.

M. X. suit une simulation d'entretien auprès de l'éducateur gradué de l'ADEM afin d'exercer un entretien d'embauche.

Le feed-back du placeur, de l'éducateur gradué et des consultants de l'ADEM montrent clairement que l'intéressé doit viser un emploi adapté à son profil ou bien se former pour pouvoir travailler dans le domaine de l'informatique.

Un emploi dans le cadre d'une mesure spéciale est réfuté.

Finalement M. X. est soulagé de m'annoncer qu'il travaille comme facteur, poste prévoyant un contrat CDD ou CDI qu'il vient de décrocher par l'intermédiaire du consultant.

Conclusion :

M. X. a eu cinq entrevues. Grâce aux divers services offerts par l'ADEM, une perspective d'emploi à long terme s'est dégagée

2. Suivi d'une situation à long terme

Demande

La demande de Mme Y. est d'être accompagnée et soutenue dans ses démarches à faire auprès de l'Administration de l'emploi et par après dans sa recherche d'emploi.

Situation

Mme Y. est âgée de 49 ans, lorsqu'elle se présente la première fois en août 2008 au Service Social. Après avoir élevé ses enfants, elle commence à travailler comme ouvrière en 1997. En 2007, Mme Y. est victime d'un accident de travail et elle se retrouve par après dans la procédure d'un reclassement externe.

Au moment où elle se présente au Service Social, elle perçoit déjà depuis 4 mois les indemnités de chômage. Elle s'inquiète de sa situation financière si son droit aux indemnités prend fin.

Au niveau physique, Mme Y. n'est pas encore tout à fait rétablie, ce qui rend sa réinsertion professionnelle difficile. S'ajoute qu'au niveau psychique, Mme Y. souffre d'une dépression aiguë suite à la procédure de divorce que son mari a entamée.

Mme Y. vit à ce moment dans la maison qui sera vendue dans le cadre du divorce. Elle n'a pas les moyens de déménager et est bloquée jusqu'au moment où la maison est vendue. Ce fait pèse également sur son état psychique.

Intervention sociale

L'intervention s'est faite sur plusieurs axes :

Le service social de l'ADEM a aidé à faire la demande du statut du travailleur handicapé. Son médecin traitant avait uniquement établi un diagnostic sur son état physique suite à l'accident du travail, sans

prendre en considération son état psychique. Raison pour laquelle le statut fût refusé une première fois. Après avoir consulté son nouveau médecin traitant, elle fait recours.

Au niveau de la recherche d'un logement, j'ai orienté Mme Y vers le service Réseau Psy. Le service a offert un suivi au niveau psychologique et un suivi au niveau de sa situation personnelle. Ce qui a permis une meilleure coordination des aides à fournir.

Au niveau financier, le service social a soutenu et accompagné Mme Y dans sa demande pour une prolongation des indemnités de chômage

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 Mme Y. Durant l'année que j'ai suivi Mme Y, elle a connu des insécurités au niveau du logement et des relations personnelles. Elle a déménagé chez sa fille. La relation entre les deux femmes s'est dégradée. Elle a déménagé chez sa sœur. En plus, la maison conjugale n'est toujours pas vendue. Ces problèmes l'ont tellement occupée, que la recherche d'emploi a été négligée.

Madame a obtenu le statut du travailleur handicapé et attend l'orientation de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

Au niveau financier, Mme Y. a eu droit à une prolongation des indemnités de chômage et perçoit maintenant une indemnité d'attente. Avec la pension alimentaire qu'elle reçoit de son ex-époux et la rente d'accident, elle arrive à payer le loyer de l'appartement qu'elle vient de louer.

Intervention sociale future

Au niveau professionnel, il faudra attendre la décision de la commission. Mme Y. est mentalement prête à travailler. L'assistante sociale en charge de la personne estime qu'un emploi dans un atelier protégé est le plus approprié. Elle n'aura pas le même stress qu'au premier marché de travail et elle pourra y évoluer à un rythme adapté à sa situation.

Au niveau du logement, Mme Y devra poursuivre les démarches de la vente de la maison conjugale.

b) Statistiques

En 2009, le service social a émis 777 convocations. La consultation du Service social a diminué par rapport à 2008 dû au fait que les ateliers d'accompagnement pour des groupes-cible spécifiques ont été étendus.

Le chiffre de 777 n'inclut pas les consultations « spontanées » ou de très courte durée qui ont lieu lorsqu'une personne se présente sur initiative propre ou sur recommandation. 638 consultations individuelles ont effectivement eu lieu après ces convocations. Les consultations ont concerné 537 personnes différentes.

La diminution des consultations répertoriées en 2009 par rapport à 2008 s'explique principalement par trois facteurs :

- depuis que les éducateurs gradués ont été intégrés directement dans les cellules du placement, les placeurs ont tendance à diriger certaines personnes nécessitant un accompagnement auprès des éducateurs.
- le service social a développé différents ateliers en groupe, ce qui entraîne qu'une partie des personnes sont vues en groupes et non plus en individuel. Les personnes vues en groupe ne sont pas reprises dans ces statistiques.

Itinéraires d'accès au Service social

Les personnes peuvent accéder au Service social par différents itinéraires :

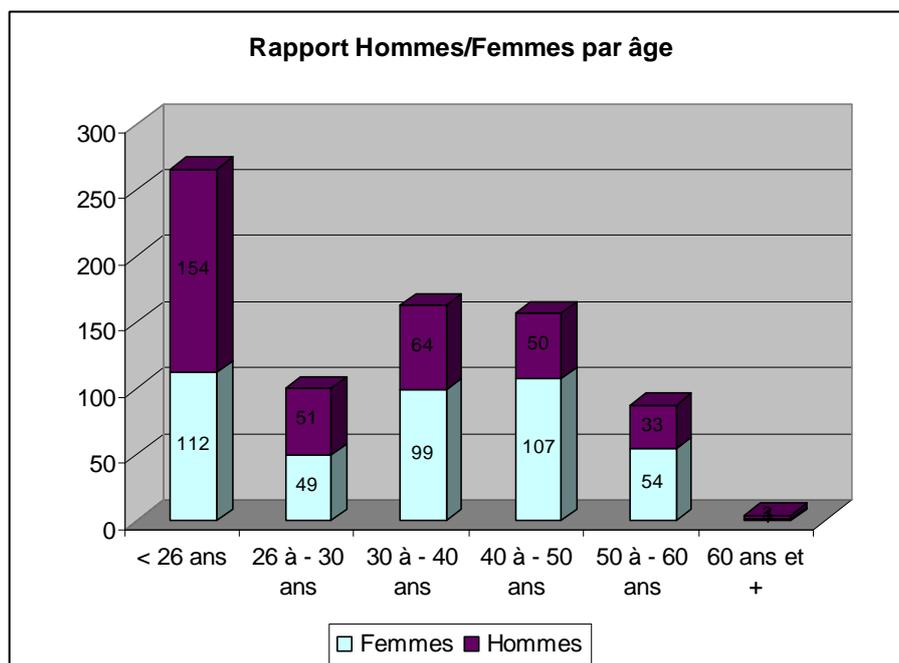
- les différents services de l'ADEM,
- des services extérieurs,
- sur propre initiative de la personne ou
- sur convocation du Service social pour le suivi d'un entretien antérieur.

En 2009, 351 convocations ont été remises en main propre, c'est-à-dire que les clients ont demandé un rendez-vous soit par téléphone soit sur place. 424 convocations ont été envoyées par courrier, soit par simple lettre soit par lettre recommandée. Sur 777 convocations envoyées, 139 personnes ne sont pas venues à leur rendez-vous. Le taux de présence s'élève donc à 82%. Pour 240 personnes convoquées, il s'agit du premier dossier à l'Administration de l'Emploi.

Profil des personnes : sexe, âge, formation, situation administrative

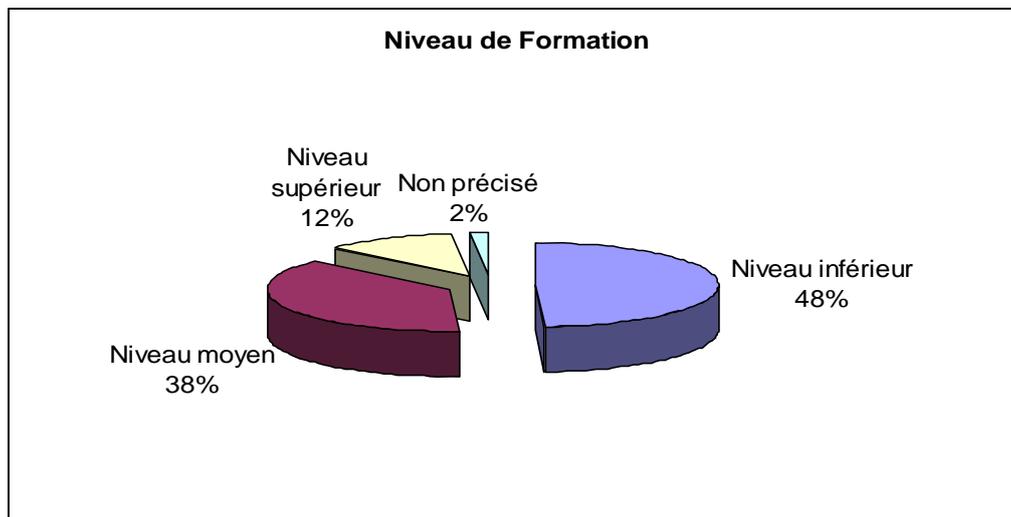
422 **femmes** et 355 **hommes** ont sollicité le Service Social. En ce qui concerne le niveau **d'âge**, on peut constater que le rapport sur 422 femmes, 162 sont âgées de 40 ans et plus, sur 355 hommes, 86 sont âgés de 40 ans et plus. En ce qui concerne la catégorie d'âge des – 30 ans, il y a 161 femmes sur un total de 422 femmes et 205 hommes sur un total de 355 hommes.

La catégorie d'âge la plus représentée (femmes et hommes confondus) est celle des moins 26 ans : 356 personnes sur un total de 777 personnes. Si on compare les statistiques de 2009 et 2008, on peut constater que la répartition d'âge est resté à peu près la même tandis qu'il y a plus de femmes âgées entre 30 et 40 ans qui sollicitent le service et moins d'hommes. Entre 26 et 30 ans la répartition homme/femme s'est équilibrée tandis qu'en 2008 on pouvait constater une majorité féminine.



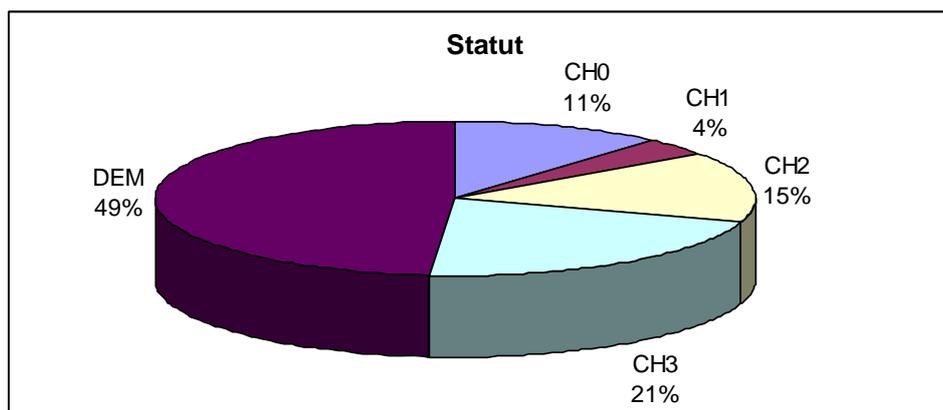
Le **niveau de formation** n'a pas trop varié les deux dernières années. Le niveau de formation inférieur s'élève à 48% tandis que le pourcentage des personnes à niveau de formation supérieure augmente légèrement par rapport à 2008. Le niveau de formation moyen s'élève à 38% (34% en 2007).

Parmi les personnes qui ont consulté le Service Social en 2009, 41% des femmes présentent un niveau de formation inférieur et 57% des hommes ont le même niveau. 46% des femmes présentent un niveau de formation moyen et 30% des hommes ont le même niveau. 12% des femmes présentent un niveau de formation supérieure et 10% des hommes ont le même niveau. On peut constater une augmentation de personnes du sexe masculin au niveau de formation inférieur ainsi qu'une augmentation de 3% au niveau de personnes du sexe féminin à niveau de formation supérieure.

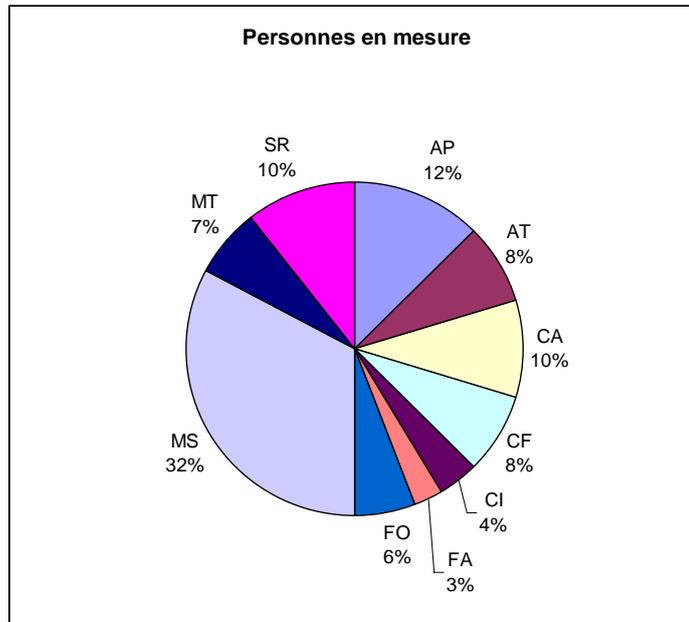


Au moment de la consultation, 21% des personnes étaient soit en fin de droits des **indemnités de chômage**, chiffre qui n'a pas changé par rapport à 2008. 49% étaient des **demandeurs d'emploi** inscrits n'ayant pas droit aux indemnités de chômage (diminution de 6%). On peut voir qu'il y a une légère augmentation des personnes qui consultent le Service Social qui attendent soit la décision d'accord/de refus de chômage soit qui ont 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 la formulation d'un projet professionnel. Pour des questions d'ordre financier, le Service Social oriente les personnes vers les services compétents en la matière au niveau communal ou régional.



Parmi les 638 personnes qui ont donné suite à convocation (sur 777 convocations émises) 534 personnes (= 84%) ne bénéficiaient pas d'une **mesure** proposée par l'ADEM. 16% des personnes étaient donc en mesure en 2009 (2% plus qu'en 2008). On peut également constater qu'il y a une légère diminution des personnes en mise au travail et en mesure spéciale ainsi qu'une augmentation substantielle de personnes en apprentissage adulte.



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 avec de nouvelle recherche de solutions possibles.

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 emploi. Maintes personnes sont adressées au Club Emploi (consultation annonces journaux et ordinateur, 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 avait 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 emploi ». En 2009, les activités de groupes ont été élargies par l' « Atelier 40 + » le projet de pré-qualification FCBA pour le bâtiment et la coordination des mesures spéciales avec l'a.s.b.l. Arbechtshellef.

La sollicitation du Service Social au niveau individuel a diminué en 2009 au profit des activités de groupes. Une deuxième raison pour la diminution des entretiens individuels est le fait que les éducateurs/trices ont été intégré-e-s dans les cellules du placement, ce qui fait fonction de filtre pour le Service Social. Les informations globales sont davantage données dans les cellules.

On peut constater que beaucoup plus de jeunes hommes âgés de moins de 30 ans ont consulté le service social. Il s'agit souvent de jeunes personnes sans qualification à la recherche d'un travail.

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 Arbechtshellef asbl et Inter-Actions asbl) a été renforcée dans un esprit de synergie et de partenariat, ce point sera approfondi ultérieurement. (c.f. 3.1. et 3.2.)

Par ailleurs, l'insertion professionnelle est souvent tributaire du contexte institutionnel : dans de multiples cas, tout comme en 2008, cette insertion est fragilisée par l'absence d'un **mode de garde d'enfants** correspondant aux besoins horaires des parents ou de la famille monoparentale.

En outre, on peut remarquer que les personnes qui perçoivent les indemnités de chômage, se déplacent plus au Service Social qu'en 2007 et 2008.

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 compétences 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.

a. Collaboration et coordination entre l'ADEM et l'asbl Aarbechtshellef (CIRP) dans le cadre d'une mesure spéciale

Le CIRP est un Centre d'Insertion et de Réinsertion Professionnelle. L'objectif de l'asbl est d'intégrer et/ou de réintégrer des personnes dans le monde du travail. Une équipe pluridisciplinaire, qui se compose de 2 assistants sociaux, de 2 éducateurs et d'1 pédagogue s'occupe de l'organisation et du suivi social des candidats. 8 éducateurs instructeurs encadrent les candidats au niveau professionnel dans les différents ateliers de travail

En 2009, l'asbl Aarbechtshellef CIRP s'adresse au Service Social de l'ADEM afin de mettre en œuvre une nouvelle convention suivant laquelle le CIRP peut engager sous contrat à durée déterminée des personnes âgées de plus 30 ans. En effet, jusque là le CIRP engageait des jeunes pour la plupart sous contrat CAE.

Collaboration et coordination

Il y a deux cas de figure :

Les candidats se présentent directement auprès de l'asbl Aarbechtshellef. S'il n'y a pas de poste disponible, la/le candidate est mise sur une liste d'attente Aarbechtshellef n'a pas de candidat et fait appel à l'ADEM.

Dans le premier cas de figure l'asbl contacte le service social de l'ADEM afin de vérifier si le dossier administratif est actualisé et si le candidat remplit les conditions d'octroi d'une mesure spéciale.

Dans le cas où Aarbechtshellef n'a pas de candidats et fait appel à l'ADEM, une sélection de candidat(e)s est faite en respectant les conditions d'accès à une mesure spéciale.

Tous les 3 mois une réunion de concertation est organisée entre l'asbl Aarbechtshellef et le service social de l'ADEM où la situation socio-professionnelle de chaque candidat est analysée et évaluée.

Les candidats en mesure spéciale sont dispensés de pointer à l'ADEM jusqu'à la fin de la mesure spéciale qui peut durer jusqu'à deux ans. Néanmoins tous les 3 mois une assistante sociale de l'ADEM convoque les candidats afin d'effectuer un bilan professionnel dans le but de marquer la présence de l'ADEM et de conscientiser les candidats sur le caractère provisoire de ce contrat de travail.

Statistiques

En 2009, 22 personnes ont été engagées par l'asbl Aarbechtshellef, 6 personnes sont arrivées en fin de contrat et /ou ont interrompu la mesure. En décembre 2009, 14 candidats sont toujours sous contrat et 2 personnes ont été engagées dans une entreprise sous contrat à durée indéterminée.

Conclusion

Une mesure spéciale ne doit pas se limiter à une mesure d'occupation. L'encadrement et le suivi social sont nécessaires à une intégration ou réintégration sur le premier marché de l'emploi. La présence de l'ADEM est essentielle dans ce processus afin de conscientiser les candidats du caractère provisoire d'une telle mesure et marquer notre présence quant à leur démarche dans la recherche d'un emploi.

b. 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 proposée par l'Administration de l'emploi en collaboration avec InterActions asbl, Schlaifmillen. Ce bilan est proposé aux jeunes depuis l'année 2007.

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 compétence est expliqué par les collaborateurs de la 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 se fait sur le site de la Schlaifmillen. Pendant 3 semaines 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 comme 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.

A la fin du BCP et après leur premier rendez-vous auprès du Service Placement, l'assistante sociale voit les candidats ensemble 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 2009, 5 groupes ont été constitués.

- 43 personnes ont terminé le bilan de compétences professionnelles.
- 15 personnes n'ont pas vu de changement dans leur situation après le bilan.
- 16 dossiers ont été clôturés, dont 3 personnes qui sont retournées à l'école et 7 personnes qui ont un contrat de travail, soit à durée déterminée soit à durée indéterminée.
- 12 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 mesure spéciale (MS).

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.

Il a été également remarqué que les jeunes ne réservent pas au début de leur inscription la priorité nécessaire à leur recherche d'emploi alors que l'on pourrait supposer qu'une personne inscrite à l'ADEM fera tout pour améliorer ses chances d'insertion professionnelle. Nous constatons que durant les vacances scolaires, certains jeunes préfèrent partir en vacances plutôt que de participer au BCP. Aussi nous n'avons pas pu constituer un groupe normal (10 à 12 personnes) à l'occasion des congés de pâques et le congé d'été.

c. Atelier « CV et stratégies de recherche emploi »

Le Service Social a offert 28 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 380 personnes convoquées à ces ateliers, 280 personnes se sont effectivement présentées, ce qui représente un taux de présence de 74 %. Parmi les raisons d'absence, il y a la reprise d'un travail la

maladie (un autre r-v est alors proposé), la clôture du dossier pour raison administrative. 70 personnes convoquées sont absentes sans explication.

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'information 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 placeur lors du prochain passage.

d. Atelier 40+ Atelier d'échange et d'information

Il a été constaté qu'un certain nombre de demandeurs d'emploi, d'un certain âge, ayant une longue carrière professionnelle et qualifiés dans un domaine spécifique, se retrouvent au chômage pour la première fois et doivent faire le deuil de leur situation de salarié.

La perte de leur statut peut impliquer une détérioration de leurs contacts sociaux et une remise en question personnelle.

La recherche de l'emploi implique constamment flexibilité, ouverture d'esprit et une bonne santé physique et psycho-sociale.

Afin de permettre de faire le deuil d'une situation « connue » d'une part et d'autre part de se lancer sur d'autres pistes, un atelier d'échange et d'information a été proposé aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 40 ans, inscrits depuis six mois et ayant leur premier dossier à l'ADEM.

Organisation

Pendant une demi-journée les personnes se rencontrent pour pouvoir s'échanger et obtenir des informations utiles permettant de mieux concevoir leur projet professionnel.

Sur demande et selon la dynamique des groupes, une 2^e voire une 3^e demi-journée de travail a été proposée.

Les personnes sont sélectionnées sur base d'une recherche par système informatique ou sur avis du placeur. Les ateliers se déroulent mensuellement et sont tenus alternativement en langue luxembourgeoise et française.

Les deux formatrices, assistantes sociales, animent les groupes pour favoriser échange et dialogue et pour donner les informations souhaitées. Une éducatrice graduée recueille les CV et lettres de motivation et donne des conseils pratiques.

Méthodologie

Par le biais du travail en groupe, on favorise l'échange entre personnes, le partage des expériences personnelles par rapport à la recherche emploi (discussions, réflexions sur les expériences vécues, démarches, réticences et opportunités,...)

Aussi les moyens de communication interactifs (recherche sur ordinateur, participation active en petit groupe, ...) sont utilisés afin de favoriser la communication.

Statistiques

Le service social a organisé douze ateliers 40+ » atelier d'échange et d'information » en 2009.

Sur les 20 personnes convoquées par atelier en moyenne 14 personnes étaient au rendez-vous, ce qui fait un total de 145 personnes. 15 personnes ont participé à une suite de l'atelier 40+.

Sur les 130 personnes, 34 demandeurs d'emploi ont clôturé leur dossier.
28 personnes travaillent, 1 personne bénéficie de sa pension de retraite.

Sur les 96 personnes restant inscrites à l'ADEM, 31 personnes suivent soit une formation. 10 personnes se forment en informatique au CNFPC ou bien suivent un cours de langue à l'INL.

4 personnes bénéficient d'une mesure spéciale, 4 personnes travaillent dans le cadre d'un stage de réinsertion professionnelle. 3 personnes sont engagées en mise au travail, une personne accomplit une ATI. 3 personnes bénéficient d'une « interruption courte durée ».

4 personnes suivent les formations dispensées par Zarabina (45+ et Edv-Assistentin), 1 personne accomplit la formation « Formaflex » et 1 personne suit la formation Pool commerce.

e. Elaboration du projet de préqualification pour le secteur du Bâtiment

En collaboration avec le consultant du secteur du bâtiment, le Service social a élaboré un projet de préqualification pour un groupe-cible de jeunes. Ce projet a été 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.

La période de janvier à juin 2009 a été dédiée à la transmission des capacités de base nécessaires dans le secteur du bâtiment. De juillet 2009 – mars 2010 les candidats devaient mettre en pratique les capacités acquises dans le secteur du travail intérimaire afin de gagner de l'expérience dans divers contextes de travail.

L'encadrement professionnel des candidats était assuré par un maître-maçon et le consultant du bâtiment, l'encadrement socio-pédagogique par une psychologue et une assistante sociale.

f) Organisation d'un cours de langue luxembourgeoise

Un cours d'initiation à la pratique de la langue luxembourgeoise dans un contexte de situation commerciale a été organisé en 2009. Cette initiation se déroule sur 30 heures, réparties sur deux semaines, à raison de 3 heures/jour. Les candidat-e-s sont informé-e-s des modalités dans une séance d'information organisée par une placeuse et une assistante sociale. Le cours est assuré par un organisme externe. En cas d'intérêt, les candidat-e-s peuvent suivre un deuxième module comportant également 30 heures, de sorte qu'une personne peut bénéficier d'un cours de 60 heures.

Bilan du cours d'initiation à la pratique de la langue luxembourgeoise - secteur commerce optique contact clientèle

Date cours	Niveau	Emploi après cours
21.09.2009 – 02.10.2009	Niveau 1	1/9
21.09.2009 – 02.10.2009	Niveau 2	4/7
19.10.2009 – 30.10.2009	A1	4/10
19.10.2009 – 30.10.2009	A2	3/9
02.11.2009 – 13.11.2009	Niveau 2	1/7
16.11.2009 – 27.11.2009	1a	3/9
16.11.2009 – 27.11.2009	1b	2/10
30.11.2009 – 11.12.2009	Niveau 2	1/10
		19/69

Sur les 69 personnes, 1 personne n'a pas commencé le cours. Sur les 68 personnes ayant participé, 14 personnes ont assisté à deux modules, soit 60 heures de cours. De sorte qu'en nombre réel, 54 personnes différentes ont participé aux cours.

27% de personnes ont trouvé un travail après le cours. Ne sont pas comptés comme travail les mesures spéciales et/ou de formation.

5.4. Autres activités

a. Visites d'institutions

En 2009, le service social a effectué plusieurs visites d'institutions :

- Schlaifmillen d'Inter-Actions
- Eilerenger Waeschbur
- Centre d'Intégration et de Réintégration Professionnelle (CIRP)
- CoLabor
- Service Emploi de la Ville de Dudelange
- Objectif Plein Emploi Schifflange

Les services suivants ont demandé une entrevue avec le Service Social :

- Centre pénitencier Givenich
- Etudiants en 4^e année assistants sociaux
- Liewen dobaussen

Ces visites avaient comme objectif une prise de contact et 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.

Ces 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 2009, 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.

b. Permanences

Des **permanences** ont été tenues, tous les premiers lundi du mois, à l'ADEM Wiltz. La prise de rendez-vous et la convocation de personnes se font en collaboration avec les agents de l'agence.

c. Bourse de l'emploi

Le service social a participé à la bourse nationale de l'emploi. Les assistantes sociales ont présenté deux ateliers. Elles ont tenu un « atelier 40 + » et un atelier « CV et stratégies de recherche emploi ». Les personnes souhaitant participer pouvaient s'inscrire sur place. Les différents ateliers ont été sollicités par un nombre de personnes dépassant les possibilités logistiques sur place. Cette résonance montre une grande volonté des personnes inscrites comme demandeur d'emploi de sortir de la situation de chômage.

d. Ateliers « Fraen op der Sich no Aarbecht »

Une assistante sociale a participé aux ateliers FOSNA, organisés par le Service Emploi Féminin jusqu'en mars 2009.

5.5. Conclusion

En 2009, l'équipe du Service Social de l'Administration de l'Emploi a investi beaucoup d'efforts dans l'organisation de ses ateliers en groupe. L'objectif est de professionnaliser ses outils et ses méthodes du travail social en l'adaptant au cadre spécifique de l'ADEM.

La mission spécifique du Service Social étant celle de favoriser l'insertion professionnelle et ce par la promotion de l'autonomie de la personne.

Par ce fait, le travail social individuel a diminué, ce qui a pu être observé en comparant les statistiques de l'année 2009 à celles des années précédentes. Le Service Social a lancé différents projets qui se sont concrétisés en 2009 et qui seront continués en 2010, tout en les adaptant aux besoins du client dans le but de réussir son insertion professionnelle.

Le service social a su, en 2009, continuer la collaboration avec des institutions spécialisées dans l'insertion professionnelle de différents groupes-cibles et envisage de les maintenir et de les renforcer dans le futur.

6. La cellule psychologique

L'ADEM compte 9 psychologues (8 postes de travail) qui accompagnent les demandeurs d'emploi indemnisés ou non dans leur recherche d'emploi. Un rendez-vous peut être demandé par la personne elle-même ou il peut être suggéré par un agent de l'ADEM qui se rend compte que la personne aurait besoin d'un suivi plus spécifique. Les psychologues de l'ADEM ne proposent pas de thérapie ; le suivi proposé est de quelques entretiens, l'accent étant mis sur la réinsertion professionnelle.

