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

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2011

Mars 2012

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI 4

Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi 5

I. Textes adoptés en 2011 5
II. Projets de loi 6
III. Textes législatifs en préparation 6
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. 8

Chapitre 2 : Politique de l'emploi 9

I. Europe 2020 - Luxembourg 2020 9
II. Le concept « Fit4Job » 11
III. Subsides pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise 13
IV. Initiatives sociales en faveur de l'emploi 14
V. Travailleurs handicapés 16
VI. Gestion du Fonds Social Européen 17

Chapitre 3 : Politique sociale européenne 2011 20

I. Politiques de l'emploi 21
II. Droit du travail 22
III. Egalité des chances 24
IV. Non-discrimination 24
V. Divers 25

Chapitre 4 : Préretraite 2011 27

I. Préretraite solidarité 2011 27
II. Préretraite ajustement 2011 29
III. Préretraite progressive 2011 30
IV. Relevé par entreprises des salariés en préretraite 31

Chapitre 5 : Fonds pour l'emploi 2011 37

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION 42

ADMINISTRATION DE L'EMPLOI (ADEM) 46

Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg 47

I. Emploi au Luxembourg 47
II. Le chômage au Luxembourg 61

Chapitre 2 : Les services de l'ADEM 103

I. Le service placement 103
II. Le service des prestations de chômage complet 188
III. Le service maintien de l'emploi 194

IV. Le service main-d'œuvre étrangère 202
V. Le service emploi des jeunes 204
VI. Le service orientation professionnelle 211
VII. Le service des salariés handicapés 230
VIII. Le service des salariés à capacité de travail réduite.....249
IX. Le service de la médecine du travail.....266
X. Participation de l'ADEM au réseau EURES 268

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM) 273
I. L'inspection du Travail et des Mines : un organisme en pleine mutation.....274
II. Statistiques liées à l'activité de l'Inspection du Travail et des Mines.....277
III. Aperçu des activités et initiatives en 2011 281

ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL 293
I. Formation.....294
II. Conseil administratif.....297
III. Statistiques.....298

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L’EMPLOI

Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi

I. Textes adoptés en 2011

1. Loi du 2 juin 2011 portant 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; 2. modification du Code du travail.

La loi en question transpose la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire par l'introduction d'un nouveau chapitre au Code du travail.

Le nouveau texte vise, tout comme la directive et l'accord, à protéger la santé et la sécurité des salariés concernés dans la perspective de la réalisation du marché intérieur du secteur du transport ferroviaire.

2. Loi du 16 décembre 2011 portant 1. modification de l'article L. 211-11 du Code du travail; 2. modification de la loi modifiée 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; 3. modification de la loi modifiée du 11 novembre 2009 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 loi a prorogé, pour une période de 12 mois, différentes dispositions légales dont la validité était limitée au 1er janvier 2012, respectivement même au 31 décembre 2011.

Il s'agit des dispositions de la section 4, du Chapitre premier du Titre Premier du Livre II du Code du travail, relatives à l'organisation du travail et notamment de l'application d'une période de référence de quatre semaines ou d'un mois, à l'établissement d'un plan d'organisation du travail (POT) ainsi qu'à la possibilité d'introduire des périodes de référence plus longues par autorisation ministérielle ou par voie conventionnelle.

Cette prolongation permettra de procéder à une évaluation détaillée au courant des six premiers mois de l'année 2012 de la mesure en question, pour pouvoir ainsi, le cas échéant, procéder à une adaptation conséquente des textes existants.

En second lieu la loi a prolongé les mesures de crise de l'instrument du chômage partiel pour l'année 2012.

3. **Loi du 18 janvier 2012 1. portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi; 2. modifiant - le Code du travail; - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat; - la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi ; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet; - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration; 3. abrogeant la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi.**

Ce projet a été déposé en date du 10 décembre 2010.

Le Conseil d'Etat a émis un premier avis en date du 8 avril 2011 et suite à cet avis la Commission parlementaire compétente à soumis des amendements à la Haute Corporation qui a formulé son avis complémentaire le 15 novembre 2011.

Le projet a été voté en date du 15 décembre 2011 et la loi est entrée en vigueur en janvier 2012.

II. Projets de loi

1. **Projet de loi portant transposition de la directive 2009/38/CE du Parlement Européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs**

Le projet de loi a été déposé en date du 29 novembre 2011 et suite à un premier avis du Conseil d'Etat daté au 22 mai 2012 la Chambre des Députés a introduit un certain nombre d'amendements parlementaires qui sont actuellement analysés par la Haute corporation.

III. Textes législatifs en préparation

1. Projet de loi portant modification de l'article L.521-3 du Code du travail

Le projet de loi en élaboration tient compte d'un avis motivé adressé au Grand-Duché de Luxembourg au titre de l'article 258 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne en raison du refus d'accorder une prestation de chômage acquise sur la base de la seule législation nationale en raison de la perception d'une prestation de sécurité sociale octroyée par un autre Etat membre.

Selon la Commission européenne il résulte sans équivoque de la jurisprudence (Affaire 279/82, Jerzak, Rec. 1983, p. 2603, points 10 à 12) que, même si le droit de l'Union européenne prévoit lui-même (comme dans le cas de l'article 46 § 3 du règlement (CEE) n° 1408/71 à l'époque) une clause anticumul ou bien permet qu'une clause anticumul prévue par la législation nationale est opposable au bénéficiaire, même s'il s'agit de prestations acquises au titre de la législation d'un autre Etat membre (comme le dispose l'article 12 § 2 du règlement (CEE) n° 1408/71), de telles clauses anticumul ne sauraient jamais être appliquées si la prestation à supprimer ou à réduire a été acquise grâce à l'application de la seule législation de l'Etat membre concerné, sans qu'il ait été nécessaire de recourir aux dispositions du droit de l'Union européenne portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale adoptées sur la base de l'article 48 TFUE.

L'application d'une quelconque clause anticumul qui viserait à supprimer ou à réduire une prestation acquise sur la base de la seule législation nationale serait par conséquent incompatible avec l'objet poursuivi par les articles 45 à 48 TFUE.

Comme l'objectif fondamental de l'article L.521-3 point 5 du Code du travail est manifestement d'éviter le cumul de prestations, c'est-à-dire d'empêcher la perception simultanée de prestations de chômage et d'une pension de vieillesse ou d'invalidité, cette disposition du droit national doit effectivement être considérée comme une clause anticumul au sens de l'article 12 § 2 du règlement (CEE) n° 1408/71.

Afin de rendre le droit luxembourgeois conforme aux exigences du droit communautaire il y a lieu de modifier l'article L.521-3 du Code du travail pour supprimer la clause de non-cumul incriminée par laquelle les bénéficiaires d'une pension de vieillesse ou d'invalidité respectivement d'une rente plénière d'accident sont exclus du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

2. 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 2008/104/CE du Parlement Européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire

En date du 30 mars 2012 la Commission a été informée que, suite à une analyse comparative entre les dispositions de la Directive en question et les dispositions du Titre III du Livre Premier du Code du travail, il y a lieu de constater que la législation luxembourgeoise est conforme à la Directive 2008/104/CE de sorte que cette Directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire.

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 2011, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé des mesures de formation complémentaires pour 333 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:		333
Nombre de personnes ayant commencé une mesure qualifiante :		304
Nombre d'abandon en cours de formation :		051
Nombre de personnes ayant terminé une mesure qualifiante :		253
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		189
Nombre de personnes engagées sous forme :		
- de stage de réinsertion (SR) :	23	
- de contrat d'initiation à l'emploi (CIE) :	32	
- de contrat d'appui emploi (CAE) :	03	
- de mission intérimaire :	02	
- d'affectation temporaire indemnisée (ATI) :	02	
- de mesure spéciale :	01	
- de contrat à durée déterminée 20h/s	01	
Nombre de personnes ayant commencé une autre formation :		03
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM, sans engagement/mesure :		122
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		33
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		09
Nombre de personnes ayant le statut d'indépendant :		02
Affiliation Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) inexistante :		15
Nombre de personnes bénéficiaires de revenu minimum garanti :		02
Nombre de personnes non inscrites ayant une assurance volontaire		02

Chapitre 2 : Politique de l'emploi

I. Europe 2020 - Luxembourg 2020

La stratégie Europe 2020, qui succède à la stratégie de Lisbonne, vise une économie intelligente, durable et inclusive dans l'Union européenne. Elle fixe cinq objectifs clés pour les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la recherche et innovation, de l'inclusion sociale et de la réduction de la pauvreté, ainsi que du changement climatique et de l'énergie.

Pour le domaine de l'emploi, le Luxembourg s'est fixé comme objectif un taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans de 73% en 2020. Afin d'y parvenir, le ministère du Travail et de l'Emploi élabore, en coopération avec les autres ministères concernés, des mesures visant notamment les jeunes, les femmes et les travailleurs plus âgés.

Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, le Conseil Européen émet annuellement des recommandations pour chaque état membre visant à atteindre les objectifs visés. En 2011, le Luxembourg a reçu pour les volets emploi et éducation la recommandation de « prendre des mesures pour réduire le chômage des jeunes et notamment renforcer les mesures d'éducation et de formation visant à mieux faire correspondre les qualifications des jeunes à la demande du marché du travail. »

Afin d'y répondre, les mesures suivantes, entre autres, ont été prises ou entamées :

- Le suivi des **jeunes demandeurs d'emploi**, qui ne sont pas ou que faiblement qualifiés, a été revu et intensifié qualitativement. Dans ce contexte, plusieurs projets ont été mis en place ou développés par l'ADEM en collaboration avec d'autres acteurs institutionnels, projets qui viennent renforcer le soutien aux jeunes non diplômés.

  Il s'agit en l'occurrence des projets suivants :

  - le projet « coup de pouce » qui s'adresse aux jeunes demandeurs d'emploi âgés entre 16 et 20 ans, non diplômés et qui n'ont pas pu intégrer le marché de l'emploi après leur inscription auprès de l'ADEM. Dans ce cadre, l'ADEM assure un suivi spécialisé du jeune afin de l'intégrer dans une mesure en faveur de l'emploi ou dans une formation pouvant servir de tremplin vers le marché de l'emploi ;
  - le projet « formations pour jeunes engagés sous un contrat d'appui-emploi », s'adresse aux jeunes demandeurs d'emploi de 16 à 30 ans qui bénéficient d'un Contrat d'Appui-Emploi. Ce projet vise à assurer une formation adaptée aux besoins actuels du jeune (préparation à l'entretien d'embauche, cours en informatique, etc.) ;
  - des ateliers de sensibilisation sont organisés par l'ADEM pour les jeunes âgés entre 16 et 24 ans qui n'ont pas pu décrocher un poste d'apprentissage avant la date du 1er novembre 2011, afin de leur expliquer et proposer différentes mesures « transitoires », possibilités et perspectives en vue de leur insertion professionnelle.

- Pour les jeunes décrocheurs scolaires inscrits à l'ADEM, le service de l'Orientation professionnelle de l'ADEM assure un entretien de motivation visant soit leur reprise scolaire (« École de la 2ème chance », *cf. objectif « éducation »*), soit leur placement dans un poste d'apprentissage.

- Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes, à savoir le Contrat d'Appui-Emploi (CAE), le Contrat d'Initiation à l'Emploi (CIE) et le Contrat d'Initiation à l'Emploi – Expérience Pratique (CIE-EP), ont été évaluées. L'objectif de ces mesures est de permettre aux jeunes d'acquérir de l'expérience pratique, augmentant ainsi leurs chances de trouver rapidement un emploi tout en leur offrant un cadre légal stable.

  L'évaluation qui a été réalisée par un centre d'études indépendant, montre que ces mesures ont eu un effet positif sur le chômage des jeunes. En effet, 75 % des jeunes en CIE avaient un emploi six mois après la fin de la mesure contre 50 % sans CIE. Même dix-huit mois après la fin de la mesure, 85 % des jeunes qui en ont bénéficié étaient employés contre 73 % sans CIE.

  Pour le CAE, la différence est moins importante mais toujours positive : 38 % contre 32 % après six mois et 62 % contre 56 % après dix-huit mois. La différence avec les résultats du CIE s'explique notamment par le fait que le CAE est réservé à des acteurs publics ou parapublics et que ceux-ci ne peuvent pas engager aussi facilement que les entreprises privées, voir sont soumis à des restrictions en ce qui concerne l'embauche du personnel.

  L'évaluation servira de base à l'analyse de ces mesures qui sera faite en 2012.

Outre les mesures prises afin de répondre aux recommandations, le ministère à également engagé des mesures en faveur de l'emploi des **travailleurs plus âgés**.

Ainsi, dans le cadre du développement de la politique nationale de l'emploi en faveur des seniors, le CPTE a entamé les discussions sur la situation particulière des personnes âgées par rapport au marché de l'emploi. L'analyse porte d'abord sur les raisons qui sont à la base d'une sortie prématurée de la vie active, éventuellement de façon différenciée suivant les secteurs économiques, et qui ont souvent trait au changement des processus de travail sous pression économique et sans accompagnement par des mesures de formation continue.

Ensuite, l'attention porte, d'une façon générale et non pas individuelle, sur la problématique dans son ensemble, afin de définir les sujets sur lesquels il faudra procéder à des adaptations afin de garder les salariés visés dans la vie active, notamment par la voie de la formation professionnelle continue et l'orientation professionnelle des seniors. Un groupe de travail, à composition paritaire et variable, a été chargé de l'élaboration d'un plan d'activation en faveur des seniors comprenant des recommandations en y incluant des exemples de bonne pratique, des mesures favorisant le maintien dans l'emploi ainsi que la réinsertion et des incitations aux entreprises afin de mener une politique correspondant aux besoins des seniors (conditions et temps de travail, formation, bilan des compétences, etc.)

Concernant les **personnes à besoins spécifiques**, l'objectif est d'améliorer la prise en charge des personnes à besoins spécifiques et de favoriser leur reclassement sur le marché du travail et de l'emploi.

L'accès à l'emploi et l'intégration sur le premier marché de l'emploi ainsi que l'extension des structures protégées offrant un emploi resteront une priorité, étant donné que l'emploi constitue un facteur-clé de l'intégration pour les personnes handicapées. Cette intégration favorisera l'autonomie ainsi que l'indépendance économique de ces personnes. Des campagnes de sensibilisation ont été organisées pour le secteur public et privé. Une conférence sur le handicap et l'emploi, regroupant tous les acteurs concernés (travailleurs handicapés, gestionnaires de structures protégées, employeurs, syndicats), a été organisée afin de dresser une liste des

priorités en la matière et de partager les bonnes pratiques de recrutement. Ces mesures comprennent aussi le soutien des projets « jobcoaching » (initiatives visant à intégrer et à suivre les personnes handicapées sur le marché de l'emploi).

L'Observatoire du marché de l'emploi (RETEL) a été lancé en novembre afin de mieux connaître le fonctionnement du marché du travail et de l'emploi et d'évaluer les mesures en faveur de ce dernier. Cet observatoire permettra de développer les synergies entre institutions et organismes de collecte de données ou d'analyse socio-économiques sur le marché du travail et de l'emploi. Les objectifs de l'observatoire sont notamment l'analyse du marché du travail et de l'emploi, le développement de prévisions, d'études longitudinales et d'études concernant l'impact de l'immigration, ainsi que l'établissement d'indicateurs du marché du travail et de l'emploi. Ces indicateurs joueront un rôle important dans le suivi des mesures en faveur de l'emploi ainsi que dans le développement de mesures plus ciblées et effectives.

L'observatoire a un budget prévu de 1,8 millions d'euros répartis à parts égales sur trois ans (2011-2013). Il est prévu que le projet soit cofinancé par le Fonds social européen (FSE) pour la moitié du budget, soit 900 000 euros.

II. Le concept « Fit4Job »

Le concept « fit4job » constitue un élément de la politique proactive de l'emploi du gouvernement.

Un premier projet pilote avait été lancé en février 2010 dans le secteur financier. Le « fit4financial markets », qui a été développé en partenariat avec l'Association des Banques et Banquiers du Luxembourg (ABBL) et l'Institut de Formation Bancaire du Luxembourg (IFBL) et soutenu par les syndicats, s'inscrit dans le cadre d'une approche sectorielle répondant aux besoins du marché de l'emploi.

L'objectif du concept consiste dans :

- l'encadrement proactif et étroit des personnes qui ont perdu leur emploi dans le secteur en question ;
- l'augmentation de l'employabilité de ce public cible par le biais d'un diagnostic suivi d'une formation développée spécialement pour le secteur concerné ;
- la collaboration étroite avec les professionnels du secteur permettant ainsi de répondre le mieux possible aux besoins du secteur et des personnes concernées.

1. Le projet « Fit4Job – Financial markets »

Le but du programme « Fit4Job–Fit4financial markets », initié par le ministère du Travail et de l'Emploi et de l'ADEM en collaboration avec l'IFBL et l'ABBL, est de permettre à ceux qui ont perdu leur emploi dans le secteur financier de faire le point sur leurs compétences et de se mettre à niveau pour retrouver un emploi.

Dans un souci de simplification administrative, un site Internet www.fit4job.lu a été mis en place permettant l'échange entre les offreurs et les demandeurs d'emploi.

L'objectif du concept est de mettre en place une collaboration étroite avec les professionnels du secteur financier permettant la :

- définition des critères de qualité du label « fit4financial markets »
- l'identification des compétences à tester et à acquérir
- l'identification des métiers recherchés dans le secteur financier

Par ailleurs, le concept assure un encadrement proactif des personnes ayant perdu leur emploi et dont le dernier employeur fait partie du secteur financier via des

- séances d'information organisées par l'ADEM
- tests de compétences techniques
- tests de personnalité

En dernier lieu, le concept consiste à augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi par le biais de plans de formation pour obtenir le label « fit4financial markets ».

2. Le projet pilote « Fit4Job – Relancer ma carrière »

Le but du programme « Fit4Job – relancer ma carrière », initié par le ministère du Travail et de l'Emploi et de l'ADEM en collaboration avec l'IFBL, est de permettre aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, de faire le point sur leurs compétences et de les accompagner dans leur recherche d'un emploi, notamment par le biais du coaching.

Les demandeurs d'emploi visés par ce projet pilote sont ceux qui sont depuis au moins 12 mois à la recherche d'un emploi et qui sont arrivés en fin de droits d'indemnisation de chômage.

Se basant sur la méthodologie construite à partir du « Fit4Job-fit4financial markets » et d'outils performants de diagnostic, le projet se divise en 3 étapes :

- Etape 1 : Sélection des participants du projet pilote
  Réunions d'information
- Etape 2 : Inventaire de l'existant / Bilan de carrière
  Entretien individuel de restitution et de perspectives avec un coach
- Etape 3 : Accompagnement dans la réalisation du projet professionnel
  Atelier de groupe
  Coaching individuel

3. Le projet « Fit4Job – Génie civil »

Ce projet innovateur dans le secteur du génie civil, secteur comprenant la construction d'immeubles, d'ouvrages d'art et d'autres travaux d'infrastructure, a comme but final l'intégration durable au premier marché de l'emploi des demandeurs inscrits à l'ADEM.

Le projet comporte cinq actions succinctes :

- ACCUEIL des demandeurs d'emploi ;
- EVALUATION des demandeurs d'emploi ;

- FORMATION ciblée sectorielle ;
- STAGE en entreprise ;
- INTEGRATION 1er marché de l'emploi.

L'évaluation des demandeurs d'emploi est faite par l'élaboration d'un bilan de compétences professionnelles par l'Institut de Formation Sectorielle du Bâtiment selon une méthodologie bien arrêtée. Elle renseigne le conseiller professionnel sur le potentiel de développement de la qualification du demandeur d'emploi et de ses chances d'insertion dans le secteur.

La formation nécessaire afin d'atteindre la qualification supérieure, si besoin en est, est absolument identique à celle définie par les partenaires sociaux lors des négociations du contrat collectif du secteur.

Le stage pratique en entreprise permet au demandeur d'emploi d'augmenter ses chances d'embauche dans le premier marché de l'emploi par la création d'un label de qualité, respectant scrupuleusement les définitions des différentes qualifications établies par les partenaires sociaux dans la convention collective du secteur.

L'intégration dans le 1er marché de l'emploi est facilitée par l'élaboration d'une fiche de candidature personnelle informatisée et par la mise en relation des demandeurs évalués avec les entreprises pilotes du projet ainsi que la création d'un vivier de profils évalués et formés prêts à être proposés aux entreprises par les conseillers professionnels des différentes agences locales de l'ADEM.

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen sur les années 2011 – 2013 pour un budget de 1.447.700,00 €.

III. Subsides pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise

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

Des crédits budgétaires correspondants ont été confiés dans la suite au Ministère du Travail et de l'Emploi. Ainsi l'article 16.0.33.014 du Budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 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 ont été remboursés à 40%.

Les entreprises concernées provenaient 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 budget était fixé également à 100.000 euros, 47 demandes ont été introduites et le pourcentage de remboursement était de 40%.

Le groupe-cible concerné, environ 500 personnes, qui suivent des cours de luxembourgeois, étaient de majorité féminine et de nationalité belge.

En ce qui concerne l'année 2011, 33 demandes ont été retenues et le pourcentage de remboursement s'élève à 51%.

Le groupe-cible, qui concerne un peu plus de 400 personnes, est de majorité féminine et majoritairement de nationalité française et belge.

Les entreprises concernées provenaient majoritairement des secteurs d'activité suivants : secteur social et soins, commerce, secteur industriel, secteur bancaire, assurances, études d'avocats et secteur de la construction.

IV. Initiatives sociales en faveur de l'emploi

Pour l'exercice 2011, 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
- Femmes en détresse
- Initiativ Rem Schaffen
- Zarabina

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 1er 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 52 millions d'euros pour l'exercice 2011.

La 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 :

- 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 ;
- 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.

V. Travailleurs handicapés

1. Conventions entre le Ministère du Travail et de l'Emploi 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.

Pour l'exercice 2011, le Ministère du Travail et de l'Emploi 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 Kraizbierg à Dudelange géré par la société coopérative «ateliers Kraizbierg»
- 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 de Grevenmacher géré par la société coopérative YOLANDE
- Atelier « Beim Goldknapp géré par la société coopérative Ligue HMC
- Atelier Art visuel géré par la société coopérative Ligue HMC
- Atelier de Bissen géré par société coopérative COOP 300

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 11.758.000 Euros.

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

Depuis juin 2004, les travailleurs handicapés touchent une indemnité compensatoire selon l'article 45(1) de la loi du 12 septembre 2003. Cette indemnité sert à ne pas diminuer les revenus nets des travailleurs handicapés. Cette mesure, qui entre uniquement en vigueur pour les travailleurs handicapés ayant un contrat de travail au 1er juin 2004, se situe en moyenne à un montant mensuel de 130.000 Euros.

3. Autres activités en relation avec la mise en œuvre de la loi du 12 septembre 2003

Le Ministère du Travail et de l'Emploi 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 Ministère du Travail et de l'Emploi se prononce également sur le bien-fondé des projets d'extension des ateliers protégés.

En date du 23 novembre 2011, le Ministère du Travail et de l'Emploi avait organisé une journée de réflexion quant au fonctionnement futur des ateliers protégés rassemblant tous les partenaires impliqués (organismes gestionnaires, Ministère de la Famille, Ministère du Travail et de l'Emploi, Inspection Générale des Finances).

VI. 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 2011 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.

Une partie de l'année 2011 a également été consacrée à la clôture des deux programmes FSE de la période de programmation 2000-2006, à savoir :

- 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.

Tous les documents requis pour cette clôture ont été remis et l'Etat-membre attend que la clôture officielle de ces deux programmes soit finalisée par la Commission européenne.

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 5 décembre 2011 pour discuter l'ordre du jour suivant :

1. Approbation de l'ordre du jour
2. Approbation du compte-rendu de la réunion du Comité de suivi du 8 décembre 2010
3. Etat des lieux du PO 2007-2013
4. Changement du PO
5. Les défis de l'avenir – le rôle du FSE dans un contexte de chômage structurel
6. L'avenir du FSE après 2013
7. Divers

2. L'appel à candidature pour les années 2012-2013

Le 21 mai 2011, un appel à candidatures a été lancé dans la presse nationale quotidienne sur base du Programme opérationnel de l'intervention du FSE au Grand-Duché de Luxembourg au titre de l'Objectif "Compétitivité régionale et Emploi" pour les années budgétaires 2012-2013. L'appel annonçait que priorité serait donnée aux projets qui facilitent l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché de l'emploi.

La date limite pour l'introduction de projets était fixée au 29 juillet 2011.

Le comité de sélection s'est réuni en date du 12 octobre 2011. 14 projets ont été retenus et 12 projets ont été refusés.

3. La campagne publicitaire

Le 21 mai 2011, la campagne publicitaire, soit l'annonce avec la bourse bleue, a été insérée dans la presse nationale quotidienne.

4. Mission d'audit de la Commission européenne

En date du 3 au 7 mai 2010, les services de la Commission européenne ont effectué une mission d'audit concernant les systèmes de gestion et de contrôle du programme opérationnel 2007-2013.

Comme cette mission démontrait, selon la Commission européenne, une insuffisance du système de gestion et de contrôle et afin de réduire le risque d'une utilisation incorrecte des fonds de l'Union européenne, la Commission européenne avait décidé d'interrompre le délai de paiement des demandes de paiement intermédiaires, ce qui sur un plan technique, entraînait

toutefois également un blocage des paiements envers l'Etat-membre et par analogie envers les bénéficiaires.

Suite à ces constats et afin de réagir efficacement et de manière durable, l'Autorité de gestion avait mis en œuvre un plan d'action comportant plusieurs piliers, dont notamment :

- L'élaboration d'un document de synthèse qui permet une lecture et une application plus efficace et plus cohérente du guide administratif et financier pour les projets de 2008-2010,

- la refonte complète du guide administratif et financier répondant à une gestion de projet efficace pour les projets sélectionnés pour les années 2011-2013,

- la revue des procédures administratives et de contrôle pour permettre une gestion de projet efficace.

La réalisation de ce plan d'action et le suivi des diverses recommandations émises par la Commission européenne a permis la reprise des paiements envers l'Etat luxembourgeois. Le paiement relatif aux demandes de paiement introduites pour l'année 2010 et le premier semestre 2011 – ayant fait au préalable l'objet d'un audit ex-ante à 100% sur pièces et sur place – a été réceptionné le 18 novembre 2011.

5. Nouveau plan de financement du programme opérationnel

En date du 6 juillet 2011, l'Autorité de gestion a présenté à la Commission européenne une demande de révision du programme opérationnel (PO). La révision proposée, qui a été également validée préalablement par le Comité de suivi, se justifiait par des changements socio-économiques importants et par des difficultés de mise en œuvre.

Les réalités du terrain et la volonté d'améliorer la capacité à lutter contre le chômage et de développer l'emploi, ont nécessité la modification de la structure des dépenses. La révision portait ainsi en particulier sur le plan de financement.

Par décision C(2011) 7362 final du 14 octobre 2011, la Commission a accepté les modifications proposées.

Chapitre 3 : Politique sociale européenne 2011

« Les années se suivent et se ressemblent ».

Depuis les crises notamment de « *Lehmann Brothers* » et de « *Madoff* » de 2008, les Etats membres de l'Union européenne avaient cherché des solutions pour répondre à des marchés qui avaient perdu confiance dans la faculté des 27 pays de la Communauté à redresser leurs déficits publics et à s'engager sur la voie de la croissance.

Grèce, Italie, Irlande, Espagne, Portugal, mais aussi des Etats membres comme la France ou la Belgique étaient régulièrement confrontés à des menaces, respectivement des attaques contre la situation de leurs finances publiques.