Les activités de la cellule psychologique se présentent comme suit :

6.1. Les entretiens individuels et le suivi dans le cadre de la « convention d'activation »

6.2. Les bilans de compétences

- a. Bilan de compétences pour personnes à hautes qualifications
- b. Bilan de compétences professionnel « Elektroschrott » (Inter-actions asbl.)
- c. Bilan de compétences « Forward » (Inter-actions asbl)

6.3. Ateliers

- a. Atelier « entretien d'embauche »
- b. Atelier « compétences sociales »

6.4. Formation e-jobs

6.5. Club Emploi

6.6. Rétablissement Plein Emploi

6.1. Les entretiens individuels et le suivi dans le cadre de la « Convention d'Activation »

Les objectifs de ces entretiens individuels entre demandeur d'emploi et psychologue sont, entre autre, l'évaluation objective de l'employabilité du demandeur et la détermination des ressources personnelles.

Ensuite, en fonction de ce diagnostic, il s'agit de viser la réalisation commune d'un plan d'action, en lui proposant un ou plusieurs traitements et/ou des mesures qui devraient en fin de compte, améliorer l'employabilité et, par conséquent, favoriser l'insertion, voire la réinsertion professionnelle du demandeur.

Cela peut aller d'un simple transfert d'informations jusqu'à des mesures plus complexes comme l'élaboration d'un projet professionnel ou la participation à un atelier « entretien d'embauche » par exemple.

Le diagnostic se base sur un entretien semi-standardisé de plus ou moins une heure. Afin de garantir un maximum d'objectivité, les questions sont regroupées en plusieurs catégories, qui selon de nombreux modèles scientifiques internationaux, ont une pertinence, respectivement un impact direct sur l'employabilité et le vécu évolutif du demandeur d'emploi. Ainsi, il s'est avéré être indispensable :

- de discerner des éléments spécifiques concernant les publics en difficulté et les risques éventuels de précarité,
- d'identifier les points forts et les points faibles des personnes en situation de recherche d'emploi, leurs compétences professionnelles et sociales, de saisir la pertinence, voire la faisabilité de leur projet professionnel,
- de déterminer la qualité de la communication, des difficultés rencontrées, la validité de la stratégie et des méthodes de recherche,
- d'explorer la nature des difficultés vécues et des réponses données face à ce vécu. Par exemple : est-ce que la garde des enfants est assurée ? existe-t-il un problème de mobilité et quelles solutions ont déjà été envisagées?...etc.
- de tenir compte de l'état de santé du demandeur d'emploi.

Partant des résultats du diagnostic, on propose une série de traitements qui cherchent à faciliter l'orientation des démarches vers l'action, dans le but de favoriser le retour à l'emploi. La stratégie adoptée cherche donc à respecter les particularités et les difficultés de chacun. Ce suivi peut se faire, contrairement à l'entretien-diagnostic, aussi bien de façon individuelle qu'en groupe ou dans une combinaison des deux approches, ce qui dépend, bien entendu, des mesures proposées.

Les objectifs principaux du suivi sont les suivants :

- offrir la possibilité au demandeur d'emploi de devenir de plus en plus acteur de son changement,
- lui permettre d'augmenter son implication,
- favoriser en même temps sa réflexion personnelle, son autonomie et son activation.

En 2009, il y a eu 10.900 convocations en vue d'un entretien individuel, dont 6.599 (61%) ont abouti à une entrevue avec un des cinq psychologues, chargé de l'accompagnement personnalisé.

6.2. Les bilans de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles (sociales), les aptitudes, les aspirations et, le cas échéant, les motivations du demandeur d'emploi, afin de faciliter l'élaboration d'un projet professionnel.

En ce qui concerne les bilans de compétences, la cellule psychologique de l'ADEM en prévoit plusieurs modèles, dont une partie est organisée par des institutions externes (en collaboration permanente avec les différents psychologues afférents de l'ADEM).

Avant que les bilans puissent être établis par ces organismes externes, les agents sélectionnent les candidats selon les besoins spécifiques de leur projet professionnel, assurent le suivi et planifient avec les demandeurs les étapes suivantes.

Tout au long du bilan, il y a concertation permanente entre les différents acteurs afin de pouvoir réagir le plus vite possible aux besoins individuels des candidats retenus. La disponibilité au dialogue et à l'échange reste toujours présente.

a. Bilan de compétences pour personnes à hautes qualifications

Le bilan de compétences pour personnes à hautes qualifications permet de faire un état des lieux des compétences acquises, de relever les compétences transférables sur d'autres domaines, de travailler sur les intérêts et la motivation pour donner une nouvelle envergure à la recherche d'emploi.

En ce qui concerne les conditions d'accès à ce bilan de compétences, il est indispensable de bénéficier d'une certaine expérience professionnelle et d'être prêt à réfléchir sur son parcours professionnel et personnel.

Pour chaque candidat, quatre à cinq rendez-vous sont prévus avec une personne extérieure à l'ADEM (en 2009 les bilans étaient pris en charge par une conseillère économique indépendante) et s'étalent sur une durée totale de six semaines maximum. Une psychologue de l'ADEM, assure la coordination et au besoin, le suivi des bilans de compétences pour personnes à hautes qualifications.

En 2009, 50 bilans ont été réalisés.

b. Bilan de compétences professionnel « Elektroschrott »

Le but du bilan de compétences professionnel « Elektroschrott » est de familiariser les jeunes demandeurs d'emploi avec le marché du travail. Ainsi, ces jeunes ont, grâce à l'appui et l'encadrement de professionnels externes, non seulement la possibilité d'exécuter des travaux manuels, d'apprendre à connaître les différents outils de travail, de se familiariser avec un environnement et un rythme professionnel, mais aussi de mieux apprendre à connaître leurs ressources personnelles (savoir-faire, savoir-être).

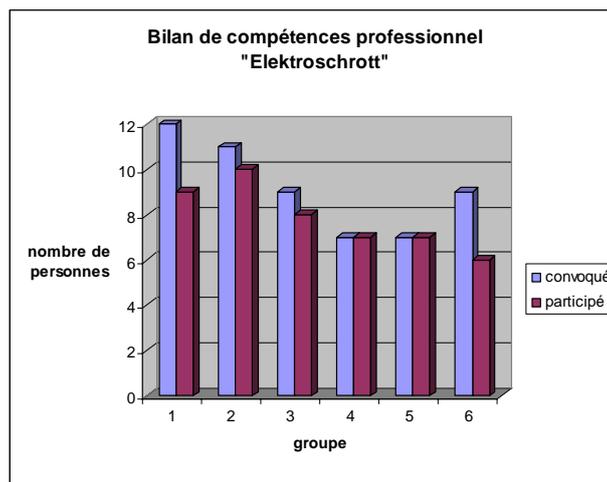
Ils y sont, en plus, encadrés par une cellule psychopédagogique, qui les soutient, entre autre, dans la rédaction de leurs CV et de leurs lettres de motivation ou dans des démarches plus concrètes au niveau de la recherche d'emploi.

En ce qui concerne les conditions d'accès à ce bilan de compétences, il suffit de retenir qu'aucune expérience professionnelle préliminaire n'est requise et que l'âge des candidats devra se situer entre 16 et 30 ans. Le bilan se déroule sur le site « Schläifmillen » d'Inter-Actions asbl. à Hamm-Luxembourg et dure trois semaines.

La coordination du suivi de ce bilan de compétences est assurée d'une part par un psychologue de l'ADEM, et de l'autre part par une assistante sociale et un agent du placement.

Au terme de ces trois semaines, les candidats seront convoqués pour des entretiens individuels afin de prévoir la suite de leur projet et de leur avenir professionnel, sur base des nouvelles données et informations, gagnées lors du bilan. Dans certains cas, un deuxième, voire un troisième entretien est indiqué.

En 2009, les groupes encadrés par un psychologue de l'ADEM, furent du nombre de six avec un total de 55 personnes convoquées, dont 47 ont finalement participées.



Il reste à signaler que la moyenne d'âge était de 22 ans.

c. Bilan de compétences « Forward »

Le but du bilan de compétences « Forward » est de familiariser les jeunes entre 18 et 29 ans souvent sans qualifications avec la recherche d'un emploi. Les sujets traités lors de la formation sont : la connaissance de soi avec les différentes compétences sociales et professionnelles, le CV, la lettre de motivation, l'entretien d'embauche, la communication ainsi que les nouvelles technologies.

En ce qui concerne les conditions d'accès à ce bilan de compétences, les demandeurs d'emploi doivent avoir moins de 30 ans. Aucune expérience professionnelle n'est requise. La formation dure quatre semaines à raison de 32 heures par semaine et se déroule à Hamm-Luxembourg (« Schläifmillen »). La coordination du suivi de la formation, est assurée par une psychologue de l'ADEM.

En 2009, huit groupes ont eu lieu avec environ une douzaine de candidats

6.3. Ateliers

a. Atelier « entretien d'embauche »

L'atelier de préparation à l'entretien d'embauche a pour but de rendre le demandeur d'emploi plus efficace à la fois au niveau de l'entretien de sélection, qu'au niveau des étapes qui précèdent et préparent cet entretien (réflexion sur soi, analyse des offres d'emploi, recherche par rapport à l'entreprise qui recrute....etc.).

Les participants (généralement entre 10 et 15 personnes par atelier) sont confrontés aux exigences des patrons et aux questions que ceux-ci pourraient leur poser dans un entretien d'embauche (questions-piège, questions hypothétiques, questions provocatrices...etc.).

On insiste également sur l'importance d'une préparation minutieuse, non seulement pour éviter des faux-pas face au recruteur, mais aussi pour pouvoir affronter cette situation exceptionnelle avec un maximum de sérénité et de confiance en soi que peuvent procurer la conscience d'une préparation exhaustive, et surtout pour témoigner ainsi de son engagement et de sa motivation.

Cet atelier très pratique et interactif se déroule sur 5 demi-journées auxquelles se rajoute, pour chaque participant, une demi-journée, destinée à la simulation d'un entretien d'embauche.

Ces entretiens « fictifs » sont tenus par un consultant de l'ADEM, qui, pour l'occasion, se met dans la peau du patron de l'entreprise choisie par le demandeur (dans le cas idéal, l'entretien se base sur un poste, dont

le demandeur a vraiment l'intention de poser sa candidature). L'entretien est filmé, afin d'offrir un feedback immédiat aux candidats et surtout pour leur permettre de prendre conscience de leur communication non-verbale, qui à l'ordinaire, est quasiment incontrôlable sans ce support visuel. L'activité est organisée et animée par deux psychologues, et s'adresse, à tour de rôle, à des groupes luxembourgeois et à des groupes francophones.

En 2009, cinq ateliers ont eu lieu avec un total de 77 personnes convoquées dont 53 ont participé à l'atelier (69%).

b. Atelier « compétences sociales »

Il s'agit d'un atelier qui a pour but la prise de conscience de l'importance de certains comportements, attitudes, valeurs et compétences sociales pour s'affirmer dans le monde du travail d'aujourd'hui. La connaissance de soi, de ses points forts et de ses points faibles, l'importance de la communication, la réaction face aux critiques et le comportement dans des situations de conflit sont quelques unes des compétences abordées.

L'approche est interactive, car elle vise à stimuler l'échange entre les différents participants, ainsi qu'entre les participants et les animateurs de l'atelier. Le but est que le participant, par des moyens, à première vue, ludiques (des exercices et des jeux de rôles), puisse entamer un processus de réflexion personnelle et reconnaître le fil conducteur dans ses comportements et ses attitudes qui, au cours de son parcours, ont pu freiner son insertion professionnelle ou être la cause d'un itinéraire «accidenté».

L'idéal serait que le sujet développe des réponses alternatives et plus appropriées, engendrant des possibilités « ouvertes ». En d'autres termes, le jeune y aura la possibilité de s'entraîner à donner des réponses alternatives, plus positives, qui, à leur tour déclenchaient des réactions positives de son entourage sur le lieu de travail.

Pour des raisons de dynamique de groupe, le nombre idéal est de 10 à 12 participants (entre 16 et 25 ans environ) plus deux animateurs qui, de par leur formation, peuvent être soit psychologue, soit éducateur gradué. Ce bilan de compétences sociales a été développé par éducatrice graduée à l'ADEM, dans le cadre de son mémoire de fin de stage.

En 2009, trois ateliers ont été organisés, dont deux avec la présence d'une psychologue.

6.4. Formation e-jobs

E-Jobs a pu être finalisé, une version test est prévue pour 2010.

E-Jobs a été développé dans le cadre d'une convention entre le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Centre de Recherche Public Henri Tudor et a été cofinancé par le Fonds Social Européen (Objectif 3 du Fonds Social Européen du 18 décembre 2006).

E-Jobs est une formation du type e-learning qui poursuit, en appliquant des concepts pédagogiques, un objectif global qui devrait : « permettre aux stagiaires la production de candidatures à des postes choisis, en s'appropriant non seulement des principales techniques de rédaction, mais aussi des méthodes de recherche d'information et veille sur Internet ».

L'objectif global, peut être subdivisé en 5 sous objectifs:

1. Rédaction et publication de son CV
2. Réponse à une annonce
3. Candidature spontanée
4. Recherche d'un emploi en utilisant l'internet
5. Web guide : outils et méthodes

L'approche pédagogique peut être qualifiée de :

1. transmissive
2. individualiste
3. collaborative

Approche transmissive : transfert unidirectionnel de connaissances, procède par séquentialisation des apprentissages, systèmes de contrôle et d'évaluation, le tuteur est considéré comme un expert

Approche individualiste : la connaissance est construite par l'individu, approche dans laquelle l'apprenant est capable d'apprendre de façon autonome, approche non-directive, le tuteur est facilitateur et superviseur

Approche collaborative : fondée sur la construction sociale du savoir entre pairs partageant un projet commun, approche visant le développement des connaissances et des compétences des individus au sein d'un groupe, le tuteur est un animateur de groupe.

L'animation et la communication évoluent entre les apprenants et le tuteur en fonction de la situation d'urgence et le degré de difficulté :

Une urgence élevée peut déboucher à une rencontre en face à face

Une urgence faible peut être traitée via communication e-mail.

Des activités de groupe peuvent être mises en place pour des stagiaires rencontrant des difficultés semblables ou explorant un même segment du marché de l'emploi.

6.5. Le Club Emploi

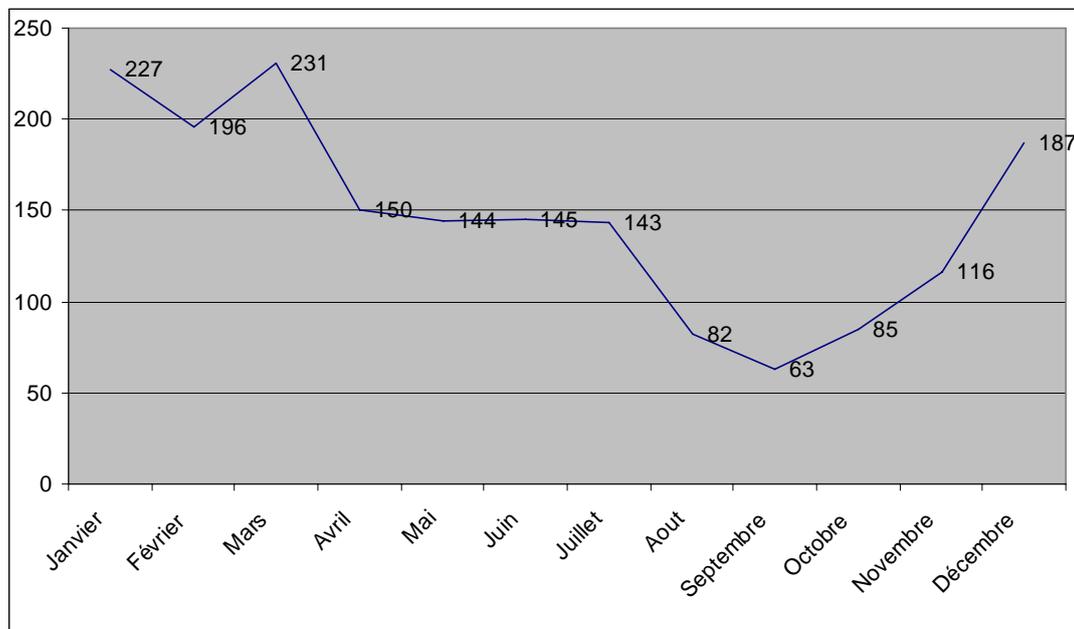
Le club emploi travaille en étroite collaboration avec la cellule psychologique en représentant un appui supplémentaire pour les demandeurs d'emploi.

Il met à la disposition des demandeurs d'emploi :

- Une aide personnalisée pour la rédaction de CV et de lettres de motivations
- Des ordinateurs (Microsoft Office, Internet, ...)
- Un coin presse avec divers quotidiens luxembourgeois et leurs offres d'emploi
- De la documentation variée sur le marché de l'emploi
- Un téléphone pour contacter immédiatement un employeur
- Un fax, une photocopieuse et une imprimante

Le graphique ci-dessous illustre le nombre de visites (utilisation de l'accès à l'ordinateur) en 2009. Pour l'explication de ces chiffres, il faut noter que le Club Emploi était fermé tous les jeudis de janvier à octobre. Au total, il y avait 1.542 visites.

Les services proposés sont gratuits et strictement réservés à la recherché d'emploi. Le club emploi est en libre accès (aux horaires d'ouverture) pour tous les demandeurs d'emploi inscrits et n'oblige à aucune démarche complémentaire.



6.6. Le projet sur le rétablissement du Plein Emploi

Depuis octobre 2009, quatre nouveaux employés ont joint l'équipe des psychologues à l'ADEM. Deux projets leur ont été confiés:

En vue de la loi du 3 mars 2009, ils ont construit le cadre général qui serait utilisé pour le projet du « Rétablissement du Plein Emploi ».

Ce projet met l'accent sur un travail d'encadrement individualisé qualitatif et aura comme but de favoriser l'intégration des personnes difficilement (ré)-insérables sur le premier marché du travail.

La population se divise en trois grandes catégories : les jeunes demandeurs d'emploi sans expérience, les demandeurs d'emploi avec expériences (indemnisés ou non), et les demandeurs d'emploi bénéficiant de mesures spéciales.

Il s'agit d'un suivi renforcé qui commence par une évaluation qualitative approfondie utilisant des entretiens individuels et un bilan de compétences. Suite à cette première évaluation, un plan d'action sera établi avec diverses activités nécessaires pour une intégration professionnelle facilitée. Après un certain temps – pouvant varier selon la disponibilité et les caractéristiques du demandeur d'emploi – une deuxième évaluation qualitative sera effectuée pour constater les progrès réalisés. Ces réévaluations seront faites à plusieurs reprises sous forme d'entretiens individuels, permettant de voir l'évolution de l'individu dans le temps et de réadapter les démarches à suivre au fur et à mesure du parcours du client.

En application de la loi du 11 novembre 2009, ils ont travaillé sur l'élaboration de bilans de compétences pour les jeunes travaillant sous Contrat d'Appui-Emploi (CAE). Après avoir décidé sur le choix du contenu de ce bilan, une phase test avec 12 personnes a permis d'établir la version finale qui sera mise en place à la mi-février 2010. Ce bilan est constitué de deux parties : premièrement d'un questionnaire d'auto-évaluation sur leur personne, leur situation actuelle et leurs objectifs, et deuxièmement de plusieurs tests mesurant leurs motivations, leurs intérêts et certaines capacités cognitives.

A côté de ses projets spécifiques, cette nouvelle équipe peut représenter un renforcement du reste de la cellule des psychologues en assurant leur remplacement en cas de besoin.

7. Bilan des contrôleurs affectés à l'ADEM

Faillites	706
Cessations de commerces	718
Enquêtes chômage/commission de réexamen/conseil arbitral	191
Attestations patronales & E-301	475
Interventions/enquêtes pour permis de travail	1
Contrôle général/enquêtes travail intérimaire et prêt temporaire de main-d'œuvre	9
Enquêtes chômage intempéries/accidentel/conjoncturel	17
Enquêtes et réunions en rapport avec des licenciements collectifs	3
Enquêtes diverses/contrôles chantiers	32
Enquêtes pour le service STCTR	6
Enquêtes pour le service emploi des jeunes	3
Vérification du lieu de résidence des demandeurs d'emploi indemnisé	105
Enquêtes concernant des chômeurs indemnisés travaillant clandestinement	14

Comme les années précédentes le nombre de dossiers nécessitant une ou plusieurs interventions de la part d'un des contrôleurs affectés à l'Administration de l'Emploi, a connu une croissance par rapport à l'année précédente. Un nombre d'enquêtes assez élevé par rapport aux années précédentes à du être mené au niveau de la condition de résidence sur le territoire du Grand-Duché exigée des demandeurs d'indemnités de chômage complet.

Au courant des 12 derniers mois les contacts avec les services afférents des pays limitrophes à pu être intensifié et amélioré.

II. Le Service chômage

1. Indemnisation du chômage complet (1988-2009) 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	130.412680,94
2009	160.811.248,29	22.058.297,00	101.979,60	182.971.524,89

* estimation au 15 février 2010

2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2009

2009	Luxembourg	Esch-Alzette	Diekirch	Wiltz	Total/mois	Total/année
Janvier	632	564	206	99	1 501	1 501
Février	457	403	104	46	1 010	2 511
Mars	464	359	118	45	986	3 497
Avril	506	311	112	55	984	4 481
Mai	401	289	101	44	835	5 316
Juin	417	303	73	44	837	6 153
Juillet	440	335	120	60	955	7 108
Août	447	288	109	53	897	8 005
Septembre	458	345	117	49	969	8 974
Octobre	529	423	191	65	1 208	10 182
Novembre	478	305	206	66	1 055	11 237
Décembre	483	336	172	57	1 048	12 285
	5 712	4 261	1 629	683	12 285	
en %	46,50	34,68	13,26	5,56		

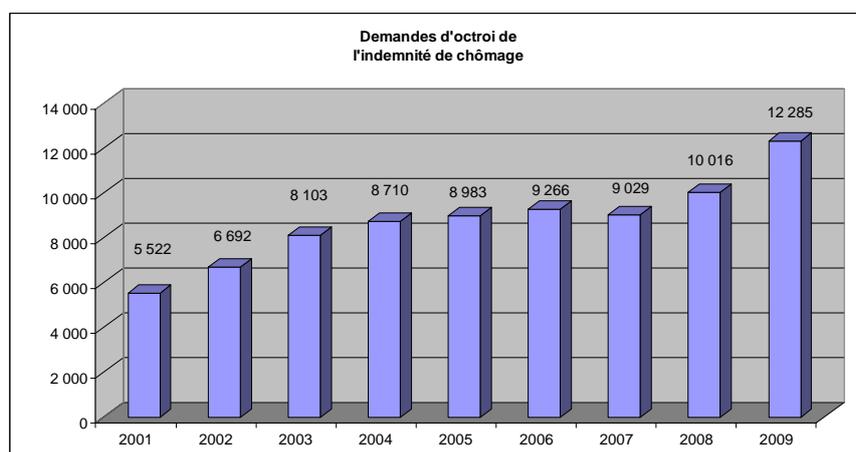
Au cours de l'année 2009 le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet a augmenté de 21,44% par rapport à l'année précédente. En tout, 12.285 demandes d'octroi des indemnités de chômage complet ont été introduites (contre 10.116 demandes en 2008).

Sur les 12.285 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet :

- 10.861 demandes ont été avisées favorablement ;
- 959 demandes ont été refusées ;
- 465 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
En 2009 :	12 285 demandes

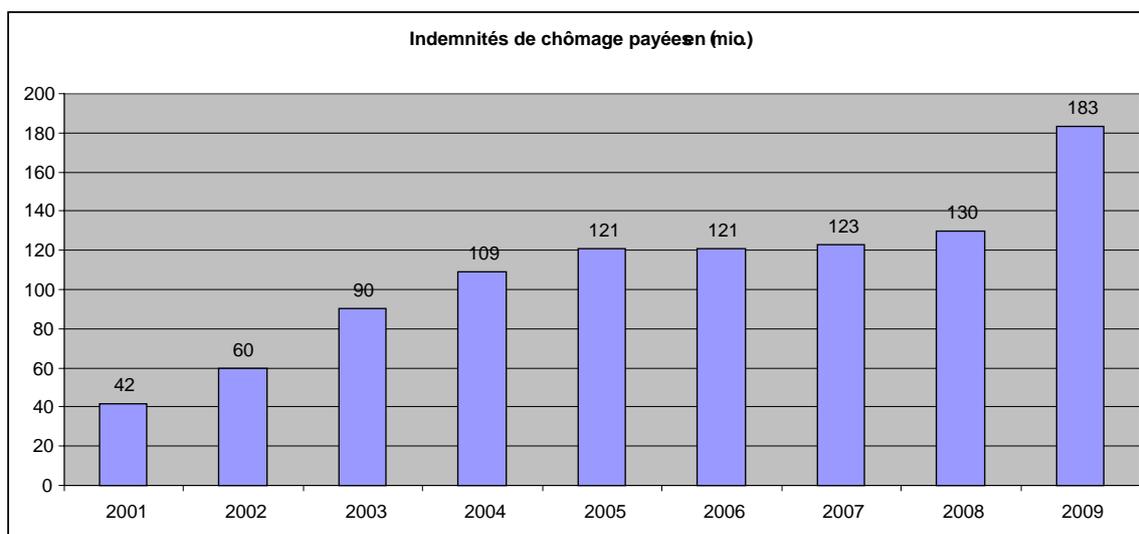


Le nombre de demandes de chômage n'a fait qu'augmenter au cours des dernières années pour subir une légère baisse en 2007.

L'année 2008 est marquée par une croissance de 10,93 % par rapport à l'année précédente, alors qu'au cours de 2009 le nombre de demandes d'octroi des indemnités de chômage complet est passé de 10.016 à 12.285 demandes, soit une augmentation de 21,44 % par rapport à 2008 et même de 36,06 par rapport à 2007.

Evolution du coût des indemnités de chômage versées depuis 2001 (en millions d'euros).

En 2001 :	42 millions	En 2006 :	121 millions
En 2002 :	60 millions	En 2007 :	123 millions
En 2003 :	90 millions	En 2008 :	130 millions
En 2004 :	109 millions	En 2009 :	183 millions
En 2005 :	121 millions		



Au vu du tableau ci-dessus, on constate en 2005, 2006 et 2007 une stagnation des dépenses ; une légère augmentation est constatée par rapport aux années précédentes en 2008. Les dépenses ont toutefois explosé en 2009, Elles sont montées de 130 à 183 millions, soit une augmentation de 40,76%.

Par rapport à 2001, les dépenses à charge du Fonds pour l'emploi ont été multipliées par 4,35 (augmentation de 435 %).

3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet

Motif du retrait	Nombre de retraits
Refus de travail/ refus mise au travail / refus de participation à des stages ou cours/ rupture mesure/ abandon de cours ou stages de formation	142
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension d'invalidité	89
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension de vieillesse	48
Octroi d'une pension d'invalidité après la fin de droits au chômage	13
Octroi d'une pension de vieillesse après la fin de droits au chômage	14
Restitutions (dont certains pour invalidité, vieillesse et accidents)	98
Restitutions (indemnités de chômage indûment touchées)	367

Affaires pendantes devant la juridiction de travail :

A noter qu'en 2009, le traitement des demandes d'octroi des indemnités de chômage complet a exigé du service de prestations de chômage complet 974 interventions (dont 355 nouvelles affaires) pendantes devant les juridictions du travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg	190	employés et ouvriers
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette	124	employés et ouvriers
Tribunal du Diekirch :	41	employés et ouvriers
	-----	-----
	355	nouvelles affaires

Ces interventions ont été effectuées conformément aux dispositions de l'article L.521-4 du Code du travail.

Au courant de cette année, 87 actes d'appels et 5 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 2.1681 cessions, saisies-arrêts, sommations et pensions alimentaires qui se répartissent comme suit:

Cessions :	884	dont	883	exécutées
Saisies-arrêts :	1093	dont	1070	exécutées
Sommations à tiers détenteurs :	79	dont	78	exécutées
Pensions alimentaires :	56	dont	53	exécutées
Requêtes :	569			
(Injonctions judiciaires de recherche et autres)				

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 européenne

E 303 Partant

(travailleurs partant de Luxembourg dans un autre pays CEE à la recherche d'un emploi)

<i>Pays</i>	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Allemagne	10	9	10	5	12	10	15
Autriche	1	1	0	3	0	0	1
Belgique	23	21	22	15	14	11	14
Chypre	1	5	1	4	0	0	1
Danemark	1	5	1	4	0	0	0
Espagne	8	11	9	8	8	7	11
Finlande	0	0	2	0	0	0	2
France	40	33	38	32	15	20	44
Grande-Bretagne	9	4	7	5	2	1	5
Grèce	1	1	3	4	0	2	1
Hongrie	/	/	/	/	/	1	0
Italie	4	12	10	4	2	7	13
Irlande	2	0	3	2	0	1	2
Islande	0	0	0	0	0	0	2
Lituanie	/	/	/	/	/	1	0
Malta	/	/	/	/	1	/	0
Norvège	0	0	0	1	0	0	1
Pays-Bas	0	3	5	1	0	1	2
Pologne	16	35	23	33	30	30	1
Portugal	16	35	23	33	30	30	40
Roumanie	2	0	0	1	1	2	1
Suède	2	0	0	1	1	2	4
Suisse	/	1	0	2	2	1	6
Total :	117	136	133	120	86	95	166

- On constate en 2009 une forte augmentation (74,7%) du nombre de demandeur quittant le Luxembourg pour aller chercher du travail dans un autre pays de la communauté.
- Sur les 166 personnes parties à la recherche d'un emploi dans un autre pays, 73 personnes (43,9 %) sont parties chercher un emploi dans les pays avoisinants et 40 personnes (24,1 %) au Portugal.
- Il s'agit ici essentiellement de personnes possédant la nationalité de ces pays.

5. Règlement CEE no 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne

E 303 Venant

(travailleurs venant d'un pays CEE chercher un emploi au Luxembourg)

Pays	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Allemagne	19	21	11	3	5	7	14
Autriche	1	3	0	4	2	5	2
Belgique	8	15	12	17	11	12	11
Danemark	6	7	9	6	4	5	3
Espagne	6	2	2	2	2	0	2
Finlande	0	1	0	3	0	0	0
France	21	14	21	22	19	26	20
Grande-Bretagne	0	0	1	1	1	0	1
Grèce	0	0	0	0	0	0	1
Italie	0	0	0	0	0	0	2
Irlande	0	0	0	0	1	1	3
Islande	1	0	0	0	1	1	1
Lettonie	/	/	/	/	/	1	0
Norvège	0	0	0	1	0	0	0
Pays-Bas	2	0	1	0	1	1	2
Portugal	4	5	11	7	7	10	12
Rép.Tchèque	/	/	/	/	/	1	2
Slovaquie	/	/	/	/	/	1	1
Suède	1	6	1	0	0	1	0
Suisse	/	1	2	3	1	2	3
Malta	/	/	/	/	0	0	0
Total:	69	75	71	69	55	73	80

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg a augmenté de 9,6 % en 2009 par rapport à l'année précédente.
- sur les 80 personnes qui sont venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2008, 45 personnes (56,25 %) viennent des pays limitrophes.

III. Le service maintien de l'emploi

1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2009)

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	2.648.873,97 €	4.393
2009*	58.998.277,18 €	81.659

* données provisoires au 31 janvier 2010

2. Aide au réemploi (1989 – 2009)

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 €
2009	4.962	33.384.525,88 €

3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 - 2009)

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 €
2009	27	320.581,39 €

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 2009: 1.112
- bénéficiaires au 31.12.2009 : 2.238
- dépense pour l'année 2009 : 9.686.836,74 €

5. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi (règlement grand-ducal du 17 juin 1994)

Le règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixe les modalités des aides à la mobilité géographique attribuées par le fonds pour l'emploi aux demandeurs d'emploi classés ou reclassés dans un emploi.

Cette aide à la mobilité géographique peut comprendre l'attribution :

- d'une indemnité mensuelle forfaitaire pour frais de déplacement,
- d'une indemnité mensuelle forfaitaire de double résidence,
- d'une indemnité unique et forfaitaire de transfert de domicile et de réinstallation.

demandes introduites au cours de l'année 2009: 220
dépense engagée: 242.844,05 €

6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (2000-2009)

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	Nbre d'entreprises	Dépenses
2000	860	257	185.122.730 FLux
2001	1.208	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 €
2009	1.724	428	10.548.982,25 €

7. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté

Formulaire E 301: attestation concernant les périodes à prendre en compte pour l'octroi des prestations de chômage.

Le formulaire 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										
Année	Nombre de formulaires délivrés									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Allemagne	992	1.595	1.497	1.972	1.859	1.898	2.610	2.092	2.315	3.610
Belgique	581	885	774	898	730	683	905	662	601	1.221
France	5.024	7.504	7.631	8.988	8.029	7.541	10.506	8.942	10.407	16.004
Pays-Bas	43	30	35	60	40	33	46	48	36	48
Portugal	9	14	12	19	41	41	43	13	5	22
Espagne	15	24	22	30	26	25	33	11	17	29
Italie	1	30	13	14	20	14	16	14	17	24
Royaume-Uni	1	1	39	9	32	4	11	10	5	4
Danemark	13	14	11	12	8	8	9	7	10	24
Irlande	6	5	14	1	9	4	5	/	2	5
Autriche	14	53	31	43	44	40	92	82	34	70
Finlande	/	1	5	1	3	/	/	1	/	/
Grèce	/	/	36	/	/	1	2	1	1	1
Suède	4	10	30	10	3	5	5	5	6	7
Norvège	1	/	/	6	3	1	/	/	3	/
Hongrie	/	/	/	/	1	21	150	95	65	78
Pologne	/	/	/	/	23	34	29	15	36	45
Slovaquie	/	/	/	/	3	10	356	137	84	124
Suisse	/	/	/	/	6	7	8	5	7	20
Islande	/	/	/	/	1	/	/	/	/	1
Estonie	/	/	/	/	/	2	1	7	3	6
Lettonie	/	/	/	/	/	2	3	5	/	/
République Tchèque	/	/	/	/	/	14	40	23	33	79
Slovénie	/	/	/	/	/	1	/	5	6	2
Bulgarie	/	/	/	/	/	/	/	4	4	13
Lituanie	/	/	/	/	/	/	/	12	7	6
Malte	/	/	/	/	/	/	/	1	/	/
Roumanie	/	/	/	/	/	/	/	16	21	17
Luxembourg	/	/	/	/	/	/	/	/	/	55
Total	6.704	10.166	10.150	12.063	10.881	10.389	14.870	12.213	13.725	21.515

8. 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	4.259.710,79 €	11.335
2009*	11.232.057,87 €	19.690

* données provisoires au 31 janvier 2010

9. Aide à la création d'entreprise

Une aide à la création d'entreprise ou la reprise d'une entreprise légalement établie au Luxembourg et y exerçant ses activités peut être accordée par le Ministre du travail et de l'emploi aux demandeurs d'emploi indemnisés particulièrement difficiles à placer.

demandes admises en 2009 : 25
dépenses pour 2009 : 249.596,52 €

IV. 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, vieille de 36 ans.

L'ADEM se voit confrontée principalement à 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.

Le Ministère des affaires étrangères et de l'immigration transmet une copie de la demande par voie informatique à l'Administration de l'emploi qui lui fait 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.

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, ni à l'octroi d'éventuelles indemnités de chômage complet. Elle perd sa validité au moment où la demande de protection internationale est définitivement rejetée.

V. Le service emploi des jeunes

L'année 2009 a été marquée par les effets de la crise financière et économique amorcée en 2008.

La situation sur le marché de l'emploi s'est fortement détériorée en 2008 : augmentation du nombre des personnes à la recherche d'un emploi, baisse du nombre des postes vacants disponibles et aussi baisse des mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

Durant les onze premiers mois le nombre des jeunes demandeurs d'emploi bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi des jeunes a régressé, notamment au niveau du contrat d'initiation à l'emploi (CIE).

Au cours de l'été 2009 le gouvernement a élaboré un projet de loi visant à modifier les mesures en faveur de l'emploi des jeunes existantes en vue de la rentrée scolaire où bon nombre de jeunes, notamment diplômés, sortants de l'école risquaient de se retrouver sur le marché de l'emploi.

Les modalités du contrat d'appui-emploi (CAE) et du CIE ont été adaptées et on a introduit le contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique (CIE-EP) destiné aux jeunes diplômés sortant de l'école et n'ayant pas encore travaillé.

Depuis l'entrée en vigueur de ces mesures fin novembre 2009, on constate une augmentation du nombre des jeunes en mesure.

En 2009, 507 (dont 190 jeunes filles) jeunes ont été concernés par un CAE (conclus en 2008 et se terminant en 2009 ou conclus en 2009). 182 (69 filles) CAE étaient encore en cours au 31 décembre 2009. 117 jeunes bénéficiaires d'un CAE ont ou trouvé en 2009 un emploi à l'issue de la mesure ou repris leurs études ou bénéficié d'une autre mesure en faveur de l'emploi.

943 (362 filles) jeunes ont bénéficié en 2009 à un moment ou à un autre d'un CIE dont 409 (159 filles) étaient encore en cours au 31 décembre 2009.

586 employeurs ont offert au moins un CIE.

Sur les 534 (210 filles) CIE qui se sont terminés en 2009, 280 (103 filles) jeunes ont soit été embauchés définitivement soit repris leurs études.

Finalement 24 (7 filles) CIE-EP ont été conclus avec 16 entreprises.

VI. Le Service orientation professionnelle

L'information et l'orientation sont les activités essentielles du service de l'Orientation professionnelle. Elles se font soit de manière collective, soit de manière individuelle.

Entre l'Orientation professionnelle et les jeunes un premier contact est établi soit par la visite des orienteurs dans les différentes classes sur demande des différents lycées secondaires, soit par une visite des élèves 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^{ième}, 8^{ième} et 9^{ième} par rapport à l'orientation professionnelle et à la formulation d'un projet professionnel.

Ces interventions régulières ont eu lieu en vue d'une amélioration de l'encadrement socio-pédagogique ainsi qu'une sensibilisation précoce relative à l'orientation professionnelle des élèves dès leur entrée en 7^{ième} de l'enseignement secondaire technique.

Au cours de 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^{ième}, 8^{ième} et 9^{ième}. Exprimée en heures d'intervention en classe, l'envergure des interventions des orienteurs était la suivante pendant l'année scolaire 2008/2009.

1.1. Projet « Avanti » au LTE (Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette)

54 interventions d'orientation professionnelle à 2 heures ont eu lieu au sein des classes de 7^e, 8^e et 9^e.

1.2. Projet « envol » au LTL (Lycée Technique de Lallange)

29 interventions d'orientation professionnelle de 2 heures ont eu lieu au sein des classes de 7^e, 8^e et 9^e.

1.3. Projet LTA

Pour l'année scolaire 2008/2009, 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 9 classes différentes du cycle inférieur (7e, 8e et 9e). Dans ce contexte, les élèves des classes en question ont profité de 12 séances d'orientation professionnelle (durée de séance = 2 heures).

1.4. Projet EPMC

Le projet d'orientation avec le Lycée Technique Privé Marie-Consolatrice d'Esch-sur-Alzette a été continué pendant l'année scolaire 2008/2009. Visées étaient, comme par le passé, les classes de 7e, 8e et les classes de 9e.

Le total présente 18 classes, à savoir 387 élèves. Le projet d'orientation à l'EPMC comprend 2 interventions de 2 heures par classe en 7e et 8e tandis que les classes de 9e modulaire et pratique participent au stage à la recherche d'un poste d'apprentissage (OSNA). Toutes les classes de 9e font une visite au BIZ pour clôturer le projet d'orientation.

1.5. Projet DNL

Pendant l'année scolaire 2008/2009, le Neie Lycée a participé également au projet d'orientation. Différentes interventions ont été effectuées au sein de 12 classes du cycle inférieur (7e, 6e et 5e) à savoir 1 intervention pour les 4 classes de 7e, 2 interventions pour les 4 classes de 6e et 2 interventions pour les classes de 5e, y compris une visite au BIZ.

1.6. Projet UELL

Dans le cadre de la semaine d'orientation, le service d'Orientation professionnelle a effectué 10 séances d'intervention au sein des classes de 7e et 8e en vue de sensibiliser les élèves par rapport aux différents secteurs professionnels.

En plus, un encadrement plus spécifique contenant 2 interventions a été proposé aux classes de 9e modulaire et de 9e pratique concernant leurs choix professionnels. Les classes de 9e ont participé au stage « à la recherche d'un poste d'apprentissage (OSNA) » et ont visité le BIZ.

2. Projet « orientation »

Depuis 2008/2009, le projet « orientation » a démarré dans 4 lycées de l'enseignement secondaire et secondaire technique, à savoir le Lycée Robert Schuman 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 une décision en avril 2008 de la Ministre de l'Education 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 d'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.

Les acteurs en orientation ont animé 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 du cycle inférieur et du cycle supérieur de l'enseignement secondaire technique et de l'enseignement secondaire.

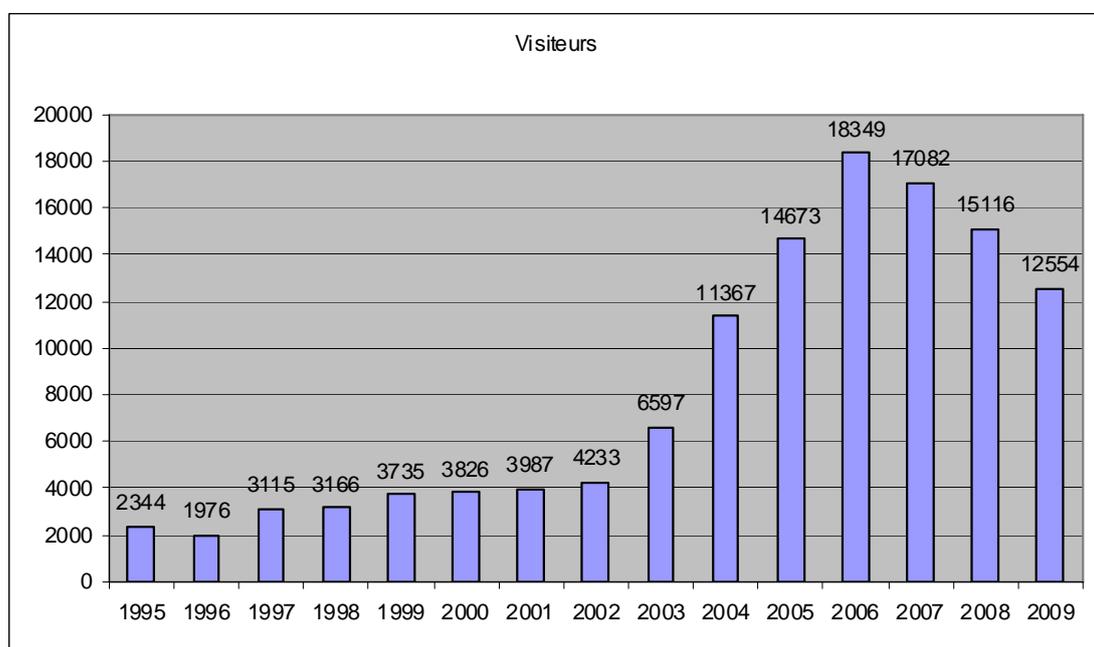
Au total, 36 séances d'orientation professionnelle (à 2 heures) ont eu lieu en faveur des classes scolaires précitées. Lors des séances d'entretiens individuels, un total de 952 élèves des classes de 9^{ème}, 3^{ème} et 1^{ère} ont été vus.

3. Information et orientation individuelles et collectives

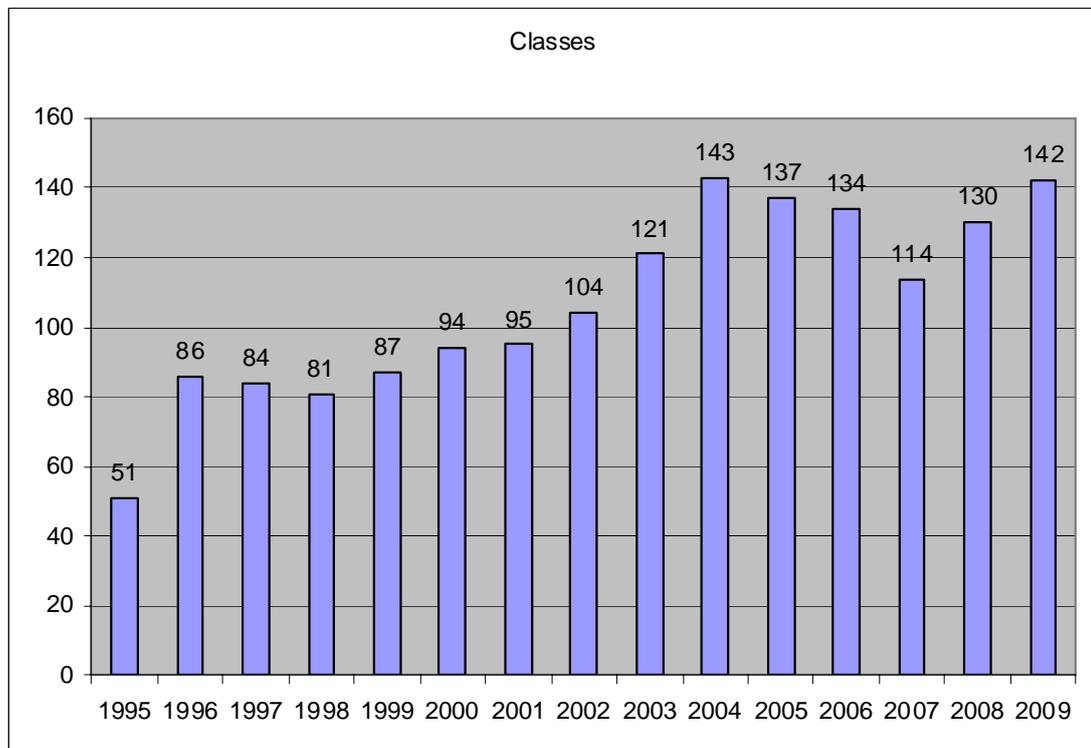
Avant d'avoir un projet professionnel, il est important que le jeune ainsi que l'adulte puisse, au cours d'un entretien individuel avec l'orienteur, avoir les renseignements spécifiques concernant le parcours scolaire ainsi que la formation professionnelle. C'est donc au cours de cet entretien qu'a lieu l'orientation, suivi du conseil donné par l'orienteur.

Berufsinformatiounszenrum (BiZ)

Depuis mars 1991, le service d'Orientation professionnelle dispose du «Berufsinformatiouns Zentrum».



Les statistiques ci-dessus renseignent sur l'évolution des visiteurs individuels au Berufsinformatiounszenrum - BIZ. Cette baisse légère qui persiste d'année en année est à expliquer par les nombreux projets d'orientation auxquels les élèves du cycle supérieur des différents lycées prennent part ainsi qu'aux présences de plus en plus poussées des agents du service au sein des différents établissements scolaires. Par conséquent, le passage dudit public cible auprès de notre service baisse.



La visite des classes au Berufsinformationszentrum – BIZ a augmenté de 12 unités depuis 2008 et se chiffre à 142.

De l'autre côté, plusieurs interventions externes n'étant pas 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. Etaient concernés les 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. Il comporte des données sur les différentes professions (CATP, CCM, CIP), l'apprentissage, un test d'intérêts etc.

4. Préparation à la vie active

La préparation à la vie active ne se fait toutefois pas seulement par l'information. C'est ainsi que le service de l'Orientation professionnelle a pris, en collaboration avec d'autres services, diverses initiatives devant faciliter le choix des jeunes et leur entrée dans la vie professionnelle.

Stages « Op der Sich no enger Ausbildungsplaz » (OSNA)

Une activité importante du service d'Orientation professionnelle est les stages « Op der Sich no enger Ausbildungsplaz » (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 Ausbildungsplaz».

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
2008/2009	82	1.151

5. La situation de l'apprentissage

5.1 L'apprentissage initial en 2008/2009

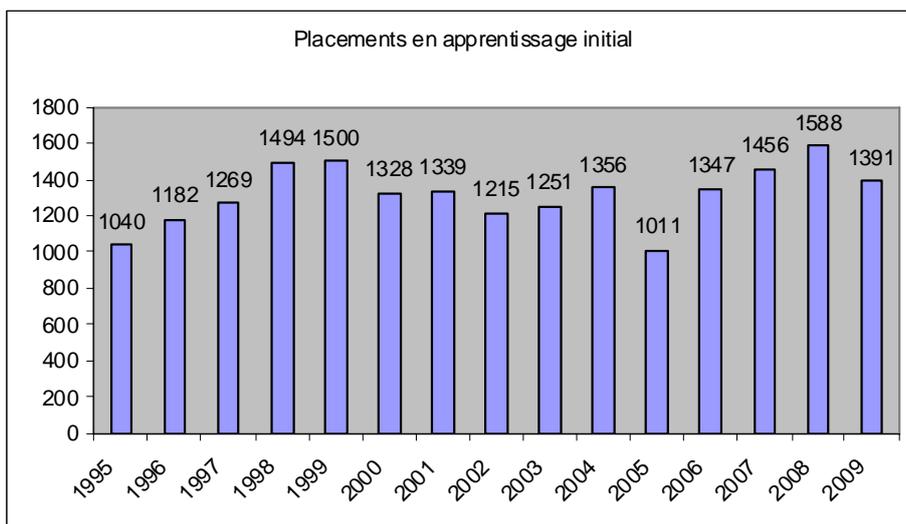
Comme chaque année, le service de l'Orientation professionnelle a lancé au printemps 2009 une vaste campagne de prospection des postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

Plus de 3.610 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 1.391 (617 jeunes filles et 774 garçons), alors qu'il était de 1.588 l'année précédente. En date du 31.12.2009, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 173 (66 filles et 107 garçons). Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est de 211.

Il est à remarquer que les chiffres de l'apprentissage initial accusent une baisse par rapport à l'année précédente, et ceci de 197 unités. Après analyse des chiffres de placements selon les différents secteurs, la baisse des conclusions de contrat d'apprentissage dans le secteur de l'industrie et dans celui du bâtiment est notable. Ce recul se chiffre dans le secteur de l'industrie à 62 placements de moins par rapport à l'année précédente, et dans le secteur bâtiment à 24. Il est vrai que certains secteurs économiques ont moins bien supporté l'impact de la crise que d'autres et le freinage au niveau de la production et, de ce fait, de l'embauche en est une conséquence directe.

Evolution des placements en apprentissage:

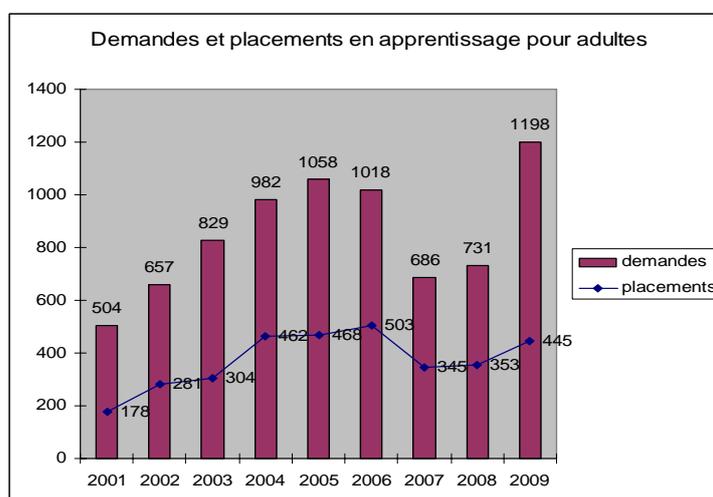


5.2 L'apprentissage pour adultes en 2009

Dans le cadre du règlement grand-ducal modifié du 17 juin 2000 portant organisation de l'apprentissage pour adultes, l'ADEM et plus précisément le service de l'Orientation professionnelle a pour missions :

- d'informer et d'orienter les adultes dans le cadre de l'apprentissage-adultes ;
- l'inscription des candidats à l'apprentissage-adultes et la gestion des dossiers ;
- la constitution de la demande d'admission à l'apprentissage-adultes ;
- la présentation des dossiers devant la commission consultative ;
- le placement en apprentissage ;
- l'assignation des candidats, remise des attestations d'inscription pour les lycées techniques, avis aux chambres professionnelles compétentes ;
- la gestion des demandes de remboursement, et remise de celles-ci au Ministère du Travail et de l'Emploi respectivement Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.

Le nombre des demandes en apprentissage adulte accusent, après une forte chute en 2007 due à l'introduction de la nouvelle réglementation régissant l'organisation de l'apprentissage en 2006, une nouvelle hausse remarquable en 2009. Cette hausse trouve probablement majoritairement sa justification dans la crise économique actuelle ; les personnes devenues récemment demandeurs d'emploi suite à la perte de leur emploi, veulent, pour certains, redémarrer dans une voie professionnelle par le biais d'un apprentissage. En outre, dans des périodes de crise, il est logique qu'une population incertaine souhaite s'assurer un emploi stable par la voie de la formation ou de l'apprentissage. En effet, 1.198 dossiers de demande ont été établis contre 731 en 2008. 445 personnes ont été placées, ce qui présente tout de même un surplus de 92 placements en apprentissage adulte par rapport à l'année précédente.



6. Agence d'Esch-sur-Alzette

Il faut préciser en premier lieu que les agents du service d'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.

6.1 Consultations

En 2009, nous avons été sollicités 6.490 fois (voir détail ci-dessous) :

STATISTIQUE JOURNALIERE 2009			
Mois	H	F	TOTAL
Janvier	114	105	219
Février	88	85	173
Mars	129	129	258
Avril	259	255	514
Mai	441	457	898
Juin	498	477	975
Juillet	701	679	1380
Août	371	370	741
Septembre	479	364	843
Octobre	185	129	314
Novembre	50	56	106
Décembre	29	40	69
TOTAL	3.344	3.146	6.490

Evolution des visiteurs de 2002 à 2008 :

STATISTIQUE JOURNALIERE			
ANNEE	H	F	TOTAL
2002	2.554	2.182	4.736
2003	2.159	1.906	4.065
2004	2.203	1.871	4.074
2005	2.467	2.548	5.015
2006	2.739	2.858	5.597
2007	2.782	3.033	5.815
2008	3.567	3.572	7.139
2009	3.344	3.146	6.490

Le nombre de consultations a régressé de 649 unités pour l'année 2009, ce qui correspond à une diminution de 9,10 %.

1.029 entretiens d'orientation ont eu lieu avec des demandeurs d'apprentissage (voir grille ci-dessous). Ces personnes ont reçu des informations et/ou des conseils, dont 228 personnes ont bénéficié d'un entretien personnalisé dans le cadre d'une orientation professionnelle en vue de l'apprentissage pour adultes.

STATISTIQUE DES ORIENTATIONS				
2009				
Mois	H	F	TOTAL	ADULTES
Janvier	31	21	52	15
Février	23	21	44	18
Mars	44	36	96	42
Avril	72	74	146	47
Mai	55	51	106	9
Juin	75	57	252	20
Juillet	36	55	91	19
Août	22	21	43	11
Septembre	52	45	97	23
Octobre	22	26	48	6
Novembre	14	11	25	10
Décembre	14	15	29	8
TOTAL	460	433	1029	
ADULTES	118	110	228	

6.2. Visite de classes à l'agence d'Esch-sur-Alzette

Le Lycée Technique Mathias Adam (Annexe Jenker) et le Lycée Technique Esch (Annexe Wobrecken) ont à nouveau organisé des visites de l'agence d'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 respectivement un emploi.

Entre avril et juin 2009 des élèves en provenance de 22 classes, dont 11 classes du LTMA et 11 classes du LTE ont été accueillis.

7. Agence de Diekirch

Il faut préciser en premier lieu que les agents du service d'Orientation professionnelle affectés aux agences régionales participent sans restriction aux activités décrites dans les chapitres précédents. Ainsi la plupart de leurs interventions sont déjà comprises dans les statistiques antérieures.

7.1 Encadrement socio-pédagogique des élèves respectivement des demandeurs d'emploi et entretiens d'orientation professionnelle

259 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 188 personnes ont bénéficié d'un entretien personnalisé dans le cadre d'une orientation professionnelle en vue de l'apprentissage pour adultes.

7.2. Placement en apprentissage

996 contacts ont eu lieu au S.O.P. Diekirch en vue d'un apprentissage initial. 165 jeunes ayant constitué un dossier au service d'Orientation professionnelle Diekirch ont trouvé un poste d'apprentissage et 176 jeunes ayant constitué un dossier au service d'Orientation professionnelle Diekirch n'ont pas trouvé de poste d'apprentissage et restent inscrits.

8. Agence de Wiltz

L'agence Wiltz offre une présence les mardis et jeudis après-midi durant toute l'année. Pendant les mois de juillet, août et septembre, cette présence est étendue à des journées entières pour mieux répondre au nombre croissant des jeunes à la recherche d'un poste d'apprentissage. A remarquer que depuis 2007, les visites à cette agence du nord augmentent de manière constante d'année en année.

A côté de l'inscription en apprentissage, l'agence propose des entretiens individuels dans le cadre d'une reconversion professionnelle, d'un apprentissage initial ou pour adultes, d'une formation initiale ou continue et d'informations sur les différents métiers et professions. L'agence accompagne également les demandeurs d'emploi en vu d'une réinsertion sur le marché du travail.