Ainsi, la « stabilisation » des systèmes économiques et financiers nationaux était constamment à l'ordre-du-jour des réunions des Chefs d'Etat et de gouvernement et des Ministres des Finances. Elle influençait aussi les travaux des autres compositions du Conseil.

Sur les 20 derniers mois, l'on avait enregistré pas moins que 12 « Sommets » européens – autrement dit des « Conseils européens » réunissant les Chefs d'Etat et de gouvernement - réunions qui étaient principalement consacrées à la résolution de la crise.

Ces réunions débouchèrent le 9 octobre 2011 sur un cadre commun (accepté par 17 pays en attendant la réaction officielle de 6 autres, mais sans l'accord du Royaume-Uni) d'actions à mettre en œuvre pour gérer de manière équilibrée leurs budgets nationaux.

I. Politiques de l'emploi

1. Les « recommandations » (en matière de politiques de l'emploi) adressées aux Etats membres

Au-delà des thèmes préoccupants qu'étaient la montée du chômage des jeunes – à près de 50% en Espagne par exemple – l'existence de faibles taux d'emploi pour les travailleurs âgés, le fonctionnement des services de l'emploi ou bien encore la structure des systèmes d'éducation et de formation, l'année 2011 aura vu la reprise de discussions très délicates sur l'âge de départ à la retraite et sur les systèmes nationaux d'indexation automatique des salaires.

C'est la Commission qui avait lancé les débats début juin avec ses propositions de « *recommandations* » adressées aux Etats membres (sur base des « Plans Nationaux de Réforme » – PNR – et des Programmes de Stabilité des différents pays).

Selon la Commission, les « *recommandations »* présentées à chacun des 27 pays de l'Union européenne étaient destinées à proposer des orientations sur leurs politiques budgétaires et économiques nationales.

> *« La Commission a recommandé à chacun des pays de l'Union européenne des mesures à prendre en vue de simuler la croissance économique, de créer des emplois et d'assainir les finances publiques.*
>
> *Ces recommandations font suite aux plans publiés plus tôt dans l'année par les différents gouvernements, dans lesquels ils détaillent leur stratégie pour atteindre des objectifs économiques communs à toute l'Union.*
>
> *Dans l'ensemble, les plans nationaux reflètent les priorités adoptées conjointement par tous les États membres. S'ils sont suivis correctement, l'Union européenne sera à nouveau sur la bonne voie pour réaliser ses objectifs (…) ».*

Le Grand Duché s'est vu adresser 4 « *recommandations* » (au lieu des 3 qui ont été adressées au pays qui en comptait le moins et 7 pour un groupe d'Etats membres qui en avait recueilli le plus).

Après de longues discussions, le Conseil entérinait le 12 juillet les « *recommandations* » adressées aux Etats membres - sous forme d'un texte légèrement plus allégé que celui proposé par la Commission.

Pour le Luxembourg, les « *recommandations* » se lisaient de la manière suivante :

> [Le Conseil] recommande que le Luxembourg s'attache, au cours de la période 2011-2012, à:
> *1. profiter de l'amélioration de la conjoncture, renforcer l'effort budgétaire et utiliser les recettes supplémentaires inattendues afin de réduire davantage son déficit nominal et d'atteindre son objectif à moyen terme en 2012;*
> *2. proposer et mettre en œuvre une vaste réforme du système de retraite afin d'en garantir la viabilité à long terme, en commençant par des mesures de nature à accroître le taux de participation des travailleurs plus âgés, notamment en décourageant les départs anticipés à la retraite. Afin d'augmenter l'âge effectif du départ à la retraite, des*

mesures telles que la liaison de l'âge légal de départ à la retraite à l'espérance de vie pourraient être envisagées;
3. prendre des mesures pour réformer, en consultation avec les partenaires sociaux et conformément aux pratiques nationales, le système de négociation et d'indexation des salaires, afin d'assurer que la croissance des salaires reflète mieux l'évolution de la productivité du travail et de la compétitivité;
4. prendre des mesures pour réduire le chômage des jeunes et notamment renforcer les mesures d'éducation et de formation visant à mieux faire correspondre les qualifications des jeunes à la demande du marché du travail.

A remarquer que le sujet de l'indexation automatique des salaires (qui figurait dans la *recommandation* n°3) était retombé un peu en désuétude au moment où la Commission – fin novembre 2011 – publia son « *Annual Growth Survey* » pour 2012. Dans ce document, le thème des systèmes d'indexation ne reçut qu'une importance relative.

2. L'emploi des jeunes

Les conclusions entérinées par les Ministres de l'Emploi en juin 2011 s'inscrivaient dans la volonté de la plupart des Etats membres d'améliorer l'accès à l'emploi des jeunes. Elles appellent en particulier les pays à réformer leurs systèmes d'enseignement et à mettre davantage l'accent sur l'éducation et la formation professionnelle.

Comme d'habitude ces dernières années, une invitation aux Etats membres de développer des politiques vérifiables (par l'intermédiaire d'une fixation d'objectifs chiffrés et de mesures adéquates de suivi) ne manquait pas.

II. Droit du travail

1. Directive sur les « femmes enceintes »

La proposition de directive « femmes enceintes » qui modifie une législation communautaire de 1992 et ses 14 semaines de congé de maternité n'avançait que très peu à Bruxelles.

La raison en était qu'un nombre signifiant d'Etats membres critiquait les « exigences » du rapporteur au Parlement européen et sa demande de voir accorder 20 semaines de congé de maternité payées à 100% du dernier salaire et d'instaurer, au-delà, un congé de paternité.

Au vu de telles exigences, la « confiance » entre le Conseil et certaines instances responsables de ce dossier au PE était rompue.

Tout au long de l'année, le spectre d'un échec retentissant – comparable à celui des négociations inter-institutionnelles sur le temps de travail – planait au sein du Conseil.

À la fin 2011, une dernière tentative de la Présidence – qui évoquait une « possibilité d'ouverture » du PE – était vouée à l'échec tant les doutes sur l'issue de négociations interinstitutionnelles étaient importants.

A décharge du Conseil, les délégations étaient très peu soumises à pression pour modifier leurs législations nationales en matière de congé de maternité – jugées « adéquates » - mais que – surtout – la commission des droits de la femme au Parlement n'avait fait que peu de cas des critiques qui lui avaient été adressées par la plénière du même PE en 2009.

Dès lors, le Conseil n'était pas prêt en 2011 à adopter sa « *position commune* » sur cette proposition, position commune qui aurait eu comme effet de faire débuter les « délais » prescriptifs (fixés dans les Traités) pour débuter les négociations avec le Parlement.

2. Directives sur le temps de travail et le détachement

Pour ces deux dossiers, l'année 2010 fut une année de transition.

En matière de « temps de travail », les partenaires sociaux européens furent reconsultés.

Eu égard au « détachement » et vu les intérêts divergents des Etats membres au niveau du Conseil et ceux exprimées au sein du Parlement, la Commission s'accorda un 'temps de réflexion'. Elle se limita à poursuivre ses travaux sur un système d'échange électronique des données entre administrations nationales – à l'instar de ce qui se passe en matière de Marché Intérieur (système IMI – *Internal Market Information System*), respectivement en matière de qualifications professionnelles

3. Directive sur les « Champs électromagnétiques »

Les travaux sur la proposition de la Commission de la mi-2011 – texte qui vise à protéger les travailleurs contre les risque liés à une exposition à des champs électromagnétiques et qui « modernise » une législation de 2004 – jugée « inapplicable » en particulier dans le domaine de la santé - ont fait l'objet de très nombreuses réunions techniques au 2e semestre.

Les Etats membres se sont régulièrement opposés sur les normes divergentes existantes dans la littérature spécialisée.

Au-delà, le Conseil était confronté à des demandes d'exonération de quelques pays et d'une volonté affichée du Parlement européen de rendre la proposition de la Commission plus contraignante. Le sujet des *Imageries par Rayonnements magnétiques* – IRM (qui était à l'origine des difficultés d'application de la directive de 2004) planait lui-aussi sur les discussions entre les Etats membres.

Le Conseil des Ministres du Travail (EPSCO) de décembre fut saisi d'un « rapport d'étape » dans lequel les points à approfondir étaient exposés.

III. Egalité des chances

1. Suivi de Pékin

Chaque année, la Communauté européenne appelle les Etats membres à développer leurs politiques d'égalité dans certains domaines et à "suivre" celles-ci grâce à ces indicateurs.

En 2011, le Conseil s'est concentré sur des indicateurs "réconciliation". Le texte de ceux-ci fut soumis aux Ministres réunis lors du Conseil « Emploi et politiques sociales » de décembre.

Auparavant, l'on aura vu des discussions assez difficiles entre les Etats membres qui privilégiaient un « suivi » très concentré à l'intérieur des Plans Nationaux de Réforme - PNR – et quelques délégations traditionnellement hostiles aux objectifs de Barcelone (nombre de places de crèche).

2. Directive « femmes enceintes »

(cf. ci-dessus sous « Droit du travail »)

IV. Non-discrimination

1. Directive « non-discrimination en matière de services »

La proposition de directive « non discrimination en matière de services » fit l'objet de très longs débats au cours de l'année 2011. Au premier semestre, les négociations se sont concentrées sur l'accessibilité pour les personnes handicapées, négociations qui ont permis de clarifier de nombreuses notions générales contenues dans la proposition de la Commission tandis qu'au deuxième semestre, les débats étaient circonscrits aux différences de traitement, respectivement aux discriminations, en raison de l'âge.

A deux reprises, le Conseil des Ministres fut confronté à un rapport d'étape qui décrivait les progrès accomplis. L'adoption de la proposition de la Commission n'était pas à l'ordre du jour tant les difficultés des dispositions de la proposition législative étaient nombreuses.

2. Politiques à l'égard des Roms

Après le Sommet sur les Roms à Cordoba début avril 2010, le Conseil finalisa ses travaux sur un projet de conclusions sur l'intégration des Roms qui lui était soumis par la Présidence.

Quelques Etats membres plus directement concernés se sont distingués à exiger des dispositions européennes plus contraignantes – et notamment un recours plus prononcé des enveloppes financières prévues à l'intérieur des programmes des Fonds structurels.

Pendant de nombreux mois, le Conseil négociait des « Stratégies nationales » en faveur de la population des Roms. Les discussions étaient difficiles et régulièrement empreintes d'un mélange de notions juridiques différentes (libre circulation des travailleurs communautaires, obligations nationales sur base de la Convention des Nations Unies sur les Réfugiés, dispositions légales résultant de l'article 19 « non discrimination » du Traité).

Ces discussions ont mené à un Conseil spécifique consacré aux Roms et à l'élaboration de « Stratégies nationales » adaptées en fonction de la situation de chaque pays.

V. Divers

1. Année 2012 du vieillissement actif

Fin mai, les instances européennes ont entériné l'accord entre le Conseil et le Parlement européen sur la proposition de décision qui fera de l'année 2012 l'Année du vieillissement actif. Jusqu'à la fin, la question de l'enveloppe budgétaire – la Commission avait proposé un recours à des financements existants (donc un redéploiement des lignes budgétaires qui existaient déjà) alors que le PE avait revendiqué une utilisation de fonds inscrits dans la "réserve" – était restée ouverte.

Le texte final reprenait largement les propositions de la Commission tout en donnant satisfaction au PE sur bon nombre d'amendements du contenu.

A signaler que le peu d'argent qui pourra être utilisé servira essentiellement à la Commission qui pourra poursuivre ses activités « vieillissement ». Un (co)financement de projets nationaux – à part quelques conférences et tables-rondes – n'est pas prévu.

2. Lutte contre la pauvreté infantile et promotion du bien-être des enfants

En juin, les instances techniques finalisèrent leurs travaux sur un projet de conclusions « lutte contre la pauvreté des enfants ».

Ce texte fut entériné par le Conseil des Ministres de l'Emploi et des politiques sociales du 17 juin.

Globalement, tous les Etats membres acceptaient l'idée d'intégrer les efforts nationaux en matière de réduction de la pauvreté des enfants à l'intérieur de leurs Plans nationaux de réforme (PNR).

Par contre, l'idée de fixer des objectifs chiffrés de réduction de la pauvreté des enfants ne fut pas retenue.

3. Soutien à la mise en œuvre de la stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées

Le Conseil EPSCO de juin adopta des conclusions sur le soutien des personnes handicapées.

Dans celles-ci, l'on nota un large soutien à la « Stratégie en faveur des personnes handicapées » proposée par la Commission. De nombreuses dispositions ont trait à la mise en place « d'aménagements raisonnables » pour ces personnes. Un appel lancé aux Etats membres de ratifier la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées ne faisait pas défaut.

4. Fonds européen d'ajustement à la mondialisation

L'extension du Fonds d'ajustement à la mondialisation en période de crise fut âprement discutée au cours du 2e semestre 2011.

Elle opposa en particulier quelques Etats membres désireux de ne pas grever davantage le budget communautaire – associés à ceux qui voyaient le Fonds Social européen comme instrument plus approprié et plus facile pour aider les travailleurs à gérer une restructuration – à ceux qui insistaient sur le « message social » délivré par le règlement.

Malgré plusieurs tentatives, le Conseil de décembre ne put aboutir à l'adoption de l'instrument – faute de l'existence d'une majorité qualifiée sur le texte.

5. Conclusions sur les défis démographiques et le vieillissement

Tout au long de l'année 2011, le thème de la démographie était à l'ordre du jour des réunions des Ministres – préoccupés par les effets du vieillissement sur les régimes de pension nationaux.

A noter que les Ministres de l'Emploi appelaient – unanimement – les entreprises à améliorer leur gestion des âges respectives pour permettre aux travailleurs plus expérimentés de rester en activité.

Chapitre 4 : Préretraite 2011

I. Préretraite solidarité 2011

Préretraite-solidarité 2011				
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	ArcelorMittal Centre Logistique Européen	**46720**	**25.03.2011**	**01.11.2011-01.11.2014**
2	Bâtiself SA	**47520**	**02.02.2010**	**01.03.2010-31.12.2013**
3	BSH Electroménagers SA	**46430**	**02.11.2010**	**01.01.2011-31.12.2011**
4	C & A secs	**47710**	**08.09.2010**	**01.09.2010-31.08.2011**
5	CERATIZIT sàrl (salariés hors cadre)	**28410**	**24.08.2009**	**01.09.2009-31.12.2012**
6	Chambre des Salariés	**94200**	**02.04.2009**	**01.08.2009-01.03.2014**
7	CLE Compagnie lux. d'entreprises SA	**41200**	**03.12.2010**	**01.12.2010-31.12.2011**
8	Commune de Schieren	**84112**	**11.11.2010**	**01.01.2011-31.12.2012**
9	CRVC Centre Recherche Verre/Céramique	**72190**	**03.12.2010**	**01.01.2011-31.12.2011**
10	CSC Computer Sciences SA	**61020**	**05.04.2011**	**01.06.2011-31.12.2012**
11	EUREST SA	**56290**	**15.03.2010**	**01.04.2010-31.03.2015**
12	Fujitsu Technology Solutions SA	**62030**	**12.02.2010**	**01.03.2010-31.12.2010**
13	Gradel Productions sàrl	**25620**	**02.02.2011**	**01.03.2011-31.12.2011**
14	Guardian Europe sàrl	**70100**	**21.07.2010**	**01.11.2010-30.06.2011**
15	Guardian Luxguard I SA (cadres)	**23110**	**09.02.2011**	**01.03.2011-31.03.2012**
16	Hôtel Le Royal SA	**55100**	**09.02.2011**	**01.03.2011-29.02.2012**
17	H.R.T. REVISION (FIDALUX SA)	**70100**	**15.09.2010**	**01.10.2010-30.09.2013**
18	IMPRIMERIE CENTRALE SA	**18120**	**10.11.2010**	**01.01.2011-31.12.2011**
19	INNOCLEAN SA	**81210**	**15.03.2010**	**01.04.2010-31.03.2015**
20	IT WORKS SA	**62020**	**05.12.2011**	**01.12.2011-31.05.2012**
21	JPMorgan Asset Management Europe sàrl	**66301**	**16.07.2009**	**01.08.2009-31.07.2012**
22	KNEIP Ingénnieurs Conseils sàrl	**71121**	**21.07.2011**	**01.08.2011-31.12.2012**
23	Laboratoires Réunis Junglinster	**86901**	**28.07.2009**	**01.08.2009-31.07.2014**
21	Landesbank Berlin International	**64191**	**16.06.2008**	**01.12.2008-30.11.2011**
22	LCGB	**94200**	**28.11.2008**	**01.01.2009-31.12.2012**
23	LUXCONSULT SA	**71121**	**10.02.2010**	**01.03.2010-31.12.2012**
24	Naturpark Oewersauer	**1110**	**09.09.2011**	**01.09.2011-31.08.2012**
25	RBC DEXIA Investor Services Bank SA	**64191**	**08.04.2011**	**01.05.2011-30.04.2012**
26	Renault Retail Group Luxembourg SA	**45112**	**13.07.2009**	**01.08.2009-31.12.2011**
27	Security Storage sàrl	**52100**	**23.09.2011**	**01.12.2011-31.12.2012**

28	Service Center Nico SCHMIT sàrl	**58130**	**29.03.2010**	**01.04.2010-31.03.2011**
29	Société Générale Bank & Trust	**64191**	**15.11.2010**	**01.12.2010-30.11.2011**
	id.	**64191**	**11.11.2011**	**01.12.2011-30.11.2012**
30	SOCLIMA SA	**43220**	**22.10.2010**	**01.01.2011-31.12.2011**
31	SOGETI Luxembourg SA	**62010**	**20.06.2011**	**01.07.2011-31.12.2012**
32	SOPINOR Constructions SA	**41200**	**09.08.2010**	**01.08.2010-31.12.2014**
33	SOTEL société coopérative	**35140**	**14.12.2010**	**01.01.2011-31.12.2012**
34	SPIDOLSWAESCHEREI sc	**96010**	**05.02.2009**	**01.01.2009-31.12.2011**
35	Sumitomo Trust and Banking SA	**64191**	**15.06.2010**	**01.11.2010-31.10.2013**
36	UBS Luxembourg SA	**64191**	**08.08.2010**	**01.09.2007-31.08.2012**
37	Union Bancaire Privée SA	**64191**	**25.10.2010**	**01.11.2010-01.03.2011**

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
	collective de travail		
1	ArcelorMittal Luxembourg SA*	**24100**	**12.11.2010**
2	ArcelorMittal Bissen & Bettembourg SA*	**24340**	**01.12.2010**
3	Ateliers Electriques de Walferdange SA	**27110**	**06.06.2011**
4	BSH Electroménagers SA	**46430**	**10.06.2011**
5	Caisse médico-chirurgicale mutualiste	**65120**	**26.11.2010**
6	Catalyst Recovery Europe SA	**20590**	**18.08.2011**
7	Circuit Foil Luxembourg sàrl*	**24440**	**14.04.2011**
8	COFRALUX SA	**25500**	**31.05.2011**
9	COREX SA	**64201**	**13.01.2011**
10	COSMOLUX SA	**20420**	**26.09.2011**
11	GOODYEAR SA*	**72190**	**21.10.2009**
	Goodyear Dunlop Tires Operations SA*	**22110**	**21.10.2009**
12	Guardian Automotive-e SA	**23120**	**12.05.2011**
13	GUARDIAN LUXGUARD I SA	**23110**	**08.12.2010**
14	Husky Injection Molding Systems SA	**28960**	**18.03.2011**
15	Hyosung Luxembourg SA	**13960**	**16.12.2011**
16	Anciens Magasins NEUBERG	**46741**	**28.01.2011**
17	Siemens Enterprise Communications SA	**43210**	**27.05.2011**
18	Tontarelli SA	**22290**	**30.10.2011**
19	Valora sàrl	**46491**	**03.11.2011**

* Accords entre partenaires sociaux valables pour l'année 2011

II. Préretraite ajustement 2011

Préretraite-ajustement 2011				
	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-ajustement par convention avec le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration	code NACE	durée de la validité de la convention	date de la signature
1	Agriconsult sàrl (Groupe Cepal)	**71110**	**01.02.11-01.01.12**	**21.03.2011**
2	BIL Lease SA	**64910**	**01.01.11-01.01.12**	**27.12.2010**
3	Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch	**11050**	**01.11.10-31.12.11**	**28.10.2010**
4	Cargolux Airlines International SA	**51210**	**01.01.10-01.01.12**	**27.12.2010**
5	CSC Computer Sciences SA	**62020**	**01.12.10-31.12.11**	**11.11.2010**
6	Delphi Automotive Systems SA	**72190**	**01.01.11-01.01.12**	**29.09.2010**
7	Dexia Banque Internationale à Luxembourg	**64191**	**01.02.11-01.01.12**	**27.12.2010**
8	Dexia Experta Corporate Trust Systems	**66302**	**01.02.11-01.01.12**	**27.12.2010**
9	Dugal SA	**25610**	**01.02.11-01.12.11**	**27.01.2011**
10	DuPont de Nemours Luxembourg sàrl	**13950**	**01.02.10-01.01.12**	**31.12.2009**
11	DuPont Teijin Films Luxembourg SA	**22210**	**01.02.10-01.01.12**	**27.11.2009**
12	G4S Security Services SA	**80100**	**01.12.11-01.01.13**	**05.12.2011**
13	GE Intelligent Platforms Europe SA	**46690**	**01.06.10-31.12.11**	**06.05.2010**
14	IEE International Electronics & Engineering	**26510**	**01.02.11-01.01.12**	**27.01.2011**
15	LINDAB SA	**25110**	**01.04.11-01.01.12**	**23.03.2011**
16	Luxviande sàrl (Groupe Cepal)	**10110**	**01.02.11-01.01.12**	**21.03.2011**
17	Pedinotti sàrl	**41200**	**01.08.11-31.12.11**	**01.08.2011**
18	Saint-Paul Luxembourg SA	**58130**	**01.02.11-01.01.12**	**27.12.2010**
19	Secalt SA	**28220**	**01.11.10-31.12.11**	**28.10.2010**
20	Socimmo Constructions SA	**41200**	**01.10.11-30.09.12**	**30.09.2011**
21	Villeroy & Boch sàrl	**23410**	**01.01.11-31.12.12**	**02.03.2010**
22	WSA sàrl	**52100**	**01.01.11-31.01.12**	**28.10.2010**

III. Préretraite progressive 2011

Préretraite progressive 2011

	Entreprises ayant introduit la préretraite progressive pour l'année 2010	code NACE	date de la signature
1	Banque Privée Edmond de Rothschild SA**	**64191**	**12.04.2010**
2	CLIMALUX SA**	**43220**	**26.01.2011**
3	ERNST & YOUNG Services**	**69200**	**02.08.2010**
4	ERNST & YOUNG Tax Advisery Services**	**69200**	**10.05.2010**
5	Familjen-Center CPF asbl**	**88990**	**05.01.2010**
6	Fédération des Artisans**	**94110**	**02.08.2010**
7	Guardian Automotive-e SA*	**23120**	**31.03.2011**
8	Guardian Luxguard I SA (cadres)**	**23110**	**16.05.2011**
9	Husky Injection Molding Systems SA*	**28960**	**05.03.2010**
10	NOVELIS Luxembourg SA*	**24420**	**28.07.2010**
11	STOLL Group Luxembourg sàrl**	**46630**	**24.01.2011**

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

IV. Relevé par entreprises des salariés en préretraite

Relevé par entreprise des salariés en préretraite

(Situation au 31 décembre 2011)

	Préretraite			
	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
Administration communale Pétange	-	-	**3**	-
Administration communale Schieren	-	-	**1**	-
Agriconsult Sàrl - Mersch	**2**	-	-	-
Aral Services Luxembourg sàrl - Berchem	**-**	-	**1**	-
ArcelorMittal Luxembourg SA - Luxembourg	**197**	**201**	**86**	-
ArcelorMittal Bissen et Bettembourg SA - Bissen	**9**	**18**	**4**	-
ArcelorMittal Centre Logistique Européen SA - Differdange	**-**	**-**	**1**	-
Ateliers Electriques de Walferdange - Walferdange	**4**	-	-	-
Avery Dennison Luxembourg sàrl - Rodange	**-**	**1**	-	-
Banque Privée Edmon de Rothschild Europe SA - Luxembourg	**-**	**-**	-	**1**
Bâtiself SA - Schifflange	**-**	-	**1**	-
BIL Lease SA - Luxembourg	**2**	-	**-**	-
Brasserie de Luxembourg SA - Diekirch	**3**	-	-	-
Brink's Security Luxembourg SA - Luxembourg/Hamm	-	**5**	**2**	-
Broadcasting Center Europe SA - Luxembourg	-	**4**	**3**	-
BSH Electroménagers SA - Luxembourg	-	**-**	**1**	-
Cargolux Airlines International SA - Luxembourg	**11**	**-**	**-**	-
Casino de Jeux du Luxembourg SECS - Mondorf-les-Bains	-	**1**	**1**	-
Centre Hospitalier Emile Mayrisch - Esch/Alzette	-	**4**	**51**	-
Centre Hospitalier de Luxembourg - Luxembourg	-	**19**	**19**	-

Centre Hospitalier Neuropsychiatrique - Ettelbruck	-	**1**	**1**	-
Centre Hospitalier du Nord	-	**1**	**-**	-
Ceodeux SA - Lintgen	**2**	-	-	-
Ceodeux Servitec SA - Lintgen	**1**	-	-	-
Ceratizit Luxembourg sàrl - Mamer	-	**2**	**4**	-
Cetrel Sc - Munsbach	-	**1**	**1**	-
Chambre des Salariés - Luxembourg	-	-	**3**	-
Chaux de Contern SA - Luxembourg	-	-	**7**	-
Chemolux Sàrl - Foetz	-	-	**1**	-
Cimalux SA - Esch-sur-Alzette	-	**5**	**6**	-
Circuit Foil Luxembourg sàrl - Wiltz	**7**	**1**	-	-
Climalux SA - Foetz	**-**	**-**	-	**1**
CLT-UFA SA - Luxembourg	-	**1**	-	-
Cofralux ArcelorMittal T.O.P. - Differdange	-	**-**	**1**	-
Com'unity sàrl - Luxembourg	-	**-**	**1**	-
Confédération syndicale indépendante OGBL - Esch-sur-Alzette	-	**-**	**2**	-
Croix Rouge Luxembourgeoise asbl - Luxembourg	-	**1**	**1**	-
CRVC SA - Dudelange	-	-	**2**	-
CSC Computer Sciences SA - Luxembourg	**2**	-	**-**	-
Delphi Automotive Systems SA - Bascharage	**4**	-	**-**	-
Dexia Banque Internationale à Luxembourg - Luxembourg	**54**	-	-	-
DNB NOR Luxembourg SA - Luxembourg	**1**	-	-	-
Doheem Versuergt asbl - Luxembourg	-	-	**1**	-
Dometic Sàrl - Hosingen	**11**	-	**5**	-
Dugal SA - Dudelange	**1**	-	**-**	-
Dupont Teijin Films Luxembourg SA - Luxembourg	**15**	**23**	**-**	-

Dupont de Nemours (Luxembourg) sàrl - Luxembourg	**33**	**19**	**-**	-
DZ Bank International SA	**-**	**-**	**1**	-
E.ON Energy from Waste sàrl - Leudelange	-	**4**	**-**	-
ELCO SA - Luxembourg	-	-	**-**	**1**
ELCO-Servitec SA - Luxembourg	-	-	**-**	**1**
Ernst & Young Services SA - Munsbach	-	-	**-**	**1**
Euro-Composites SA - Echternach	-	**4**	**-**	**-**
European Logistic Partners SA - Oberanven	-	-	**1**	**-**
Euroscript Luxembourg sàrl - Bertrange	-	**3**	**3**	-
Familjen-Center CPF asbl - Luxembourg	**-**	-	-	**1**
Fédération des Artisans asbl - Luxembourg	**-**	-	-	**1**
Femmes en détresse asbl - Luxembourg	**-**	-	**1**	**-**
Fondation Kräizbierg - Dudelange	-	**1**	-	-
Fondation François Elisabeth - Clinique Ste Marie (Esch/Alzette) + Hôpital Kirchberg (Luxembourg)	-	**5**	**6**	-
G4S Security Services SA - Luxembourg	-	**8**	**-**	-
GE Intelligent Platforms Europe SA - Senningerberg	**3**	**-**	**-**	-
Goodyear SA - Colmar/Berg	**54**	**33**	**30**	-
Guardian Luxguard I SA - Bascharage	-	**16**	**3**	-
Guardian Luxguard II SA - Dudelange	-	**9**	-	-
Guardian Automotive SA - Grevenmacher	-	**4**	**6**	-
Guardian Europe sàrl - Dudelange	-	**-**	**1**	-
Häerzfondatioun - Institut Nationale de Chirurgie Cardiaque - Luxembourg	-	**1**	**1**	-
HIFI International SA - Bettembourg	-	-	**1**	-
Homes pour Personnes Agées - Congrégation des Franciscaines	-	**1**	**1**	-
Hôpital Intercommunal de Steinfort - Steinfort	-	**1**	**2**	-
Hospice Civil - Luxembourg-Hamm	-	**1**	**1**	-

Hôtel Le Royal SA - Luxembourg	-	**-**	**2**	-
Husky Injection Molding Systems SA - Dudelange	-	**-**	**1**	-
Hyosung Luxembourg SA - Colmar-Berg	-	**3**	**-**	-
Hyosung Wire Luxembourg SA - Roost/Bissen	-	**2**	**-**	-
IEE SA - Echternach	**17**	**-**	**-**	-
Imprimerie Centrale SA - Luxembourg	-	-	**1**	-
IVC Luxembourg SA - Wiltz	-	**5**	**-**	-
John Zink International Luxembourg sàrl - Dudelange	-	-	**2**	-
Kihn SA - Rumelange	-	**1**	**-**	-
Kronospan Luxembourg SA - Sanem	-	**1**	-	-
Laboratoires Réunis - Junglinster	-	-	**1**	-
LCGB - Luxembourg	-	-	**2**	-
Leger Sàrl - Lamadeleine	-	**1**	-	-
Libo SA - Luxembourg	**2**	**-**	-	-
Lindab SA - Diekirch	**16**	**-**	-	-
Luxair SA - L-2987 Luxembourg	-	**6**	**37**	-
Luxlait association agricole - Roost/Bissen	-	**-**	**2**	-
Luxplan - Capellen	-	**-**	**1**	-
Luxviande sàrl - Mersch	**1**	-	-	-
Met-Lux Métalliseurs luxembourgeois SA - Rodange	**-**	-	**1**	-
Ministère du Travail et de l'Emploi - Luxembourg*	**1**	-	-	-
Miret SA - Luxembourg	**1**	-	-	-
Moog Luxembourg sàrl - Bettembourg	**3**	-	-	-
Novelis Luxembourg SA - Dudelange	-	**8**	**3**	**1**
Paul Wurth SA - Luxembourg	-	-	**31**	-
Proserv SA - Dudelange	-	**1**	**-**	-

RBC Dexia Investor Services Bank SA - Esch/Alzette	**2**	-	**-**	-
Rehazenter Luxembourg	**-**	-	**1**	-
Renault Retail Group Luxembourg SA - Luxembourg	-	-	**4**	-
Ricoh Luxembourg PSF sàrl - Bertrange	-	-	**1**	-
Saint-Paul Luxembourg SA - Luxembourg	**11**	**-**	**-**	-
Schindler sàrl - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	-
Secalt SA - Luxembourg	**1**	-	-	-
Seniorie St Joseph - Pétange	**-**	-	**2**	-
Service Center Nico Schmit sàrl	**-**	-	**1**	-
Siemens SA - Luxembourg	-	-	**4**	-
Siemens IT Solutions and Services SA - Luxembourg	-	-	**1**	-
Société Générale Bank & Trust SA - Luxembourg	-	-	**8**	-
Soclima SA - Schifflange	-	-	**2**	-
Socom SA - Foetz	-	-	**4**	-
Sodexo Résidences Services asbl	-	**1**	**-**	-
Sodexo Senior Service SA - Luxembourg	-	-	**1**	-
Sopinor Constructions SA - Bettembourg	-	-	**1**	-
Sotel Réseau & Cie secs	-	**1**	**-**	-
Spidolswäscherei sc - Sandweiler	-	-	**1**	-
Stëftung Hëllef Doheem - Luxembourg	-	-	**11**	-
Stoll Group sàrl - Leudelange	-	-	**-**	**1**
Studios Jang Linster - Frisange	**-**	**-**	**1**	-
Sumitomo Trust & Banking SA - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	-
Syndicat des Eaux du Barrage d'Esch-sur-Sûre SEBES	**-**	**-**	**1**	-
Tarkett GDL SA - Lentzweiler	**5**	**4**	**3**	-
Technofibres SA - Mertert	**-**	**1**	**-**	-

Textilcord Steinfort SA - Steinfort	**-**	**3**	**-**	-
Twinerg SA - Esch-sur-Alzette	**-**	**1**	**-**	-
Union Bancaire Privée SA - Luxembourg	-	-	**1**	-
Villeroy & Boch sàrl - Luxembourg	**23**	-	-	-
WSA sàrl - Dudelange	**40**	-	-	-
Zithaklinik SA - Luxembourg	-	**-**	**9**	-
TOTAL	**539**	**438**	**407**	**9**

TOTAL GENERAL	**1 393 salariés préretraités**

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

Chapitre 5 : Fonds pour l'emploi 2011

I. Dépenses

FONDS POUR L'EMPLOI 2011 DEPENSES		(unité: euro)
I. DEPENSES GENERALES	Détail article	Dépenses liquidées
A. Indemnités de chômage (dépenses nettes)		
1. Chômage complet	C001	188 902 638,02
2. Chômage partiel	C002	12 903 872,87
3. Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire	C003	11 643 563,19
Sous-total A:		**213 450 074,08**
B. Chômage des jeunes		
1. CAT - Secteur privé	J003	8 805,96
2. Complément indemnité pour stagiaires (dépense nette)	J006	34 229,37
3. Contrat d'appui-emploi Etat - art. L. 543-1 Code du Travail	J010	2 659 308,30
4. Contrat d'appui-emploi communes, asbl, etc.	J011	431 195,13
5. Contrat d'appui-emploi autres	J012	1 606 109,63
6. Contrat d'initiation à l'emploi - art. L. 543-15 Code du Travail	J013	7 652 825,20
7. Contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique	J014	1 576 569,36
8. Contrat d'initiation/appui-emploi - prime unique aux employeurs	J015	544 877,76
9. id. - Remboursements cot. sécurité sociale 18 mois après CIE	J016	542 332,63
Sous-total B:		**15 056 253,34**
C. Actions en faveur de l'emploi		
C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire	Détail article	Dépenses liquidées
1. Stages de réinsertion professionnelle (dépense nette)	E001	9 541 623,05
2. Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	E002	18 401 657,98
3. Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	E003	328 269,96
4. Aides à la mobilité géographique	E004	224 049,28
5. Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005	15 655 942,49
6. Aides au réemploi (hors sidérurgie)	E006	44 877 771,10
7. Service national d'action sociale: mise au travail	E007	22 915,55
8. Mise au travail des chômeurs indemnisés - frais accessoires	E008	6 097,50
9. Travaux extraordinaires d'intérêt général (W.S.A.)	E009	1 769 732,01
10. Préretraite (hors sidérurgie)	E010	38 590 950,20
11. Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	E011	11 125 000,00
12. Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (sidérurgie)	E012	1 672 344,09
13. Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (hors sidérurgie)	E013	1 108 029,18

14. Frais d'informatique ADEM	E015	222 759,60
15. Bilans de compétence et d'insertion professionnelle chômeurs	E016	14 720,00
16. Pool des chargés d'assistance pédagogique	E017	3 631 480,81
17. Prospection, gestion offres + demandes d'emploi L. 631-2.(1)18	E033	697 499,73
18. Mémoires d'honoraires d'avocats (contentieux)	E048	460 006,32
19. Indemnité compensatoire (réduct.capacité travail) L. 551-2	E049	51 359 823,80
20. Aides aux employeurs (réduction capacité de travail)	E050	731 393,73
21. Mesures de réhabilitation et reconversion (L. 552-2)	E051	84 406,81
22. Examens médicaux des travailleurs reclassés	E052	138 300,00
23. Indemnité compensatoire travailleurs handicapés	E054	1 336 495,40
24. Frais relatifs aux plans de maintien dans l'emploi (L.631-2 pt 42)	E072	17 250,00
25. Evaluation/Suivi/Frais Loi 11/11/2009	E073	26 951,00
26. Primes encouragement embauche (art. 2 Loi 3/8/10)	E074	86 090,11
Sous-total C.1.:		**202 131 559,70**

C.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	Détail article	Dépenses liquidées
1. Forum pour l'emploi	E018	11 841 374,60
2. Proactif	E019	14 756 999,84
3. Objectif Plein Emploi	E047	22 977 665,72
4. Défi-Job asbl	E041	319 200,00
5. Eng nei Schaff asbl	E055	231 499,92
6. ICOPA RTPH	E056	437 600,00
7. COLABOR	E057	305 499,96
8. Aarbechtshëllef asbl	S181	439 630,00
9. Actions locales communes		
9.1. Ettelbruck	E042	261 875,00
9.2. Dudelange	E060	492 506,55
Sous-total C.2.:		**52 063 851,59**

C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire	Détail article	Dépenses liquidées
1. Assistance technique MTE - FSE 2007-2013	E061	369 624,64
2. Comité national de défense sociale - projets de l'entraide	S089	448 875,00
3. Projet de coopération: Aide cabinet médical	S097	75 000,00
4. Biographie, intégration, culture, compétence ZARABINA	S122	1 430 000,00
5. IRS asbl - Formation secrétaire cabinet d'avocats 2009/2010	S170	8 245,59
6. Caritas - Projet FORMAflex 2009/2010	S171	22 661,61
7. Centre Emmanuel asbl - Process 2009/2010	S172	20 687,71
8. Centre Jean-Baptiste Rock - Individuals 45+ 2009/2010	S173	24 433,98
9. ATP asbl Jobcoaching 2009/2010	S174	25 744,55
10. Mierscher Kulturhaus - Caravan of life 2009/2010	S175	3 489,83
11. Remboursement sommes trop perçues FSE	S084	52 868,44
Sous-total C.3.:		**2 481 631,35**
Sous-total C.:		**256 677 042,64**
D. Section spéciale (Formation)	Détail	Dépenses

	article	liquidées
1. Aides et primes de promotion d'apprentissage	S001	12 543 025,27
2. Complément apprentissage pour adultes	S002	2 941 490,82
3. Formation location vélos	S016	6 214,13
4. Formation agent de fabrication	S019	139 781,18
5. Initiation services aux personnes âgées	S030	61 823,22
6. Formations chapitre III/5 - tripartite:		
6.1. Informatique	S046	125 515,60
7. Actions de formation complémentaire secteur commerce	S070	52 351,69
8. NAXI - Centre d'insertion professionnelle - femmes en détresse	S094	960 000,00
9. Mesures complémentaires:		
9.1. Goodyear	S043	18 103,68
9.2. Sociétés du secteur BTP	S098	36 835,50
9.3. Agent de sécurité	S105	24 581,58
9.4. Accueil HORESCA	S113	21 885,48
9.5. Frais généraux liés à plusieurs mesures	S129	291,51
9.6. Aspects du nettoyage professionnel	S135	11 402,58
10. Projets de coopération:		
10.1. Métiers du supermarché	S107	49 570,41
10.2. Electriciens basse tension P & T	S134	27 591,90
11. Réussir son embauche	S115	5 144,45
12. Forum pour l'emploi: formation/éducation sociale et technique	S153	1 008 334,00
13. Projet Lintgen du Proactif	S156	1 375 000,00
14. Mesures en vue du maintien de l'emploi - formation	S167	119 127,50
15. Mesures individuelles à la formation professionnelle	S169	16 706,44
16. InterActions - Augmenter employabilité jeunes chômeurs	S176	44 179,32
17. CNDS - Trittsteine im Norden Luxemburgs 2010	S177	39 961,98
18. Projet de formation en langue luxbg - Berlitz Lang./Business	S178	49 947,42
19. Cours informatiques spécialisés (p.ex. CAD)	S180	29 670,00
20. ATP Job Coaching 2 2011	S183	84 375,00
21. Caritas Valiflex 2011	S184	97 294,66
22. Colabor Biosol 2011	S185	75 000,00
23. Colabor Inove 2 2011	S186	274 189,50
24. CNDS - Trittsteine im Norden Luxemburgs 2011	S187	175 125,00
25. Interactions Steps forward 2011	S188	75 000,00
26. IRS Formation secrétaire au cabinet d'avocat 2011	S189	42 500,00
27. Fit4 Financial Markets	S190	130 045,25
28. Fit4job: 45+	S191	98 880,00
Sous-total D:		**20 760 945,07**
Total I.:		**505 944 315,13**
II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE	Détail article	Dépenses liquidées
1. Préretraite ArcelorMittal Luxembourg (12/2010-11/2011)	E010	24 750 725,87
2. Indemnités de réemploi	SI02	390 183,92
3. Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)	SI03	212 900,35
Total II.:		**25 353 810,14**

III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES	Détail article	Dépenses liquidées
1. Chômage complet	C001	597 361,98
2. Chômage partiel	C002	3 096 127,13
3. Chômage intempéries/accidentel ou technique involontaire	C003	1 356 436,81
4. Complément indemnités pour stagiaires	J006	25 770,63
5. Stages de réinsertion professionnelle	E001	258 376,95
6. Préretraite	E010	158 323,93
Total III.:		**5 492 397,43**

TOTAL GENERAL:		**536 790 522,70**

II. Recettes

FONDS POUR L'EMPLOI 2011 Recettes perçues		
	Montant	**Période à laquelle se rapportent les recettes**
A. Alimentation courante		
Contribution sociale prélevée sur les carburants	136 075 322,16	01/2011-12/2011
Impôts de solidarité: a) collectivités: b) personnes physiques:	 82 833 630,65 126 770 848,51	 02/2011-01/2012 02/2011-01/2012
TOTAL A :	**345 679 801,32**	
B. Remboursements de dépenses		
Remboursements des comptables extraordinaires: - chômage complet : - chômage partiel : - chômage intempéries + chômage accidentel ou technique involontaire - stages de réinsertion professionnelle - complément CAT + stages d'insertion - préretraite	 597 361,98 3 096 127,13 1 356 436,81 258 376,95 25 770,63 158 323,93	
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	754 164,67	01/2011 - 12/2011
Fonds social européen - remboursements	343 797,68	01/2011 - 12/2011
Remboursements solde faillites	2 480 138,34	01/2011 - 12/2011
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs + remboursements paiements indûment perçus	4 222 923,77	01/2011 - 12/2011
Remboursements dans le cadre du service des travailleurs à capacité de travail réduite	34 687,71	01/2011 - 12/2011
Versements de la caisse de pension article L-589-1. du Code du Travail + remboursements paiements préretraite	28 586 993,96	01/2011 - 12/2011
Remboursements initiatives en faveur de l'emploi	1 215 589,54	01/2001 - 12/2011
Divers	120 516,10	01/2011 - 12/2011
TOTAL B :	**43 251 209,20**	
C. Dotation extraordinaire	**160 000 000,00**	
D. Solde reporté de l'exercice 2010	**96 038 566,51**	
TOTAL GENERAL	**644 969 577,03**	

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

L’Office National de Conciliation a été saisi en 2011 des litiges suivants :

litige surgi entre la S.A. MULTISERV et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail ;
(réunions des 17 février et 20 juillet 2011)

litige surgi entre la S.A. ROTAREX LINTGEN et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre de la reconduction de l’accord collectif;
(réunion du 30 juin 2011)

litige surgi entre la S.àr.l. CURVER Luxembourg et le syndicat OGB-L dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail ;
(réunion du 13 juillet 2011)

litige surgi entre la S.A. SECALT et le syndicat OGB-L dans le cadre de la reconduction des conventions collectives de travail ;
(réunion du 22 septembre 2011)

litige surgi entre la S.A. AUCHAN et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail ;
(réunion du 22 septembre 2011)

L'Office National de conciliation a été saisi en 2011, en vue de la déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et avenants à des conventions collectives de travail suivants dont la déclaration d'obligation général a fait l'objet des règlements grand-ducaux suivants :

Règlement grand-ducal du 12 mars 2011 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées conclue entre la FLEAA asbl et les syndicats LCGB et OGB-L ;

Règlement grand-ducal du 28 juillet 2011 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant VII à la convention collective de travail pour le bâtiment ayant trait aux congés collectifs d'été et d'hiver conclu entre le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil et les syndicats OGB-L et LCGB ;

Règlement grand-ducal du 3 octobre 2011 portant déclaration d'obligation générale convention collective de travail pour les salariés de banque (2011 – 2013) conclue entre l'ABBL et les syndicats ALEBA, LCGB-SESF et OGB-L ;

Règlement grand-ducal du 3 octobre 2011 portant déclaration d'obligation générale d'un avenant à la convention collective de travail pour les salariés des pharmacies ouvertes au public conclu entre l'asbl Syndicat des Pharmaciens Luxembourgeois et le syndicat OGB-L ;

Règlement grand-ducal du 23 octobre 2011 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail du 28 juillet 2011 applicable aux travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire conclue entre l'ULEDI et les syndicats OGB-L et LCGB ;

Règlement grand-ducal du 23 octobre 2011 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail du 28 juillet 2011 applicable aux salariés permanents des entreprises de travail intérimaire conclue entre l'ULEDI et les syndicats OGB-L et LCGB ;

Règlement grand-ducal du 23 novembre 2011 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le Secteur d'Aides et de Soins et du Secteur Social conclue entre : 1. l'asbl «COPAS» ; 2. l'«Entente des Foyers de Jour» ; 3. l'asbl «Entente des Gestionnaires des Centres d'Accueil» ; 4. l'asbl «Entente des Gestionnaires des Institutions pour Personnes Agées» ; 5. l'asbl «Entente des Gestionnaires des Maisons pour Jeunes», et les syndicats OGB-L et LCGB.

L'Office National de conciliation a été saisi en 2011, en vue de la déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et avenants à des conventions collectives de travail suivants, dont la déclaration d'obligation générale a fait l'objet des règlements grand-ducaux ci-après :

- Règlement grand-ducal du 12 mars 2011 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées conclue entre la FLEAA asbl et les syndicats LCGB et OGB-L ;

- Règlement grand-ducal du 28 juillet 2011 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant VII à la convention collective de travail pour le bâtiment ayant trait aux congés collectifs d'été et d'hiver conclu entre le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des

Travaux Publics et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil et les syndicats OGB-L et LCGB ;

- Règlement grand-ducal du 3 octobre 2011 portant déclaration d'obligation générale convention collective de travail pour les salariés de banque (2011 – 2013) conclue entre l'ABBL et les syndicats ALEBA, LCGB-SESF et OGB-L ;

- Règlement grand-ducal du 3 octobre 2011 portant déclaration d'obligation générale d'un avenant à la convention collective de travail pour les salariés des pharmacies ouvertes au public conclu entre l'asbl Syndicat des Pharmaciens Luxembourgeois et le syndicat OGB-L ;

- Règlement grand-ducal du 23 octobre 2011 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail du 28 juillet 2011 applicable aux travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire conclue entre l'ULEDI et les syndicats OGB-L et LCGB ;

- Règlement grand-ducal du 23 octobre 2011 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail du 28 juillet 2011 applicable aux salariés permanents des entreprises de travail intérimaire conclue entre l'ULEDI et les syndicats OGB-L et LCGB ;

- Règlement grand-ducal du 23 novembre 2011 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le Secteur d'Aides et de Soins et du Secteur Social conclue entre : 1. l'asbl «COPAS» ; 2. l'«Entente des Foyers de Jour» ; 3. l'asbl «Entente des Gestionnaires des Centres d'Accueil» ; 4. l'asbl «Entente des Gestionnaires des Institutions pour Personnes Agées» ; 5. l'asbl «Entente des Gestionnaires des Maisons pour Jeunes», et les syndicats OGB-L et LCGB.

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	2010	*2011**
Emploi salarié intérieur (X 1000 personnes)	245,4	260,1	268,8	274,2	281,3	290,4	302,4	316,5	332,2	336,0	341,9	*349,5*
dont frontaliers	87,4	97,3	103,0	106,9	111,9	118,3	126,2	136,2	146,0	147,4	150,0	*153,4*
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	4,6	5,0	1,2	1,7	*2,5*
dont frontaliers	11,5	11,4	5,8	3,8	4,7	5,8	6,7	7,9	7,2	1,0	1,7	*2,6*
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois (en %)	69	66	65,7	75,2	71,0	70,9	65,8	71,3	62,3	43,9	43,0	*44,5*

*2011 : moyenne mensuelle des trois premiers trimestres

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.

Source : Statec Note de conjoncture n°3-11 p126

											Prévisions		
Année	**'00**	**'01**	**'02**	**'03**	**'04**	**'05**	**'06**	**'07**	**'08**	**'09**	**'10**	***'11***	***'12***
Evolution en % du PIB à prix constant	8,4	2,5	4,1	1,5	4,4	5,4	5,0	6,6	0,8	-5,3	2,7	*2,0*	*1,4*

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.

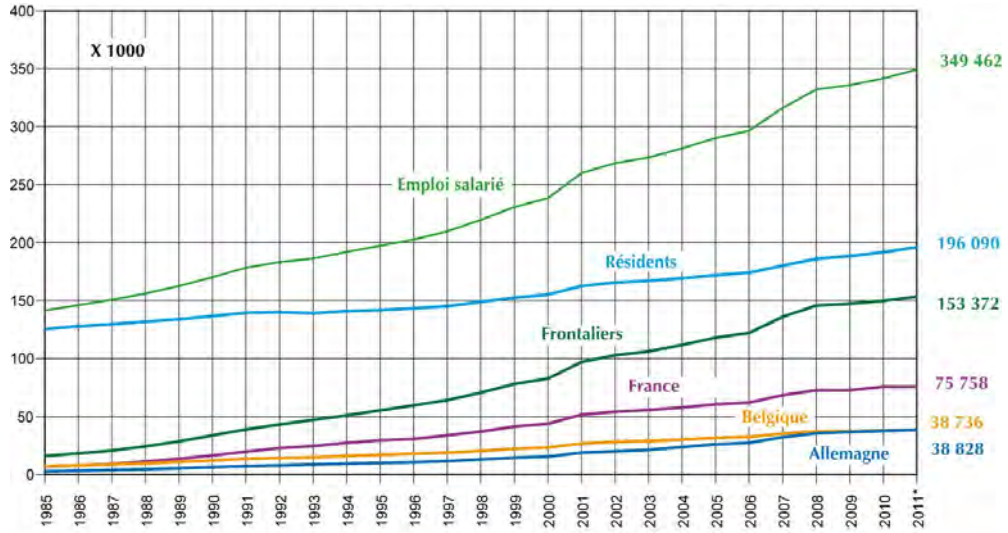
L'année 2004 est celle de la reprise, qui se poursuit de 2005 à 2008. La fin de l'année 2008 annonce une rupture de la croissance économique continue ayant des répercussions marquées sur l'évolution de l'emploi, en particulier l'évolution du chômage.

La crise a lourdement impacté l'emploi en Europe en 2009. Au Luxembourg, le chômage a continué à progresser en 2009, mais sur un rythme bien inférieur à celui des années précédentes, et en tous cas insuffisant pour contenir la hausse du chômage. Le taux de chômage luxembourgeois a fortement progressé entre la fin de 2008 et l'été 2009, mais le mouvement de hausse a été très nettement freiné par la suite. A la base de ce freinage se trouve une légère reprise de l'emploi, mais celle-ci ne relève pas seulement de facteurs conjoncturels: elle s'explique aussi par des politiques proactives en matière d'emploi, notamment via les aides accordées en termes de chômage partiel et le développement des mesures d'aide à l'emploi. STATEC (Note de conjoncture n° 1-10, page 65).

Le marché du travail s'est bien remis de l'impact de la crise, affichant, pour ce qui concerne l'emploi intérieur (concept: comptes nationaux) une hausse de 1.6% en 2010 (0.9% en 2009). STATEC (Note de conjoncture n° 1-11, page 43)

En 2011, après un début encourageant, un ralentissement de l'activité a été constaté. *Tout comme en Europe, et en lien avec le ralentissement conjoncturel actuel, le marché du travail luxembourgeois est dans une phase de retournement. Ainsi, le deuxième trimestre 2011 est marqué par une réorientation à la hausse du chômage ainsi que par une perte de dynamisme au niveau de l'emploi salarié. (Note de conjoncture n° 3-11, page 69).* De plus, un ralentissement s'annonce sur la fin de l'année.