Il est à noter que les présences à l'agence Wiltz sont assurées par deux agents de l'agence à la Galerie Kons.

9. Autres activités

9.1. Tests « Explorix »

71 candidats ont effectué au Service d'Orientation professionnelle – Agence Luxembourg un test Explorix servant à établir un profil d'intérêts professionnels et menant à une liste de métiers / professions compatibles avec leurs désirs professionnels. A l'agence Esch-sur-Alzette, la somme des clients ayant effectué un test Explorix se nombre à 6.

9.2. Brochures et matériel didactique

Elaboration et impression du nouveau matériel didactique pour les classes-projet du cycle inférieur du secondaire technique, respectivement, conception et réalisation d'un nouveau stand d'information de l'Orientation professionnelle destiné aux participations du service aux foires et portes-ouvertes dans les différents lycées.

9.3. Demandes de permis de travail D

Durant la période de janvier à décembre 2009, 204 demandes de permis de travail D ont abouti à la conclusion d'un apprentissage.

<i>*autre nationalité</i>	4	<i>lettone</i>	1
<i>afghane</i>	1	<i>macédonienne</i>	5
<i>albanaise</i>	3	<i>marocaine</i>	2
<i>algérienne</i>	1	<i>moldave</i>	1
<i>angolaise</i>	2	<i>monténégrine</i>	8
<i>australienne</i>	1	<i>népalaise</i>	4
<i>belarussienne</i>	3	<i>nigériane</i>	1
<i>bosnie-herzégovine</i>	22	<i>polonaise</i>	1
<i>brésilienne</i>	7	<i>roumaine</i>	2
<i>camerounaise</i>	3	<i>Russe</i>	4
<i>cap-verdienne</i>	43	<i>Rwandaise</i>	1
<i>colombienne</i>	1	<i>Serbe</i>	4
<i>congolaise</i>	1	<i>serbe-et-monténégrine</i>	28
<i>croate</i>	2	<i>Somalienne</i>	1
<i>cubaine</i>	1	<i>thailandaise</i>	2
<i>dominicaine</i>	1	<i>togolaise</i>	1
<i>éthiopienne</i>	1	<i>tunisienne</i>	1
<i>guinéenne</i>	1	<i>turque</i>	1
<i>iranienne</i>	1	<i>ukrainienne</i>	1
<i>iraquienne</i>	1	<i>yougoslave</i>	34
<i>kazakhe</i>	1		

Il est à noter que depuis 2009, les personnes non-communautaires ayant le statut de membre de famille sont désormais dispensées de la demande de permis de travail dans le cadre de l'apprentissage.

9.4 Demandes de renseignements par courriel

En 2009, 66 demandes de renseignement ont été adressées par voie électronique (courriel) au service d'Orientation professionnelle et ont été traitées.

9.5 Service Volontaire d'Orientation / Service National de la Jeunesse

4 groupes de 41 candidats du Service Volontaire d'Orientation ont profité des séances d'orientation professionnelle.

10. Coopération européenne

10.1 Contacts transfrontaliers

Depuis plusieurs années, le service d'Orientation professionnelle participe régulièrement à des réunions d'information et d'orientation au-delà des frontières. Lors des séances d'information au «BiZ» de Trèves, 107 visiteurs ont eu des entretiens avec un orienteur luxembourgeois. Il s'est avéré que, tout comme l'année passée, l'intérêt majeur continue à porter sur les formations dans le secteur bancaire ainsi que sur l'apprentissage adulte effectué au Luxembourg et sur l'apprentissage transfrontalier.

10.2 Activités « Euroguidance »

Le service d'Orientation professionnelle a participé à la conférence internationale "Coherence, Cooperation and Quality in Career Guidance" à Jyväskylä en Finlande, organisée par "International Association for Educational and Vocational Guidance" (IAEVG).

Le service d'Orientation professionnelle a été représenté lors de la conférence « learning by leaving » à Uppsala en Suède. La promotion de mobilité a été visée par cet événement où les représentants des réseaux européens Eures, Eurodesk, Euroguidance et Europass ont assisté.

Les acteurs de ces quatre réseaux européens ont discuté, par groupes de travail, divers aspects de la mobilité comme p.ex. les obstacles et les limites, les attentes et les exigences du public cible, les instruments de promotion existant et l'utilité d'une collaboration intensifiée entre les 4 partenaires.

10.3 Visite d'étude à Bruxelles

Un autre échange a eu lieu dans le cadre du programme d'échange Academia en date du 25 mai 2009 jusqu'au 29 mai 2009 auquel un autre agent du service d'Orientation professionnelle a également 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.

10. Réunions de travail et diverses coopérations

- Participation active au forum national « orientation tout au long de la vie » ; le groupe de travail comprend des représentants des Ministères du Travail et de l'Emploi, de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle, de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, de la Famille et de l'Intégration et des chambres professionnelles patronales et salariales ; l'objectif est de développer et de mettre en place une stratégie nationale d'orientation tout au long de la vie et de participer au réseau européen « politiques d'orientation tout au long de la vie » ;
- 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'Education 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 ;
- élaboration de matériel didactique pour les besoins des projets pédagogiques ;
- 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 12 au 13 février 2009 et du 12 au 13 mars 2009 au BIZ ;
- participation aux réunions de la commission spéciale CITP/CCM, présidée par le Service de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.

VII. 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 son propre mouvement, soit au Gouvernement, soit à la ministre de l'Egalité des chances l'ensemble des actions qui lui paraissent de nature à améliorer la situation des femmes.

En 2009, le service a participé aux réunions du comité qui ont eu lieu et ainsi qu'aux 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 2009, le service emploi féminin a participé aux réunions du comité des actions positives afin de se prononcer sur les dossiers introduits par les entreprises en matière d'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 les services d'Orientation professionnelle et Placement, représentent un soutien très important pour les demandeurs d'emploi de sexe féminin. Ils offrent une aide quant à l'orientation professionnelle, accompagnée d'amorces de solutions, ainsi que pour la recherche précise d'un emploi.

Au cours de l'année 2009, 29 ateliers pour demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM ont eu lieu à Luxembourg. 605 femmes ont été convoquées aux ateliers en question. 360 femmes se sont présentées, ce qui correspond à un taux de présence de 59,04 %.

- **Ateliers d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM**

Au cours de l'année 2009, 10 ateliers d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM ont été organisés dans ses locaux à Luxembourg. Les dates ont été publiées par avis officiel et s'adressent à toutes les femmes intéressées à (ré)-intégrer le marché de l'emploi. 17 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 2009, 367 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 16 ateliers de recrutement ont eu lieu en 2009 pour les formations suivantes:

- **1 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 suivant : restauration de collectivité, garde-malade, garde-senior, garde- enfant, ménage privé etc. Au cours de l'année 2009, il y a eu une formation en langue luxembourgeoise, cours théoriques et stages pratiques en entreprise, qui s'est étalée sur la période du 09.03.2009 au 28.08.2009.

- 60 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 45 femmes se sont présentées,
- 32 femmes ont été intéressées par la formation.

- 13 femmes ont été retenues pour ladite formation,
- 12 femmes ont commencé la formation,
dont 3 femmes ont abandonné en cours de formation
dont 3 pour avoir trouvé un emploi.

Bilan en date du 31.12.2009

- 09 femmes ont terminé avec succès, dont
- 05 femmes ont trouvé un emploi
dont 2 mesures spéciales.

- **2 Formations « projet professionnel » (Femmes en Détresse asbl-NAXI)**

Ladite formation de Femmes en détresse a.s.b.l. -NAXI s'adresse à des demandeurs d'emploi féminins inscrits à ADEM désirant établir un nouveau projet professionnel. En 2009, il y a eu deux formations en langue luxembourgeoise et une en langue française.

Formations en langue luxembourgeoise

- 29 femmes ont été convoquées à la séance d'information,
- 23 femmes ont été présentes,
- 13 femmes ont été retenues et ont commencé la formation,
- 08 femmes ont abandonné en cours de formation.

Bilan au 31.12.2009

- 5 femmes ont terminé avec succès, dont
- 2 femmes ont trouvé un emploi
(1 apprentissage pour adulte et un stage de réinsertion).

Formation en langue française (03.08.-23.10.2009)

- 81 femmes ont été convoquées à la séance d'information,
- 42 femmes ont été présentes,
- 13 femmes ont été retenues et ont commencé la formation,
- 07 femmes ont abandonné en cours de formation.

Bilan au 31.12.2009

- 06 femmes ont terminé avec succès, dont
- 01 femme a trouvé un emploi (mise au travail).

- **2 Formations « 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 2009, 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 .19.01.09 au 10.04.09 :

- 36 femmes ont été convoquées aux séances d'information,
- 20 femmes ont été présentes,
- 10 femmes ont été retenues et
- 07 femmes ont commencé la formation,
- 04 femmes ont abandonné en cours de formation.

Bilan au 31.12.2009

- 03 femmes ont terminé avec succès,
- 03 femmes avaient trouvé un emploi.

Formation en langue française du 14.04.09 au 10.07.09 :

51 femmes ont été convoquées aux séances d'information,
39 femmes ont été présentes,
14 femmes ont été retenues et
14 femmes ont commencé et terminé la formation.

Bilan au 31.12.2009

14 femmes ont terminé avec succès,
03 femmes ont trouvé un emploi.

• **2 Formations « les clés de la réussite» (Femmes en Détresse asbl-NAXI)**

Ladite formation de Femmes en détresse a.s.b.l.-NAXI s'adresse à des demandeurs d'emploi féminins inscrits à l'ADEM. La formation comprend 4 unités théoriques de 60 heures chacune et un stage pratique en entreprise.

Selon les besoins des candidates, une inscription par unité est possible. Les sujets des unités sont : l'orientation professionnelle individualisée, les stratégies de recherche d'emploi, la valorisation des compétences et le travail en équipe.

Pour cette formation, il n'y pas de séance d'information à l'ADEM au préalable. Les candidates sont informées soit par le biais de brochures distribuées à l'ADEM, soit par un agent de l'ADEM, en particulier les agents du Service Emploi féminin et donc les candidates intéressées s'adressent ensuite directement à NAXI. Après inscription à une des unités de formation, la mesure et le dossier administratif sont gérés par le Service Emploi féminin.

Formation 1 :

Unité 1 :	08 candidates
Unité 2 :	05 candidates
Unité 3 :	10 candidates
Unité 4 :	08 candidates
Stage	12 candidates

Formation 2 :

Unité 1 :	15 candidates
Unité 2 :	14 candidates
Unité 3 :	14 candidates
Unité 4 :	14 candidates
Stage :	16 candidates

• **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.

La formation est composée d'un tronc commun suivi de deux volets de spécialisation notamment le secrétariat médical et l'assistance dentaire.

09.03.2009 au 18.09.2009

- 99 personnes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 65 personnes ont été présentes à la séance d'information,
- 58 personnes ont été intéressées par le projet,
- 14 personnes ont été retenues pour la formation visée,
- 14 personnes ont commencé la formation en question.
- 12 personnes ont intégré un des volets de spécialisation

- 46 personnes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 33 personnes ont été présentes à la séance d'information,
- 25 personnes ont été intéressées par le projet et ont eu un entretien individuel

Volet secrétariat médical (08.05.09-18.09.09)

- 15 personnes ont commencé la formation,
- 03 personnes ont abandonné, dont
- 03 personnes ont trouvé un emploi

Bilan au 31.12.2009

- 09 personnes travaillent dans le secteur médical (dont 1 SR),
- 01 personne a repris ses études
- 01 personne travaille en intérim.

Volet assistance dentaire (11.05.09-18.09.09)

- 10 personnes ont commencé la formation,
- 02 personnes ont abandonné, dont
- 01 personne a trouvé un emploi

Bilan en date du 31.10.2009

- 08 personnes ont terminé la formation, dont
- 05 personnes ont trouvé un emploi (1 mesure spéciale)

• **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 19 femmes à la recherche d'un emploi.

16.02.2009 au 30.10.2009

- 85 personnes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 44 personnes ont été intéressées par le projet,
- 19 personnes ont été retenues pour la formation visée,
- 19 personnes ont commencé la formation en question,
- 07 personnes ont abandonné
dont 2 ont trouvé un emploi auprès d'un cabinet d'avocat.

Bilan au 31.12.2009 :

12 personnes ont terminé les cours avec succès, dont
09 personnes ont trouvé un emploi (dont 3 SR et 2 CIE).

• **« 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 08.10.2008.

12.01.09-13.11.09

36 femmes ont été convoquées,
26 femmes ont été présentes,
17 femmes ont été intéressées par la mesure et
ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice,
12 femmes ont suivi la formation,
dont 10 ont terminé avec succès et
2 ont abandonné

Bilan en date du 31.12.2009 :

10 femmes ont terminé avec succès la formation, dont
07 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 12.10.2009 en vue du recrutement des candidates pour la prochaine session.

32 femmes ont été convoquées,
19 femmes ont été présentes,

12 femmes ont été intéressées par la mesure et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice, 12 femmes ont été retenues pour la formation qui débutera en janvier 2010.

• **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 pour leur recherche active et de les soutenir dans leur futur choix professionnel en tenant compte de leur propre biographie, leurs ressources et 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 2009, 1 séminaire avec 1 séance d'information a eu lieu dans les locaux de l'ADEM :

23.09.09-18.12.09

33 personnes ont été convoquées,
25 personnes ont été présentes,
08 personnes ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice,
12 personnes inscrites à l'ADEM ont suivi le séminaire,
11 personnes ont terminé avec succès,
01 personne a abandonné pour raison de santé.

Bilan au 31.12.2009 :

- 11 personnes ont terminé avec succès la formation,
dont 5 personnes suivent une formation en bureautique et informatique.

• Formation FORMAFLEX

Cette formation s'adresse à des demandeurs d'emploi désirant travailler dans le domaine de l'accueil de l'enfance. Le projet FORMAFLEX est cofinancé par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi. La formation a été organisée par Caritas. En 2009 deux formations ont eu lieu.

Les ateliers de recrutement ont été organisés au sein de l'ADEM.

11.05.2009 - 17.07.2009

- 36 personnes ont été convoquées aux actions de recrutement,
30 personnes ont été présentes,
30 personnes ont été intéressées par la formation
22 personnes ont été retenues pour ladite formation,
22 personnes ont commencé la formation dont,
02 personnes ont abandonné la formation.

Bilan en date du 31.12.09 :

- 20 personnes ont terminé avec succès, dont,
16 personnes ont trouvé un emploi,
dont 14 personnes dans le secteur social (6 mesures spéciales)

12.10.2009 - 18.12.2009

- 54 personnes ont été convoquées aux actions de recrutement,
36 personnes ont été présentes,
34 personnes ont été intéressées par la formation
21 personnes ont été retenues pour ladite formation,
21 personnes ont commencé la formation
dont 02 personnes ont abandonné la formation.

Bilan en date du 31.12.09 :

- 19 personnes ont terminé avec succès,
dont 04 personnes ont trouvé un emploi dans le secteur social.

VIII. 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 sur vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation au travail pour ce travailleur.

2. Composition de la Commission médicale

La Commission médicale se compose de 5 membres dont :

- trois médecins ayant une spécialisation dans les domaines de la rééducation et de réadaptation fonctionnelles ou de la psychiatrie;
- un médecin représentant l'Administration du contrôle médical de la sécurité sociale;
- un médecin représentant le ministre de la Santé.

Il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires.

En cas de besoin, la commission peut s'adjoindre des personnes 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 2009, la Commission médicale a siégé à 22 reprises et a été saisie de 1.439 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.

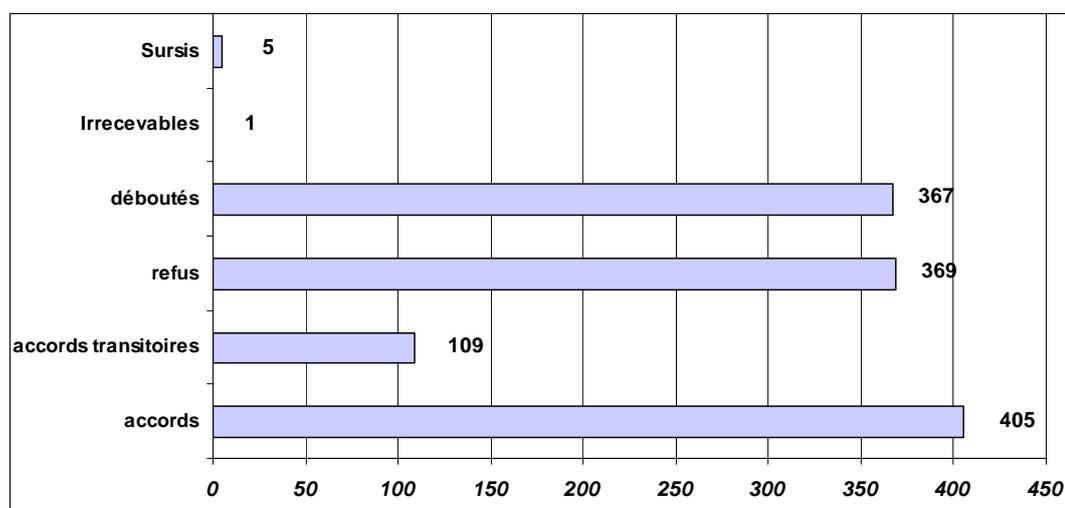
L'évaluation de l'invalidité professionnelle et de la capacité à travailler poursuit en principe l'objectif de s'assurer de la capacité de travail potentielle d'une personne handicapée sous l'angle de la réadaptation, eu égard aux possibilités de réintégration sociale et d'emploi.

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.	Reconnaitances	Reconnaitances transitoires	Refus	Déboutés	Irrecevables	Sursis	Total des requêtes TH
Totaux TH:	405	109	369	367	1	5	1.256

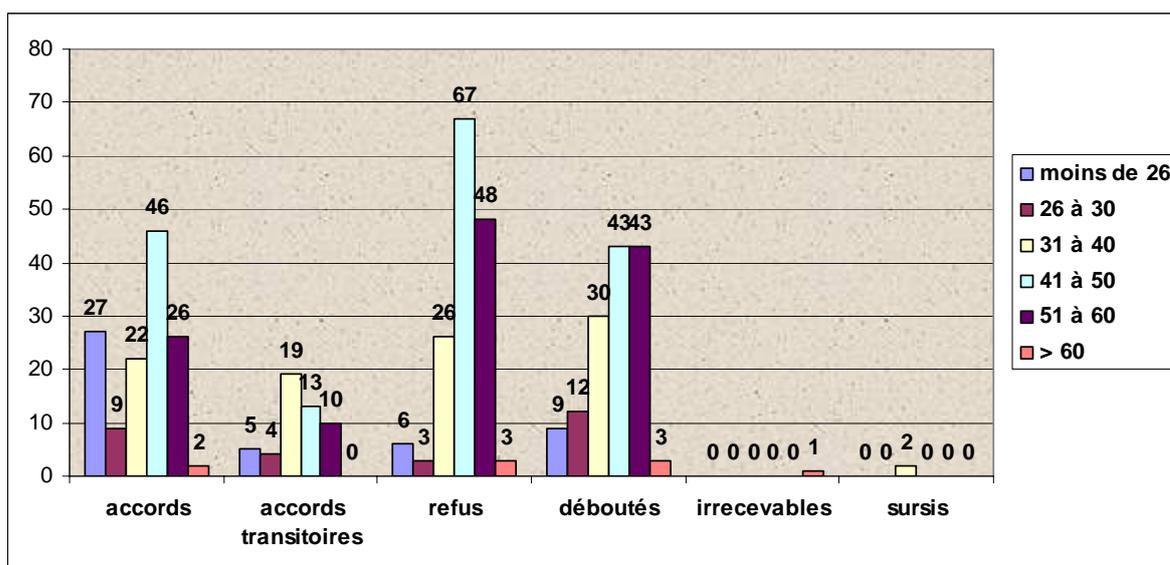
a) Détail des types de demandes TH par tranche d'âge et sexe



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	Reconnaitances	Reconnaitances transitoires	Refus	Sursis	Déboutées	Irrecevables	Total TH Femmes
moins de 26 ans	27	5	6	0	9	0	
26 à 30 ans	9	4	3	0	12	0	
31 à 40 ans	22	19	26	2	30	0	
41 à 50 ans	46	13	67	0	43	0	
51 à 60 ans	26	10	48	0	43	0	
> 60 ans	2	0	3	0	3	1	
Totaux:	132	51	153	2	140	1	479

Femmes

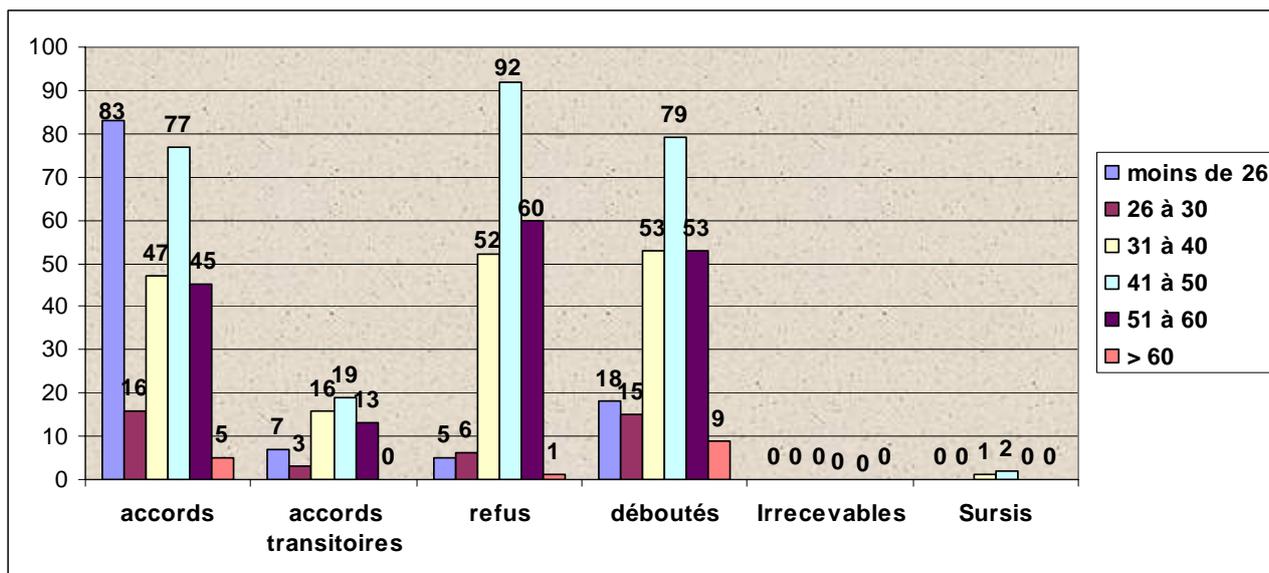


Détail des décisions relatives aux demandes en obtention du statut pour travailleurs handicapés sollicitées par des hommes en fonction de la tranche d'âge:

Hommes

Détail TH Hommes	Reconnaisances	Reconnaisances transitoires	Refus	Sursis	Déboutés	Irrecevables	Total TH Hommes
moins de 26 ans	83	7	5	0	18	0	
26 à 30 ans	16	3	6	0	15	0	
31 à 40 ans	47	16	52	1	53	0	
41 à 50 ans	77	19	92	2	79	0	
51 à 60 ans	45	13	60	0	53	0	
> 60 ans	5	0	1	0	9	0	
Totaux:	273	58	216	3	227	0	777

Hommes



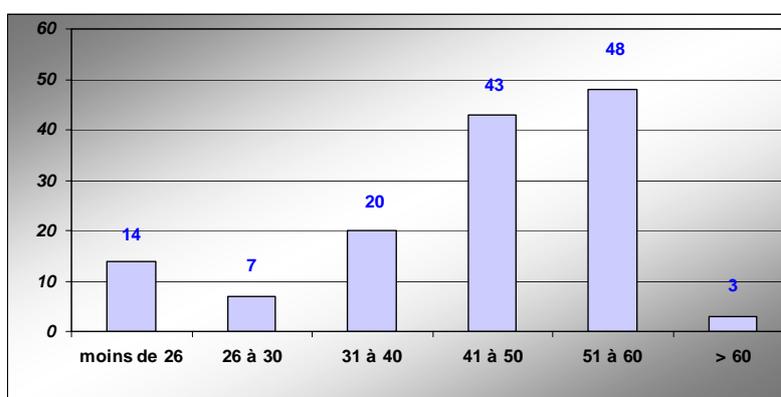
Il est à noter que les reconnaissances en tant que qualité de travailleur handicapé se limitent uniquement aux décisions prises par la commission médicale et non à celles conférées par les instances de recours.

b) Demandes RTH (Revenu pour travailleurs handicapés) par tranche d'âge et sexe

334 demandes en obtention du revenu pour travailleurs handicapés ont été traitées et transmises au Fonds national de solidarité.

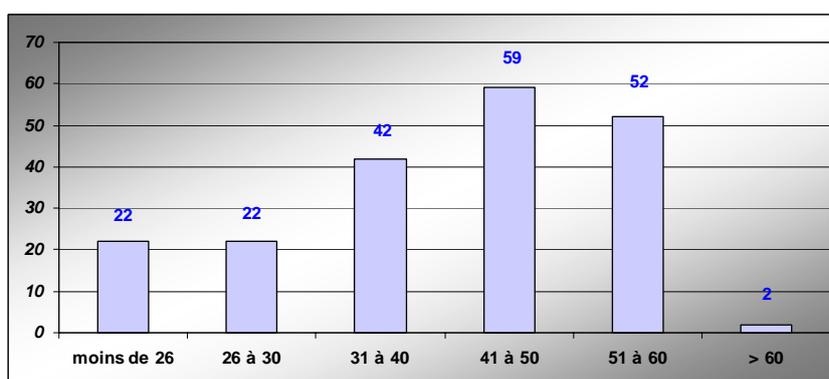
Demandes RTH sollicitées par des femmes:

Détail RTH femmes	Dossiers transmis au FNS
moins de 26 ans	14
26 à 30 ans	7
31 à 40 ans	20
41 à 50 ans	43
51 à 60 ans	48
> 60 ans	3
Total:	135



Demandes RTH sollicitées par des hommes :

Détail RTH hommes	Dossiers transmis au FNS
moins de 26 ans	22
26 à 30 ans	22
31 à 40 ans	42
41 à 50 ans	59
51 à 60 ans	52
> 60 ans	2
Total:	199

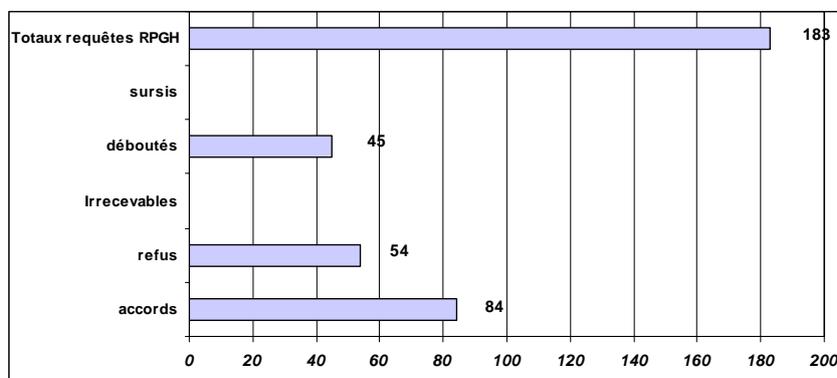


3.2. Demandes RPGH (revenu pour personnes gravement handicapées) par tranche d'âge et sexe

183 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:

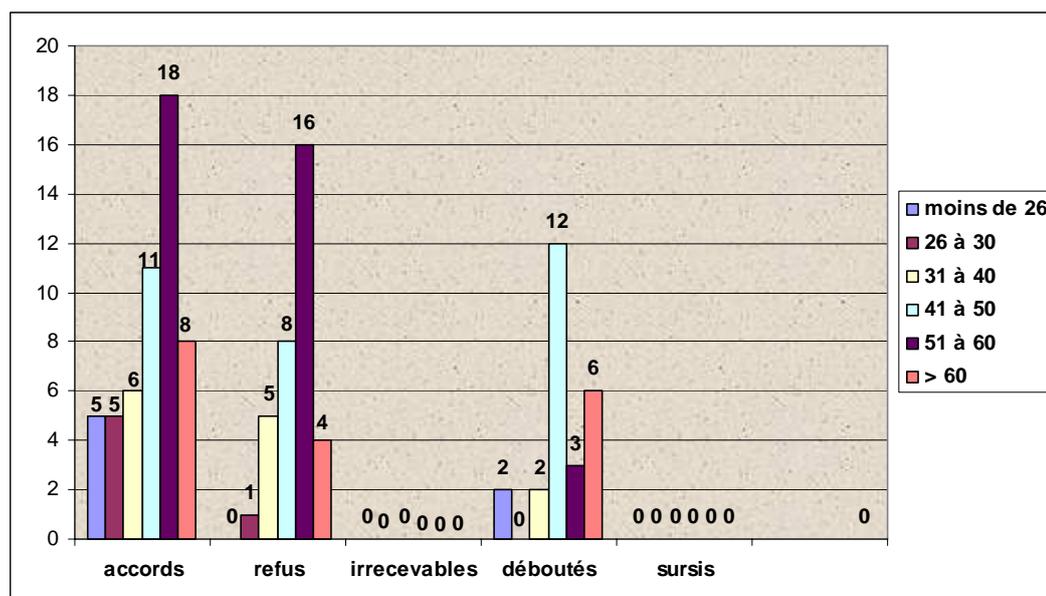
Hommes et femmes	Reconnaitances	Refus	Déboutés	Irrecevables	Sursis	Total des requêtes RPGH
Totaux RPGH:	84	54	45	0	0	183



Demandes RPGH sollicitées par des femmes

Détail RPGH Femmes	Reconnaitances	Refus	Sursis	Déboutés	Irrecevables	Total RPGH Femmes
moins de 26 ans	5	0	0	2	0	
26 à 30 ans	5	1	0	0	0	
31 à 40 ans	6	5	0	2	0	
41 à 50 ans	11	8	0	12	0	
51 à 60 ans	18	16	0	3	0	
> 60 ans	8	4	0	6	0	
Totaux:	53	34	0	25	0	112

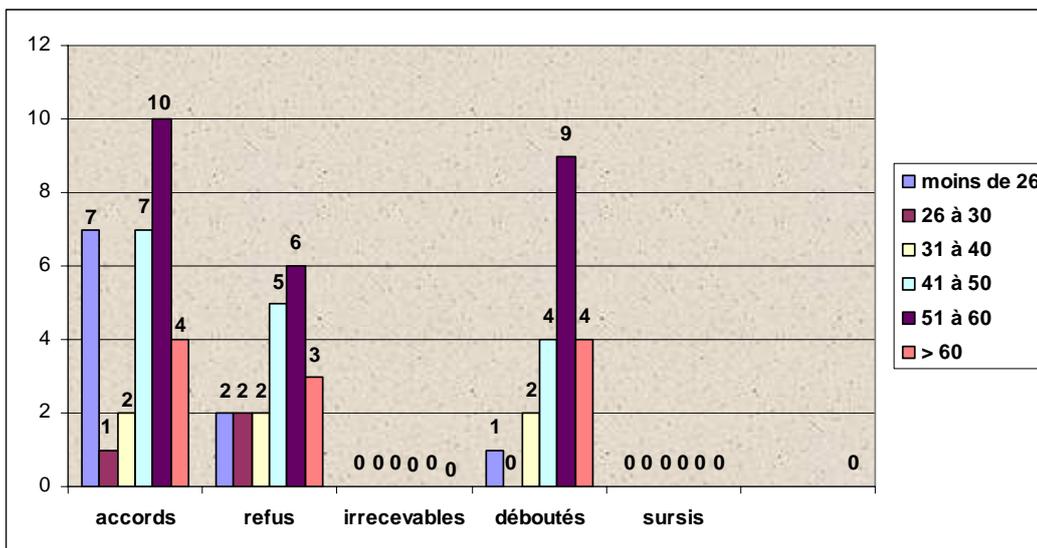
Femmes



Demandes RPGH sollicitées par des hommes

Détail RPGH Hommes	Reconnaisances	Refus	Sursis	Déboutées	Irrecevabilités	Total RPGH Hommes
moins de 26 ans	7	2	0	1	0	71
26 à 30 ans	1	2	0	0	0	
31 à 40 ans	2	2	0	2	0	
41 à 50 ans	7	5	0	4	0	
51 à 60 ans	10	6	0	9	0	
> 60 ans	4	3	0	4	0	
Totaux:	31	20	0	20	0	

Hommes



Il est à noter que les décisions concernant le revenu pour personnes gravement handicapées reprises sous cette rubrique se limitent uniquement aux décisions prises par la commission médicale et non à celles d'autres instances de recours.

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.

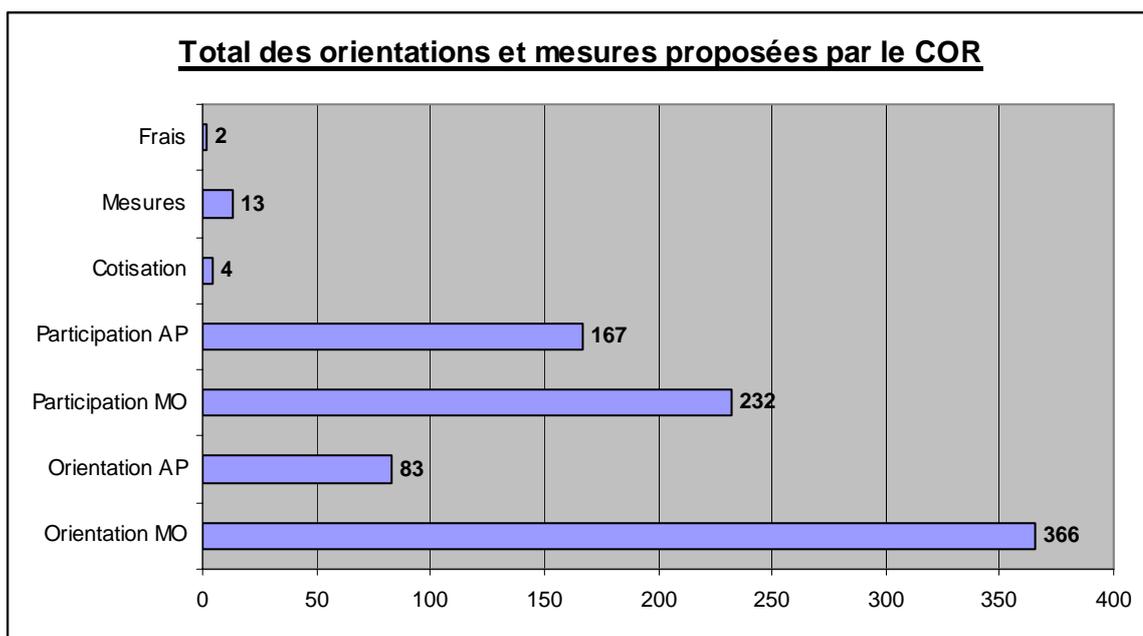
5. Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.)

Au courant de l'année 2009, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel a siégé à 11 reprises pour l'instruction de 1.0003 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
366	83	232	167	4	13	2	867

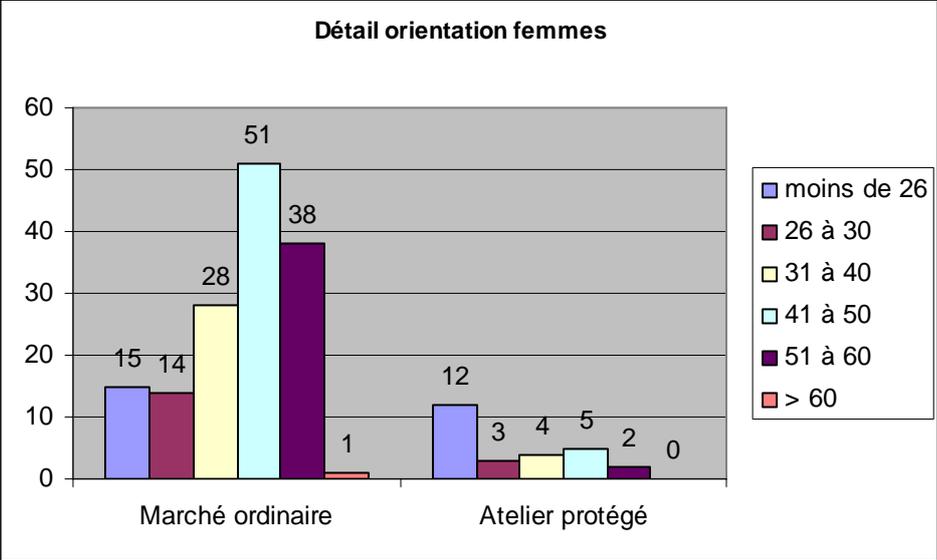
MO : Marché ordinaire AP : Atelier protégé



5.2. Détail des types d'orientation par tranche d'âge et sexe

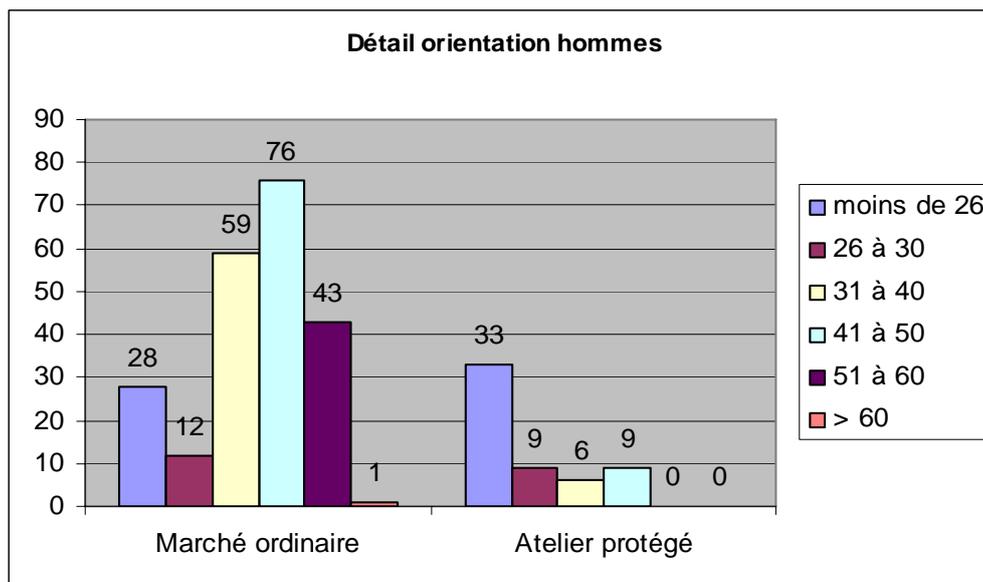
Détail des orientations décidées par la C.O.R. en fonction de la tranche d'âge (femmes)

	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total orientation femmes
moins de 26 ans	15	12	
26 à 30 ans	14	3	
31 à 40 ans	28	4	
41 à 50 ans	51	5	
51 à 60 ans	38	2	
> 60 ans	1	0	
Total	147	26	173



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	28	33	
26 à 30 ans	12	9	
31 à 40 ans	59	6	
41 à 50 ans	76	9	
51 à 60 ans	43	0	
> 60 ans	1	0	
Total	219	57	276



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.

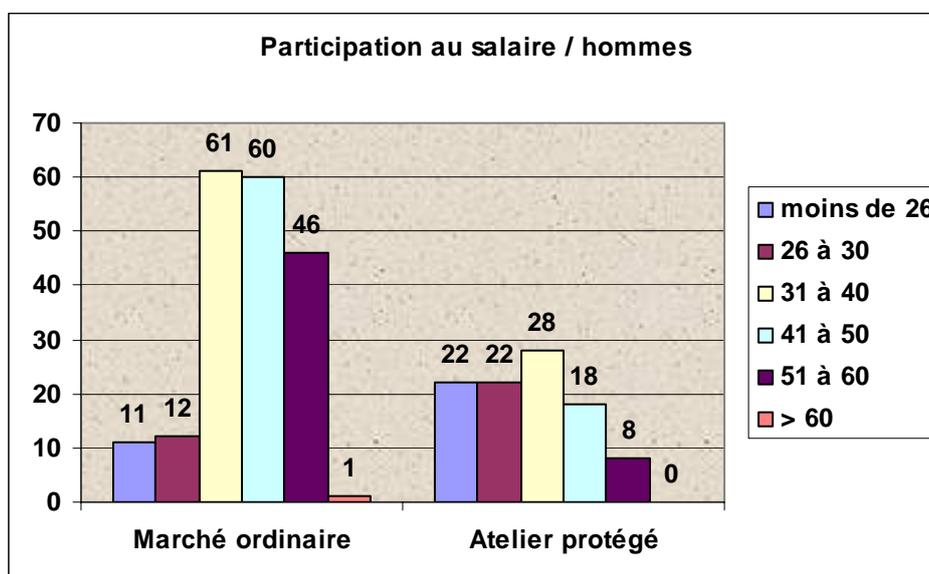
En 2009, le Service des travailleurs handicapés a pris en charge la participation financière de 12 mesures y afférentes.

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.

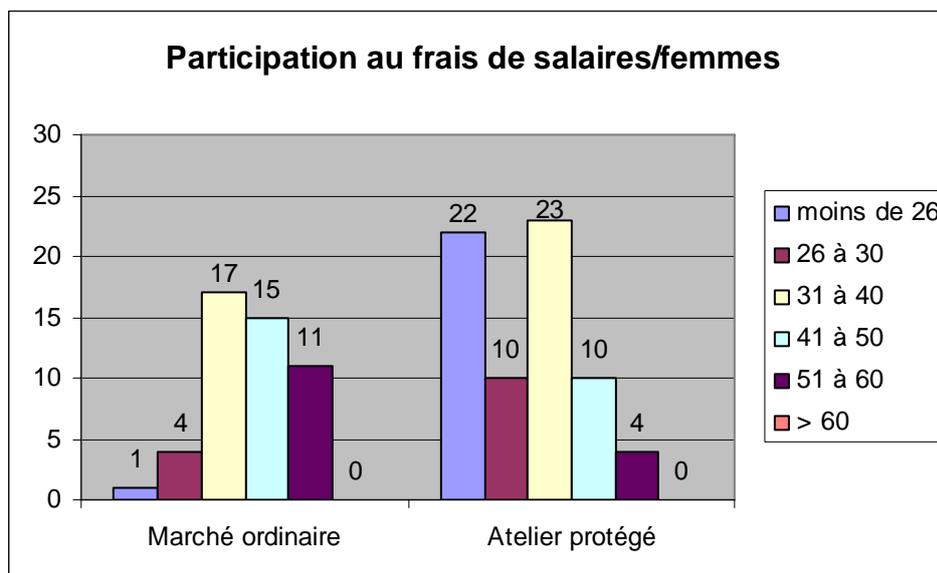
Détail des décisions relatives aux demandes de participation au salaire en fonction de la tranche d'âge (hommes)

	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total participation hommes
moins de 26 ans	11	22	
26 à 30 ans	12	22	
31 à 40 ans	61	28	
41 à 50 ans	60	18	
51 à 60 ans	46	8	
> 60 ans	1	0	
Total	191	98	289



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	1	22	
26 à 30 ans	4	10	
31 à 40 ans	17	23	
41 à 50 ans	15	10	
51 à 60 ans	11	4	
> 60 ans	0	0	
Total	48	69	117



6.3. Prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs handicapés indépendants

3 travailleurs handicapés indépendants étaient en 2009 bénéficiaires 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 2009 une prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes 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 2009 le Service des travailleurs handicapés s'est vu adresser 984 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 2009

Nombre de mesures en 2009 pour les personnes ayant la reconnaissance TH

Mesure	Nombre	Intitulé
AP	4	Apprentissage
CA	13	Contrat appui-emploi (CAE)
CF	22	C.F.P.C. Centre Formation
CI	3	Contrat d'initiation-emploi (CIE)
FA	73	Formation ADEM
MS	53	Mesure spéciale
MT	21	Mise au Travail
PU	2	CAT secteur public
SR	16	Stage de réinsertion professionnelle
SV	1	Service volontaire
Total	208	

En collaboration avec les services *placement et emploi des jeunes* et 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 9(3)f de la loi du 19 décembre 2008 concernant le budget des recettes et des dépenses d'Etat pour l'exercice 2009, la Commission d'Economies et de Rationalisation du Ministère d'Etat, en collaboration avec le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi, a proposé au Conseil de Gouvernement un certain nombre d'heures-hommes/semaine pour la création de postes réservés à des travailleurs handicapés (avis CER/D/3/2009, avis CER/D/52/2009, avis CER/D/109/2009, avis CER/D/144/2009, avis CER/D/173/2009, avis CER/D/205/2009, avis CER/D/225/2009, avis CER/D/264/2009, avis CER/D/265/2009 et avis CER/D/298/2009).

Affectation proposée :	heures-hommes/semaine
Administration Judiciaire	120
Administration des Eaux et Forêts	160
Administration des Ponts et Chaussées	80
Administration des Services Techniques de l'Agriculture	10
Administration des Services de Secours	40
Administration de l'Emploi	40
Administration du Personnel de l'Etat	30
Archives Nationales	40
Bureau des Passeports	40
Centre National de Littérature	20
Education différenciée	80
Fonds National de Solidarité	80
Inspection du Travail et des Mines	20
Institut National des Langues	40
Laboratoire National de Santé	80
Lycée de Garçons Luxembourg	40
Lycée-pilote	20
Lycée technique Esch/Alzette	40
Lycée technique Mathias Adam	200
Lycée technique Michel Lucius	40
Lycée technique de Bonnevoie	80
Lycée technique du Centre	40
Lycée technique pour Professions de Santé	40
Lycée du Nord Wiltz	40
Ministère de l'Education Nationale / Restauration Scolaire	40
Ministère d'Etat	60
Ministère de l'Economie	40
Ministère de la Famille	40
Ministère de la Santé	40
Nordstad Lycée	40
Police Grand-Ducale	240
Service National de la Jeunesse	40
Uelzecht-Lycée	40

Au delà des placements effectués ci-dessus et conformément à la ligne directrice de la CER, la réoccupation des postes laissés vacants par un travailleur handicapé a pu être effectuée avec le concours du STH.

9. Divers

La formation professionnelle pour les travailleurs handicapés est un axe important en vue de favoriser l'insertion des travailleurs sur le marché de l'emploi, d'autant plus qu'un nombre important de cette population ne possède aucune formation professionnelle. Le service des travailleurs handicapés poursuit ses efforts de coopération avec des institutions de la Grande Région et plus particulièrement avec le Euro-Bbw à Bitbourg où les premiers jeunes travailleurs handicapés ont terminé avec succès leur formation qualifiante et ont été intégrés sur le marché du travail.

Dans le cadre d'une politique de maintien dans l'emploi, le service des travailleurs handicapés continue à multiplier ses visites d'employeurs afin de détecter précocement l'apparition de problèmes ayant trait aux relations entre salariés handicapés et les employeurs. La stratégie visée est celle d'une sorte de médiation entre les deux parties en vue d'aboutir à la pérennisation de la relation de travail ou si cette option s'avère impossible la réaffectation du travail handicapé auprès d'une nouvelle entreprise ainsi que le remplacement de ce dernier par une autre personne.

Parallèlement le service des travailleurs handicapés applique dans une approche axée sur l'employabilité une méthode scientifique pour évaluer d'un côté les compétences d'une personne et de l'autre côté les exigences du poste de travail afin de garantir un placement durable et de quantifier la perte de rendement du travailleur handicapé.

Les agents du service des travailleurs handicapés chargés des mesures prévues dans le cadre de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées s'efforcent d'intégrer dans leur approche le leitmotiv du *disability management* qui est une forme qualifiée du *case-management* ayant comme objet, au moyen de mesures de prévention et de réhabilitation, le maintien dans l'emploi des salariés qui en raison d'une diminution de leur capacité de travail risquent de devenir inactifs.

Depuis 2009 le service des travailleurs handicapés collabore activement avec Job coaching ATP a.s.b.l. afin de sensibiliser les travailleurs handicapés et les employeurs au concept du «supported employment» qui est un accompagnement intensif et individualisé d'une personne vers l'emploi et dans l'emploi avec l'accent mis sur l'autonomisation et la responsabilisation de la personne. Il est centré sur la mise en valeur et l'expression des ressources personnelles du travailleur en équilibre avec les besoins de l'entreprise. L'intervention se fait aussi bien au stade de la préparation du candidat à l'intégration en entreprise qu'à l'intégration du candidat en entreprise sans négliger le suivi professionnel.

Le service des travailleurs handicapés informe les usagers sur ce concept et les accompagne ensemble avec Job coaching ATP a.s.b.l. dans les différentes étapes de leur projet d'intégration professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

IX. Le service des travailleurs à capacité de travail réduite

Le Service des travailleurs à capacité de travail réduite a été créé par la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, modifiée par la loi du 1^{er} juillet 2005. Depuis le 1^{er} septembre 2006, il trouve sa base légale en l'article L- 622-25 du Code du Travail.

Il a pour mission d'assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation, le reclassement externe des travailleurs ainsi que le suivi du reclassement interne des travailleurs incapables d'occuper leur dernier poste de travail.

En outre, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite assure le secrétariat de la Commission mixte.

Dans le cadre de l'instruction des dossiers pour la Commission mixte, les agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite mènent un entretien personnel avec chaque salarié concerné, afin de lui fournir des informations sur la procédure ainsi que les issues possibles et de lui permettre de compléter son dossier.

De même, l'employeur concerné est contacté afin de l'informer et d'obtenir sa prise de position par rapport à un reclassement interne. Pour autant que de besoin, les agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite fournissent aux employeurs toutes informations utiles concernant la procédure de reclassement et les mesures susceptibles de faciliter le reclassement interne de leurs salariés concernés. Si l'employeur le souhaite, des entretiens personnels ont lieu, soit dans l'entreprise, soit dans les locaux de l'Administration de l'Emploi.

A la demande de la Commission mixte, les agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite, le cas échéant en collaboration avec le médecin du travail de l'ADEM, effectuent des visites d'entreprises en vue de détecter les possibilités de reclassement interne.

Au cours de l'année 2009, les agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite ont effectué des visites auprès des 40 employeurs suivants :

ADMINISTRATION COMMUNALE DE COLMAR-BERG, ANDREOSSO CHAPES S.à.r.l., ASSOCIATION LUXEMBOURG ALZHEIMER A.s.b.l., AVERY DENNISON LUXEMBOURG S.à.r.l., BACKEREI VUM SEI S.à r.l., BINSFELD & BINTENER S.A., BRINKS SECURITY LUXEMBOURG S.A., C. KARP - KNEIP CONSTRUCTIONS S.A., CENTRE D'INITIATIVE ET DE GESTION REGIONAL STEINSEL-LORENTZWEILER A.s.b.l., CEODEUX S.A., EMCOTRANS S.à.r.l., ENTREPRISE GENERALE DE CONSTRUCTION MANUEL CARDOSO S.à.r.l., F.09 PRO-TEC-TOIT S.à.r.l., FRIEDERICH S.à.r.l., G4S SECURITY SERVICES S.A., HELA BETTEMBOURG S.A., HELA LUX S.A., JEAN LAMESCH EXPLOITATION S.à.r.l., LA PROVENCE S.à.r.l., LABORATOIRES KETTERHILL, MACONLUX, S.à.r.l., METALICA SA, MEUBLES ALVISSE, MOORE FOOD S.à.r.l., NOUVELLE DSA, DEPANNAGES ET SECOURS AUTOMOBILES S.à.r.l., OBG LUX S.A., OBJEKT-REGIE S.A., PEINTURE KNAFF CARLO, PERSPECTIVES EMPLOI A.s.b.l., PLAFOTECH S.A., PRECISE S.à.r.l., RIPA ELECTRICS S.à.r.l., S.A. GRAND GARAGE OLIVIER ORIGER, SOPINOR S.à.r.l., SOLUDEC SA, STUGALUX CONSTRUCTION S.A., TECHPRINT S.A., TEMENOS LUXEMBOURG S.A., WIESEN-PIRONT G.M.B.H., ZERNO 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 les transmet avec les dossiers complétés à la Caisse nationale d'Assurance pension.

En outre, des agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite sont chargés par le Ministre du Travail et de l'Emploi de défendre les décisions de la Commission mixte devant le Conseil Arbitral des Assurances Sociales et le Conseil Supérieur des Assurances Sociales.

1. La Commission mixte

1.1. Composition de la Commission mixte

La Commission mixte se compose :

- de deux délégués représentant les assurés,
- de deux délégués des employeurs,
- d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale,
- d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail,
- d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le travail et l'emploi,
- d'un délégué de l'Administration de l'emploi.

Les membres de la Commission mixte sont nommés pour une durée de quatre ans par le Ministre ayant le travail et l'emploi dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable. Pour chaque membre effectif il y a un membre suppléant.

En cas de besoin, la Commission mixte peut s'adjoindre toutes les personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de ses missions.

1.2. La procédure de reclassement

Base légale : articles L. 551 et L. 552 du Code du Travail.

Tombent sous le champ d'application les travailleurs sous contrat de travail qui ne sont pas à considérer comme invalides, mais qui présentent une incapacité pour exercer leur dernier poste de travail, les personnes auxquelles la pension d'invalidité est retirée en vertu de l'article 193 du Code de la Sécurité sociale 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 2007

- Au 31 décembre 2008, 2 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale étaient restés en suspens. Dans 1 dossier, la commission mixte a décidé le reclassement externe en 2009.
- L'autre dossier n'a pas encore pu être transmis au médecin du travail compétent et reste donc en suspens au 31 décembre 2009.

- Au 31 décembre 2008, 2 dossiers que la Commission mixte avait transmis au médecin du travail compétent étaient restés en suspens. Une personne a été reconnue capable d'occuper son dernier poste de travail ; l'autre personne ne s'est pas présentée à l'examen médical.
- Au 31 décembre 2008, 2 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le médecin du travail compétent au cours de l'année 2008 étaient restés en suspens. Dans 1 dossier, la commission mixte a décidé le reclassement externe en 2009 ; l'autre dossier a été classé sans suite.

b) Report de l'année 2008

- 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 2008, 120 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 :

- 111 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
- 3 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
- 1 dossier a été déclaré sans objet ;
- 1 personne est décédée et
- 4 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2009.

En ce qui concerne les 111 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

- 104 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 ne s'est pas présentée à l'examen médical ;
- 1 dossier reste en suspens au 31 décembre 2009

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

- 27 décisions de reclassement interne et
- 73 décisions de reclassement externe.
- 2 dossiers ont été déclarés sans objet et
- 2 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2009.

- *Au 31 décembre 2008, 211 dossiers que la Commission mixte avait transmis aux services de santé compétents n'avaient pas encore trouvé de suite.*

- 173 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
- 26 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail ;
- 9 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical ;
- 1 personne a été déclarée invalide ;
- 1 dossier a été déclaré sans objet et
- 1 personne a renoncé à la procédure de reclassement.

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

- 57 décisions de reclassement interne et
- 111 décisions de reclassement externe.
- 4 dossiers ont été déclarés sans objet et
- 1 dossier reste en suspens au 31 décembre 2009.

➤ *Au 31 décembre 2008, 163 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

- 40 décisions de reclassement interne,
- 109 décisions de reclassement externe.
- 9 dossiers ont été déclarés sans objet ;
- 4 dossiers ont été classés sans suite et
- 1 dossier reste en suspens au 31 décembre 2009.

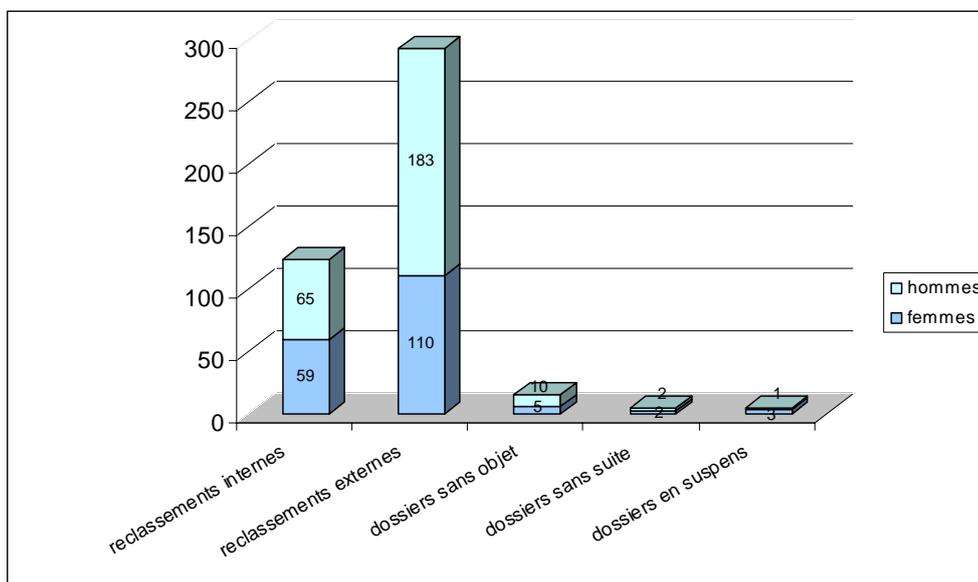
Total du report de l'année 2008 :

Décisions :

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

- 124 décisions de reclassement interne et
- 293 décisions de reclassement externe.
- 15 dossiers ont été déclarés sans objet suite à l'octroi d'une pension d'invalidité ;
- 4 dossiers ont été déclarés sans suite et
- 4 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2009.