Evolution de l'emploi salarié de 1985 à 2011* - Moyenne annuelle

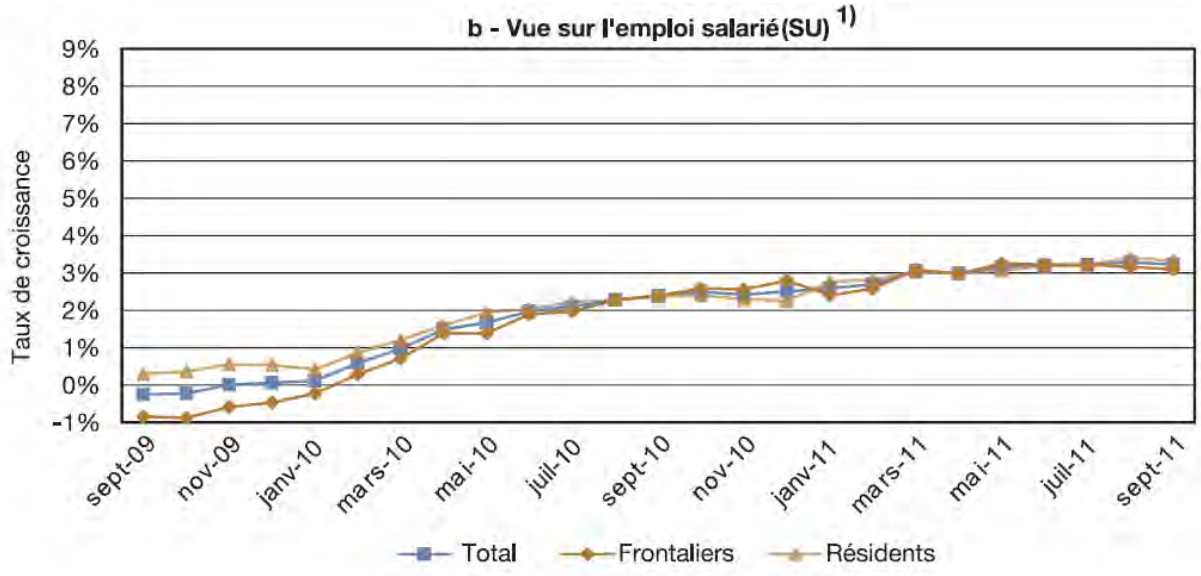


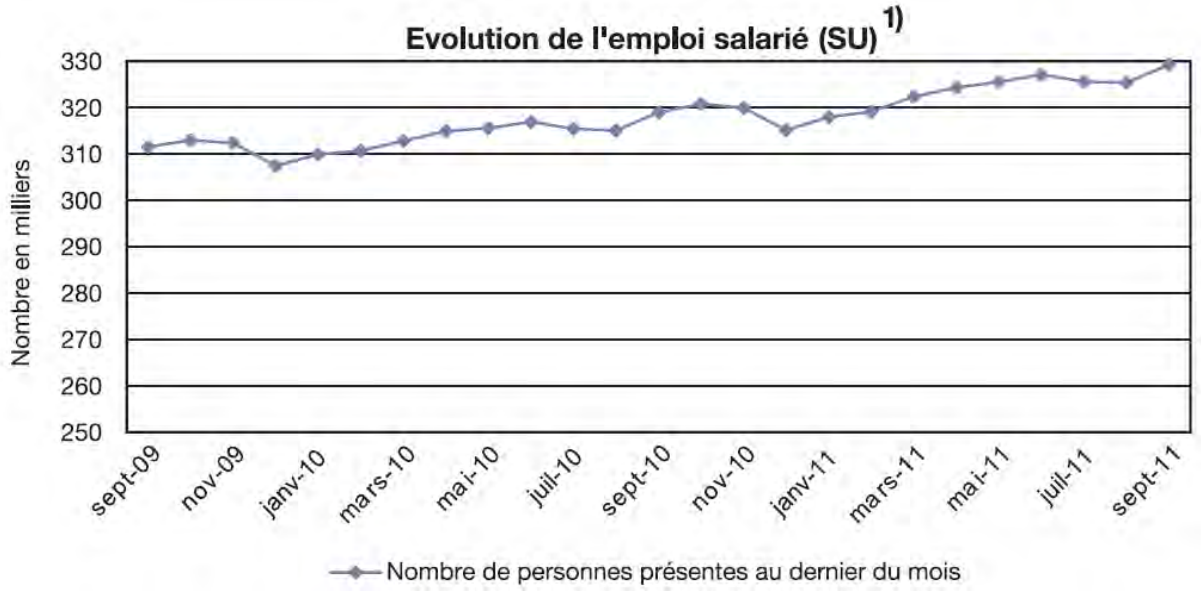
*2011 : moyenne mensuelle des trois premiers trimestres

Selon les dernières données de l'IGSS calculées **au 30 septembre 2011**, la situation est la suivante :

emploi intérieur total :	379 542 (368 134 au 30 septembre 2010)
- dont : frontaliers	*159 968 (154 982 au 30 septembre 2010)*
emploi intérieur salarié :	356 922 (346 096 au 30 septembre 2010)
- dont : frontaliers	*156 649 (151 874 au 30 septembre 2010)*

L'emploi *intérieur total* reste donc en croissance sur 12 mois de 3,1%. L'emploi frontalier est en progression de 3,2%.





Source: IGSS/CCSS
*) A partir du mois de janvier 2009, l'observation se fait sur le dernier jour ouvré du mois.
1) Salariés sous le régime du statut unique.

Dynamisme de l'emploi en Europe et au Luxembourg au 2ème trimestre 2011.

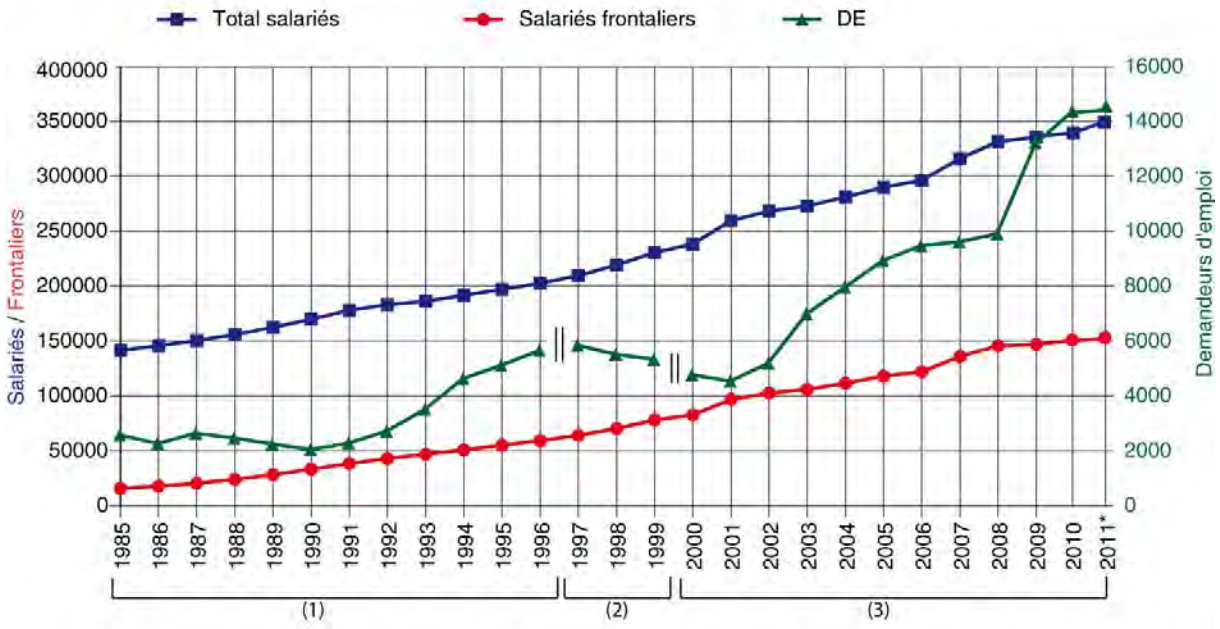
L'emploi est resté dynamique en Europe au 2ème trimestre 2011. Il progresse au Luxembourg, mais un ralentissement s'annonce sur la fin de l'année.
*Au deuxième trimestre 2011, et d'après les données corrigées des variations saisonnières d'Eurostat, **l'emploi dans la zone euro** a augmenté de 0.3% par rapport au premier trimestre 2011, contre quelque +0.1% sur chacun des cinq trimestres précédents. STATEC (Note de conjoncture n° 3-11, page 69).*

*Au deuxième trimestre, 369 070 personnes travaillaient **au Luxembourg**, soit 3% de plus qu'il y a un an (source: comptes nationaux). Il s'agit de 347 506 salariés (94%) et 21 565 travailleurs indépendants (6%). L'emploi salarié intérieur se compose pour sa part des travailleurs résidents (56%) et des travailleurs frontaliers (44%). La part des frontaliers dans l'emploi salarié reste donc inchangée pour le quinzième trimestre consécutif. En effet, la part des frontaliers dans les nouveaux emplois créés en net, reste avec 45% en moyenne, toujours inférieure à celle des résidents et loin des taux observés dans le passé (plus des 2/3 sur les années d'avant crise).*
STATEC (Note de conjoncture n° 3-11, page 69).

La plupart des branches ont profité du dynamisme de l'emploi.
Toutes les branches ont créé de l'emploi au second trimestre. Les branches "Commerce, Transports et communications" et "Services aux entreprises" marquent, avec +1.1% sur un trimestre, l'évolution la plus dynamique alors que l'industrie reste, avec +0.6% de croissance sur un trimestre, la branche la moins dynamique en terme de création d'emplois. STATEC (Note de conjoncture n° 3-11, page 71).

Ralentissement du travail intérimaire
Après une forte baisse en 2009 (de près de 30%), l'emploi intérimaire avait redémarré solidement vers la mi-2010 pour refluer de nouveau à partir du troisième trimestre 2010. […] La baisse est en partie à mettre sur le compte de la mise en œuvre d'un Règlement européen portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale qui a notamment eu comme conséquence pour le Luxembourg une forte réduction des détachements de travailleurs intérimaires. […] Néanmoins, si on considère uniquement les travailleurs intérimaires non détachés, la tendance reste identique: le travail intérimaire ralentit depuis la mi-2010. […]. Au niveau des branches qui utilisent le travail intérimaire, l'impact de la nouvelle réglementation se fait également sentir. Ainsi, l'emploi intérimaire baisse uniquement pour les travailleurs dont la branche d'activité n'est pas définie, c.-à-d. pour laquelle il n'y a pas d'information y relative. Alors que toutes les branches occupent toujours davantage de travailleurs intérimaires, certaines (l'industrie et la construction) ont toutefois bien perdu en dynamisme. […] La part du travail intérimaire dans l'emploi salarié total reste à 2% sur le début de 2011.[…] STATEC (Note de conjoncture n° 3-11, page 74)
.
Dégradation généralisée du marché du travail
Au troisième trimestre de 2011, l'emploi salarié intérieur a progressé de 0.6% par rapport au deuxième trimestre 2011, après +1.0% au trimestre précédent. Après quatre trimestres consécutifs d'accélération, et en lien avec la nouvelle dégradation conjoncturelle, la progression de l'emploi a connu une modération. Cette inflexion sur le marché du travail est généralisée et s'observe pour presque toutes les branches économiques. Les données disponibles pour l'emploi du quatrième trimestre laissent d'ailleurs entrevoir une dégradation accentuée. Les premières estimations pour le mois d'octobre sont mauvaises, tout comme les chiffres du chômage de décembre.
STATEC (Conjoncture Flash Janvier 2012)

Moyennes annuelles de l'emploi salarié national, des salariés frontaliers et des demandeurs d'emploi de 1985-2011*



(1) De 1985 à 1996, moyennes annuelles des demandeurs d'emploi inscrits, y compris les personnes en mesure.
(2) De 1997 à 1999, moyennes annuelles des demandeurs d'emploi inscrits, non affectés à une mesure à l'exception des ATI.
(3) De 2000 à 2011*, moyennes annuelles des demandeurs d'emploi inscrits, non affectés à une mesure.

* Moyenne mensuelle 2011 calculée sur 9 mois (janvier à septembre)

Structure par branche et évolution

La structure selon la branche et le pays de résidence se présente comme suit au 31 mars 2011 :

Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars 2011							
Code NACE [1)]	Résidents		Frontaliers				**Salariés**
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Allemagne	Total	**Total**
A. Agriculture, sylviculture et pêche	441	567	64	132	114	310	1 318
B. Industries extractives	76	82	79	13	44	136	294
C. Industrie manufacturière	6 323	5 888	10 587	4 199	5 023	19 809	32 020
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	882	81	67	23	80	170	1 133
E. Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	528	197	496	84	139	719	1 444
F. Construction	3 784	15 188	7 842	4 433	7 076	19 351	38 323
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	9 863	10 337	11 639	6 303	4 642	22 584	42 784
H. Transports et entreposage	6 693	6 426	4 688	4 132	4 748	13 568	26 687
I. Hébergement et restauration	1 592	7 784	3 972	828	550	5 350	14 726
J. Information et communication	4 150	3 043	4 255	2 515	1 024	7 794	14 987
K. Activités financières et d'assurance	8 907	11 431	9 155	6 147	5 814	21 116	41 454
L. Activités immobilières	595	762	381	185	174	740	2 097
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4 734	7 268	6 038	4 867	3 047	13 952	25 954
N. Activités de services administratifs et de soutien	1 816	8 128	9 778	1 805	927	12 510	22 454
O. Administration publique	34 781	3 266	399	306	669	1 374	39 421
P. Enseignement	955	1 079	372	177	301	850	2 884
Q. Santé humaine et action sociale	12 747	5 826	3 871	1 930	3 266	9 067	27 640
R. Arts, spectacles et activités récréatives	638	479	309	96	165	570	1 687
S. Autres activités de services	2 018	1 671	1 011	393	356	1 760	5 449
T. Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	597	3 832	309	92	225	626	5 055
U. Activités extra territoriales	73	327	113	43	14	170	570
Non-déterminés	128	378	239	162	230	631	1 137
TOTAL	**102 321**	**94 040**	**75 664**	**38 865**	**38 628**	**153 157**	**349 518**

Source(s): CCSS/IGSS

Entre 2004 et 2011, on enregistre une croissance nette de 69 312 emplois. (Soit une augmentation de 24,7%).

Cependant, compte tenu du changement de nomenclature NACE[1], les valeurs enregistrées pour les années antérieures à 2009 ne mesurent pas « stricto sensu » les mêmes composantes pour ce qui concerne les salariés de différents secteurs envisagés. Elles sont de ce fait non comparables. C'est la raison pour laquelle les évolutions présentées ci-après ne concernent que les années 2009 à 2011.

[1] Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté européenne approuvée par la Commission européenne le 6 juin 2008. NACE V. 2

Les valeurs de la structure par branche de l'emploi salarié sont établies au 31 mars de chaque année.

Entre 2009 et 2010 le nombre de salariés a progressé de 3 493 unités (+ 1,0%). Ces valeurs traduisent bien l'impact de la crise sur l'emploi entre mars 2009 et mars 2010.

Par contre, entre mars 2010 et mars 2011, l'emploi salarié a progressé de 9 961 postes (+2,9%) ce qui confirme le redémarrage progressif de l'activité économique enregistré durant les trois deniers trimestres de 2010 et le premier trimestre de 2011.

En 2011, la croissance à un an d'écart de l'emploi total a été de 2,9% au 1er trimestre et de 3,1% pour le deuxième et le troisième trimestre. (Source : tableau de bord de l'emploi IGSS/CCSS). Cependant un ralentissement de la croissance est pressenti pour le quatrième trimestre 2011.

Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars : évolution 2009 - 2011.

Code NACE [1)]	Résidants		Frontaliers				Salariés
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Allemagne	Total	Total
A. Agriculture, sylviculture et pêche	21	46	18	14	27	59	126
B. Industries extractives	-9	-11	-10	0	-4	-14	-34
C. Industrie manufacturière	-467	-95	-136	-86	117	-105	-667
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	24	-9	19	6	27	52	67
E. Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	41	-15	-28	15	10	-3	23
F. Construction	191	82	362	-59	323	626	899
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	378	233	902	393	411	1 706	2 317
H. Transports et entreposage	226	44	-305	326	-290	-269	1
I. Hébergement et restauration	124	446	340	44	106	490	1 060
J. Information et communication	57	263	170	81	92	343	663
K. Activités financières et d'assurance	83	-224	101	-139	-61	-99	-240
L. Activités immobilières	-6	62	50	2	21	73	129
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	351	154	292	153	283	728	1 233
N. Activités de services administratifs et de soutien	240	1 043	538	164	23	725	2 008
O. Administration publique	1 528	233	-14	7	60	53	1 814
P. Enseignement	53	216	47	13	74	134	403
Q. Santé humaine et action sociale	1 515	308	401	207	489	1 097	2 920
R. Arts, spectacles et activités récréatives	92	14	11	-3	28	36	142
S. Autres activités de services	212	39	61	52	58	171	422
T. Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	26	273	36	0	54	90	389
U. Activités extra territoriales	-2	-20	10	-2	-3	5	-17
Non-déterminés	-27	-36	-87	-46	-8	-141	-204
TOTAL	4 651	3 046	2 778	1 142	1 837	5 757	13 454

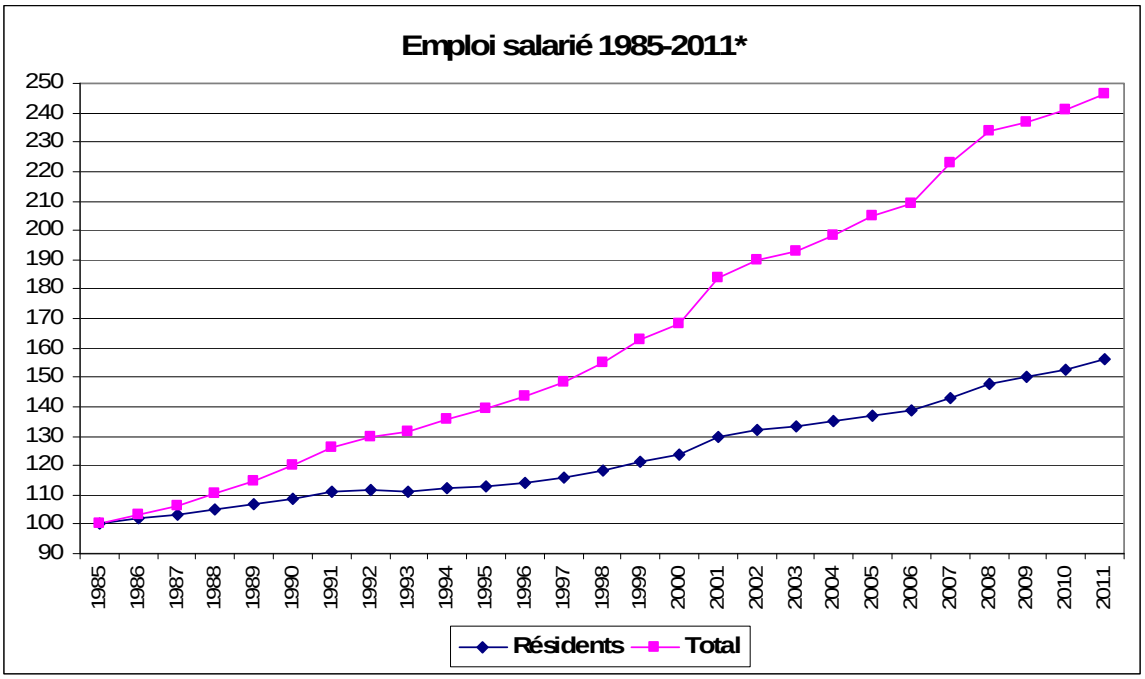
Source(s): CCSS/IGSS

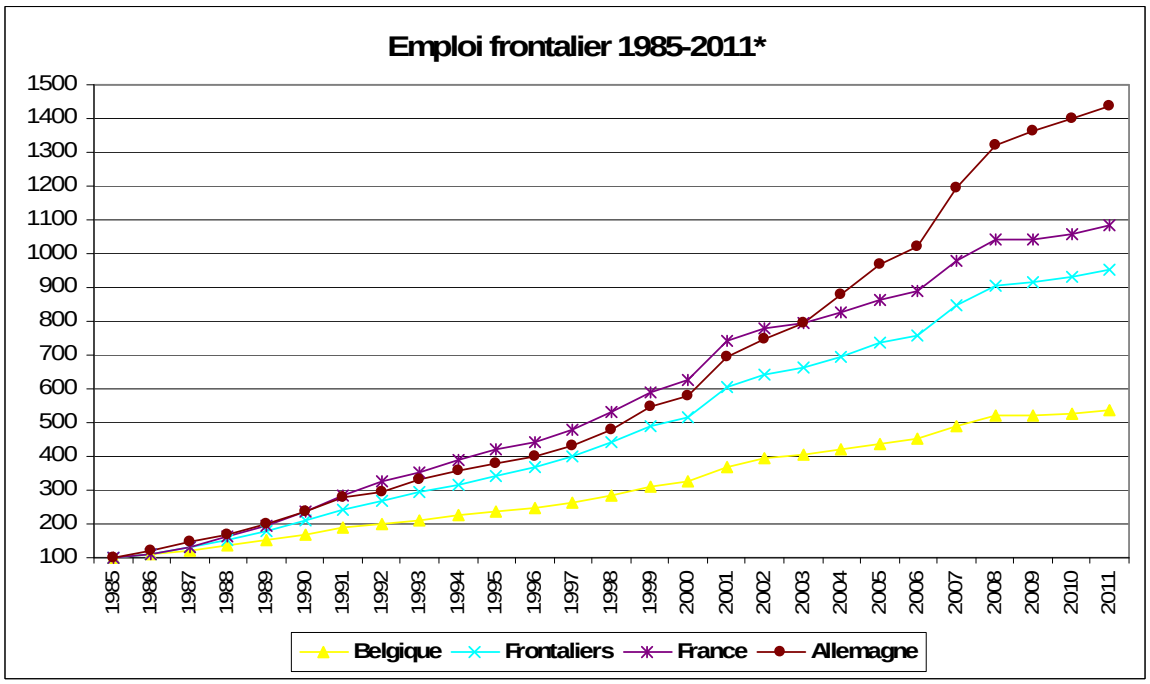
Entre mars 2009 et mars 2011, l'emploi salarié a progressé de 13 454 postes (+4,0%).

2. Données historiques 1985 – 2011

Depuis 1985, près de 217 000 emplois salariés ont été créés. 142 000 emplois ont été occupés par des travailleurs frontaliers, soit près du double des emplois occupés par des résidents (majoritairement des non nationaux).

Croissance indicée (base 100 = 1985) de l'emploi salarié 1985 – 2011*





Sources : STATEC /IGSS
* Moyenne mensuelle 2011 calculée sur 9 mois (janvier à septembre)

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 quelque 550 000 personnes et la population totale est de l'ordre de 11 millions.

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

Au 31 mars 2011, le taux de participation des non-résidents à l'emploi salarié intérieur est de 43,8% dépassant ainsi de loin, la proportion des salariés de nationalité luxembourgeoise (29,3%).

A cette date, 49,4% des frontaliers viennent de France, 25,4% de Belgique et 25,2% d'Allemagne. Les flux en sens inverse sont moins bien connus et peu importants : environ 720 travailleurs résidant au Luxembourg vont vers l'Allemagne, la Belgique ou en direction de la France.

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 2011, on constate par exemple que :

- plus de 10 % des 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) ;

- plus de 4,0% des frontaliers résidant en France ne sont pas domiciliés dans les départements proches (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle) ; ils représentaient 3,6 % en 2005 ;

- 4 079 (10,6%) frontaliers résidant en Allemagne ne sont pas domiciliés en Sarre ni en Rhénanie Palatinat.

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.

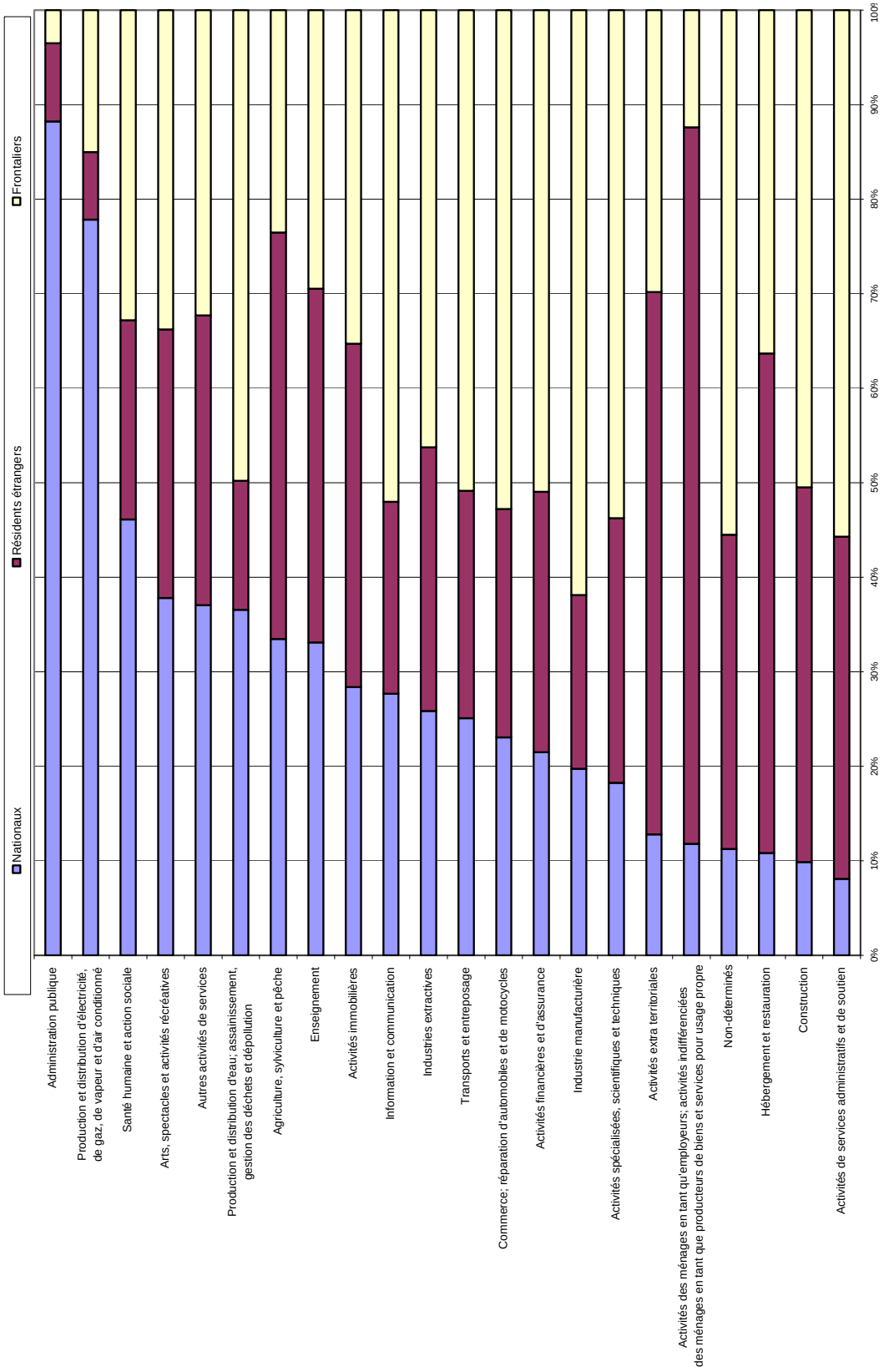
La présence massive de **non-nationaux** (résidents étrangers et frontaliers) dans les branches suivantes (au 31 mars 2011)

°	N	Activités de services administratifs et de soutien	(91,9%)
°	F	Construction	(90,1%)
°	I	Hébergement et restauration	(89,2%)
°	M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	(81,8%)
°	C	Industries manufacturières	(80,3%)
°	K	Activités financières et d'assurance	(78,5%)
°	G	Commerce, réparation automobile et articles domestiques	(76,9%)

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

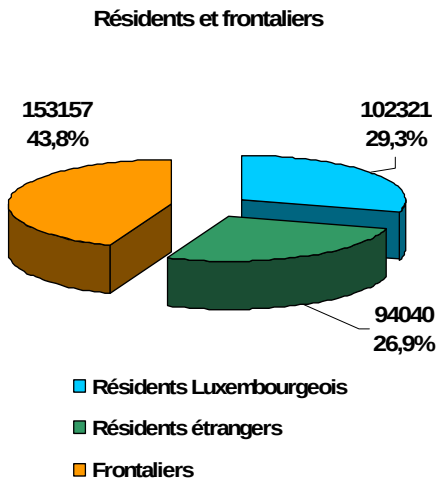
Emploi salarié par secteur, nationalité et résidence au 31 mars 2011

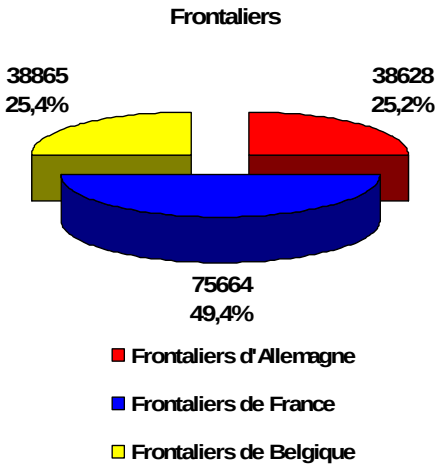
Sources : IGSS



Emploi salarié au 31 mars 2011

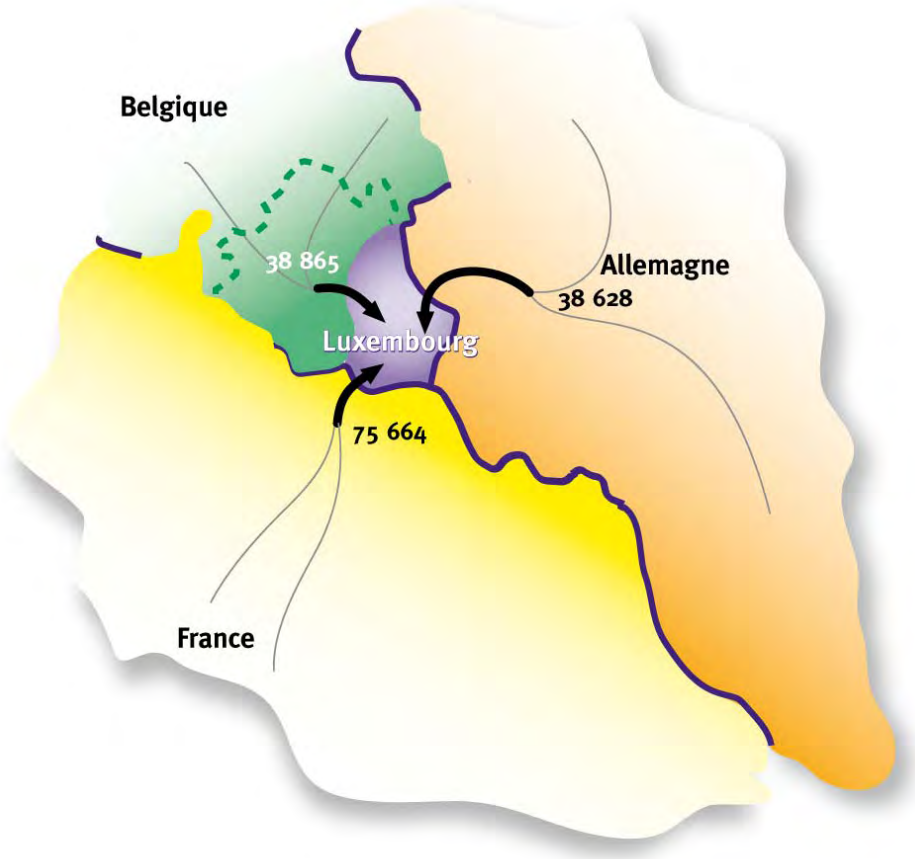
Total : 349 518





Sources : IGSS
Graphique : Cellule EURES de l'ADEM

Le travail frontalier au Luxembourg au 31 mars 2011



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

4.3. 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 selon les données statistiques des travailleurs frontaliers de INAMI ; Institut national d'assurance maladie-invalidité (www.inami.be), plus de 28 500 frontaliers domiciliés en France, près de 1000 résidant en Allemagne et plus de 320 au Luxembourg travaillaient en 2010 en Wallonie dans des arrondissements dans lesquels le taux de chômage dépasse très souvent les 10%.

4.4. Le retour des frontaliers

Après les événements socio-économiques traversés fin 2008 et en 2009 et dans un souci de pouvoir apprécier l'impact de la crise sur l'emploi de ces frontaliers, il était intéressant de mesurer le nombre de personnes venant s'inscrire auprès de leur

service public de l'emploi respectif après une expérience professionnelle au Luxembourg. Le retour ne peut cependant être mesuré que dans le pays de résidence.

Province de Luxembourg (75% des frontaliers de Belgique)

Depuis des années et tous les mois il y a des retours de travailleurs du Luxembourg, qui viennent se réinscrire comme demandeurs d'emploi et ce indépendamment de la conjoncture favorable ou non. La fin d'un contrat à durée déterminée, la fin d'un intérim, le choix personnel de changer de métier, les licenciements, les faillites, … la mobilité géographique, autant d'éléments qui entrent en ligne de compte dans le volume de toutes ces personnes.

Depuis le 1/11/2008 et jusqu'au 31/12/2011, 2 387 personnes se sont inscrites comme demandeurs d'emploi au FOREM (Service Public de l'Emploi de Wallonie – Direction régionale de la province de Luxembourg) durant cette période de 38 mois.
60% de ces personnes étaient âgées de moins de 40 ans.

Au 31 décembre 2011, 755 personnes (31%) sont toujours demandeuses d'emploi percevant des allocations.

Comme le précisait déjà bien Arthur Tibesar dans le cahier transfrontalier d'EURES Luxembourg n°2/2010 - L'évolution du marché du travail transfrontalier dans le contexte de crise économique : « Personne ne peut nier la réalité de la crise et ses répercussions sur l'emploi. Des emplois ont été perdus et il y a eu nettement moins de contrats de mission dans le secteur intérimaire. (…) Il n'y a pas eu de retour massif et une partie des personnes ayant perdu leur emploi ont pu se « recaser » plus ou moins rapidement, du fait, sans doute, de leur connaissance de la place ».

Il n'y a pas donc pas d'accroissement particulièrement significatif par rapport aux mouvements enregistrés par le passé.

France et Allemagne

Dans ces pays, même si aucun comptage systématique n'existe, il est possible de dire qu'il n'y a pas non plus d'accroissement significatif des frontaliers ayant perdu leur emploi.

Que ce soit de Belgique, d'Allemagne ou de France, le flux « entrant » des travailleurs frontaliers au Luxembourg est réparti à la hausse en 2010 et s'est confirmé en 2011.

II. Le chômage au Luxembourg

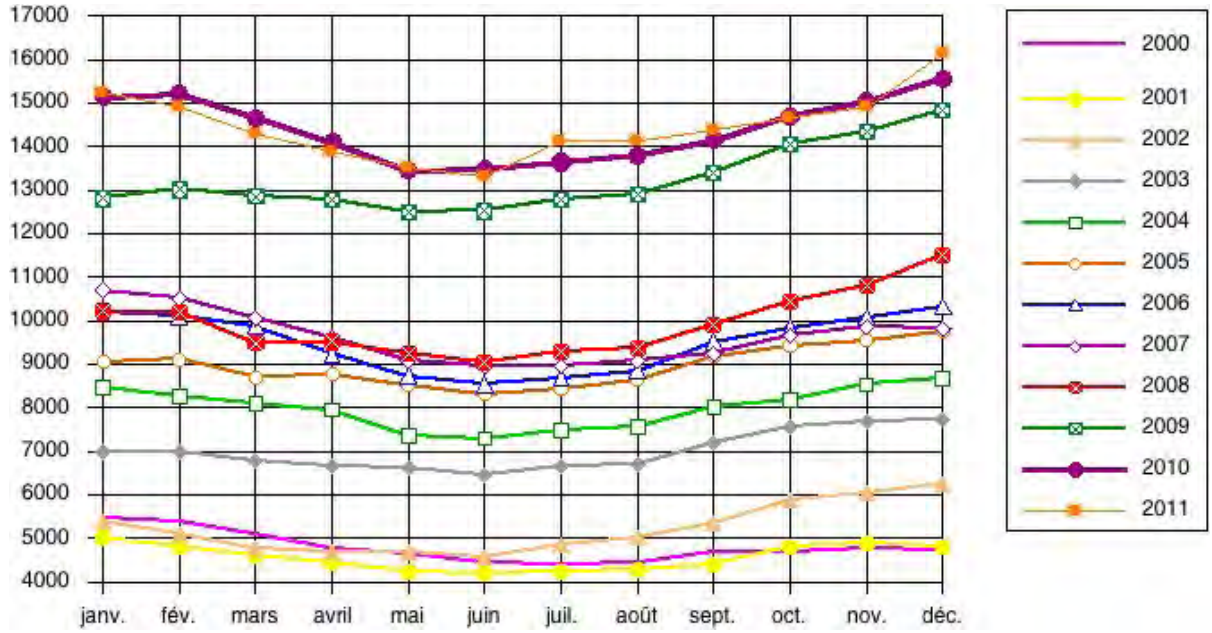
1. Evolution du chômage

L'évolution de la population des demandeurs d'emploi (2000-2011)

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%
2010	14.409	+8,9%	6,0%
2011	14.464	+0,4%	5,9%

Sources: 1. *ADEM - « **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. *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 (2ème 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 depuis 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. Fin 2007, le taux de chômage est de 4,4% alors qu'il se situait encore à 4,8% un an auparavant.

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

Toutefois, à partir du mois de mai 2008, les demandeurs d'emploi enregistrés en fin de mois redeviennent plus nombreux qu'au même mois de l'année précédente. A partir de ce moment-là, le chômage croît de façon régulière.

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).

Mois	Demandeurs d'emploi (1)				
	Hommes	*Femmes*	TOTAL	Evolution mensuelle en %	Taux de chômage (2)
janv-10	63	74	137	2,2%	6,4%
févr-10	03	19	222	0,6%	6,4%
mars-10	81	72	653	-3,7%	6,2%
avr-10	11	00	111	-3,7%	5,9%
mai-10	20	18	438	-4,8%	5,6%
juin-10	25	52	477	0,3%	5,6%
juil-10	79	60	639	1,2%	5,7%
août-10	76	11	787	1,1%	5,8%
sept-10	77	62	139	2,6%	5,9%
oct-10	72	31	703	4,0%	6,1%
nov-10	43	92	035	2.3%	6,2%
déc-10	27	40	567	3,5%	6,5%
janv-11	82	46	228	-2,2%	6,3 %
févr-11	31	66	897	-2,2 %	6,2 %
mars-11	49	63	312	-3,9 %	5,9 %
avr-11	74	23	897	-2,9 %	5,7 %
mai-11	92	33	525	-2,7 %	5,5 %
juin-11	01	13	314	-1,6 %	5,4 %
juil-11	42	01	143	6,2 %	5,8 %
août-11	82	59	141	0,0 %	5,8 %
sept-11	37	41	378	1,7 %	5,8 %
oct-11	29	37	666	2,0 %	5,9 %
nov-11	69	39	908	1.7 %	6,0 %
déc-11	69	90	159	8,4 %	6,5 %

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

(2) Données STATEC

A partir du mois de juin 2009, la hausse du nombre de demandeurs d'emploi se confirme et en octobre, le taux de chômage atteint le seuil des 6% et le nombre des demandeurs d'emploi dépasse 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.

	2009	**2010**	**2011**
Moyenne annuelle	13.228	14.409	14.464
	Δ = +1.181 soit +8,9%	Δ = +55 soit 0,4%	

Dès le début de l'année 2010, l'évolution mensuelle du nombre de demandeurs d'emploi enregistrés s'affaiblit et est même négative de mars à mai 2010. La tendance à la hausse reprend légèrement en juin 2010 (+0,3%) et s'accélère dès la rentrée 2010, pour atteindre les 3,5% en décembre 2010.

Par ailleurs, au cours de ce dernier mois, l'ADEM compte 751 personnes de plus que l'année précédente (soit +5,1%), alors que la comparaison du mois de décembre 2009 par rapport à décembre 2008 affichait une différence de 3.305 personnes (soit une augmentation de 28,7%).

Décembre 2009	**Décembre 2010**	**Décembre 2011**
14.816	15.567	16.159
Δ = +751 soit +5,1%	Δ = +592 soit 3,8 %	

En 2011, l'effectif moyen de 14.464 demandeurs d'emploi est très légèrement supérieur aux 14.409 demandeurs d'emploi inscrits en moyenne en 2010 (+0,4%). Le taux de chômage moyen est de 5,9% en 2011, contre 6,0% en 2010. La comparaison des mois de décembre 2011 au mois de décembre 2010 témoigne également d'une augmentation annuelle des effectifs inscrits à l'ADEM, même si celle-ci reste modeste ; le nombre de demandeurs d'emploi augmente de 3,8% en décembre et atteint le nombre de 16.159 personnes.

Les variations mensuelles du dernier trimestre des dernières années sont relativement similaires d'une année à l'autre. En 2011, les variations mensuelles sont plus faibles au cours du dernier trimestre que celles qui furent observées l'année précédente, sauf en décembre.

	2009		2010		2011	
Août	12.910	Δ = +484 soit +3,7%	13.787	Δ = +352 soit +2.6%	14.141	Δ = 237 soit 1,7%
Septembre	13.394	Δ = +668 soit 5,0%	14.139	Δ = +564 soit 4,0%	14.378	Δ = 288 soit 2,0%
Octobre	14.062	Δ = +289 soit +2,1%	14.703	Δ = +332 soit +2.3%	14.666	Δ = 242 soit 1,7%
Novembre	14.351	Δ = +465 soit +3,2%	15.035	Δ = +532 soit +3.5%	14.908	Δ = 1251 soit 8,4%
Décembre	14.816		15.567		16.159	

Inscriptions (flux)

Mois	Inscriptions (1)										
	2001	***2002***	***2003***	***2004***	***2005***	***2006***	***2007***	***2008***	***2009***	***2010***	***2011***
janvier	416	688	1.925	2.039	2.039	2.142	2.114	1.889	2.154	1.965	2.104
février	025	043	1.361	1.375	1.553	1.472	1.443	1.412	1.527	1.406	1.617
mars	049	113	1.355	1.626	1.492	1.797	1.478	1.288	1.725	1.599	1.759
avril	050	076	1.338	1.351	1.539	1.580	1.334	1.458	1.482	1.341	1.422
mai	048	000	1.244	1.268	1.356	1.477	1.332	1.284	1.330	1.319	1.528
juin	5	017	1.209	1.333	1.391	1.293	1.362	1.319	1.365	1.427	1.442
juillet	059	258	1.471	1.360	1.544	1.582	1.456	1.507	1.685	1.486	1.793
août	079	175	1.303	1.487	1.652	1.700	1.463	1.353	1.527	1.624	1.969
septembre	366	677	2.113	2.214	2.217	2.076	1.754	2.167	2.174	2.026	2.572
octobre	660	909	1.918	1.896	2.002	2.018	2.032	2.099	2.075	1.876	2.170
novembre	356	494	1.595	1.662	1.890	1.797	1.656	1.809	1.886	2.036	2.085
décembre	020	391	1.575	1.427	1.576	1.587	1.293	1.591	1.670	1.748	1.800
Moyenne	**177**	**320**	**1.534**	**1.587**	**1.688**	**1.710**	**1.560**	**1.598**	**1.717**	**1.654**	**1.855**

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

Après une longue période de détente, l'évolution des inscriptions mensuelles témoigne d'une tendance à la hausse ; l'augmentation moyenne par an est de 4% en 2001, de 12,2% en 2002 et de 16,2% en 2003.

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 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 cette 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).

Tout au long de l'année 2009, mois par mois (sauf en octobre), le volume des nouvelles inscriptions mensuelles à l'ADEM dépasse celui du mois équivalant de l'année précédente. En moyenne, on dénombrait 1.717 nouveaux inscrits par mois en 2009, contre 1.598 en 2008 (+119, soit 7.4%).

En 2010, 1.654 demandeurs d'emploi s'inscrivent en moyenne tous les mois à l'ADEM, soit une diminution de 3,7% par rapport au niveau moyen observé en 2009. Cette baisse est d'autant plus surprenante que la moyenne annuelle du nombre de demandeurs inscrits en fin de mois (stock) en 2010 a augmenté de 8,9% par rapport à l'année précédente.

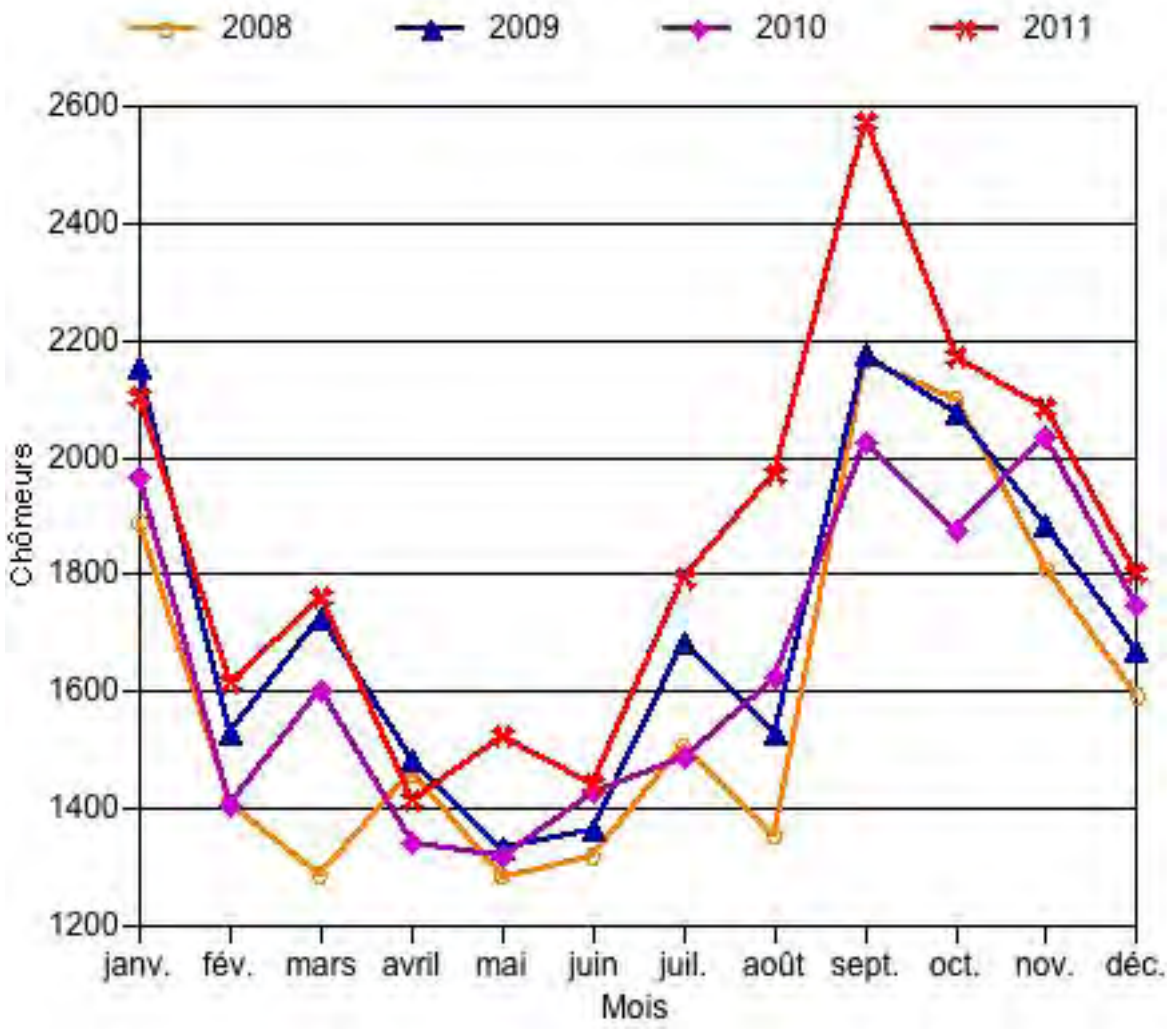
En 2011, le nombre moyen d'inscriptions par mois correspond à 1.855 demandeurs d'emploi, soit une augmentation de 12,2% par rapport au niveau moyen observé en 2010, correspondant à 201 nouveaux inscrits en moyenne par mois.

Evolution des inscriptions mensuelles du dernier trimestre depuis 2009

	2009	**2010**	**2011**
Août	527	624	969
Septembre	174	026	572
Octobre	075	376	170
Novembre	386	036	085
Décembre	670	748	800

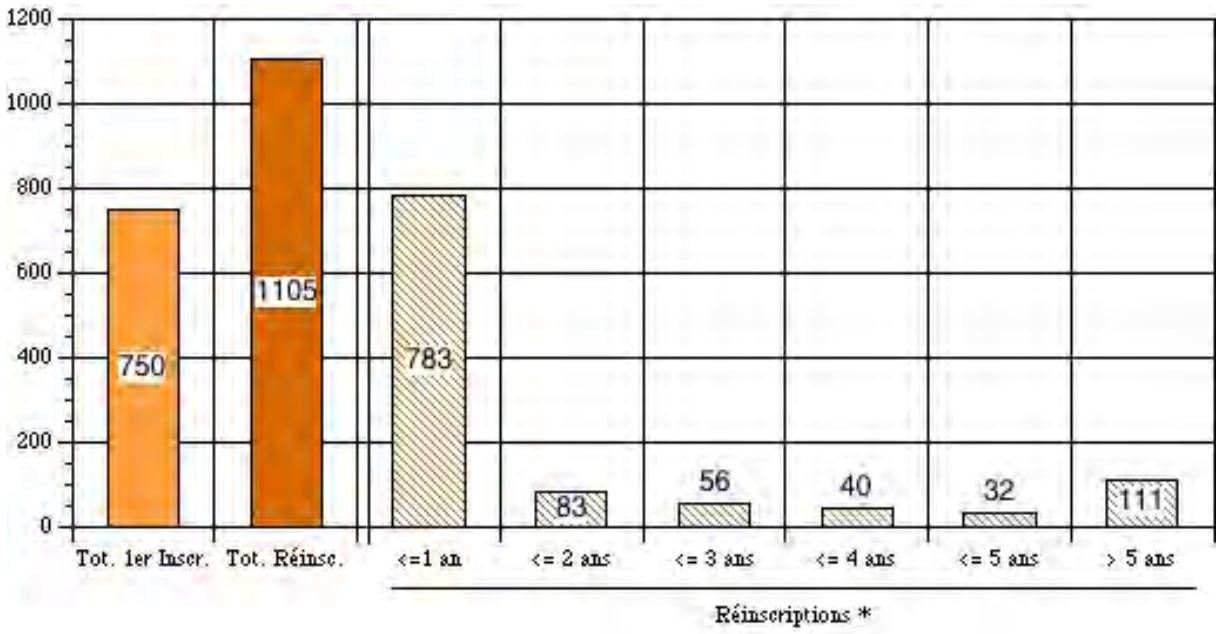
	2009	**2010**	**2011**
Moyenne annuelle	717	654	855
		Δ = -63 soit -3.7%	Δ = +201 soit 12,2%

Evolution des inscriptions depuis 2008



Inscriptions et réinscriptions – Moyenne Année 2011

Age (ans)	Première inscription	Réinscription (en année)							Total
		Total	<=1	<= 2	<= 3	<= 4	<= 5	> 5	
-20	**115**	**86**	81	4	1	0	0	0	**201**
21-25	**144**	**185**	150	15	9	6	3	2	**329**
26-30	**103**	**178**	128	15	11	7	6	11	**281**
31-40	**165**	**307**	203	24	16	12	12	40	**472**
41-50	**144**	**250**	162	19	13	10	8	38	**394**
51et +	**74**	**95**	57	5	6	5	3	19	**169**
61 et +	**5**	**4**	2	1	0	0	0	1	**9**
Total	**750**	**1105**	**783**	**83**	**56**	**40**	**32**	**111**	**1855**



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

L'analyse du volume moyen des inscriptions de 2011 permet de dégager, dans 40,4% des cas, qu'on est en présence d'une première inscription. Autrement dit, pour 59,6% des demandeurs d'emploi qui s'adressent à l'ADEM, il s'agit d'une réinscription. En 2010, les taux respectifs étaient de 37,7% et de 62,3%.

On note également que la très grande majorité des réinscriptions (70,9% en 2011) ont lieu dans l'année qui suit la première inscription.

Inscriptions selon les principaux secteurs d'activité du dernier employeur (Flux) – Moyenne du 4e trimestre (Octobre-novembre-décembre)				
		2009	**2010**	**2011**
	[…]			
C	**Industrie manufacturière**	**69**	**66**	**78**
	[…]			
F	**Construction**	**181**	**155**	**190**
41	Construction de bâtiments	63	50	61
42	Génie civil	12	12	15
43	Travaux de construction spécialisés	106	93	114
G	**Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles**	**183**	**200**	**201**
H	**Transports et entreposage**	**50**	**57**	**64**
I	**Hébergement et restauration**	**215**	**228**	**235**
J	**Information et communication**	**34**	**34**	**47**
	[…]			
61	Télécommunications	14	10	14
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	9	9	14
	[…]			
K	**Activités financières et d'assurance**	**68**	**51**	**65**
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	46	34	44
65	Assurance	7	6	6
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	14	12	14
L	**Activités immobilières**	**12**	**13**	**12**
M	**Activités spécialisées, scientifiques et techniques**	**58**	**49**	**53**
69	Activités juridiques et comptables	23	12	22
	[…]			
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	8	14	9
72	Recherche développement scientifique	4	5	3
73	Publicité et études de marché	13	6	7
	[…]			
N	**Activités de services administratifs et de soutien**	**308**	**348**	**360**
	[…]			
78	Activités liées à l'emploi	216	255	236
	[…]			
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	73	73	102
	[…]			
O	**Administration publique**	**132**	**138**	**142**
P	**Enseignement**	**4**	**10**	**5**
Q	**Santé humaine et action sociale**	**79**	**86**	**92**
86	Activités pour la santé humaine	10	14	14
87	Hébergement médico-social et social	17	18	24
88	Action sociale sans hébergement	52	54	54
	[…]			
	Moyenne mensuelle du 4e trimestre	**1.844**	**1.887**	**2.018**

Propositions d'emploi (flux)

Mois	Propositions d'emploi (1)										
	2001	***2002***	***2003***	***2004***	***2005***	***2006***	***2007***	***2008***	***2009***	***2010***	***2011***
janvier	4.787	5.115	4.359	4.741	4.891	5.682	6.861	7.482	4.820	7.008	8.818
février	3.621	4.218	3.824	4.597	4.612	5.492	6.583	6.347	4.441	7.156	8.004
mars	4.623	5.112	4.066	5.476	5.080	6.354	7.405	5.926	5.387	8.523	9.759
avril	3.693	4.203	4.480	4.430	5.617	5.451	7.324	6.600	5.478	7.785	8.397
mai	4.624	4.294	3.594	4.436	4.954	7.028	6.425	5.862	4.984	6.009	9.528
juin	3.507	3.999	3.513	4.482	5.046	5.351	6.387	5.491	4.834	7.049	6.790
juillet	2.930	4.171	4.580	4.291	4.027	5.441	6.739	5.506	5.454	6.789	8.097
août	3.339	3.534	2.768	4.272	4.280	5.087	6.018	4.133	4.761	6.467	9.348
septembre	3.897	3.707	4.769	5.340	5.399	6.287	5.732	5.741	6.897	7.189	9.124
octobre	4.702	4.781	5.205	5.434	5.360	6.449	6.833	5.560	6.231	6.548	8.529
novembre	3.664	3.832	4.109	4.447	5.035	6.114	5.649	4.121	4.904	6.741	7.799
décembre	2.678	2.833	3.126	3.392	4.085	4.523	4.313	3.430	4.629	5.725	6.196
Moyenne	**3.839**	**4.150**	**4.033**	**4.612**	**4.866**	**5.772**	**6.356**	**5.517**	**5.235**	**6.916**	**8.366**

(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 était 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%).