	Femmes	Hommes	Total	%
reclassements internes	59	65	124	28,18
reclassements externes	110	183	293	66,59
dossiers sans objet	5	10	15	3,41
dossiers sans suite	2	2	4	0,91
dossiers en suspens	3	1	4	0,91
total	179	261	440	100%



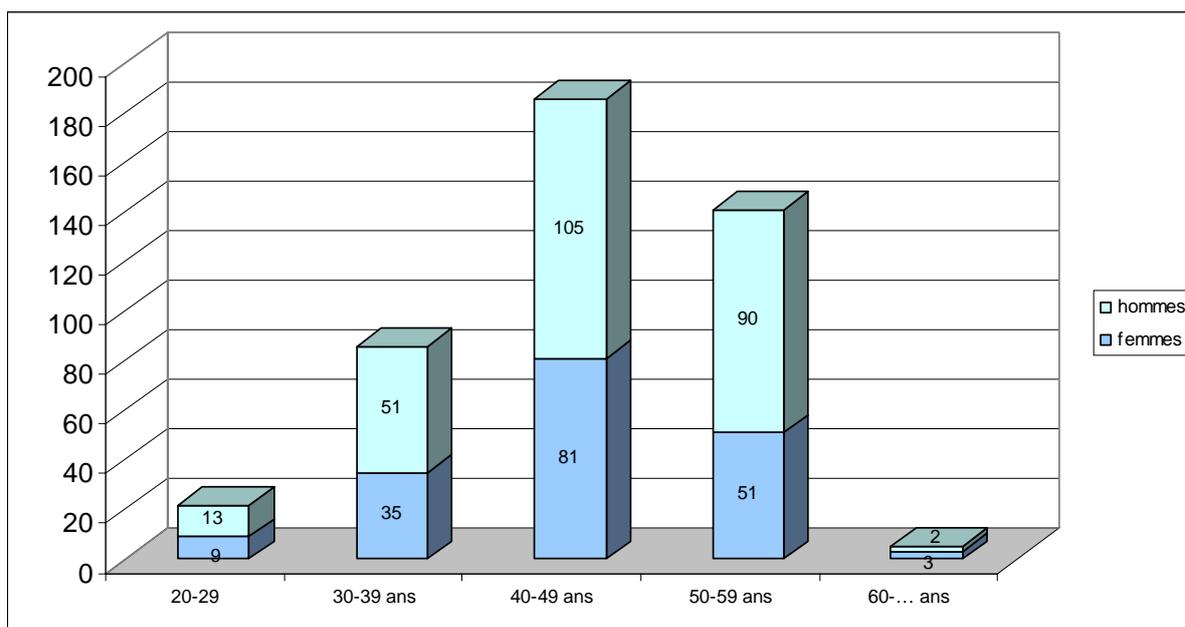
Répartition des dossiers par secteur d'activité

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
01	Agriculture, chasse, services annexes		3	3	0,68
14	Autres industries extractives		3	3	0,68
15	Industries alimentaires	4	5	9	2,05
16	Industrie du tabac	1		1	0,23
17	Industrie textile		2	2	0,45
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois		1	1	0,23
22	Edition, imprimerie, reproduction	1	1	2	0,45
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	2	3	5	1,14
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques		6	6	1,36
27	Métallurgie		5	5	1,14
28	Travail des métaux		8	8	1,82
29	Fabrication de machines et équipements		1	1	0,23
31	Fabrication de machines et appareils électriques		1	1	0,23
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	0,68
37	Récupération		1	1	0,23
40	Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur		1	1	0,23
45	Construction	4	88	92	20,91
50	Commerce et réparation automobile	3	4	7	1,59
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	6	17	23	5,23
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	22	12	34	7,73
55	Hôtels et restaurants	12	9	21	4,77
60	Transports terrestres	2	25	27	6,14
61	Transports par eau		1	1	0,23
62	Transports aériens	4	6	10	2,27
63	Services auxiliaires des transports	1	2	3	0,68
64	Postes et télécommunications		2	2	0,45
65	Intermédiation financière	15	9	24	5,45
66	Assurance	1	2	3	0,68
67	Auxiliaires financiers et d'assurance	3	2	5	1,14
70	Activités immobilières	2	1	3	0,68
71	Location sans opérateur	1		1	0,23
72	Activités informatiques	1	3	4	0,91
73	Recherche-développement		2	2	0,45
74	Services fournis principalement aux entreprises	20	13	33	7,50
75	Administration publique	10	7	17	3,86
80	Education	1		1	0,23

85	Santé et action sociale	41	12	53	12,0
90	Assainissement, voirie et gestion des déchets		1	1	0,23
91	Activités associatives	1		1	0,23
92	Activités récréatives, culturelles et sportives		1	1	0,23
93	Services personnels	5		5	1,14
95	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	13		13	2,95
	Total	179	261	440	100

Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés¹

	Femmes	Hommes	Total	
20-29 ans	9	13	22	5,00%
30-39 ans	35	51	86	19,54%
40-49 ans	81	105	186	42,27%
50-59 ans	51	90	141	32,05%
60-... ans	3	2	5	1,14%
total	179	261	440	100,00%



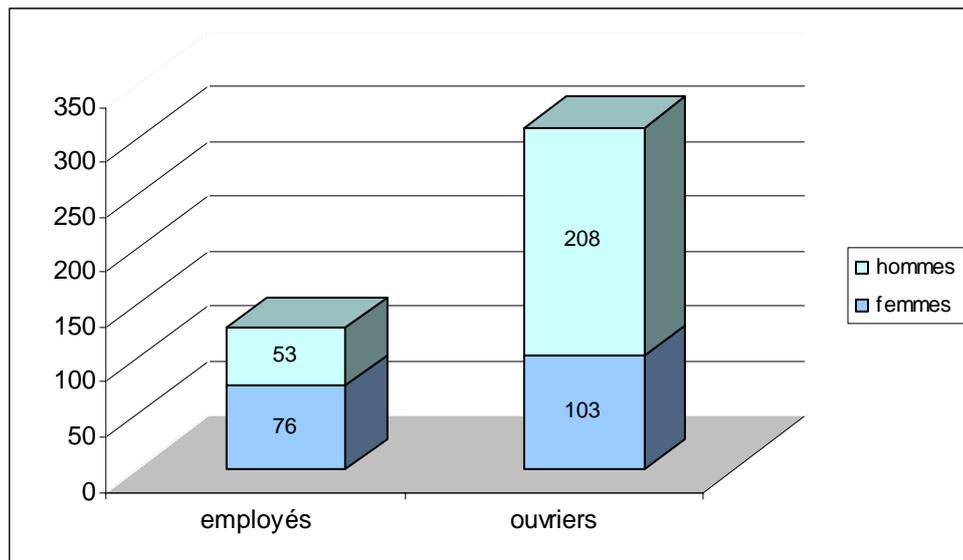
¹ date de référence : 1^{er} juillet 2008

Répartition des dossiers par sexe :

- femmes : 179 (40,68%)
- hommes : 261 (59,32%)

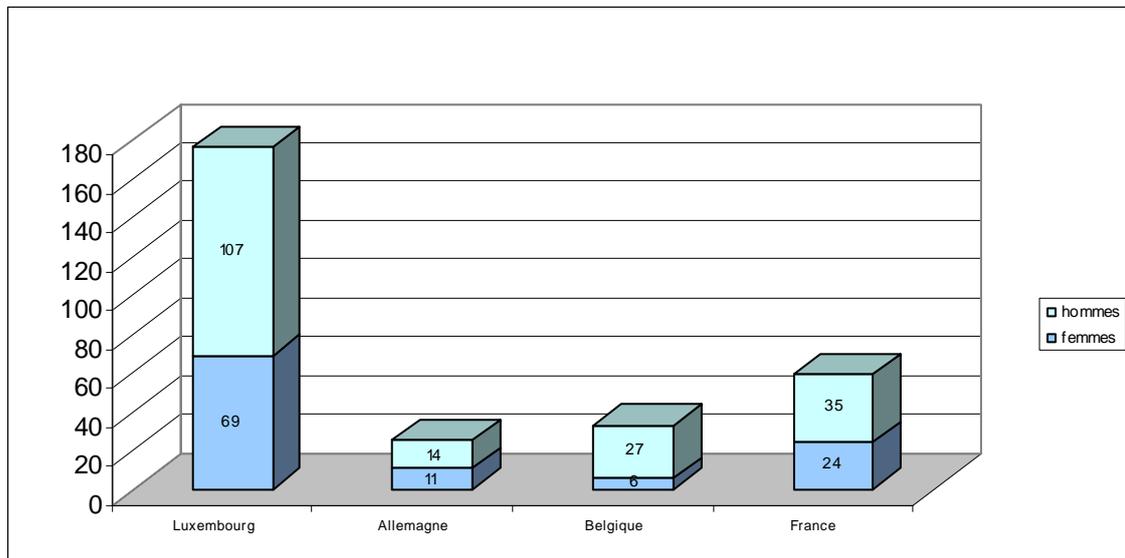
Répartition des dossiers par statut :

	Femmes	Hommes	Total	
employés	76	53	129	29,32
ouvriers	103	208	311	70,68
total	179	261	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	69	107	176	60,07%
Allemagne	11	14	25	8,53%
Belgique	6	27	33	11,26%
France	24	35	59	20,14%
total	110	183	293	100,00%



Motifs à la base des décisions de reclassement externe

retrait d'une pension d'invalidité	30	10,24%	}	129
licenciement avant la saisine de la commission mixte	34	11,60%		
fin du contrat suite à la 52e semaine pendant la procédure	49	16,72%		
fin du contrat à durée déterminée	9	3,07%		
faillite de l'employeur	6	2,05%		
démission au cours de la procédure	1	0,34%	}	74
respect par l'employeur du quota de travailleurs reclassés ou handicapés	32	10,92%		
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	42	14,34%	}	90
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	90	30,72%		
total:	293	100,00%		

b) Nouveaux dossiers dont la Commission mixte a été saisie au cours de l'année 2009

Au cours de l'année 2009, la Commission mixte a été saisie de 1.553 dossiers par le Contrôle médical de la sécurité sociale

Suite à ces 1.553 saisines,

- 1.435 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
- 19 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
- 1 dossier a été déclaré sans objet ;
- 4 dossiers ont été classés sans suite et
- 94 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2009.

En ce qui concerne les 1.435 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

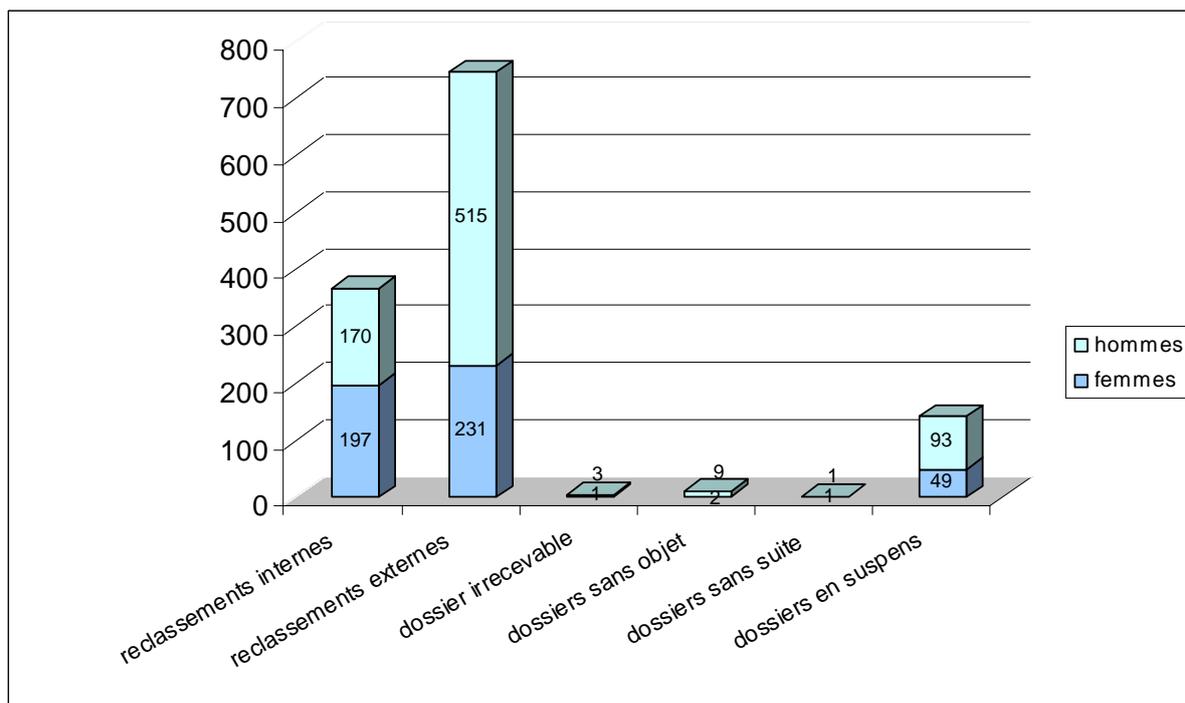
- 1.272 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
- 29 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail ;
- 2 personnes sont décédées ;
- 9 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical ;
- 123 dossiers restent en suspens à la date du 31 décembre 2009.

Décisions :

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

- 367 décisions de reclassement interne et
- 746 décisions de reclassement externe.
- 4 dossiers ont été déclarés irrecevables,
- 11 dossiers ont été déclarés sans objet, dont 9 suite à l'octroi d'une pension d'invalidité et
- 2 dossiers ont été déclarés sans suite.
- 142 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2009.

	Femmes	Hommes	Total	
reclassements internes	197	170	367	28,85%
reclassements externes	231	515	746	58,65%
dossiers irrecevables	1	3	4	0,31%
dossiers sans objet	2	9	11	0,86%
dossiers sans suite	1	1	2	0,16%
dossiers en suspens	49	93	142	11,17%
total	481	791	1272	100,00%



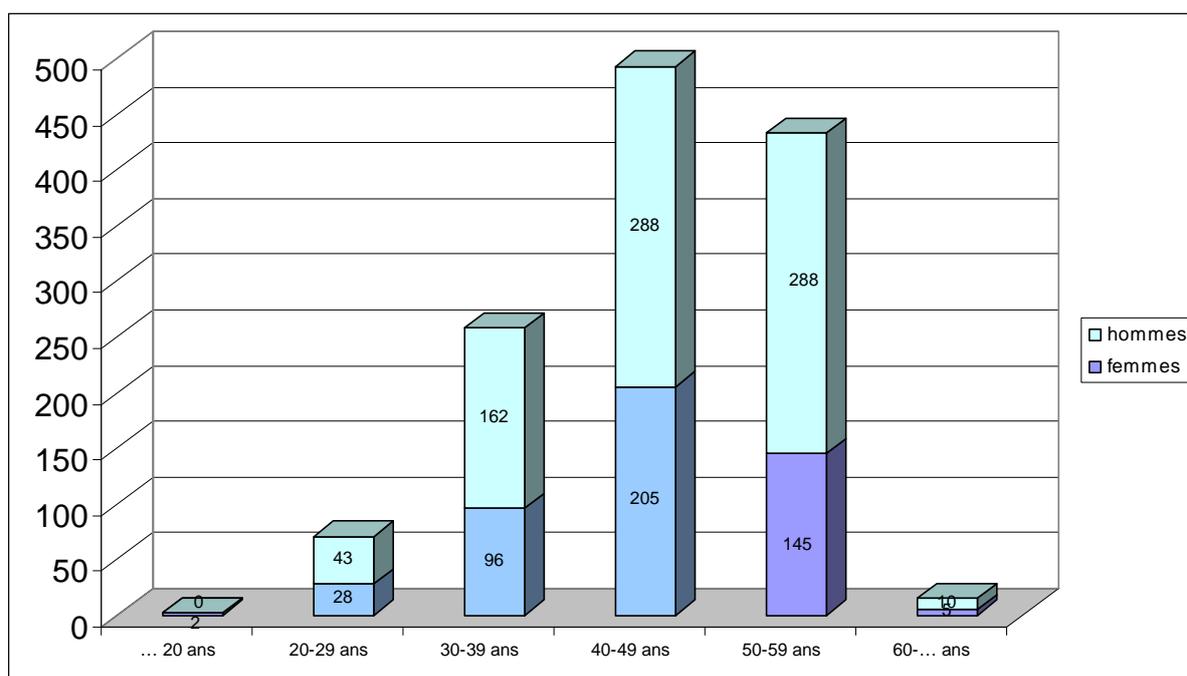
Répartition des dossiers par secteur d'activité

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
01	Culture et production animale, chasse et services annexes	1	3	4	0,31%
02	Sylviculture et exploitation forestière		2	2	0,16%
08	Autres industries extractives		1	1	0,08%
10	Industries alimentaires	8	20	28	2,20%
11	Fabrication de boissons		4	4	0,31%
12	Fabrication de produits à base de tabac	2		2	0,16%
13	Fabrication de textiles		9	9	0,71%
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie		5	5	0,39%
17	Industrie du papier et du carton		2	2	0,16%
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	1	1	2	0,16%
20	Industrie chimique	1	3	4	0,31%
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	2	15	17	1,34%
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	2	10	12	0,94%
24	Métallurgie		30	30	2,36%
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipements		25	25	1,97%
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	8	7	15	1,18%
27	Fabrication d'équipements électriques		2	2	0,16%
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	3	9	12	0,94%
29	Industrie automobile		2	2	0,16%
30	Fabrication d'autres matériels de transport		1	1	0,08%
32	Autres industries manufacturières		2	2	0,16%
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1	1	2	0,16%
37	Collecte et traitement des eaux usées		1	1	0,08%
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	1	6	7	0,55%
41	Construction de bâtiments	3	88	91	7,15%
42	Génie civil	1	29	30	2,36%
43	Travaux de construction spécialisés	6	148	154	12,11%
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	5	18	23	1,81%
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	16	47	63	4,95%
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	57	33	90	7,08%
49	Transports terrestres et transport par conduites	2	87	89	7,00%
50	Transports par eau	1	1	2	0,16%
51	Transports aériens	2	12	14	1,10%
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1	11	12	0,94%
55	Hébergement	9	4	13	1,02%
56	Restauration	31	14	45	3,54%

58	Edition	1	1	2	0,16%
61	Télécommunications	9	2	11	0,86%
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	3	3	6	0,47%
63	Services d'information	1		1	0,08%
64	Activités des services financiers, hors assurances et caisses de retraite	26	21	47	3,69%
65	Assurance	4	1	5	0,39%
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	2	4	6	0,47%
68	Activités immobilières	1	3	4	0,31%
69	Activités juridiques et comptables	6	2	8	0,63%
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	1		1	0,08%
71	Activités d'architectes et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	2	3	5	0,39%
72	Recherche développement scientifique		6	6	0,47%
73	Publicité et études de marché	2		2	0,16%
74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	2		2	0,16%
77	Activités de services administratifs et de soutien	1	2	3	0,24%
78	Activités liées à l'emploi	3	14	17	1,34%
80	Enquêtes et sécurité	5	13	18	1,42%
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	58	14	72	5,66%
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	2		2	0,16%
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	27	24	51	4,01%
85	Enseignement	1	1	2	0,16%
86	Activités pour la santé humaine	35	4	39	3,07%
87	Hébergement médico-social et social	38	3	41	3,22%
88	Action sociale sans hébergement	48	10	58	4,56%
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles		1	1	0,08%
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	1		1	0,08%
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	4	1	5	0,39%
94	Activités des organisations associatives	1	2	3	0,24%
95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	1		1	0,08%
96	Autres services personnels	10		10	0,79%
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	21	1	22	1,73%
99	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	1	2	3	0,24%
	Total	481	791	1.272	100,00%

Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés²

	Femmes	Hommes	Total	
.....20 ans	2	0	2	0,16%
20-29 ans	28	43	71	5,58%
30-39 ans	96	162	258	20,28%
40-49 ans	205	288	493	38,76%
50-59 ans	145	288	433	34,04%
60-... ans	5	10	15	1,18%
total	481	791	1.272	100,00%



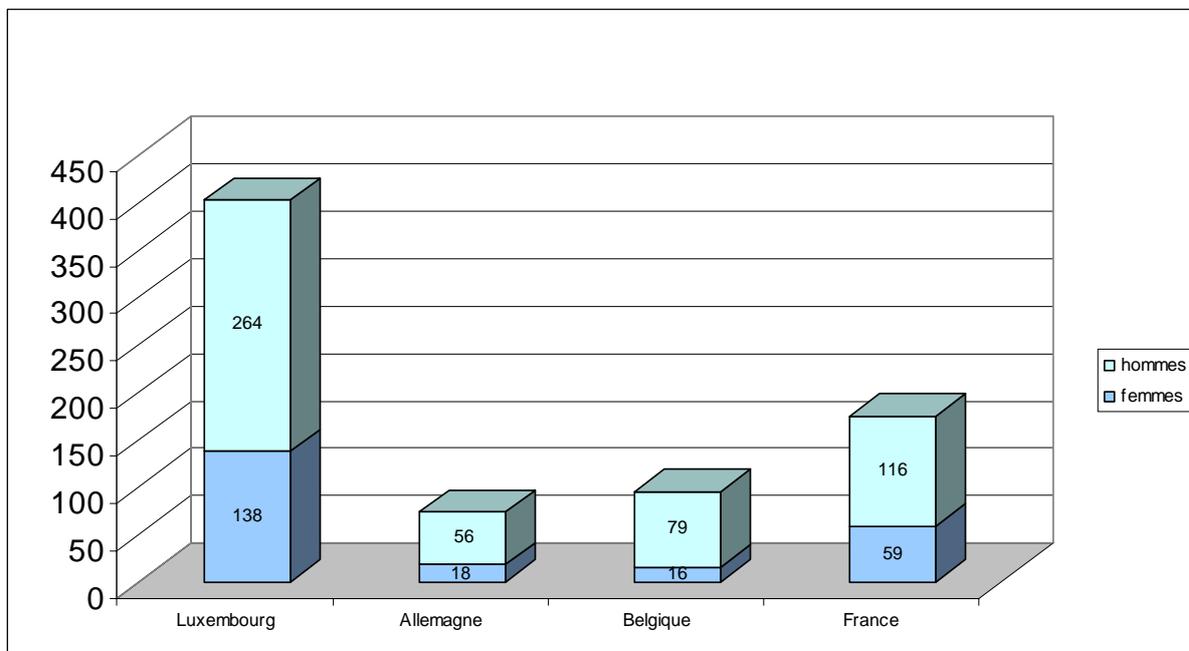
Répartition des dossiers par sexe :

- femmes : 481 (37,81%)
- hommes : 791 (62,19%)

La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante :

	Femmes	Hommes	Total	
Luxembourg	138	264	402	53,89%
Allemagne	18	56	74	9,92%
Belgique	16	79	95	12,73%
France	59	116	175	23,46%
total	231	515	746	100,00%

² date de référence : 1^{er} juillet 2009



Motifs à la base des décisions de reclassement externe

retrait d'une pension d'invalidité	113	15,15%	}	376
licenciement avant la saisine de la commission mixte	100	13,40%		
fin du contrat suite à la 52e semaine de maladie pendant la procédure	124	16,62%		
fin du contrat à durée déterminée	16	2,15%		
démission en cours de procédure	1	0,13%		
faillite de l'employeur	9	1,21%	}	225
respect par l'employeur du quota de travailleurs reclassés ou handicapés	71	9,52%		
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	107	14,34%	}	267
dispense accordée à l'employeur	1	0,13%		
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	204	27,35%		
total:	746	100,00%		

Reclassement internes décidés :

avec l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	198	53,95%
sans l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	105	28,61%
avec l'accord de l'employeur n'occupant pas plus de 25 salariés ou ayant atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	64	17,44%
total:	367	100,00%

2. L'indemnité compensatoire :

Au cours de l'année 2009, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite a été saisi de 505 demandes en vue du paiement de l'indemnité compensatoire :

- 432 demandes de bénéficiaires d'un reclassement interne,
- 73 demandes de bénéficiaires d'un reclassement externe.

Au cours de l'année 2009, 207 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 subsidé 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 2009, ont été accordées

- 24 nouvelles participations
- 20 prolongations de participation.

4. Mesures de reconversion

Au cours de l'année 2009, la Commission mixte a prescrit 35 mesures de reconversion à des personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe.

5. L'indemnité d'attente

Au cours de l'année 2009, 711 dossiers ont été transmis à la Caisse nationale d'Assurance pension en vue de l'attribution de l'indemnité d'attente.

6. Recours

Au cours de l'année 2009, 46 recours contre des décisions de la Commission mixte ont été introduits devant le Conseil Arbitral des Assurances Sociales.

X. Service médecine du travail

Présentation

Le poste de travail de médecin du travail à l'ADEM répond à des demandes émanant de différents services, qui sont par ordre d'importance de demande croissante :

- le service placement ;
- le service des travailleurs handicapés ;
- le service des travailleurs à capacité de travail réduite.

1. Examens médicaux réalisés pour le service placement.

A ce niveau les demandes d'examens viennent directement des placeurs. Il s'agit donc de demandeurs d'emploi qui sont supposés présenter une altération de leur état de santé qui va conditionner leur recherche d'un travail adapté. La finalité de ces examens est d'établir un avis médical concernant l'évaluation des capacités physiques résiduelles. Cette évaluation est ensuite transmise au placeur concerné.

2. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs handicapés.

Les demandes d'examens médicaux peuvent provenir du secrétariat de la Commission médicale ou bien du secrétariat de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

La finalité des examens médicaux réalisés à la demande du secrétariat de la Commission médicale et en référence à la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est d'établir un bilan médical chez des personnes faisant la demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé (fixation d'un taux d'IPP, détermination de la diminution de la capacité de travail du requérant, avis sur l'aptitude au travail ou proposition éventuelle pour l'octroi du revenu pour personnes gravement handicapées).

Ce bilan est ensuite transmis à la Commission médicale.

Le but des examens médicaux réalisés à la demande du secrétariat de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel est d'établir un bilan médical chez des personnes possédant le statut de travailleur handicapé (détermination de la diminution de la capacité de travail du requérant, avis sur l'aptitude au travail ou proposition éventuelle pour l'octroi du revenu pour personnes gravement handicapées).

Ce bilan est ensuite transmis à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

3. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs à capacité de travail réduite

Il s'agit à ce niveau et en référence à la loi modifiée du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle d'établir un rapport concernant les capacités de travail résiduelles des candidats.

Ce rapport est ensuite adressé à la commission mixte.

4. Description de l'activité médicale du 1/01/09 au 31/12/09

4.1. Personnes convoquées aux examens médicaux :

- nombre total des personnes convoquées
aux examens médicaux : 3.169
- nombre des personnes présentes : 2.930 (92% du total),

4.2. Description de l'activité médicale des différents services :

Service placement

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 216
- nombre des personnes présentes : 183 (85% du total convoqué)
- parmi les 183 personnes présentes :
 - 63 étaient de sexe féminin (34 %)
 - 78 étaient de sexe masculin (66 %)

Service des travailleurs handicapés

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1.125
- nombre des personnes présentes : 1.049 (93% du total convoqué)
- parmi les 1.049 personnes présentes :
 - 456 étaient de sexe féminin (43%)
 - 593 étaient de sexe masculin (57%)

Service des travailleurs à capacité de travail réduite

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1.750
- nombre des personnes présentes : 1.620 (93% du total)
- parmi les 1.620 présentes : 599 étaient de sexe féminin (37%)
1.021 étaient de sexe masculin (63%)

4.3. Autres activités

75 avis concernant des demandes de formations complémentaires de personnes en reclassement externe ont été donnés à la commission mixte.

Enfin, 71 avis au sujet de demandes de réduction de temps de travail (dont 11 supérieures à une réduction de 50 %) de personnes en reclassement interne ont été délivrés à la commission mixte.

XI. 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) ;
4. des collectivités territoriales.

L'EURES Transfrontalier SLLR étend ses activités sur la Lorraine, la Sarre, la Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg (depuis 1997).

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 31/12/2009) 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 :

- Participation aux Journées européennes de l'emploi frontalières et internationales (Portugal, France, Belgique, Allemagne, Italie).
- Foire des étudiants à Luxembourg (Novembre 2009).

Réduction du chômage et des tensions sur le marché du travail

Afin de déterminer les besoins en personnel qualifié dans l'Industrie et le Bâtiment, une enquête a été menée en 2008-2009 auprès des affiliés de la FEDIL.

Outre les organismes précités et l'ADEM, ont participé à cette étude la Chambre de Commerce ainsi que le Ministère de l'Education nationale et de la formation professionnelle.

Les résultats font l'objet d'une plaquette qui a été rendue publique lors de la conférence de presse organisée par la FEDIL en mars 2009, 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 CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine
 - OREFQ
- Luxembourg ADEM/EURES
- Wallonie Observatoire wallon pour l'emploi
- Communauté Abeo Ostbelgien
- germanophone de Belgique

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 2009 ont consisté à mettre à jour le matériel statistique existant et à réaliser des analyses structurelles du marché du travail, avec une attention particulière à l'adéquation offre-demande de 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 plusieurs fois par an, 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 frontalier franco-luxembourgeois. EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°1/2009, 8 p.