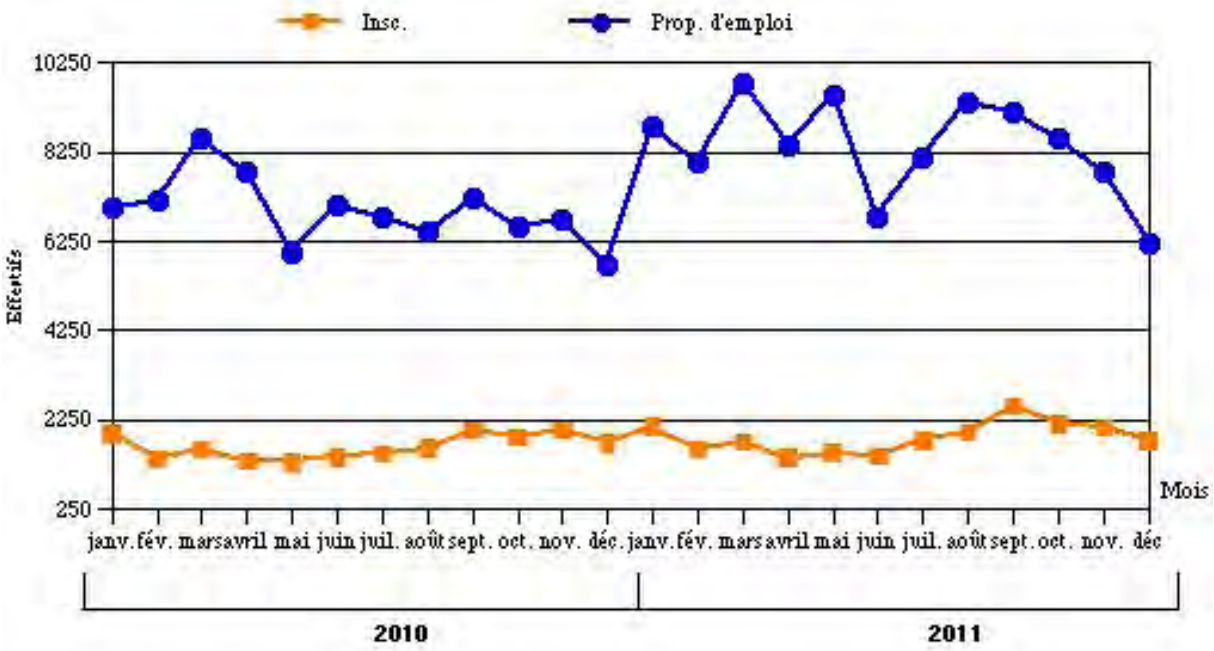
Pour 2007, le mouvement continue sur sa lancée. Le volume des tentatives de placement est en moyenne de 6.356 unités par mois, soit une augmentation de 10,1%. Les reprises sont aussi à mettre en rapport avec le nombre accru d'offres d'emploi transmises à l'ADEM.

Toutefois, en 2008, le 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 en moyenne par mois de 18,6% (-282 unités).

On observe toutefois un réel regain des propositions d'emploi enregistrées en moyenne par mois au cours de l'année 2010, avec une augmentation de 1681 tentatives de placement par rapport à la moyenne de 2009, soit une augmentation de 32,1%. Cette évolution pourrait confirmer le postulat de départ, à savoir qu'il existe un lien directe entre les activités d'intermédiation et le volume des offres d'emploi déclarées aux services de l'ADEM. En effet, les volumes des postes vacants déclarés par les entreprises en moyenne par mois ont nettement augmenté en 2010.

En 2011, la tendance à l'augmentation des propositions d'emploi adressées aux demandeurs d'emploi se confirme. En moyenne, les agents de l'ADEM font 8.366 tentatives de rapprochement par mois en 2011, ce qui représente une augmentation de 21% en un an. Cette évolution pourrait, à priori, être mise avec l'augmentation du nombre de postes vacants déclarés par les entreprises en moyenne tous les mois en 2011 (voir infra).

Evolution des inscriptions et des propositions d'emploi en 2010 et 2011



Postes vacants (flux)

Mois	Postes vacants déclarés à l'ADEM											
	2006		***2007***		***2008***		***2009***		***2010***		***2011***	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	1.697	816	2.352	946	2.307	957	1.270	672	1.702	836	2.018	851
février	1.488	751	2.022	847	2.239	875	1.274	613	1.611	823	2.201	936
mars	1.743	851	2.634	1.095	1.875	833	1.327	714	2.057	992	3.044	1.071
avril	1.720	732	2.142	890	1.928	872	1.210	661	1.840	886	2.557	893
mai	2.310	938	1.930	862	1.921	786	1.251	620	2.270	803	2.669	1.003
juin	1.757	768	2.354	899	1.729	780	1.254	643	2.015	873	1.755	800
juillet	1.709	772	1.945	853	1.938	820	1.435	708	2.160	903	2.054	836
août	1.535	617	1.723	786	1.566	610	1.305	575	1.917	729	1.732	783
septembre	1.675	849	1.746	802	1.645	823	1.412	752	1.910	855	1.914	908
octobre	1.802	849	2.147	914	1.566	799	1.533	832	1.838	858	1.819	834
novembre	1.641	832	1.546	788	1.205	585	1.157	700	1.790	791	1.587	769
décembre	1.247	606	1.254	573	1.099	494	1.198	624	1.478	721	1.315	659
Moyenne	**1.694**	**782**	**1.983**	**855**	**1.752**	**770**	**1.302**	**676**	**1.882**	**839**	**2.055**	**862**

(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

Les années 2001 à 2003 se caractérisent par une forte diminution du nombre de postes déclarés à l'ADEM (1038 postes vacants déclarés en moyenne tous les mois en 2003). Pour les années antérieures, les volumes dépassaient nettement les 1.600 unités par mois.

Depuis le mois de mars 2004, la tendance s'inverse et 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.

La moyenne annuelle des postes vacants déclarés auprès des services de l'Administration de l'emploi baisse en 2008, se soldant par un recul de 11,6% (diminution de 231 unités par mois) des postes vacants déclarés à l'ADEM (en moyenne : 1.752 postes offerts par mois). La tendance à la baisse s'amplifie au cours de l'année 2009, caractérisée par une diminution de 450 unités (-25,7%) par mois des postes vacants déclarés à l'ADEM (en moyenne : 1.302 offres par mois).

Par contre, très belle reprise en 2010 : l'ADEM enregistre en moyenne 1.882 postes vacants par mois, déclarés par 839 entreprises, ce qui équivaut à une augmentation de 44,5% par rapport à 2009.

En 2011, la situation se stabilise et le nombre moyen de déclarations portent mensuellement sur 2.055 postes, soit 9,2% en plus qu'en 2010, pour une moyenne de 862 entreprises.

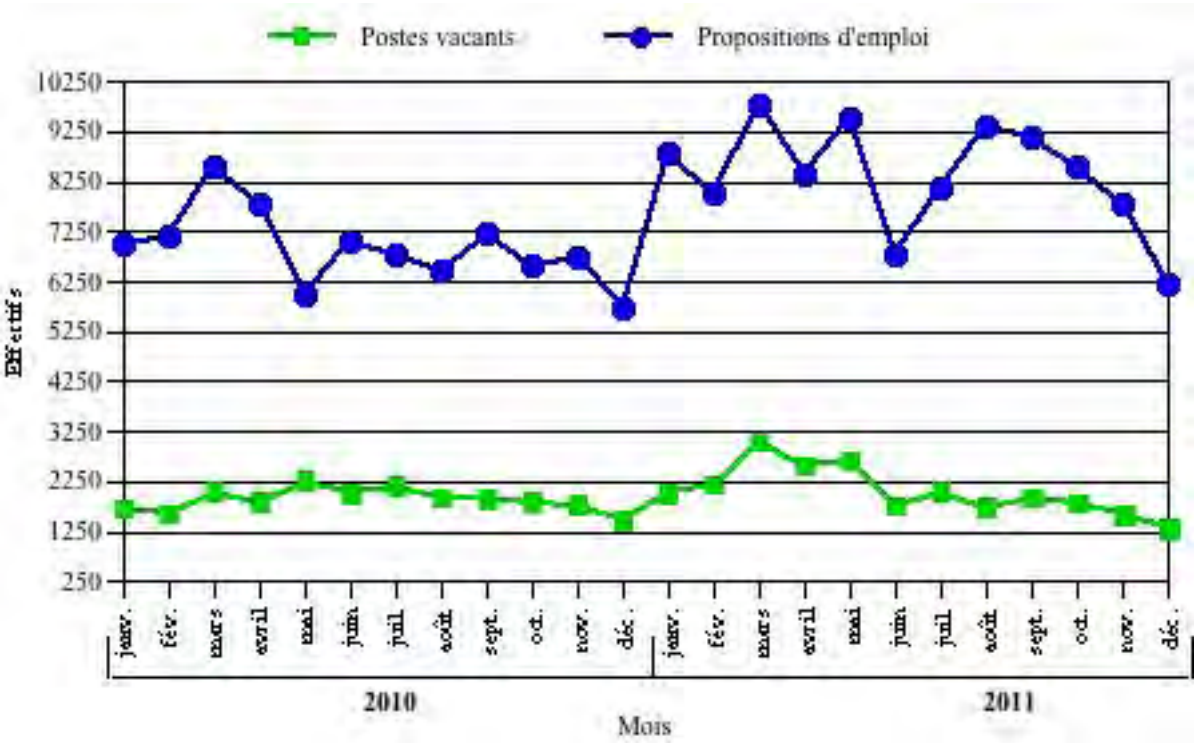
	2009	**2010**	**2011**
Moyenne annuelle	1.302	1.882	2.055
		Δ = +580 soit +44,5%	Δ = 173 soit 9.2%

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

	2009	**2010**	**2011**
Août	1.305	1.917	1.732
Septembre	1.412	1.910	1.914
Octobre	1.533	1.838	1.819
Novembre	1.157	1.790	1.587
Décembre	1.198	1.478	1.315

En comparant en particulier les offres introduites au cours des cinq derniers mois des trois dernières années on constate qu'en 2011, les déclarations mensuelles de postes vacants sont stables, voire inférieures à celles qui furent enregistrées au cours des mêmes mois de l'année 2010. Toutes choses confondues, chaque employeur qui s'est adressé à l'ADEM en 2011 a déclaré 2,4 emplois.

Postes vacants et propositions d'emploi en 2010 et 2011



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 finalement que très peu du nombre de postes vacants déclarés à l'Administration de l'emploi.

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 (cf. tableau suivant).

Le nombre mensuel moyen des postes annoncés comme étant vacants au cours du 4e trimestre de l'année 2011 était inférieur aux enregistrements d'offres d'emploi opérés au cours de la même période de l'année 2010 (-22,7%), mais toutefois légèrement supérieur à la même période de l'année 2009.

Postes déclarés selon les principaux secteurs d'activité des entreprises (Flux) – Moyenne du 4e trimestre (Octobre-novembre-décembre)

		2009	2010	2011
	[…]			
C	**Industrie manufacturière**	**66**	**105**	**64**
F	**Construction**	**98**	**86**	**94**
41	Construction de bâtiments	24	27	31
42	Génie civil	3	6	3
43	Travaux de construction spécialisés	71	53	60
G	**Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles**	**141**	**193**	**165**
H	**Transports et entreposage**	**38**	**41**	**36**
I	**Hébergement et restauration**	**99**	**120**	**132**
J	**Information et communication**	**54**	**82**	**46**
	[…]			
61	Télécommunications	13	11	8
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	26	57	29
	[…]			
K	**Activités financières et d'assurance**	**97**	**168**	**150**
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	67	117	96
65	Assurance	10	15	12
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	21	36	42
L	**Activités immobilières**	**19**	**28**	**18**
M	**Activités spécialisées, scientifiques et techniques**	**116**	**168**	**139**
69	Activités juridiques et comptables	53	81	71
	[…]			
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	14	18	19
72	Recherche développement scientifique	15	20	10
73	Publicité et études de marché	10	7	8
	[…]			
N	**Activités de services administratifs et de soutien**	**149**	**263**	**192**
	[…]			
78	Activités liées à l'emploi	95	203	154
	[…]			
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	18	22	24
	[…]			
O	**Administration publique**	**42**	**47**	**33**
P	**Enseignement**	**48**	**37**	**67**
Q	**Santé humaine et action sociale**	**175**	**176**	**128**
86	Activités pour la santé humaine	18	18	16
87	Hébergement médico-social et social	23	35	23
88	Action sociale sans hébergement	134	122	89
	[…]			
	Moyenne mensuelle du 4e trimestre	**1.296**	**1.702**	**1.315**

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.

Chômage indemnisé : 2004-2011

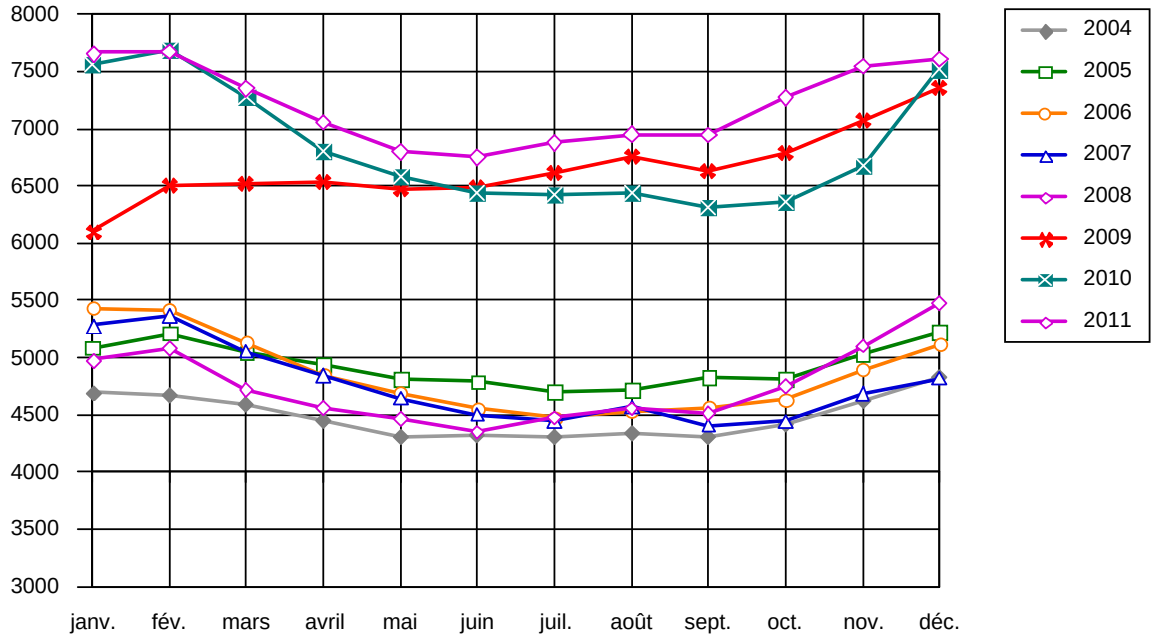
	Demandeurs d'emploi indemnisés [1]				Dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	Total	Evolution (%)	
Moy. 2004	438	048	486	+15,6	429
Moy. 2005	724	208	932	+9,9	436
Moy. 2006	561	295	856	-1,5	425
Moy. 2007	494	261	755	-2,1	397
Moy. 2008	539	212	751	-0,1	366
Moy. 2009	901	752	653	+40,0	404
Moy. 2010	977	851	828	+2,6	420
Moy. 2011	240	997	237	+6,0	445

Source: ADEM

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

En faisant abstraction des personnes qui touchent l'indemnité de chômage tout en étant occupé dans une mesure en faveur de l'emploi, les chômeurs indemnisés représentent de 50% de la moyenne des demandeurs d'emploi enregistrés en 2011 (contre 44,6% en 2010 et 47,3% en 2009).

Evolution du chômage indemnisé depuis 2004



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 2004, l'effectif moyen des inscrits indemnisés s'élève à 4.486, soit une augmentation de 15,6% 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, le nombre moyen des bénéficiaires baisse de 1,5% par rapport 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 ; 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 et atteint les 7.360 unités en décembre 2009.

L'année 2010 commence par une lente, mais régulière diminution de la population des demandeurs d'emploi indemnisés jusqu'au mois de septembre, au cours duquel cette population atteint les 6.307 personnes. A partir du mois d'octobre 2010, les chômeurs indemnisés augmentent de façon importante, surtout en décembre 2010, où leur population atteint les 7522 unités.

En 2011, la courbe d'évolution du nombre de chômeurs indemnisés suit de façon très analogue mais à un niveau plus élevé celle de l'année précédente jusqu'en septembre. En janvier 2011, le nombre de personnes bénéficiant de l'indemnité de chômage était de 7.664, soit 1,3% de plus qu'au même mois de l'année 2010. Entre septembre et décembre 2011, l'augmentation est rapide et les bénéficiaires passent de 6.946 à 7.610 personnes en fin d'année. Entre les mois de décembre de l'année 2010 et 2011 l'augmentation est de 1,2%.

Mois	Chômeurs indemnisés				dont personnes en mesure
	Hommes	*Femmes*	**TOTAL**	*Evolution mensuelle en %*	
janvier-10	4.517	3.047	7.564	2,8	360
février-10	4.646	3.046	7.692	1,7	384
mars-10	4.348	2.926	7.274	-5,4	415
avril-10	3.988	2.814	6.802	-6,5	452
mai-10	3.778	2.803	6.581	-3,2	507
juin-10	3.662	2.778	6.440	-2,1	500
juillet-10	3.657	2.766	6.423	-0,3	420
août-10	3.720	2.719	6.439	0,2	392
septembre-10	3.639	2.668	6.307	-2,1	434
octobre-10	3.627	2.731	6.358	0,8	393
novembre-10	3.817	2.861	6.678	5,0	395
décembre-10	4.409	3.113	7.522	12,6	390
janvier-11	4.471	3.193	7.664	1,9	443
février-11	4.493	3.178	7.671	0,1	460
mars-11	4.294	3.055	7.349	-4,2	474
avril-11	4.132	2.922	7.054	-4,0	485
mai-11	3.963	2.834	6.797	-3,6	509
juin-11	3.907	2.842	6.749	-0,7	507
juillet-11	3.979	2.895	6.874	1,9	428
août-11	4.017	2.933	6.950	1,1	396
septembre-11	4.026	2.920	6.946	-0,1	435
octobre-11	4.292	2.982	7.274	4,7	460
Novembre-11	4.475	3.072	7.547	3,8	420
décembre-11	4.611	2.999	7.610	0,8	323

3. Evolution des mesures pour l'emploi

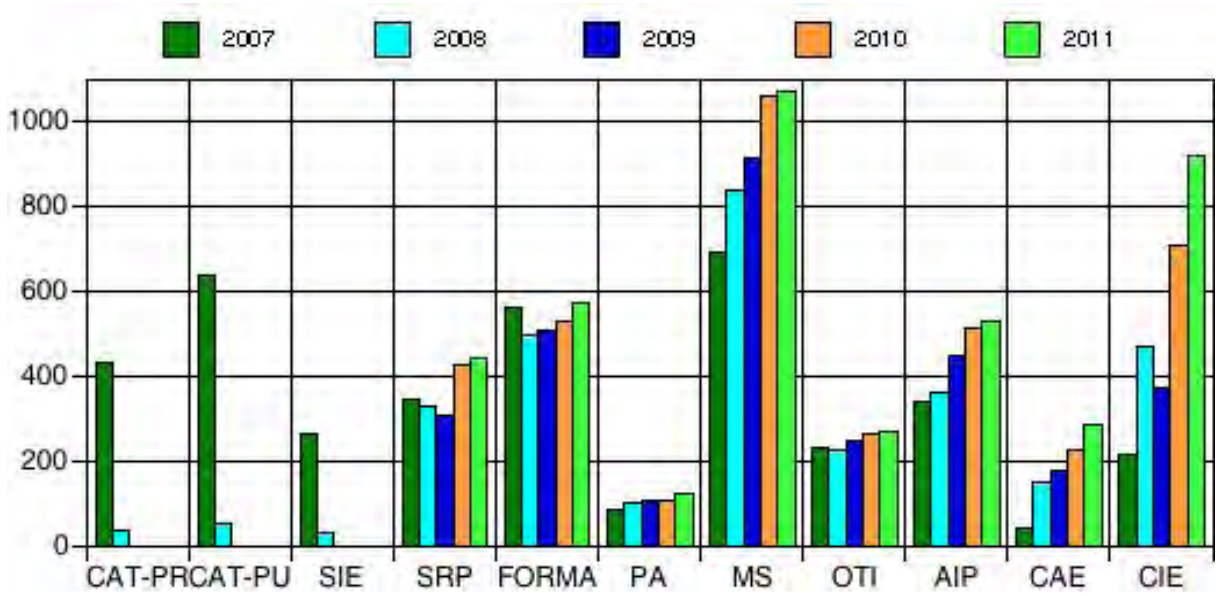
Mois	Mesures pour l'emploi										
	SRP	**FORMA**	***Dont AP***	**PA**	**MS**	**MT**	**ATI**	**CAE**	**CIE**	**Dont CIE-EP**	**TOTAL**
jan-10	387	474	278	106	966	232	489	200	504	50	3.358
fév-10	388	511	266	109	982	223	507	211	551	63	3.482
mars-10	400	524	261	108	1.019	250	519	223	601	78	3.644
avr-10	426	557	258	114	1.043	265	529	251	664	87	3.849
mai-10	438	622	251	112	1.076	275	527	251	696	95	3.997
juin-10	429	570	248	104	1.090	286	532	241	738	101	3.990
juil-10	448	401	245	99	1.090	295	503	213	753	100	3.802
aoû-10	449	404	239	93	1.112	286	491	209	751	106	3.795
sep-10	450	616	301	114	1.089	267	514	200	763	108	4.013
oct-10	454	595	330	110	1.100	262	512	223	809	122	4.065
nov-10	431	591	308	123	1.096	264	522	251	831	129	4.109
déc-10	430	499	305	124	1.077	260	528	253	841	134	4.012
jan-11	428	618	305	127	1074	254	496	263	856	151	4.116
fév-11	437	643	303	125	1087	262	507	267	877	149	4.205
mars-11	444	633	298	128	1106	271	477	290	914	160	4.263
avr-11	450	588	291	124	1107	293	496	301	945	164	4.304
mai-11	457	615	284	126	1104	301	491	300	949	166	4.343
juin-11	453	620	286	120	1098	299	519	301	951	167	4.361
juil-11	448	477	281	117	1094	287	538	283	928	169	4.172
aoû-11	432	426	255	101	1098	274	519	271	908	171	4.029
sep-11	443	548	270	113	1067	271	532	288	932	183	4.194
oct-11	442	631	288	127	1028	267	576	281	915	194	4.267
nov-11	438	642	312	138	1007	248	602	287	940	212	4.302
déc-11	439	481	308	126	995	231	605	297	920	208	4.094

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2000-2011 (moyennes)

Moy. annuelle	**CAT PR**	**CAT PU**	**SIE**	**SRP**	**FORMA**	**PA**	**MS**	**MT**	**ATI**	**CAE**	**CIE**	**Dont CIE-EP**	**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
2010	0	0	0	427	530	110	1.062	264	514	227	709	98	3.843
2011	0	0	0	442	577	123	1.072	271	530	286	920	175	4.221

* CAE et CIE : moyennes 2007 calculées sur 6 mois

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2007-2011



* 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)

AP (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 et professionnelle (CITP), certificat de capacité manuelle (CCM) ou certificat de capacité professionnelle (CCP), certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou diplôme d'aptitude professionnelle (DAP), diplôme de technicien (DT)

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

OTI (Occupation Temporaire Indemnisée) - occupation à des travaux d'utilité publique de demandeurs d'emploi indemnisés (anciennement MT)

AIP (Activités d'insertion professionnelle) - affectations temporaires (travaux d'utilité collective et stages en entreprise) organisées par le SNAS (anciennement ATI)

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 y compris les CIE-EP qui ont pour objectif d'offrir une expérience de travail pratique aux jeunes qualifiés dans le but d'un accès définitif au marché de l'emploi

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.

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'accentue 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.

En 2010, on dénombre en moyenne 3.843 demandeurs d'emploi par mois affectés à une mesure, ce qui représente une augmentation de 24% par rapport à l'année 2009.

L'année 2011 est marquée par une augmentation de tous les bénéficiaires de mesures pour l'emploi : en moyenne, 4.221 personnes sont affectées à une mesure pour l'emploi tous les mois, contre 3.843 en 2010 (+9,8%).

Les mesures en faveur des jeunes demandeurs d'emploi

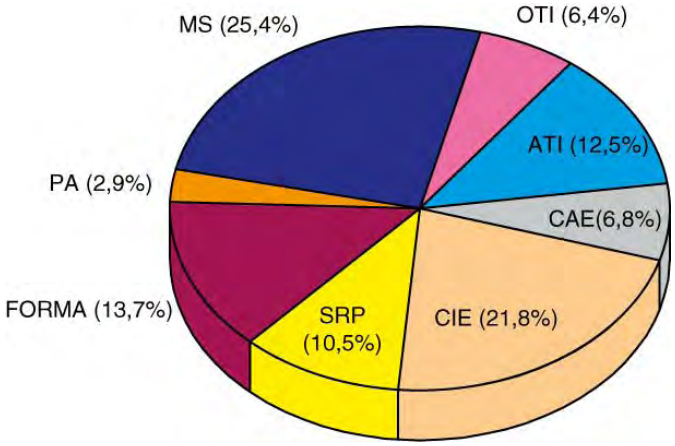
Au 31 décembre 2007, les mesures d'activation ciblant exclusivement les demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans (CAT, SIE et, en application depuis juillet 2007, les CAE et les CIE) occupent à elles seules 1.073 personnes, soit 31,8% des demandeurs bénéficiant d'une mesure. Cette part était de 44,4%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

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

Fin 2009, 554 personnes bénéficiaient d'une mesure pour l'emploi des jeunes, équivalant à 17,3% de l'ensemble des personnes en mesure. Au 31 décembre 2010, les bénéficiaires d'un CIE ou d'un CAE s'élevaient au nombre de 1094 personnes, et leur part parmi tous les demandeurs d'emploi en mesure passe de 17,9% (en 2009) à 27,3%.

En 2011, en moyenne, 1.206 personnes bénéficient d'une mesure CAE ou CIE tous les mois. La part des personnes bénéficiant d'une de ces mesures est de 28,6% par rapport au total des bénéficiaires de mesures en faveur de l'emploi.. Pour les autres mesures d'activation, on ne note qu'une infime augmentation des bénéficiaires en moyenne.

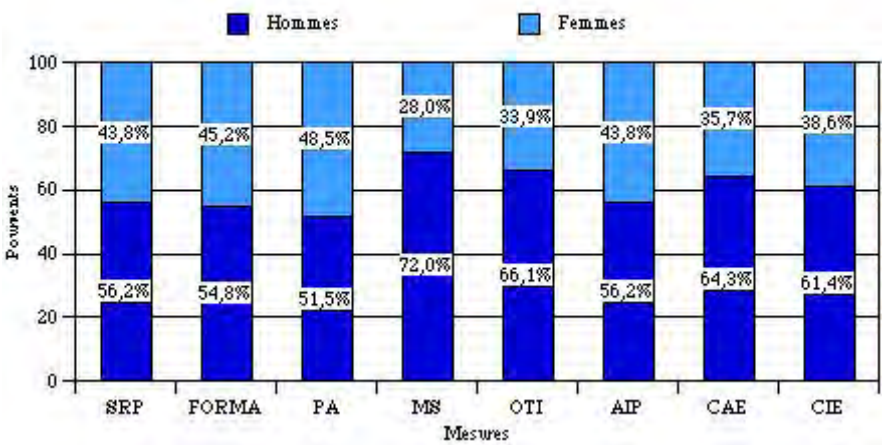
Répartition des mesures en 2011



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 MS, les CAE et les OTI: les taux de participation sont respectivement 72%, 64,3% et 66,1%.

Mesures pour l'emploi en fonction du sexe (moyenne annuelle 2011)



4. Structure du chômage

Bien que certaines variations puissent être observées au cours de l'année 2011, il faut remarquer que la structure du chômage varie peu mensuellement. L'analyse porte sur le mois de décembre.

4.1. Agence d'inscription

La carte suivante reprend les chômeurs inscrits en fonction de l'agence d'inscription.

Demandeurs d'emploi par agence (décembre 2011)

Total DE : 16.159 (100%)

4.2. Nationalité

	décembre 2011				décembre 2010				décembre 2009			
(1) Union Européenne des 27			***14.102***	***87,3%***			***13.597***	***87,4%***			***12.898***	***87,1%***
UE des 15			***13.735***	***85,0%***			***13.245***	***85,1%***			***12.609***	***85,1%***
Portugal	5.771	35,7%			5.300	34,0%			4.835	32,6%		
Luxembourg	4.748	29,4%			4.810	30,8%			4.466	30,1%		
France	1.195	7,4%			1.164	7,5%			1.198	8,1%		
Italie	635	3,9%			619	4,0%			668	4,5%		
Belgique	540	3,3%			530	3,4%			581	3,9%		
Allemagne	395	2,4%			402	2,6%			406	2,8%		
Pays-Bas	113	0,7%			111	0,7%			97	0,7%		
Espagne	128	0,8%			105	0,7%			92	0,6%		
Royaume-Uni	87	0,5%			78	0,5%			119	0,8%		
Grèce	31	0,2%			26	0,2%			25	0,2%		
Danemark	18	0,1%			25	0,2%			31	0,2%		
Irlande	25	0,2%			24	0,2%			23	0,2%		
Suède	29	0,2%			23	0,1%			29	0,2%		
Autriche	11	0,1%			17	0,1%			20	0,1%		
Finlande	9	0,1%			11	0,1%			19	0,1%		
Nouveaux Etats-membres (12)			**367**	**2,3%**			**352**	**2,3%**			***289***	***2,0%***
Pologne	127	0,8%			152	1,0%			102	0,7%		
Roumanie	77	0,5%			66	0,4%			59	0,4%		
Hongrie	26	0,2%			25	0,2%			25	0,2%		
Bulgarie	30	0,2%			23	0,1%			26	0,2%		
Slovaquie	18	0,1%			22	0,1%			21	0,1%		
République Tchèque	14	0,1%			18	0,1%			8	0,1%		
Lituanie	21	0,1%			16	0,1%			12	0,1%		
Slovénie	18	0,1%			11	0,1%			17	0,1%		
Lettonie	20	0,1%			9	0,1%			11	0,1%		
Estonie	13	0,1%			9	0,1%			6	0,0%		
Malte	2	0,0%			1	0,0%			1	0,0%		
Chypre	1	0,0%			0	0,0%			1	0,0%		
(2) Autres pays			***2.057***	***12,7%***			***1.970***	***12,6%***			***1.918***	***12,9%***
TAL (1) + (2)			***16.159***	***100%***			***15.567***	***100%***			***14.819***	***100%***

Source: ADEM

Les proportions des demandeurs d'emploi en fonction de leur origine sont globalement très proches de celles observées en 2009 et 2010. Les variations sont infimes. Au 31 décembre 2011, la part des demandeurs d'emploi en provenance de l'UE des 15 est de 85% (85,1% en 2010). La part des personnes inscrites à l'ADEM originaires de l'un des 12 nouveaux Etats-membres de l'Union Européenne reste identique.

Les chômeurs de nationalité luxembourgeoise représentent 29,4 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits fin 2011. 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 font actuellement 35,7% des inscrits: ils représentaient quelque 22% des demandeurs d'emploi en janvier 2000.

Au 31 décembre 2011, l'effectif des demandeurs d'emploi étrangers hors UE 27 s'élève à 2.057 personnes, soit 12,7% du total des inscrits.

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

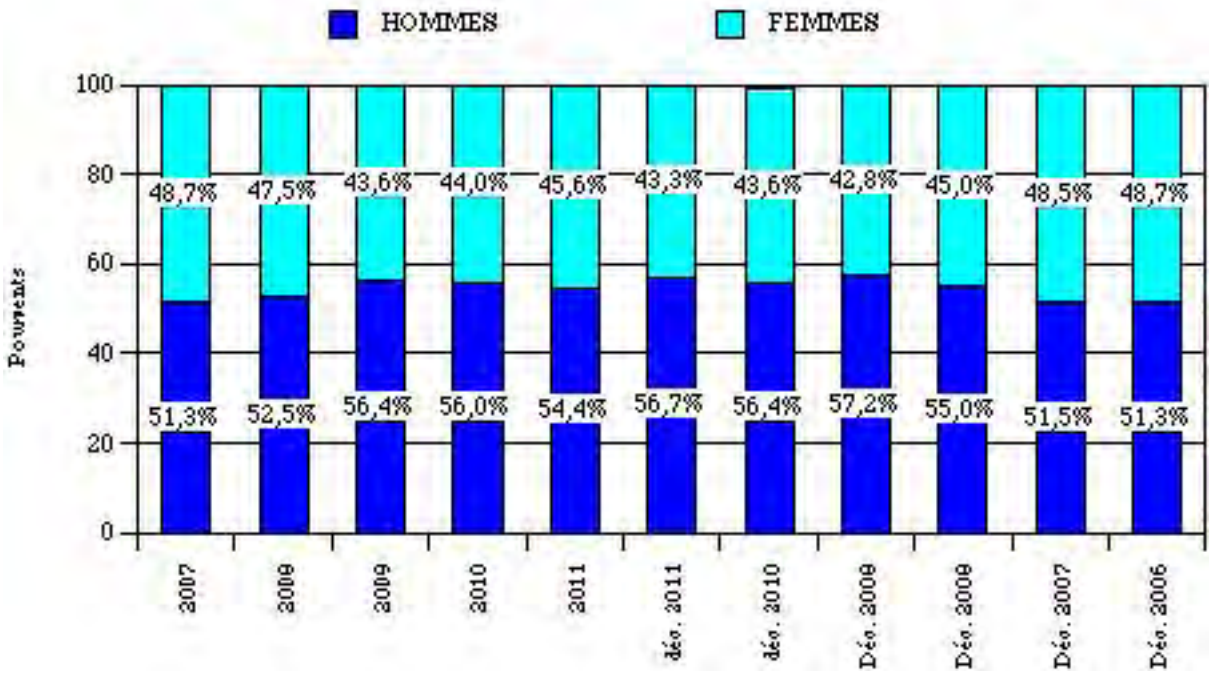
4.3. Sexe

La répartition entre hommes et femmes est très stable. En moyenne, de 2006 à 2009, la part des femmes dans la population des demandeurs d'emploi se situe entre 48,7% et 43,6%. 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%.

En 2010, les femmes représentent 44% de la population totale des demandeurs d'emploi et en 2011 leur part remonte à 45,6%. Les mêmes variations sont observables sur la population féminine des inscrits du mois de décembre des dernières années : au 31 décembre 2011, leur part est de 48,7%.

Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 2006 à 2011 et les moyennes des années 2007 à 2011.

Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du sexe



4.4. Âge

Âge des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2011)

	31 décembre 2011					
	Hommes		**Femmes**		**Total**	
< 26 ans	1443	15,7%	1023	14,6%	**2466**	**15,3%**
26-30 ans	912	10,0%	793	11,3%	**1705**	**10,5%**
31-40 ans	2074	22,6%	1765	25,3%	**3839**	**23,8%**
41-50 ans	2615	28,5%	1870	26,8%	**4485**	**27,8%**
51-60 ans	1959	21,4%	1408	20,1%	**3367**	**20,8%**
> 60 ans	166	1,8%	131	1,9%	**297**	**1,8%**
Total	**9169**	**100%**	**6990**	**100%**	**16159**	**100%**

Comparaison des totaux des mois de décembre 2009, 2010 et 2011)

	31 décembre 2011		31 décembre 2010		31 décembre 2009	
	Total		**Total**		**Total**	
< 26 ans	2466	15,3%	2631	16,9%	2582	17,4%
26-30 ans	1705	10,5%	1723	11,1%	1788	12,1%
31-40 ans	3839	23,8%	3744	24,0%	3680	24,8%
41-50 ans	4485	27,8%	4162	26,7%	3843	26,0%
51-60 ans	3367	20,8%	3063	19,7%	2713	18,3%
> 60 ans	297	1,8%	244	1,6%	210	1,4%
Total	**16159**	**100%**	**15567**	**100 %**	**14816**	**100%**

Source: ADEM

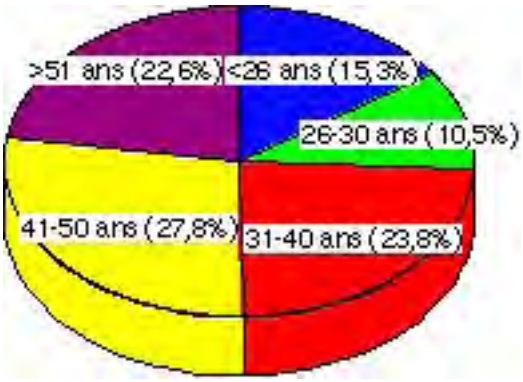
Au 31 décembre des trois dernières années, les structures d'âge restent globalement stables.

Le poids des jeunes de moins de 26 ans, qui était de 17,4% en décembre 2009 descend à 16,9% du total des demandeurs d'emploi au 31 décembre 2010. Cette tendance à la baisse continue en 2011 et en décembre leur part n'était plus que de 15,3%. La population des moins de 30 ans constitue une part de 25,8%, contre une proportion de 28% un an auparavant. La tranche plus de 51 ans représente à elle seule 22,6% de la population totale au 31 décembre 2011 (21,3% du total fin 2010).

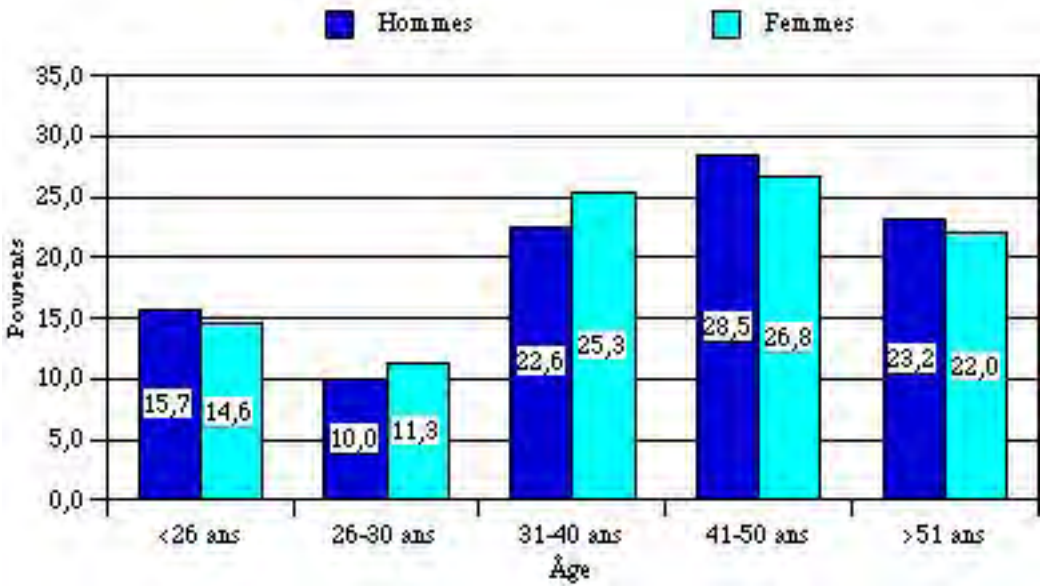
L'analyse des variations en volume des différentes tranches d'âges est plus parlante. A rappeler d'abord qu'au cours des 12 derniers mois, le nombre total des demandeurs d'emploi inscrits a augmenté de 592 unités (soit +3,8%). La population des moins de

26 ans a diminué de 165 unités. Par contre, la tranche d'âge des 31-50 ans s'est accrue de 418 unités, soit 70,6% de l'accroissement annuel.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2011)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'âge (31/12/2011)



De même que pour les années précédentes, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les catégories d'âge plus élevées : 48,8% des femmes enregistrées à l'ADEM sont âgées de 41 ans et plus (46,5% en décembre 2010) contre 51,7% d'hommes. Le phénomène est toutefois inversé pour les femmes âgées de 26 à 40 ans, qui représentent 36,6% des femmes inscrites à l'ADEM (contre 32,6% des hommes).

4.5. Durée d'inscription

	31 décembre 2011						
	Hommes		**Femmes**		**Total**		**Σ %**
< 1 mois	960	10,5%	540	7,7%	1500	9,3%	9,3
1-2 mois	834	9,1%	660	9,5%	1494	9,2%	18,5
2-3 mois	717	7,8%	574	8,2%	1291	8,0%	26,5
3-6 mois	1656	18,0%	1175	16,8%	2831	17,5%	44,0
6-9 mois	742	8,1%	649	9,3%	1391	8,6%	52,6
9-12 mois	657	7,2%	540	7,7%	1197	7,4%	60,0
> 12 mois	3603	39,3%	2852	40,8%	6455	40,0%	100,0
Total	**9169**	**100%**	**6990**	**100%**	**16159**	**100%**	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2009, 2010 et 2011

	31 décembre 2011			31 décembre 2010			31 décembre 2009		
	Total		**Σ %**	**Total**		**Σ %**	**Total**		**Σ %**
< 1 mois	1500	9,3%	9,3	1625	10,5%	10,5	1619	10,9%	10,9
1-2 mois	1494	9,2%	18,5	1577	10,1%	20,6	1402	9,5%	20,4
2-3 mois	1291	8,0%	26,5	1305	8,4%	29,0	1421	9,6%	30,0
3-6 mois	2831	17,5%	44,0	2525	16,2%	45,2	2593	17,5%	47,5
6-9 mois	1391	8,6%	52,6	1344	8,6%	53,8	1481	10,0%	57,5
9-12 mois	1197	7,4%	60,0	1192	7,7%	61,5	1351	9,1%	66,6
> 12 mois	6455	40,0%	100,0	5999	38,5%	100,0	4949	33,4%	100
Total	**16159**	**100%**		**15567**	**100%**		**14816**	**100%**	

Source: ADEM

Fin décembre 2011, 9,3% des demandeurs d'emploi (1.500 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 1,2 point de %.

26,5% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à trois mois (29% en fin 2010). 44% des chômeurs inscrits sont sans activité depuis moins de 6 mois.

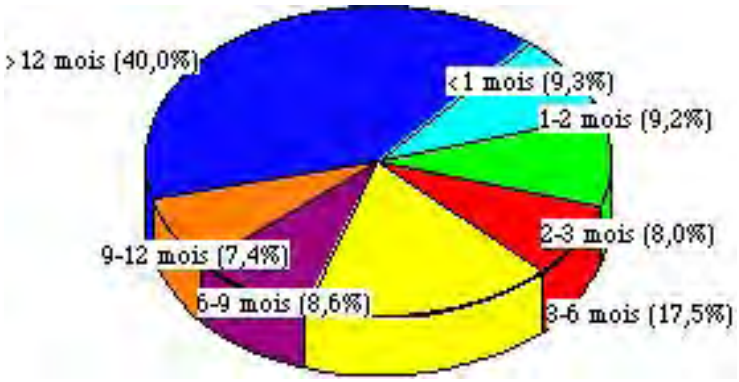
56% des demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ADEM depuis plus de 6 mois au 31 décembre 2011 (54,8% en 2010 et 48.4%).

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.

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 ayant une durée d'inscriptions supérieure à 12 mois a augmenté de au 31 décembre 2011 de 456 personnes par rapport au même mois de l'année précédente.

Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription (31/12/2011)

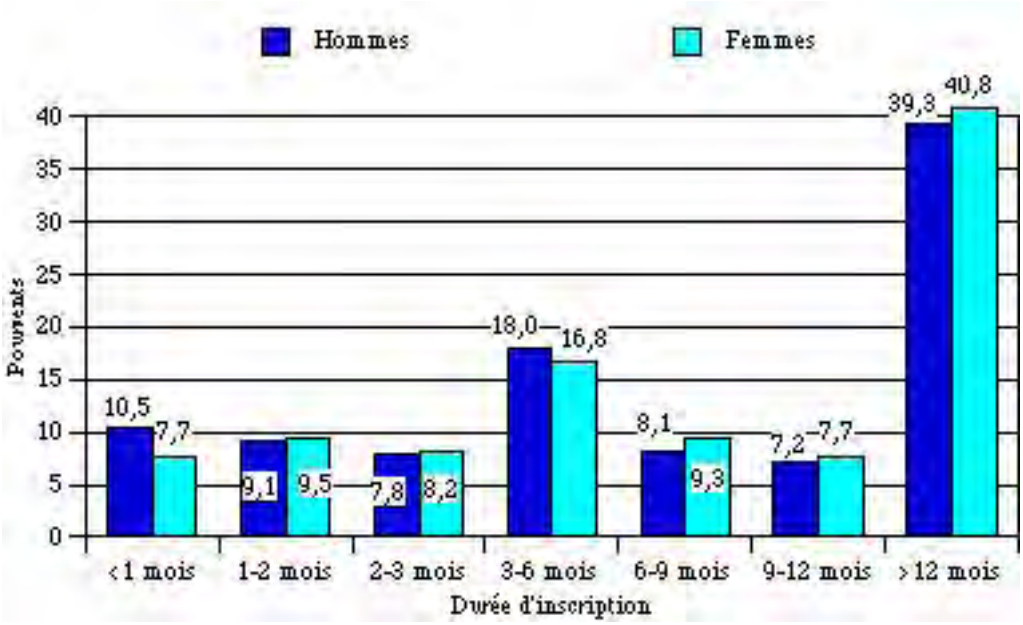


En moyenne annuelle, le volume des chômeurs de longue durée augmente de 3,5 points de % en 2011 (38.3% en 2010 contre 41,8% en 2011). Ce constat permet de confirmer la tendance vers un allongement des périodes de chômage et la population grandissante en chiffres absolus de chômeurs de longue durée.

Moyennes annuelles	**< 1 mois**	**1 – 2 mois**	**2–3 mois**	**3-6 mois**	**6-9 mois**	**9-12 mois**	**> de 12 mois**
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%
2010	1.509	1.234	1.024	2.294	1.591	1.233	5.525
Pourcentage	10,5%	8,6%	7,1%	15,9%	11,0%	8,6%	38,3%
2011	1.557	1.185	976	2.141	1.467	1.096	6.042
Pourcentage	10,8%	8,2%	6,7%	14,8%	10,1%	7,6%	41,8%

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

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et la durée d'inscription (31/12/2011)



En cette fin d'année 2011, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (7,7% contre 10,5% des hommes). Dans la population des chômeurs de longue durée, on n'observe pas de différence dans la représentation des genres.

4.6. Le statut du salarié handicapé et du salarié 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 nombreux demandeurs inscrits auprès du SSH (service des salariés handicapés), ainsi que des salariés à capacité de travail réduite bénéficiant d'une décision de reclassement externe inscrits auprès du service SSCTR (service des salariés 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.

Salariés handicapés (SH) : demandeurs 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).

Salariés à capacité de travail réduite (CTR) : personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe prise par la commission mixte de reclassement des salariés 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).

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

SH et CTR

		DE dont	SH	CTR*	SH ∩ CTR
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
Moy. annuelle	**2010**	14.409	1.338	2.116	323
Moy. annuelle	**2010**	14.464	1.665	2.384	392
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
Décembre	**2010**	15.567	1.573	2.246	358
Décembre	**2011**	16.159	1.657	2.520	422

- 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 2011, leur effectif s'élevait à 1.856 (1.583 en décembre 2010, 1.397 en décembre 2009).

Le nombre de demandeurs d'emploi ayant la qualité de salarié handicapé ne cesse d'augmenter depuis quelques années et a même triplé depuis 2005, tout comme les demandeurs d'emploi à capacité de travail réduite sur la même période. Au 31 décembre 2011, les 3.755 personnes reconnues « salarié handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidentes sur le territoire national, représentent 23,2% des 16.159 demandeurs d'emploi inscrits. Un an auparavant, 3.461 personnes reconnues « salarié handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidentes sur le territoire national, représentaient 22,2% du total des demandeurs d'emploi (15.567 inscrits au 31 décembre 2010).

Evolution pendant les derniers mois de 2011

2011	**Total DE (y compris non résidents)**	**Dont**					
		SH	**CTR***		**SH ∩ CTR**		**DE résidents**
Août	15857	1706	4121	(1716)	509	(106)	14141
Septembre	16100	1737	4134	(1722)	520	(111)	14378
Octobre	16427	1735	4207	(1761)	518	(114)	14666
Novembre	16712	1786	4286	(1804)	540	(119)	14908
Décembre	18015	1775	4376	(1856)	540	(118)	16159

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

SH : salariés handicapés
CTR : salariés à capacité de travail réduite
SH ∩ CTR : personnes reconnues « salariés handicapés » et bénéficiant d'une décision de reclassement interne

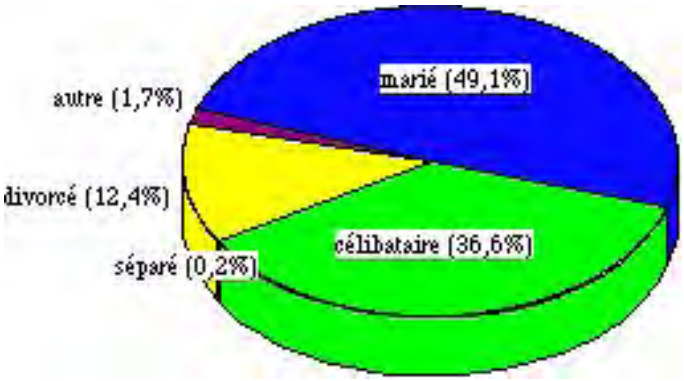
4.7. Etat-civil

	31 décembre 2011					
	Hommes		**Femmes**		**Total**	
marié	4394	47,9%	3542	50,7%	7936	49,1%
célibataire	3722	40,6%	2192	31,3%	5914	36,6%
divorcé	923	10,1%	1084	15,5%	2007	12,4%
séparé	12	0,1%	20	0,3%	32	0,2%
autre	118	1,3%	152	2,2%	270	1,7%
Total	**9169**	**100%**	**6990**	**100%**	**16159**	**100%**

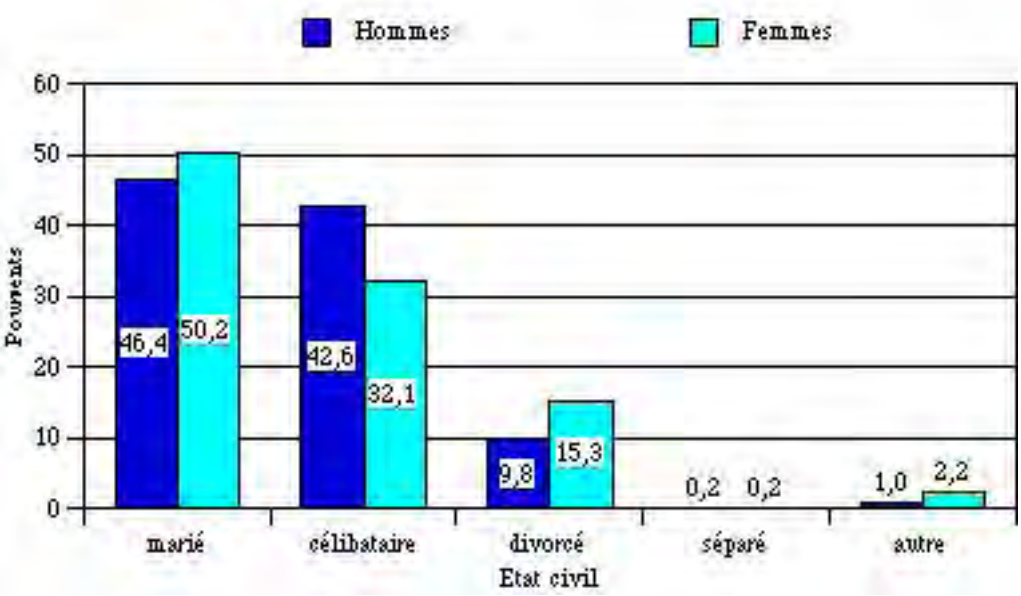
	31 décembre 2011		**31 décembre 2010**		**31 décembre 2009**	
	Total		**Total**		**Total**	
marié	7936	49,1%	7476	48,0%	7128	48,1%
célibataire	5914	36,6%	5926	38,1%	5667	38,2%
divorcé	2007	12,4%	1896	12,2%	1806	12,2%
séparé	32	0,2%	30	0,2%	36	0,2%
autre	270	1,7%	239	1,5%	179	1,2%
Total	**16159**	**100%**	**15567**	**100%**	**14816**	**100%**

La distribution des demandeurs d'emploi en fonction de leur état civil est très stable dans le temps et les variations sont infimes.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil (31/12/2011)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'état civil (31/12/2011)



Si les demandeurs d'emploi 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 plus de 10 points de %.

4.8. Niveau de formation scolaire

	31 décembre 2011					
	Hommes		**Femmes**		**Total**	
1. Niv. Inf.	4730	51,6%	3218	46,0%	7948	49,2%
2. Niv. Moy. inférieur	959	10,5%	858	12,3%	1817	11,2%
3. Niv. Moy. supérieur	1879	20,5%	1613	23,1%	3492	21,6%
4. Niv. Sup.	1129	12,3%	1022	14,6%	2151	13,3%
5. Non préc.	472	5,1%	279	4,0%	751	4,7%
Total	**9169**	100%	**6990**	100%	**16159**	100%

Comparaison des totaux des mois de décembre 2010 et 2011

	31 décembre 2011		31 décembre 2010	
	Total		**Total**	
1. Niv. Inf.	7948	49,2%	7714	49,6%
2. Niv. Moy. inférieur	1817	11,2%	1859	11,9%
3. Niv. Moy. supérieur	3492	21,6%	3357	21,6%
4. Niv. Sup.	2151	13,3%	2181	14,0%
5. Non préc.	751	4,7%	456	2,9%
Total	**16159**	100%	**16159**	100%

Source: ADEM

Formation de type :

1. niveau inférieur:	*scolarité obligatoire (9 années d'études)*
2. niveau moyen inférieur:	*10ème à 11ème de l'enseignement secondaire technique* *4ème à 3re de l'enseignement secondaire*
3. niveau moyen supérieur:	*12ème à 14ème de l'enseignement secondaire technique* *2ème à 1ère de l'enseignement secondaire*
4. niveau supérieur:	*enseignement post-secondaire*
5. non précisé :	*sans indication pour les diplômes éventuellement acquis*

Fin 2011, même constat que pour les années antérieures : de nombreux chômeurs inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible : 49,2% des inscrits n'ont que la scolarité obligatoire. Par contre, seulement 13,3% des chômeurs ont atteint un niveau supérieur de formation. On observe en décembre 2011 que le poids de ces derniers a encore légèrement diminué (-0,7 point de %) en un an, après une première régression observée en décembre 2010.

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. Cette tendance semble toutefois ralentie depuis 2010.

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

- sur les 16.159 personnes inscrites au 31 décembre 2011, 5.275 (32.6%) demandeurs d'emploi ont fait leur dernière année de formation scolaire au Luxembourg ;

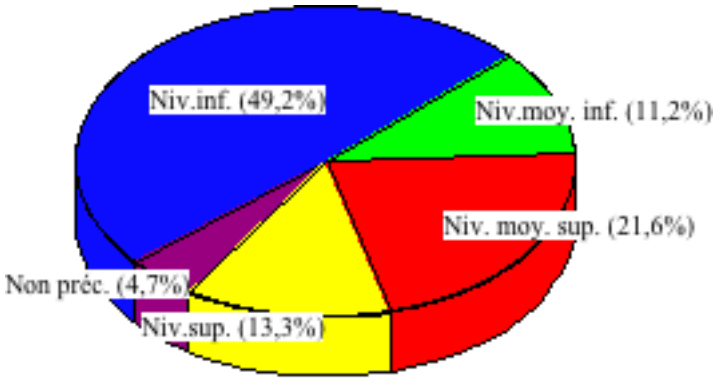
- sur les 5.309 demandeurs d'emploi inscrits se prévalant d'un niveau de formation moyen, 89,6% (4.757 personnes) proviennent d'un régime de formation de type secondaire technique et donc 10,4% (552 personnes) sont issus du régime secondaire classique.