Sarre et Rhénanie-Palatinat : de moins en moins de frontaliers venant de Lorraine, de plus en plus vers le Luxembourg. EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°2/2009, 8 p.

L'anticipation des besoins emplois-qualifications dans la Grande Région. EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°3/2009, 8 p.

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 2009, le nombre de collaborateurs au service de l'Inspection dénote une légère augmentation, pour se situer à 87 agents au 31 décembre 2009. La répartition des effectifs se présente comme suit:

Département	Service	personnel	2004	2005	2006	2007	2008	2009
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	3	4
	Sécurité	ing. dipl.	3	3	3	3	3	3
		ing. tech	4	4	4	4	4	4
		staff administratif				1	1	1
	Établ. classés	ing. tech.	6	8	8	9	9	10
staff administratif		6	6	5	5	5	5	
Droit du travail	Direction	dir. adjoint (attaché)	1	1	1	1	1	1
		attachés	3	2	3	3	2	3
		ass. sociale	1	1	1	1	1	1
		ing. tech.	2	2	3	3	2	2
		staff administratif + rédacteurs	6	8	11	7	8	6
Services auxiliaires	Help Center	Staff administratif						4
	Administration	Inspect./rédacteurs	1	1	1	2	2	2
		staff administratif	4	4	6	7	7	5
	Informatique	ing. tech.	3	3	3	3	3	4
		opérateurs	3	3	3	3	3	3
staff administratif		1	1	1	1	1	1	
Agences	Luxembourg	préposé	1	1	1	1	1	1
		secrétariat	2	3	2	2	2	2
		Inspecteurs du travail	6	6	6	7	8	7
	Esch/Alzette	préposé	1	1	1	1	1	1
		secrétariat	2	2	2	2	2	2
		Ing.tech.					1	1
		Inspecteurs du travail	5	5	5	6	6	6
	Diekirch	préposé	1	1	1	1	1	1
		secrétariat	1	1	1	1	1	1
		ing.tech.				1	1	1
		Inspecteurs du travail	3	3	3	2	2	2
		TOTAL:	71	75	80	82	84	87

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.

4. Collaborations

L'Inspection du travail et des mines 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		23 090
Ville de Luxembourg		3 708
Groupe ArcelorMittal	Sidérurgie	6.540
Groupe Dexia BIL	Intermédiation monétaire	3 990
Groupe Cactus	Commerce de détail en magasin non spécialisé	3 850
Groupe Entreprise des P&T	Télécommunications	3 530
Groupe CFL	Transports ferroviaires	3 390
Goodyear Luxembourg	Fabrication de produits en caoutchouc	3 350
BGL	Intermédiation monétaire	2 610
Groupe Dussmann Luxembourg	Activités de nettoyage	2 540
Luxair S.A.	Transport aérien réguliers	2 500
Centre Hospitalier de Luxembourg	Activités hospitalières	1 960
Groupe PriceWaterhouseCoopers	Activités comptables	1 840
Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg	Intermédiation monétaire	1 800
Centre Hospitalier Emile Mayrisch	Activités hospitalières	1 800
Fondation Stëftung Hëllef Doheem ASBL	Action sociale sans hébergement	1 580
Compass Group Luxembourg	Traiteurs et autres services de restauration	1 520
Groupe BNP Paribas Luxembourg	Intermédiation monétaire	1 520
Groupe G4S	Activités de sécurité privée	1 510
Groupe Kredietbank	Intermédiation monétaire	1 350
Etablissement Public Centres, Foyers et Services pour Personnes Agées (SERVIOR)	Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques	1 240
Groupe Guardian	Fabrication de verre	1 230
Fondation François-Elisabeth (Hôpital Kirchberg)	Activités hospitalières	1 200
DuPont de Nemours (Luxembourg)	Fabrication de produits en plastique	1 180
Cargolux Airlines International S.A.	Transports aériens de fret	1 150
Groupe Caceis	Intermédiation monétaire	1 120
Clearsteam	Activités auxiliaires de services financiers	1 100
Groupe Brink's Luxembourg	Activités de sécurité privée	1 080
Nettoservice S.A.	Activités de nettoyage	1 060
Groupe Deloitte & Touche	Activités comptables	1 060
Sodexo Luxembourg S.A.	Traiteurs et autres services de restauration	1 030
Groupe Ceratizit	Fabrication de coutellerie, d'outillage et de quincaillerie	990

Source : Statec, le Luxembourg en chiffres-2009

2. Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles

Les statistiques disponibles concernent l'année 2008. Par rapport à 2007, le nombre total d'accidents du travail a encore augmenté, de même que le nombre d'accidents mortels. Il faut noter que le nombre d'accidents de trajet mortels s'est doublé par rapport à 2007. 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		
	Clarifiés		Non mortels	Clarifiés		Non mortels	Clarifiés		Non mortels	Clarifiées		Non mortelles
	Nombre	Proportion		Nombre	Proportion		Nombre	Proportion		Nombre	Proportion	
2003	28.233	5.928	14	21.590	20.365	5	6.369	.533	9	274	30	0
2004	28.533	5.055	8	21.582	19.499	4	6.670	.525	4	281	31	0
2005	25.620	0.896	22	18.950	15.988	9	6.458	.870	13	212	38	0
2006	26.441	1.516	13	19.853	16.837	7	6.402	.610	6	186	69	0
2007	26.791	0.625	11	20.138	16.011	7	6.323	.413	4	330	201	0
2008	27.373	1.044	16	20.014	15.983	8	7.096	.904	8	263	157	0

Tableau: Répartition de la fréquence des accidents en 2008

Activités	2006	2007	2008
Travaux de toiture et travaux sur les toits	22,51	21,19	21,45
Travail intérimaire	19,30	15,74	16,64
Bâtiment, gros-œuvre; travail des minéraux	17,84	15,25	14,24
Fabrication par voie humide d'objets en ciment	19,24	14,58	15,68
Equipements techniques du bâtiment (installations électriques, de gaz, d'eau,...)	14,45	12,12	12,11
Aménagement et parachèvement de bâtiments (façades, isolation,...)	14,16	12,98	12,73
Travail des métaux et du bois (fabrication, traitement d'objets en métal, fabriques de machines, réparation et entretien des machines,...)	12,08	10,48	10,21
Aviation	9,70	8,45	8,88
Communes	9,43	8,87	8,89
Fabrication ciment, chaux, gypse et dolomie	4,74	9,45	7,96
Distribution de l'énergie et de l'eau	8,88	7,86	6,92
Transport terrestre, fluvial et maritime	8,11	7,63	7,29
Commerce, alimentation et autres activités non classées	7,57	7,13	7,07
Ateliers de précision (horlogeries, bijouteries, photographes, laboratoires dentaires, rémouleurs,...)	6,08	5,80	4,92
Chimie, textile, papier	7,92	7,89	7,36
Sidérurgie	6,92	6,13	6,27
Fabrication de faïences et verre	4,12	5,05	6,24
Etat	4,26	3,91	3,50
Assurances, banques, bureaux d'études,...	2,36	2,32	2,29
Entreprises de radio-télédiffusion, théâtres, cinémas,...	2,76	3,64	2,55
Travailleurs intellectuels indépendants	1,13	0,81	0,82
TOTAL	7,69	7,01	6,81

La fréquence des accidents représente le nombre d'accidents par rapport à 100 salariés-unité occupés à plein temps.

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 de faïences et verre, celui de la fabrication par voie humide d'objets en ciment et le secteur du travail intérimaire. Contrairement à 2007, les entreprises de radio-télédiffusion, théâtres, cinémas,... et le secteur de bâtiment, gros-œuvre; travail des minéraux enregistrent, en 2008, la plus forte baisse de fréquence.

3. Conventions collectives de travail

Pour l'année 2009, **3** conventions collectives ou avenants aux textes existants ont été déposés par branche et **73** conventions collectives ou avenants aux textes existants par entreprise.

Le tableau représenté ci-après indique le nombre de textes **déposés** par branche

Branches	Nombre de CCT ou d'avenants déposés
Assurances (Personnel)	1
Banques (Personnel)	1
Bâtiment et Génie Civil (Personnel)	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 2008/2009, d'été 2009 et d'hiver 2009/2010, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

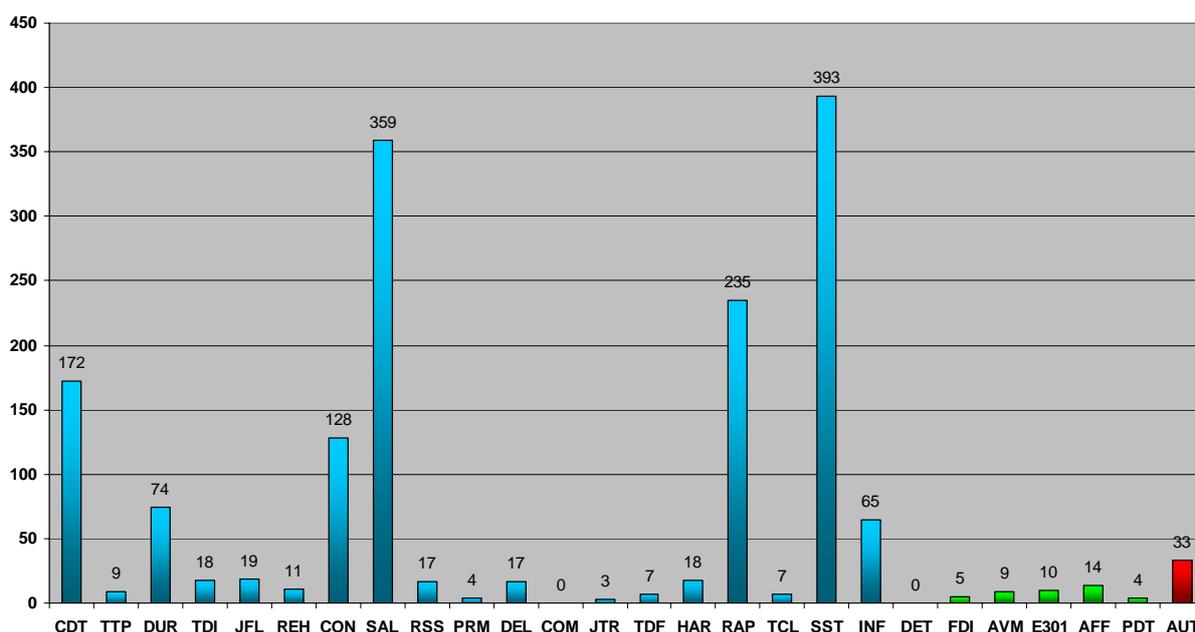
Période	Total des demandes	Demandes accordées	Demandes refusées
Hiver 08/09	23	23	0
Été 09	81	75	6
Période	Total des chantiers	Chantiers accordés	Chantiers refusés
Hiver 09/10	41	35	6

III. Aperçu des activités et initiatives en 2008

1. Visites de contrôle et d'inspection routinières

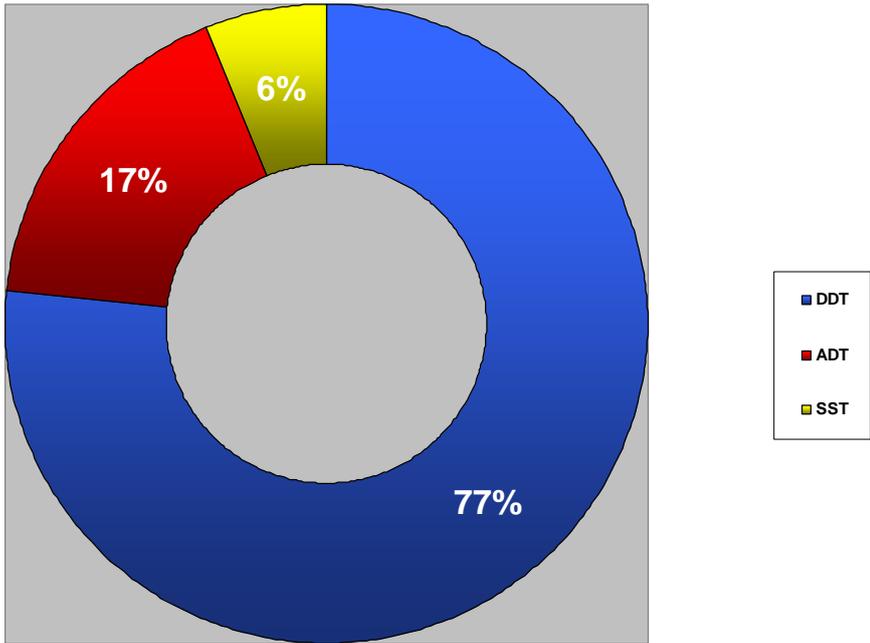
Un des rôles principaux de l'Inspection du Travail et des Mines est de veiller au respect de la réglementation. A cet effet, des visites de contrôle et d'inspection de routine sont organisées tout au long de l'année dans tous les secteurs d'activité. Les tableaux ci-dessous indiquent le nombre de contrôles 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.

REPARTITION DDT Agence Luxembourg



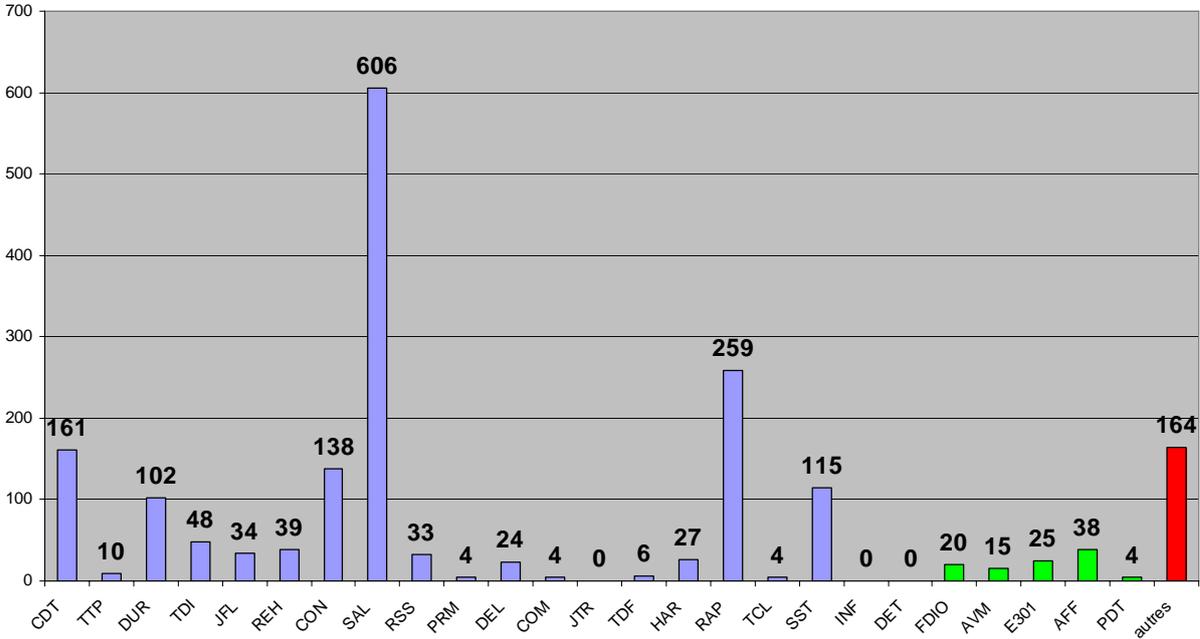
En 2009, l'agence de Luxembourg a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les salaires.

REPARTITION Droit du travail - Accidents du travail - Sécurité/santé Agence Luxembourg



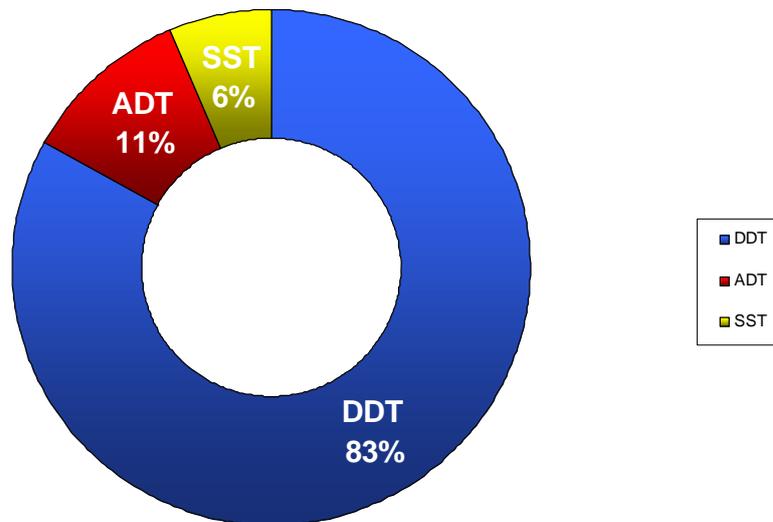
L'agence Luxembourg a consacré 77% de ses activités au droit du travail, 17% aux accidents du travail et 6% à la sécurité et la santé au travail.

REPARTITION DDT - Agence Esch/Alzette



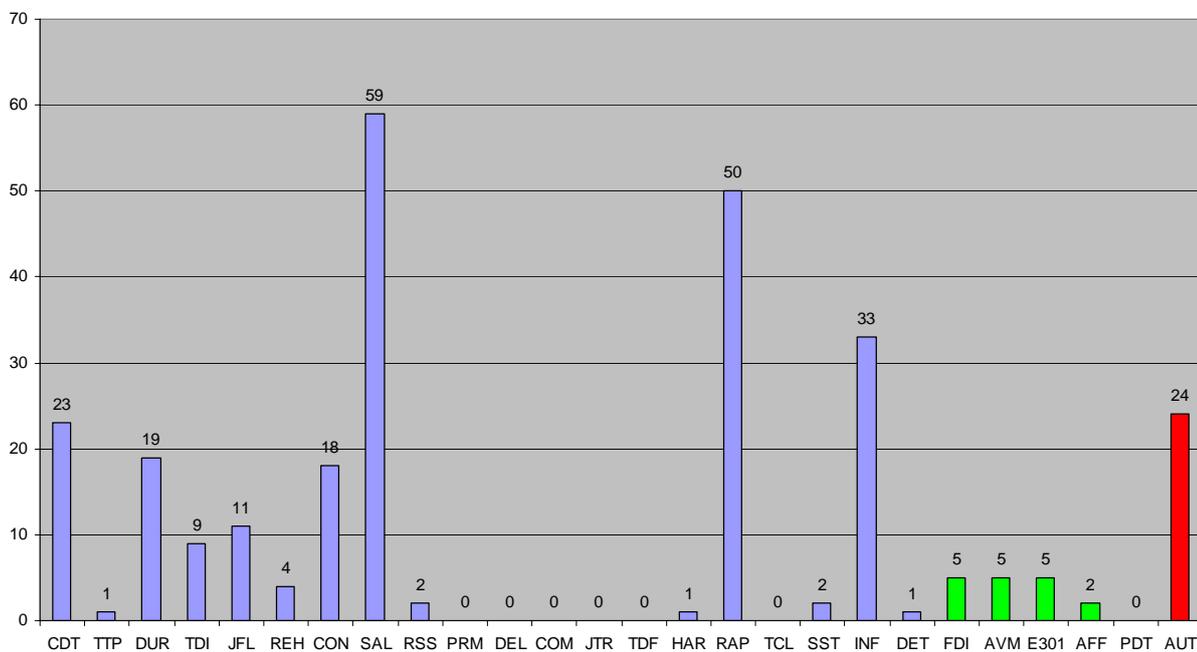
En 2009, l'agence d'Esch/Alzette a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les salaires.

Répartition Droit du Travail - Accidents du travail - Sécurité/Santé - Agence Esch/Alzette



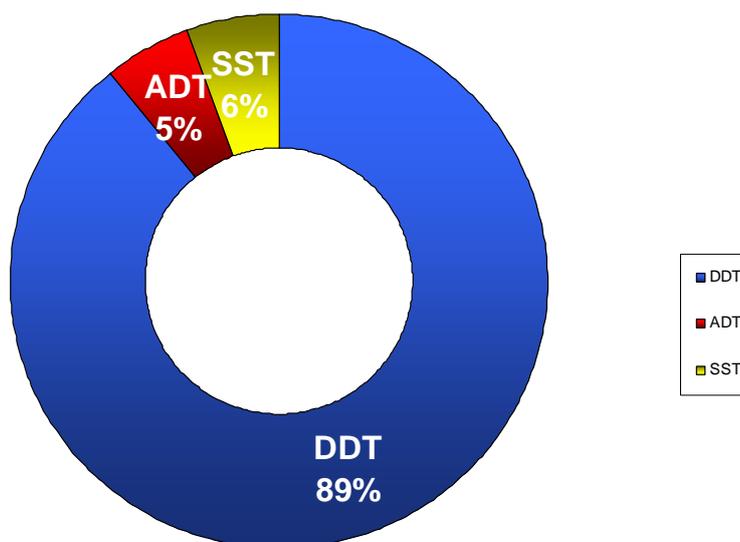
L'agence d'Esch/Alzette a consacré 83% de ses activités au droit du travail, 6% à la sécurité et la santé au travail et 11% aux accidents du travail.

REPARTITION DDT - Agence Diekirch



En 2009, 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 89% de ses activités au droit du travail, 6% à la sécurité et la santé au travail et 5% aux accidents du travail.

2. Activités du Help-center

Depuis le 19 octobre 2009 est opérationnel le "Help Center", créé au sein de l'Inspection du Travail et des Mines. Cette assistance téléphonique a pour but de répondre à toutes les questions que peuvent se poser salariés et chefs d'entreprises sur la législation du travail, aussi bien pour le volet conditions du travail que celui de la sécurité et santé des salariés au travail. Conformément à son "Code de déontologie" adopté en 2009 qui engage les inspecteurs à prêter les meilleurs services possibles pour contribuer au développement durable et au bien-être des salariés, l'Inspection du Travail et des Mines souhaite, avec cette initiative, renforcer cet engagement et intensifier le dialogue avec les salariés et avec les entrepreneurs.

3. Activités du service des représentations des salariés

Après une année "élections sociales" en 2008, l'année 2009 était pour le service des représentations des salariés surtout une année de "back office" pour la vérification des dossiers et la mise à jour de la base de données. En outre des formations de délégués nouvellement élus ainsi que des séances d'information avec les délégués et les employeurs, qui souvent pour la première fois dans leur vie d'entrepreneurs ou de chefs d'entreprise avaient à faire à une délégation du personnel ou un comité mixte, ont été animées par les inspecteurs principaux de ce service.

D'un autre côté, le service des représentations des salariés a élaboré des échéanciers et lancé à six différentes dates réparties sur l'année des procédures électorales pour environ trois cents établissements au Luxembourg. Certains de ces établissements avaient pour une raison ou une autre ou bien raté ou oublié de lancer la procédure en 2008. D'autres venaient, tout simplement, au fil de l'année 2009, de remplir les conditions légales requises pour faire procéder dans leurs établissements respectifs, aux élections d'une délégation du personnel ou d'un comité mixte d'entreprise.

Une vingtaine de chefs d'entreprise, récalcitrants de vouloir mettre en place une représentation des salariés dans leurs établissements, ont dû être convoqués, après plusieurs courriers de rappel, au siège de l'Inspection du Travail et des Mines pour leur faire comprendre qu'un nouveau refus de lancer la procédure

électorale forcerait l'Inspection du Travail et des Mines à transmettre le dossier pour poursuites au procureur d'État.

Le service des représentations des salariés est resté et restera à la disposition des délégués du personnel ainsi que des chefs d'entreprise pour toutes questions en relation avec la législation sur le "dialogue social" afin de garantir au mieux que dans ce dialogue, autant les uns que les autres puissent jouer leurs rôles respectifs pour la prospérité de l'entreprise, la sécurité de l'emploi et le bien-être des salariés.

4. Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs

En 2009, 2 actions majeures de ce type, 30 actions spécifiques contre le travail illégal, (de nature proactive ou sur base de renseignements externes), approximativement 28 actions de taille moyenne, 15 actions de contrôle en matière de « travail clandestin organisé » pendant les week-ends et 271 contrôles de taille réduite ont été effectués.

Les entreprises étrangères détachantes recensées :

	au 31 décembre 2009	au 31 décembre 2008	Augmentation annuelle [%]
Allemagne	4783	4316	10,82
Belgique	1190	1106	7,59
France	815	716	13,83
Pays-Bas	121	113	7,08
Italie	108	98	10,20
Suisse	79	66	19,70
Pologne	55	40	37,50
Hongrie	27	22	22,73
Autres	200	170	17,65
Total	7378	6647	11,00

Conformément à l'article L. 142-3. du Code du Travail Livre Premier Titre IV, 2.703 des «mandataires ad hoc », ont été chargés ou reconduits par les entreprises détachantes durant l'exercice en cours.

121 de ces personnes faisant office de « relais physiques temporaires» ont été convoquées ou sollicitées par le SDTI, pour contrôle approfondi des documents légalement et administrativement requis, dont l'accessibilité doit être garantie.

Par suite de ces contrôles, 18 demandes de mise en conformité pour paiement de salaires insuffisants par rapport à la loi luxembourgeoise ont été adressés aux entreprises détachantes.

5. Activités de la division ASCAB de l'Administration des Douanes et Accises

Les agents de la Division ASCAB ont participé activement à la planification et à la coordination de tournées de contrôle et des actions coups de poing dans plusieurs domaines, notamment :

- la sécurité et la santé des chantiers;
- le détachement des entreprises étrangères;
- le contrôle des autorisations d'établissements classés, insalubres ou incommodes;
- les établissements stables;
- le travail clandestin;
- le domaine pyrotechnique;
- le transfert des explosifs;
- la participation à des réunions à l'étranger

Dans le cadre de la santé et la sécurité au travail, plus de 1000 salariés et plus de 400 entreprises ont été contrôlées, principalement dans le secteur du bâtiment.

En matière de détachement de travailleurs d'entreprises étrangères sur le territoire du Grand-duché, 2 actions coup de poing sur des chantiers importants ont été effectuées, 77 entreprises ont été sommées d'arrêter leur activité immédiatement, dont 53 par les brigades des Douanes. De nombreux contrôles en matière de travail clandestin, dont 83 chantiers pour 15 samedis, ont été effectués conjointement avec les brigades motorisées des Douanes et Accises et les inspecteurs de l'ITM.

Dans le cadre de la coopération avec l'ITM, 1167 contrôles ont eu lieu lors desquelles 204 infractions ont été constatées et sanctionnées.

Contrôles

Actions coup de poing	2
Sécurité sur les chantiers	402
Travail clandestin	515
Travail clandestin les samedis	83
Détachement	141
Grues	51
Pyrotechnique	51
préparation des autorisations de la classe 3a	1407
préparation des autorisations de la classe 1	6
rapports de contrôles de réservoirs à gaz et levage (tous ces dossiers ont été entamés, emplacements contrôlés sur place et terminés en 2009)	715

Sanctions

Fermetures de chantiers et fermetures partielles	18
Lettre de mise en demeure, arrêt immédiat	8
Procès-verbaux pour travail clandestin	49
Procès-verbaux en pyrotechnique	1

6. Activités de la division « procédés chimiques et substances dangereuses »

La division «Procédés chimiques et substances dangereuses» est composée d'un ingénieur 1e classe, d'un ingénieur-technicien ppal et d'un 1e commis technique ppal, qui sont également inspecteurs du travail.

Les activités de la division « Procédés chimiques et substances dangereuses» s'étendent sur plusieurs domaines d'activité, dont, entre autres, la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents chimiques et biologiques, à des agents cancérigènes, mutagènes ou tératogènes et à l'amiante sur le lieu de travail, à la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses et à la classification, l'emballage et l'étiquetage des préparations dangereuses ainsi que le traitement de dossiers concernant des établissements classés.

Les experts de la division ont examiné 355 plans de travail particuliers qui ont été introduits par les firmes d'assainissement pour 173 différents chantiers:

- 126 plans de travail amiante-ciment introduits par 37 différentes firmes
- 229 plans de travail amiante friable/flocage introduits par 9 différentes firmes.

Résultat:

- 340 plans de travail ont été acceptés,
- 11 plans de travail ont été annulés sur demande de l'entreprise,
- 4 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. Au total, 85 rapports de contrôles des chantiers ont été reçus et contrôlés.

Par ailleurs, 10 contrôles de chantiers ont été effectués, dont 1 suite à des réclamations (8 chantiers étaient conformes et dans 2 cas, des documents administratifs faisaient défaut: certificats médicaux, certificats de formation et registre de chantier).

17 cas traités en relation avec une exposition à des fibres d'amiante pendant le travail.

La division «Procédés chimiques et substances dangereuses» a rédigé 25 arrêtés d'autorisation relatives à des demandes commodo/incommodo, préparé et soumis pour signature, parmi lesquels:

- 9 dossiers d'établissements de traitement de déchets ou de l'eau usée,
- 10 dossiers d'établissements chimiques,
- 6 autres établissements.

7. Activités de la division “mécanique et équipements de travail

Les activités de la division mécanique s'étendent sur plusieurs domaines d'activités qui se focalisent sur le secteur manufacturier, industriel et mécanique dont, entre autres le conseil et le contrôle de sécurité de grandes entreprises et entreprises complexes, 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 (40 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, etc.), les relations avec les différents acteurs sur le terrain (organismes de contrôle, fabricants, institutions 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, etc.

6 accidents graves ont été analysés. Dans le domaine de la surveillance du marché de produits, 165 affaires ont été traitées et 91 avertissements ont été exprimés sur base des certificats de contrôle.

Plusieurs actions proactives ont eu lieu, notamment en ce qui concerne des visites de contrôle régulières ont été effectuées dans des magasins de vente pour le contrôle administratif de produits, notamment, les machines, les équipements de protection individuels et les appareils à gaz. Plusieurs machines ont été faites analyser par des organismes de contrôle pour vérifier leur conformité à la directive 98/37/CE.

La division mécanique a participé activement à l'action toiture entamée au niveau national. 35 chantiers ont été contrôlés. 13 avertissements ont été adressés à diverses entreprises

7 nouvelles prescriptions types ont été publiées.

Le développement de projets de règlement grand-ducal (rayonnements optiques artificiels et au rayonnement solaire, l'utilisation de bouteilles à gaz) et du projet de loi relative aux machines a été poursuivi.

Un nouvel avant-projet de loi concernant les machines destinées à l'application des pesticides a été proposé à la direction de l'Inspection du Travail et des Mines.

8. Traitement des autorisations d'exploitation

En 2009, le Service des Etablissements Classés de l'ITM s'est chargé d'examiner 2.313 nouveaux dossiers de demandes d'autorisation d'exploitation. Pendant la même période 3.219 arrêtés d'autorisation ont été délivrés (voir statistique relative à l'évolution des dossiers de demande d'autorisation ci-après). Il est à constater que le retard en relation avec la classe 3A, qui s'est accusé en 2008, a été rétabli en grande partie au courant de l'année 2009.

Statistiques des dossiers de demande d'autorisation de 1999 à 2009

Année	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Arrêtés (1)	1037	1202	1371	2042	2105	1987	2402	2277	2395	1054	3219
Demandes (2)	1284	1809	1482	2151	2151	2359	2269	2489	2322	2421	2313
Différence (3)	-247	-607	-111	-109	-46	-372	133	-212	73	-	906
Classe	Evacuation des arrêtés d'autorisation/refus par année (4)										
Classe 1	376	318	424	577	587	500	462	503	678	528	464

Classe 3	348	125	133	246	240	289	300	483	537	221	160
Classe 3A	73	759	814	1219	1278	1198	1640	1291	1180	305	2595
XXX-99	129										
AXXX-99	111										
Total	1037	1202	1371	2042	2105	1987	2402	2277	2395	1054	3219
Dossiers annulés	?	?	?	?	?	?	?	?	?	71	86
Classe	Introduction des dossiers de classe 1, 3 et 3A par année (5)										
Classe 1	506	528	531	549	589	491	544	668	567	475	476
Classe 3	464	512	178	261	268	368	394	359	343	309	170
Classe 3A	314	769	773	1341	1294	1500	1331	1462	1412	1637	1667
Total	1284	1809	1482	2151	2151	2359	2269	2489	2322	2421	2313

- 1) Arrêtés évacués au courant de l'année indépendamment de l'année d'introduction du dossier (sans dossiers annulés)
- 2) Dossiers de demande introduits pendant l'année en cours
- 3) Différence entre positions 1) et 2)
- 4) Source des données : fichiers des autorisations "H:\commodo\Autorisations" (sans dossiers annulés)
- 5) Source des données : CIC - les chiffres comprennent uniquement les dossiers effectivement traités

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 de pouvoir établir correctement le dossier de commodo-incommodo. Les dossiers ainsi introduits sont traités et évacués 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 différents partis concernés (ITM, exploitant, organisme agréé,...).

9. Développement de la législation et de la réglementation

Texte législatif

La directive européenne 2006/122/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 12 décembre 2006 portant trentième modification de la directive 76/769/CEE du Conseil concernant le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des Etats Membres relatives à la limitation de la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses (sulfonates de perfluorooctane) fut transposée par le règlement grand-ducal du 8 janvier 2009 portant vingt-septième modification de l'annexe I de la loi modifiée du 11 mars 1981 portant réglementation de la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses

Qui fut abrogé par

La loi du 27 avril 2009 a) relative aux contrôles et aux sanctions concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques et les restrictions y applicables, telles que ces substances sont visées par le règlement (CE) N° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006

concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), instituant une agence européenne des produits chimiques, modifiant la directive 1999/45/CE et abrogeant le règlement (CEE) N° 793/93 du Conseil et le règlement (CE) N° 1488/94 de la Commission ainsi que la directive 76/769/CEE du Conseil et les directives 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE et 2000/21/CE de la Commission b) modifiant la loi modifiée du 15 juin 1994 - relative à la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances dangereuses - modifiant la loi du 11 mars 1981 portant réglementation de la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses c) modifiant la loi du 3 août 2005 relative à la classification, à l'emballage et à l'étiquetage des préparations dangereuses d) abrogeant la loi modifiée du 11 mars 1981 portant réglementation de la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses.

10. Action de sensibilisation et d'information

10.1. Action « Toiture »

Durant l'année 2009, le département « Sécurité et Santé » s'est concentré principalement sur une campagne de sensibilisation intitulée « Action Toiture », où il s'agissait d'informer et de sensibiliser tous les corps de métiers agissant sur toiture de tous les dangers pouvant survenir sur de tels postes de travail.

L'« Action Toiture » fut une opération divisée en deux phases, organisée conjointement par l'Inspection du Travail et des mines, l'Association d'Assurances contre les Accidents, le Ministère de la Santé, l'Administration des Douanes et Accises et la Fédération des Artisans.

En parallèle aux réunions d'informations et aux visites sur chantier, une brochure consacrée à la sécurité et à la santé des salariés sur toiture a été réalisée en collaboration étroite entre l'ITM et l'AAA (http://www.itm.lu/brochures/publications_aaa).

10.2. Vente d'articles pyrotechniques pour la fête de fin d'année

Le département « Sécurité et Santé » de l'Inspection du travail et des Mines a, en étroite collaboration avec l'Administration des Douanes et Accises, effectué 35 contrôles de points de vente, respectivement des dépôts d'articles pyrotechniques mise en vente dans tout le pays pour les fêtes de fin d'année et destinés à la vente aux personnes privées.

10.3. 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. Celle-ci 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 2009 :

68 autorisations pour le transfert intracommunautaire de matières explosives (exportations);

6 autorisations pour le transfert intracommunautaire de matières explosives (importations) ;

1 autorisation pour le transfert intracommunautaire de matières explosives (transit).

10.4. Semaine européenne 2009

La Semaine Européenne pour la Santé et la Sécurité au Travail s'est déroulée du 19 au 23 octobre 2009. Dans ce cadre, l'Inspection de Travail et des Mines et ses partenaires ont organisé en date du 21 octobre à la Chambre des Métiers du Luxembourg la conférence «Inventaire et gestion des Risques ».

Avec plus de 250 inscrits, ce symposium a démontré à quel point la sécurité et la santé au travail sont une priorité pour les entreprises luxembourgeoises. Il a permis de présenter le système de coaches en entreprise au niveau européen grâce à l'intervention de Monsieur Bernd Merz, expert en sécurité de la Commission Européenne. Monsieur Bruno Renders, Directeur de l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment, a expliqué comment ce système est mis en place au Luxembourg. Enfin, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, Nicolas Schmit, a remis les trophées aux six entreprises lauréates, ainsi que les certificats de fin de formation aux travailleurs désignés.

**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 2009, 31 semaines de cours, soit 1.240 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, 20 cours ont été tenus en langue française.

Au total 931 délégués du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées à leur intention (578 aux cours en langue française et 353 aux cours en langue luxembourgeoise).

Il y a lieu de signaler que 569 de ces inscrits étaient des délégués nouvellement élus, tandis que le nombre des inscrits réélus s'élevait à 362.

Les matières traitées en 2009 concernaient les domaines suivants:

- * Santé au travail
- * Sécurité au travail
- * Droit du travail (Partie I et Partie II)
- * Sécurité Sociale

- * Lecture du bilan comptable
- * Formation des délégués du personnel
- * Economie: traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise
- * Connaître le Luxembourg et ses institutions
- * Formation tout au long de la vie

28 chargés de cours ont contribué à assurer le déroulement de ces activités.

En 2009, année de renouvellement des délégations du personnel, le nombre des inscrits aux activités de l'Ecole Supérieure du Travail s'élevait à 931 unités, effectif jamais atteint auparavant. Cet effectif dépasse de près de 9,8 % le nombre de participants de 2004, première année du mandat 2004/2008. De 2004 à 2008 le nombre des participants aux activités de l'école a diminué. Ce recul qu'on observe régulièrement au cours d'un même mandat, s'explique par le fait que le crédit d'heures dont disposent les représentants du personnel est fonction de l'importance numérique des salariés occupés par les établissements respectifs. Il faut rappeler que les délégués occupés au sein d'une entreprise occupant entre 15 et 50 ou 51 et 150 salariés ont droit à un congé-formation d'une durée limitée à respectivement une ou deux semaines par durée de mandat. Ainsi un certain nombre des délégués ont épuisé leur droit au congé-formation bien avant la fin de leur mandat, c'est-à-dire avant l'année 2008.

2. Cours du soir

Les cours du soir constituent un cycle de formation de 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.

77 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2009/2010.

La répartition des participants par cours se présente comme suit:

- 1ère année: 50 personnes à Luxembourg (42 heures)
- 2e année: 17 personnes à Dudelange (42 heures)
- 3e année: 10 personnes à Esch/Alzette (42 heures)

Les matières enseignées sont les suivantes:

- 1re année: - assurance pension;
- assurance maladie;
- assurance accident;
- assurance dépendance.
- 2e année: - droit constitutionnel;
- droit du travail.
- 3e année: - sciences économiques.

L'enseignement des cours du soir est assuré par 9 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 2009/2010, l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 11 cours de fin de semaine (soit 136 heures). Le nombre des inscrits s'élève à 246. 11 chargés de cours ont assuré cet enseignement. Les matières offertes en 2009/2010 sont les suivantes:

- La procédure législative
- L'activité dans la retraite
- L'Imposition (2 sessions)
- Formation aux gestes de premier secours (2 parties)
- Efficacité énergétique et économie d'énergie
- L'assurance dépendance
- Successions et imposition (2 sessions)
- Caisse Nationale de Santé
- Statut unique

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 2009 l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 6 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 159 personnes.

Le programme de cette activité était le suivant:

- 1) La législation en vigueur au Luxembourg
- 2) Le/La délégué(e) à l'égalité face au dirigeant de l'entreprise
- 3) Le contexte «socio-économique» dans lequel s'inscrit l'égalité des chances sur le lieu de travail

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 2009 une activité de formation et un test d'aptitude.

En 2009, 22 personnes se sont inscrites à ces cours et 13 candidats ont participé aux épreuves du test d'aptitude qui ont eu lieu les 5 et 8 octobre 2009. Le total des heures de cours organisées à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire s'élève à 45 dont 30 heures en matière de droit du travail et 15 heures en matière de sécurité sociale.

Deux chargés de cours ont assuré cette formation.

En conclusion:

Au total, 1.435 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 53.

L'ensemble de ces activités représentait 1.595 heures de formation.

II. Conseil Administratif

Au cours de l'année 2009, 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

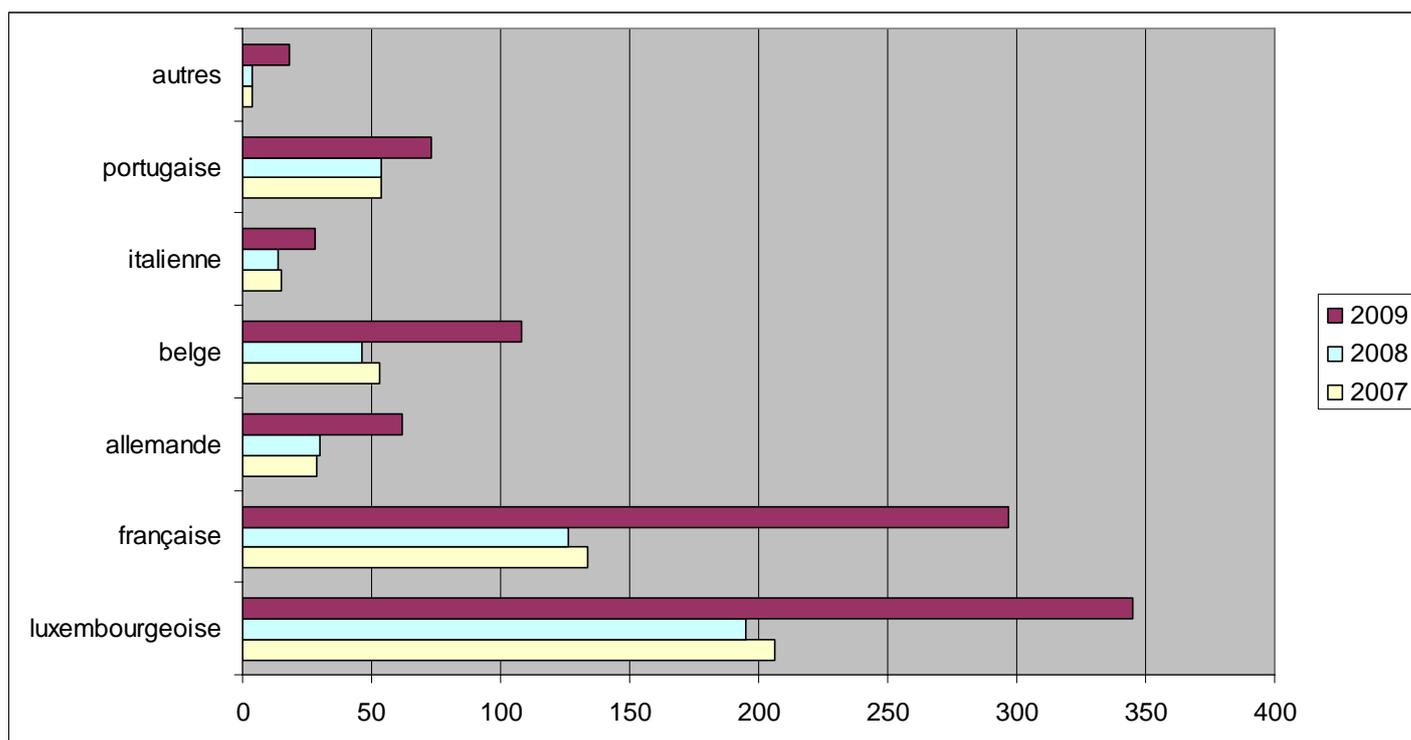
a) Répartition selon le genre

	2007		2008		2009	
femmes	86	17,4%	95	20,2%	221	23,7%
hommes	409	82,6%	374	79,8%	710	76,3%
TOTAL	495	100,0%	469	100,0%	931	100,0%

b) Répartition selon la nationalité

Nationalité	2007		2008		2009	
luxembourgeoise	206	41,6%	195	41,6%	345	37%
française	134	27,1%	126	26,9%	297	31,9%
allemande	29	5,9%	30	6,4%	62	6,7%
belge	53	10,7%	46	9,8%	108	11,6%
italienne	15	3,1%	14	3,0%	28	3%
portugaise	54	10,9%	54	11,5%	73	7,9%
autres	4	0,8%	4	0,8%	18	1,9%
TOTAL	495	100,0%	469	100,0%	931	100,0%

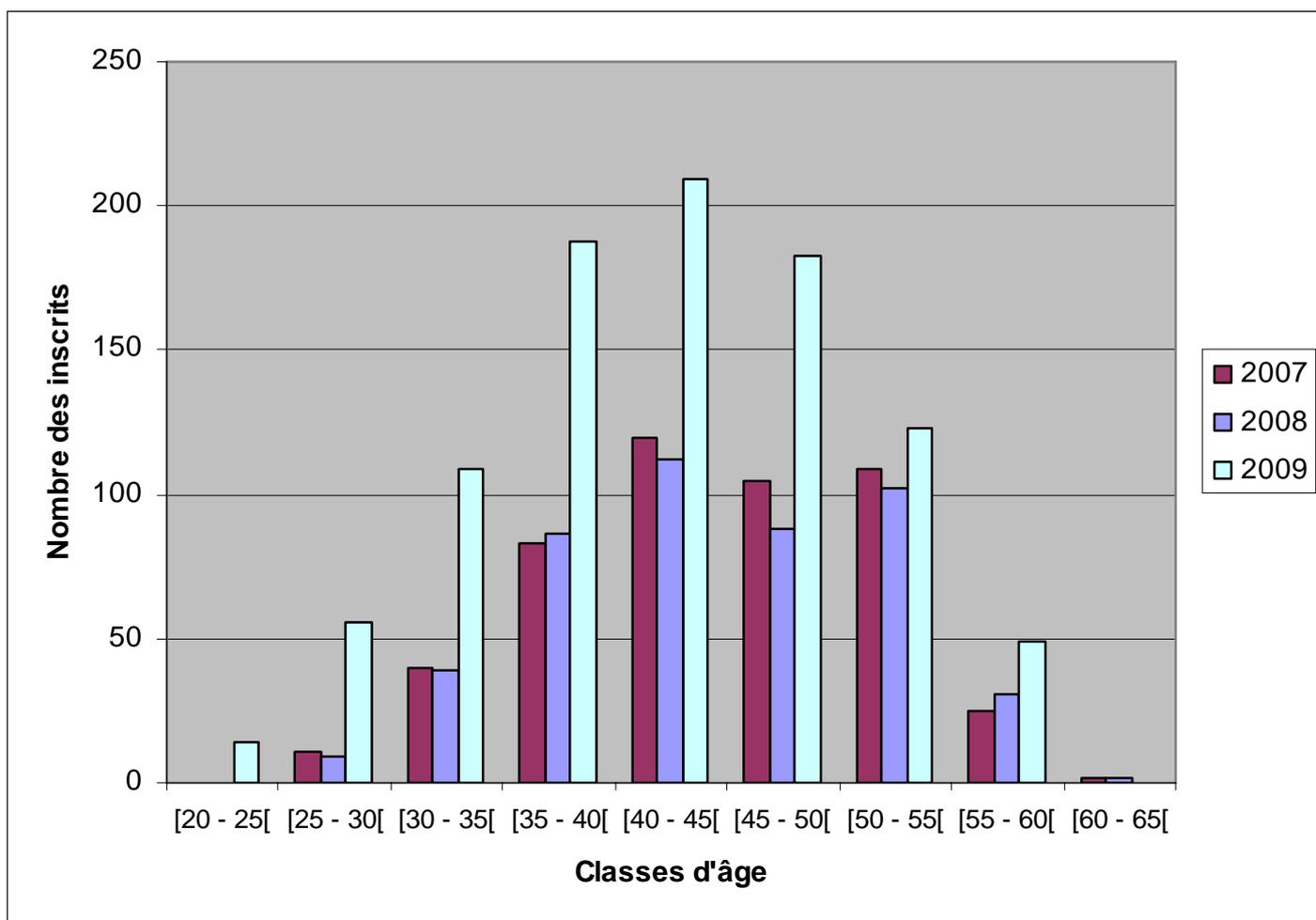
Répartition selon le nombre d'inscrits par nationalité



c) Répartition selon l'âge

Classes d'âge	2007		2008		2009	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
[20 - 25[0	0,0%	0	0,0%	14	1,5%
[25 - 30[11	2,2%	9	1,9%	56	6%
[30 - 35[40	8,1%	39	8,3%	109	11,8%
[35 - 40[83	16,8%	86	18,2%	188	20,2%
[40 - 45[120	24,2%	112	23,8%	209	22,5%
[45 - 50[105	21,2%	88	18,8%	183	19,6%
[50 - 55[109	22,0%	102	21,8%	123	13,2%
[55 - 60[25	5,1%	31	6,7%	49	5,2%
[60 - 65[2	0,4%	2	0,5%	0	0%
TOTAL	495	100,0%	469	100,0%	931	100,0%

Répartition selon l'âge



d) Répartition selon le secteur d'activité

- Mandat 2004-2008 (Nace rév. 1.1)

	2004	2005	2006	2007	2008
A Agriculture, chasse, sylviculture	1	0	0	0	0
C Industries extractives	5	0	0	0	2
D Industries manufacturières	267	229	221	207	155
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1	1	2	0	0
F Construction	83	61	54	59	53
G Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	41	20	25	21	27
H Hôtels et restaurants	13	14	10	11	4
I Transports et communication	65	41	39	34	36
J Intermédiation financière	117	70	69	57	45
K Immobilier, location et services aux entreprises	96	50	54	31	64
L Administration publique	32	27	29	12	30
M Education	2	0	1	0	3
N Santé et action sociale	112	87	76	56	41
O Services collectifs sociaux et personnels	13	12	6	7	9
Total	848	612	586	495	469

- Année 2009 (Nace rév. 2)

	2009
A Agriculture, sylviculture et pêche	0
B Industries extractives	1
C Industrie manufacturière	251
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0
E Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	5
F Construction	94
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	71
H Transports et entreposage	40
I Hébergement et restauration	10
J Information et communication	17
K Activités financières et d'assurance	185
L Activités immobilières	0
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	53
N Activités de services administratifs et de soutien	48
O Administration publique	72
P Enseignement	3
Q Santé humaine et action sociale	70
R Arts, spectacles et activités récréatives	10
S Autres activités de services	1
T Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	0
U Activités extra territoriales	0
Total	931

	2009
A Agriculture, sylviculture et pêche	0
01 Culture et production animale, chasse et services annexes	0
02 Sylviculture et exploitation forestière	0
03 Pêche et aquaculture	0

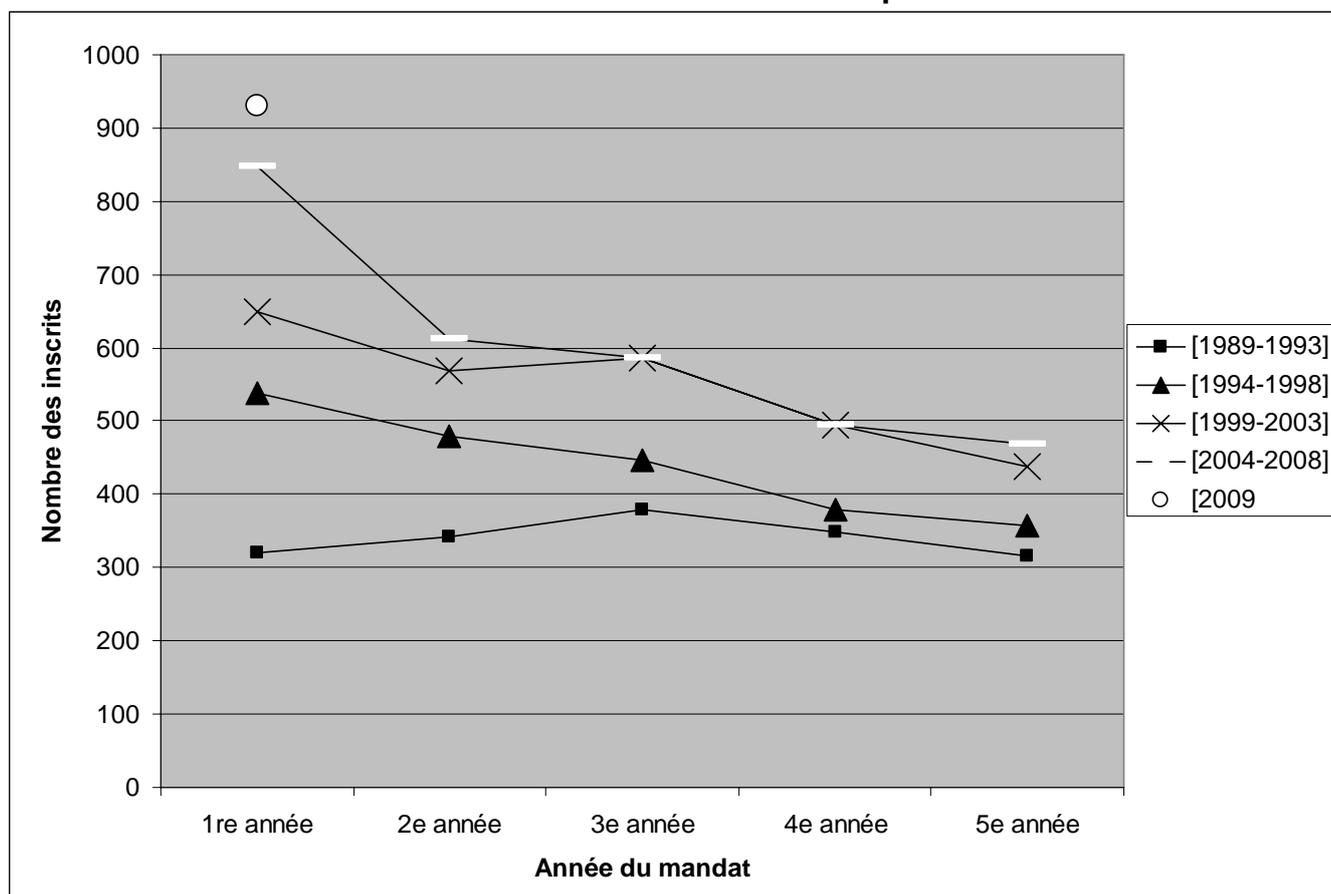
B	Industries extractives	1
05	Extraction de houille et de lignite	0
06	Extraction d'hydrocarbures	0
07	Extraction de minerais métalliques	0
08	Autres industries extractives	1
09	Services de soutien aux industries extractives	0
C	Industrie manufacturière	251
10	Industries alimentaires	10
11	Fabrication de boissons	2
12	Fabrication de produits à base de tabac	11
13	Fabrication de textiles	14
14	Industrie de l'habillement	0
15	Industrie du cuir et de la chaussure	0
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	11
17	Industrie du papier et du carton	0
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	0
19	Cokéfaction et raffinage	0
20	Industrie chimique	0
21	Industrie pharmaceutique	0
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	36
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	28
24	Métallurgie	83
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	25
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1
27	Fabrication d'équipements électriques	10
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	18
29	Industrie automobile	2
30	Fabrication d'autres matériels de transport	0
31	Fabrication de meubles	0
32	Autres industries manufacturières	0
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	0
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	5
36	Captage, traitement et distribution d'eau	3
37	Collecte et traitement des eaux usées	0
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	2
39	Dépollution et autres services de gestion des déchets	0
F	Construction	94
41	Construction de bâtiments	31
42	Génie civil	26
43	Travaux de construction spécialisés	37
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	71
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	14
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	29
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	28
H	Transports et entreposage	40
49	Transports terrestres et transport par conduites	10
50	Transports par eau	4
51	Transports aériens	25
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1
53	Activités de poste et de courrier	0

I	Hébergement et restauration	10
55	Hébergement	4
56	Restauration	6
J	Information et communication	17
58	Édition	2
59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale	1
60	Programmation et diffusion	0
61	Télécommunications	1
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	13
63	Services d'information	0
K	Activités financières et d'assurance	185
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	166
65	Assurance	13
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	6
L	Activités immobilières	0
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	53
69	Activités juridiques et comptables	15
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	0
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	18
72	Recherche développement scientifique	20
73	Publicité et études de marché	0
74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0
75	Activités vétérinaires	0
N	Activités de services administratifs et de soutien	48
77	Activités de location et location bail	0
78	Activités liées à l'emploi	0
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	2
80	Enquêtes et sécurité	27
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	18
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	1
O	Administration publique	72
P	Enseignement	3
Q	Santé humaine et action sociale	70
86	Activités pour la santé humaine	47
87	Hébergement médico-social et social	4
88	Action sociale sans hébergement	19
R	Arts, spectacles et activités récréatives	10
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	3
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	2
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	2
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	3
S	Autres activités de services	1
94	Activités des organisations associatives	1
95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	0
96	Autres services personnels	0
T	Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	0
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	0
98	Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	0
U	Activités extra territoriales	0
	Total	931

e) Evolution du nombre des inscrits depuis 1984

Année de référence	Année respective des mandats	Nombre des inscrits
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
2009	1 ^{re} année	931

Evolution du nombre des inscrits depuis 1989



2. Cours du soir

Année	2006/2007	2007/2008	2008/2009
1re année	42	45	50
2e année	23	12	17
3e année	13	29	10
TOTAL	78	86	77

Age moyen (cycle 2008/2009): 40,9

3. Cours de fin de semaine

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2007	10	258
2008	14	259
2009	11	246

4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Année	Hommes	Femmes	Total
2007	29	21	50
2008	17	12	29
2009	81	78	159

5. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire

Année	Hommes	Femmes	Total
2006/2007	17	14	31
2007/2008	15	5	20
2008/2009	10	12	22