  On retient que seulement 21 % (1.113 personnes) des demandeurs d'emploi disposant d'un niveau de formation scolaire moyen proviennent d'une classe terminale de l'enseignement secondaire : 718 de l'enseignement secondaire technique (classe de 13ème et classe de 14ème) et 395 du secondaire dit « classique » (classe de 1ère). Néanmoins, près de 88,1% de ces personnes ont terminé avec succès cette année d'études secondaires. En d'autres termes, 10.9% ont abandonné la classe terminale du post-primaire.

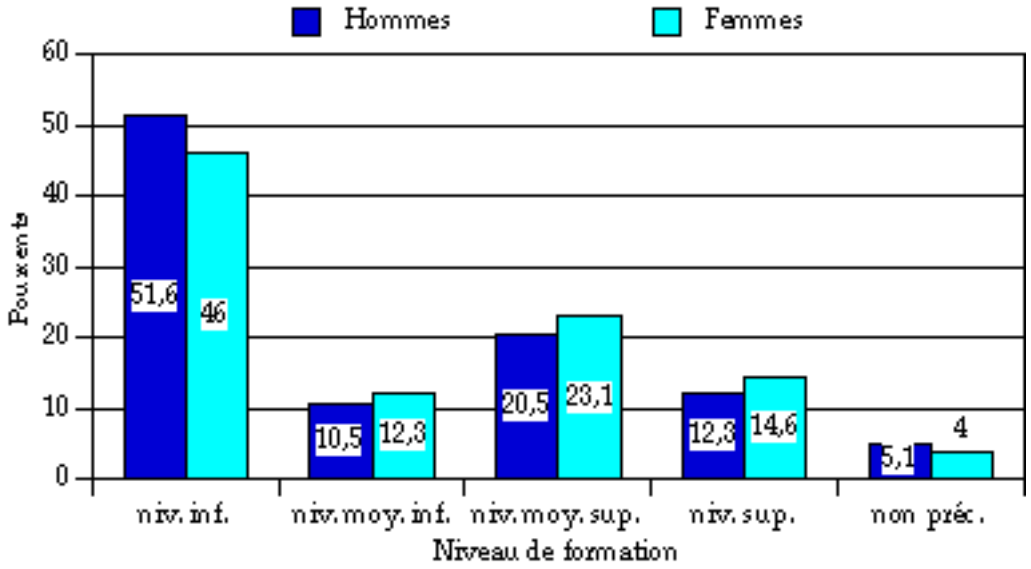
  En ce qui concerne plus précisément le régime technique, on note que : 912 demandeurs d'emploi viennent d'une classe de 10e, 788 d'une 11e et 2.339 d'une 12e. Les taux de réussite (classe terminée avec succès) pour ces trois années d'études sont respectivement de 71%, 80% et 89%.

- Parmi les demandeurs d'emploi ayant fait ou entamé des <u>études post-secondaires</u> (au total 2.151 personnes fin 2011), on relève 1.893 personnes (88%) issues d'un régime de niveau universitaire. Une analyse plus détaillée fait ressortir que 398 personnes ont fait une troisième année d'études universitaires (de niveau Bachelor) et 1030 personnes ont poursuivi avec succès au moins quatre années d'études (de niveau Master).

Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2011)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et le niveau de formation (31/12/2011)



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 et sont plus représentées parmi les détenteurs d'un niveau de formation moyen, voire supérieur.

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 2011		
	<1 mois	**1-3 mois**	**3-6 mois**	**6-9 mois**	**9-12 mois**	**>12 mois**	**TAL**
marié	7,9%	14,8%	16,5%	8,7%	7,9%	44,2%	100 *(7.936)*
célibataire	12,3%	22,0%	20,6%	8,2%	6,3%	30,6%	100 *(5.914)*
divorcé	6,0%	12,7%	13,0%	9,0%	8,6%	50,7%	100 *(2007)*
autre	8,3%	18,5%	13,9%	12,3%	7,3%	39,7%	100 *(302)*

Au 31 décembre 2011, la ventilation des demandeurs d'emploi suivant leur état civil ne varie pas beaucoup par rapport à l'année précédente.
34,3% 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 22,7% et 18,7%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée ; en décembre 2011, leur part est de 30,6%. Cette proportion est de 50,7% pour les chômeurs divorcés.

b. Durée d'inscription et âge

						31 décembre 2011	
%	**<1 mois**	**1-3 mois**	**3-6 mois**	**6-9 mois**	**9-12 mois**	**>12 mois**	**TOTAL**
<26 ans	15,2%	28,0%	23,5%	7,0%	4,8%	21,5%	100 (2466)
26-30 ans	13,1%	22,8%	21,6%	11,0%	7,8%	23,7%	100 (1705)
31-40 ans	11,0%	18,8%	19,5%	9,9%	8,8%	32,0%	100 (3839)
41-50 ans	7,1%	14,8%	16,8%	8,7%	8,0%	44,6%	100 (4485)
>51 ans	4,4%	8,8%	10,3%	7,2%	6,7%	62,6%	100 (3664)

Comparaison des totaux des mois de décembre 2009, 2010 et 2011

	31 décembre 2011		**31 décembre 2010**		**31 décembre 2009**	
	>12 mois	**Total**	**>12 mois**	**Total**	**>12 mois**	**Total**
< 26 ans	21,5%	100 (2466)	18,2%	100 (2631)	17,3%	100 (2582)
26-30 ans	23,7%	100 (1705)	22,4%	100 (1723)	19,1%	100 (1788)
31-40 ans	32,0%	100 (3839)	31,1%	100 (3744)	26,3%	100 (3680)
41-50 ans	44,6%	100 (4485)	44,8%	100 (4162)	39,8%	100 (3843)
> 51 ans	62,6%	100 (3664)	63,6%	100 (3307)	56,9%	100 (2923)

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 touchant le marché du travail, atteint jeunes et moins jeunes et affecte cette relation « âge et durée d'inscription ».

Depuis plusieurs années, les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois sont représentés pour moitié par les demandeurs d'emploi de plus de 51 ans ; le taux diminue très légèrement en 2011 et passe à 62,6% en décembre (contre 63,6% en 2010 et 56,9% en 2009).

La comparaison des mois de décembre 2011 et 2010 révèle pour des tranches d'âge allant jusque 40 ans une augmentation des proportions des chômeurs de longue durée. Pour les jeunes demandeurs d'emploi, la part des personnes ayant une durée d'inscription supérieure à 12 mois passe à une part de 21,5% (contre 18,2% en 2010).

c. Durée d'inscription et emploi recherché

						31 décembre 2011	
%	**<1 mois %**	**1-3 mois %**	**3-6 mois %**	**6-9 mois %**	**9-12 mois %**	**>12 mois %**	**TOTAL % (nbre)**
A	10,8	19,4	20,8	9,4	6,8	32,8	100 (1.486)
B	10,7	17,3	23,9	14,3	11,4	22,4	100 (272)
C	9,6	19,5	18,7	9,3	7,5	35,4	100 (2.272)
D	8,0	17,8	18,3	9,5	8,0	38,4	100 (1.458)
E	10,5	17,4	17,7	8,1	5,0	41,3	100 (322)
F	9,4	18,0	15,2	7,8	8,1	41,5	100 (682)
G	0,0	6,7	13,3	0,0	33,3	46,7	100 (15)
H	11,7	15,8	21,6	7,4	6,9	36,5	100 (3.396)
I	6,3	11,7	10,7	7,7	6,3	57,3	100 (2.320)
J	8,9	23,3	16,2	9,6	8,4	33,6	100 (1.540)
K	6,4	17,0	15,8	8,6	8,2	44,0	100 (2.349)
L	95,8	2,1	0,0	0,0	0,0	2,1	100 (47)

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 (22.4%). A noter cependant que cette catégorie ne concerne au total que 272 demandeurs d'emploi.

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

4.10. Formation initiale et chômage

Le chômage est un phénomène multidimensionnel et l'analyse de ces relations permet de mieux comprendre certains aspects de la sélectivité du 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.

a. Formation initiale et durée d'inscription

						31 décembre 2011	
%	**<1 mois**	**1-3 mois**	**3-6 mois**	**6-9 mois**	**9-12 mois**	**>12 mois**	**TOTAL**
1. Niv. inf.		4	6			4	100 *(7948)*
2. Niv. moy. inf.		7	4			5	100 *(1817)*
3. Niv. moy. sup		7	5			2	100 *(3492)*
4. Niv. Sup.	5	3	8	2		2	100 *(2151)*
4. Non préc.	4	9	7			7	100 *(751)*

Les analyses des variables « formation initiale » et « durée d'inscription » ont toujours permis de dégager et l'existence d'une relation entre ces deux éléments.

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.

Aussi, fin décembre 2011, la part des chômeurs de longue durée dans le groupe « niveau supérieur » (27,2%) est nettement inférieure à celle des chômeurs inscrits depuis plus de 12 mois parmi les personnes disposant d'un niveau de formation inférieur (47,4%).

b. Formation et âge des chômeurs

					31 décembre 2011	
%	**<26 ans**	**26-30 ans**	**31-40 ans**	**41-50 ans**	**>51 ans**	**TOTAL**
1. Niv. inf.	2		0	5	7	100 *(7948)*
2. Niv. moy. inf.	5	3	5	7	0	100 *(1817)*
3. Niv. moy. sup	1	7	1	6	5	100 *(3492)*
4. Niv. Sup.		4	1	6	2	100 *(2151)*
4. Non préc.			8	2	9	100 *(751)*

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

On peut noter parmi les demandeurs d'emploi ayant une formation initiale faible, une forte proportion de personnes âgées entre 31 et 50 ans (52,5%). Les jeunes de moins de 30 ans ne représentent que 22,8% du groupe des personnes faiblement qualifiées.

Pour les détenteurs d'un niveau de formation de niveau moyen inférieur et moyen supérieur, on remarque que plus d'un tiers des chômeurs, respectivement 36,8% et 33,8%, ont moins de 30 ans et que respectivement 47,2% et 46,7% ont entre 31 et 50 ans.

Seulement 16,2% des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation supérieur ont plus de 50 ans ; cette proportion est de plus de 10 points de % inférieure à celle du groupe des quinquagénaires du « niveau de formation inférieur », qui représentent 26,7% des demandeurs d'emploi ayant un niveau inférieur.

c. Formation et nationalité

							31 décembre 2011	
%	**Lux.**	**All.**	**Belg.**	**France**	**Ital.**	**Port.**	**Autres UE**	**Autres**
1. Niv. inf.								
2. Niv. moy. inf.								
3. Niv. moy. sup								
4. Niv. Sup.								
4. Non préc.								
Total			0	0	0	0	0	0

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 (73,2%). Tel est également le cas pour les demandeurs d'emploi italiens (près de 48,8%). Inversement, la part des chômeurs d'origine belge à avoir suivi une formation supérieure est importante (41,7%).

On note que parmi les demandeurs d'emploi français, allemands et belges, les proportions des personnes peu qualifiées (entre 13% et 22%) sont bien en dessous des taux que l'on trouve pour les autres nationalités et que près de 47,8% des demandeurs en provenance d'un pays hors UE 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 se répartissent parmi les niveaux de formation niveaux inférieur (42,1%) et moyen inférieur et moyen supérieur (47,1%) ; seulement 9,8% des demandeurs d'emploi luxembourgeois ont un niveau de formation supérieur fin décembre 2011.

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 4% des personnes désirant un poste de cadre administratif supérieur et 10,1% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 15,1% des demandeurs d'emploi voulant un poste d'employé de bureau sont classés parmi les moins qualifiés. Inversement, mais dans des proportions très faibles, on retient que des chômeurs désirent un manuel tout en ayant réalisé des études supérieures.

					31 décembre 2011	
%	**1. Niv.inf.**	**2. Niv.moy. inf**	**3. Niv.moy. sup**	**4. Niv.sup.**	**5. Non préc.**	**TOTAL**
A	1		0	4		100 *(1.486)*
B			2	6		100 (*272)*
C	1	7	5	7		100 *(2.272)*
D	7	7	9			100 *(1.458)*
E	5	2	6			100 *(322)*
F	7	1	8			100 *(682)*
G	3	3	1		3	100 *(15)*
H	8		4			100 *(3.396)*
I	4	1	1			100 *(2.320)*
J	4	5	1			100 *(1.540)*
K	5		1			100 (2.349)
L	1		5		8	100 *(47)*

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

Chapitre 2 : Les services de l'ADEM

I. Le service placement

Le service placement, dont la tâche principale est la mise en contact des personnes à la recherche d'un emploi avec les employeurs en vue de l'établissement de relations de travail, reste le service le plus sollicité par les clients de l'administration.

Le conseiller professionnel, en tant que personne de référence du demandeur d'emploi, accompagne ce dernier dans sa recherche d'emploi et définit, sur base de ses aptitudes, qualifications et expériences professionnelles un emploi approprié. Prenant en compte ces informations, il établit - ensemble avec le demandeur d'emploi - une convention de collaboration afin de déterminer, par l'analyse de huit domaines bien spécifiques, les ressources facilitant la recherche d'emploi.

En cas de besoin, il peut se faire assister par un agent spécialisé (éducateur, assistant social, psychologue du travail) afin de promouvoir l'intégration ou la réintégration professionnelles de personnes en difficulté.

Afin de permettre l'insertion ou la réinsertion professionnelle du plus grand nombre possible de personnes inscrites à l'Adem, il est donc essentiel que les agents du service placement analysent de façon méthodique et consciencieuse la situation, les compétences et l'employabilité des demandeurs d'emploi afin de pouvoir réagir de façon professionnelle et dans les plus brefs délais, aux demandes de personnel émises par les employeurs.

En ce qui concerne les relations avec les employeurs les agents du service placement fournissent de plus en plus d'efforts, afin de gagner la confiance des responsables du recrutement des entreprises. Dans cette optique, les consultants qui ont été mis à disposition par le monde des entreprises, ont pour mission principale l'établissement de relations avec les employeurs, la prospection d'entreprises, le conseil et l'assistance aux conseillers professionnels dans la sélection des candidats appropriés.

Actuellement 10 consultants travaillent à l'Adem et sont responsables pour les secteurs d'activités suivants :

- l'industrie
- le commerce
- le bâtiment
- les finances
- l'intérim
- l'horeca
- l'artisanat
- les cabinets de recrutement et cadres supérieurs
- les métiers de l'informatique
- les salariés handicapés respectivement à capacité de travail réduite.

Dans un souci d'améliorer la prospection, la réception et la satisfaction des offres d'emploi des employeurs, les consultants sont de fait assistés par les conseillers professionnels, mais

surtout par les chefs d'agence qui ont un rôle non-négligeable à jouer au niveau des contacts avec les entreprises locales.

Depuis 2001, un service d'assistance sociale est intégré au service placement. Quatre assistantes sociales prennent en charge des demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une aide spécifique (problèmes de logement / problèmes financiers / problèmes familiaux, démarches administratives, etc.).

Au sein du service placement une cellule spéciale, composée de 5 agents, s'occupe du suivi tel qu'il est prévu par la loi du 3 mars 2009, contribuant au rétablissement du plein emploi.

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

Le service placement propose ses services dans les 7 agences de l'Adem à savoir :

- Luxembourg-ville
- Esch-sur-Alzette
- Differdange
- Dudelange
- Wasserbillig
- Diekirch
- Wiltz.

Une des missions des agences régionales - ouvertes aux demandeurs d'emploi de leur territoire de compétence - est celle de la prospection auprès des entreprises locales.

1. La mission principale

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

En 2011, le service a enregistré **24660** nouvelles offres d'emploi (contre 22584 en 2010). La moyenne mensuelle est de **2055** offres (contre 1.882 en 2010).

100392 tentatives de placement — remises de propositions d'emploi — ont été réalisées au cours de l'année 2011.

Le maintien du contact régulier avec les demandeurs d'emploi permettant ainsi un suivi permanent et individuel reste important. Ainsi les demandeurs d'emploi sont invités à se présenter au moins une fois toutes les 4 semaines (28 jours de calendrier) auprès de leur conseiller professionnel.

En 2011, près de **245 941** contacts enregistrés ont été effectués, ce qui correspond à 20495 contacts par mois ou 1.025 contacts (en moyenne) par jour ouvrable. L'absence non justifiée d'un demandeur d'emploi indemnisé est en principe sanctionnée par un retrait partiel des indemnités de chômage complet (-7 jours pour une première absence, -30jours en cas de récidive et finalement le retrait définitif des indemnités de chômage complet en cas de 3 absences consécutives non justifiées). Ainsi, **5291** sanctions ont été prononcées par l'ADEM en 2011, dont **892** radiations définitives.

L'absence non justifiée d'un demandeur d'emploi non-indemnisé est sanctionnée par soit un avertissement, soit une suspension du dossier pendant 2 mois (sanction administrative). **1240** avertissements ont été envoyés et dans **1216** cas, le dossier a été suspendu pour 2 mois, soit **2456** sanctions administratives au total.

En 2011, 111 demandeurs indemnisés ont fait l'objet d'un refus des indemnités de chômage pour refus de travail, 30 demandes en obtention des indemnités de chômage complet ont été refusées pour avoir abandonné une mesure de réinsertion professionnelle.

Le service placement a enregistré, en moyenne **1855** inscriptions par mois. Il est à noter que dans presque 60% des cas, il s'agit d'une réinscription des demandeurs d'emploi à l'ADEM (voir chapitre II, évolution du chômage ci-avant).

Le service placement a retenu **22856** clôtures de dossiers. Les motifs de clôture sont multiples, entre autres :

- 7.030 * dossiers clôturés suite à une non-présentation aux suivis réguliers (1)
- 1.524 dossiers clôturés suite à une non-présentation du demandeur d'emploi au premier rendez-vous (l'inscription n'a pas été finalisée);
- 5.607 * dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi occupés de leur propre initiative (2)
- 3.732 * dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi assignés par les soins du service placement de l'ADEM (3)
- 1.162 dossiers clôturés volontairement par les demandeurs d'emploi ;
- 779 dossiers clôturés pour radiation ;
- 391 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi réengagés par leur ancien employeur.
- 1.190 dossiers clôturés suite à une sanction administrative
- 194 dossiers clôturés suite à la reprise des études des demandeurs d'emploi
- 234 dossiers clôturés suite au départ définitif (> l'étranger).

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

La Cellule des Initiatives Sociales

La Cellule des Initiatives Sociales (CIS) a été mise en place suite à une décision ministérielle au mois de mars 2011 et a pour mission de mettre en œuvre les tâches confiées à l'ADEM par la loi du 3 mars 2009 contribuant au rétablissement du plein emploi, ainsi que d'assurer le suivi du Jobforum 50+.
Elle se compose actuellement de 3 psychologues et de 2 agents administratifs.

La CIS recueille et enregistre les offres d'emploi déclarées par les initiatives sociales (IS) auprès des agences de l'ADEM et organise, sur demande, des ateliers de recrutement pour le compte des IS et recueille les fiches de renseignement des demandeurs d'emploi encadrés auprès des IS.

En 2011, 19 ateliers ont été organisés pour le Centre de Formation de Proactif.
Sur 501 personnes qui ont été convoquées, 336 se sont présentées et 252 ont finalement commencé la formation.

La CIS analyse et vérifie le projet professionnel, l'encadrement des demandeurs d'emploi en mesure spéciale ainsi que les formations offertes et émet, en cas de demandes de CDI cofinancés de la part des IS, des propositions d'avis au Ministre du travail et de l'emploi.

Les demandes des employeurs ayant fait une demande en obtention d'un agrément ministériel en vue d'exercer une activité d'insertion ou de réinsertion professionnelle ou d'une activité socio-économique sont analysées et la CIS soumet son avis au Ministre de travail et de l'emploi.

Afin de pouvoir assumer ses missions, des visites régulières auprès des différentes IS ont eu lieu en 2011.

On note 13 visites auprès de 10 IS.

Le groupe des psychologues de la CIS a pour mission d'effectuer des entretiens individuels avec les demandeurs d'emploi affectés auprès des IS. Pendant ces entretiens le psychologue effectue une analyse de la situation actuelle du demandeur d'emploi, comprenant tous les éléments de la convention de collaboration ainsi que les aspects spécifiques liés au travail auprès d'une IS (formation, élaboration projet professionnel, démarches, aide à la recherche de travail, stages en entreprises, encadrement psycho social,…).

Le suivi psychologique est réalisé au début du contrat de travail avec l'IS, après 9 mois, après 18 mois et à la fin du contrat de travail (24 mois).
Le suivi se base sur les données recueillies par le psychologue, les autres agents de l'ADEM ainsi que sur les fiches de renseignements individuels que les IS doivent fournir à l'ADEM pour chaque demandeur d'emploi.

Pour l'année 2011 environ 573 entretiens ont été menés par les psychologues de la cellule CIS.

2. Les agences

Le but des agences régionales de l'ADEM est d'une part, de donner la possibilité aux demandeurs d'emploi d'accéder à un service public de l'emploi proche de leur domicile et d'autre part, la mise en place de nouvelles relations avec les employeurs.

Les actions de prospection auprès des entreprises servent à sensibiliser l'employeur de prendre recours aux services de l'ADEM, de déclarer les postes vacants, de considérer les candidats proposés par l'ADEM et de faire connaître les aides et mesures dont disposent l'ADEM.

Lors de ces visites, les agents participants font connaissance avec les méthodes de travail, les installations techniques et les spécificités propres à l'entreprise afin de mieux cibler la recherche de candidats appropriés.

2.1. L'agence Luxembourg

L'agence Luxembourg est compétente pour les demandeurs d'emploi et employeurs dont l'adresse officielle se trouve dans une des communes énumérées ci-après :

Bertrange, Bissen, Boevange-sur-Attert, Bous, Colmar-Berg, Contern, Dalheim, Dippach, Fischbach, Garnich, Heffingen, Hesperange, Hobscheid, Junglinster, Kehlen, Koerich, Kopstal, Larochette, Lenningen, Lintgen, Lorentzweiler, Luxembourg, Mamer, Mersch, Mondorf-les-Bains, Niederanven, Nommern, Remich, Sandweiler, Schengen, Schuttrange, Septfontaines, Stadtbredimus, Steinfort, Steinsel, Strassen, Tuntange, Waldbredimus, Walferdange et Weiler-la-Tour.

Le service placement à l'agence Luxembourg fonctionne sous forme de cellules spécialisées.

Les 4 agents affectés au guichet d'inscription accueillent les personnes qui se présentent en vue d'une inscription comme demandeurs d'emploi et préparent les dossiers d'inscription tout en informant les demandeurs d'emploi des étapes à suivre, sur les procédures à respecter.

Les 21 conseillers professionnels affectés à l'agence de Luxembourg sont répartis sur 4 cellules s'occupant chacune d'un certain nombre de métiers regroupés par secteurs économiques :

- employés et cadres, informaticiens, journalistes, interprètes, enseignants …
- commerce, personnel de vente, de réception, coiffure, couture, professions de santé, personnel d'entretien
- hôtellerie, restauration, alimentation, industrie chimique, transports, imprimerie, artistes, main d'œuvre non-qualifiée
- agriculture, artisanat, bâtiment, métal, ingénieurs, architectes, techniciens.

A chacune des 4 cellules est affectée une éducatrice graduée, prenant en charge les demandeurs d'emploi nécessitant un encadrement plus spécifique.

99 099 contacts auprès des conseillers professionnels ont été enregistrés et validés au cours de l'année 2011 pour la seule agence de Luxembourg, dont 80% suite à une présentation personnelle du demandeur d'emploi.

Quelques agents (conseillers professionnels et consultants) de l'agence Luxembourg ont participé avec un stand d'informations à 6 différents événements ou foires.

Plus de 275 visites de prospection ont été organisées en grande partie par les 10 consultants.

2.2. L'agence Esch-sur-Alzette

L'agence Esch est compétente pour les demandeurs d'emploi et employeurs dont l'adresse officielle se trouve dans une des communes énumérées ci-après :

Esch-sur-Alzette, Kayl, Leudelange, Mondercange, Reckange-sur-Mess, Rumelange, Sanem et Schifflange.

Le service placement à l'agence Esch compte 13 conseillers professionnels répartis sur 2 cellules s'occupant chacune d'un certain nombre de métiers regroupés par secteurs économiques.

Fin mai 2011, en vue d'organiser une présence sur le terrain chez l'employeur, une répartition des conseillers professionnels par secteur a été élaborée de la façon suivante :

bâtiment et artisanat
industrie et commerce
hôtellerie et intérim.
administration et vente
banques, IT, ingénieurs, etc.

51745 contacts auprès des conseillers professionnels ont été enregistrés et validés au cours de l'année 2011 pour la seule agence d'Esch-sur-Alzette.

A chacune des 2 cellules sont affectés des éducateurs gradués, prenant en charge les demandeurs d'emploi nécessitant un encadrement plus spécifique.

Les agents de l'agence ont participé à 39 différents événements ou foires et ont procédé à 14 visites de prospection auprès d'entreprises de leur secteur.

2.3. L'agence Differdange

L'agence Differdange est compétente pour les demandeurs d'emploi et employeurs dont l'adresse officielle se trouve dans les communes de Differdange, Pétange et Bascharage.

Le service placement à l'agence Differdange fonctionne sous forme de 2 cellules spécialisées.

Une réceptionniste effectue l'accueil téléphonique et physique des clients et guide ceux-ci vers les services et bureaux compétents.

Les 7 conseillers professionnels, ainsi que le chef d'agence, sont répartis en 2 cellules s'occupant chacune d'un certain nombre de métiers regroupés par secteurs économiques :

- employés et cadres, réceptionnistes, informaticiens, journalistes, interprètes, enseignants, vendeurs qualifiés, professions de santé, ingénieurs, techniciens, architectes…
- agriculture, artisanat, bâtiment, métal, personnel d'entretien, hôtellerie, alimentation, transports, coiffure, couture, imprimerie, main d'œuvre non-qualifiée…

28945 contacts auprès des conseillers professionnels ont été enregistrés et validés au cours de l'année 2011 pour la seule agence de Differdange.

Une psychologue diplômée effectue des permanences à l'agence, prenant en charge les demandeurs d'emploi nécessitant un encadrement plus spécifique.

Le service chômage, représenté par 3 agents, s'occupe de l'instruction des demandes de chômage.

Le service orientation professionnelle effectue des permanences à l'agence, prenant en charge les clients voulant faire un apprentissage initial ou un apprentissage pour adultes.

Quelques agents (conseillers professionnels et chef d'agence) de l'agence Differdange ont participé avec un stand d'informations à 5 différents événements ou foires.

4 visites de prospection ont été organisées par les agents de l'agence.

2.4. L'agence Dudelange

L'agence Dudelange, ouverte au publique depuis le 14 mars 2011, est compétente pour les demandeurs d'emploi et employeurs dont l'adresse officielle se trouve dans une des communes énumérées ci-après : Bettembourg, Dudelange, Frisange et Roeser.

Sous la direction d'un chef d'agence, le service placement à l'agence de Dudelange fonctionne sous forme d'une seule cellule.

Ainsi, 5 conseillers professionnels s'occupent des demandeurs d'emploi et employeurs par ordre alphabétique.

16643 contacts auprès des conseillers professionnels ont été enregistrés et validés au cours de l'année 2011, dont 86 % suite à une présentation personnelle du demandeur d'emploi.

Le service chômage occupe 2 agents.

L'accueil téléphonique est assuré par une réceptionniste.

4 visites de prospection ont été organisées avec les conseillers professionnels au cours de l'année 2011.

2.5. L'agence Wasserbillig

L'agence ADEM de Wasserbillig a ouvert ses portes le 23 mai 2011.

Elle est compétente pour les communes de Bech, Berdorf, Betzdorf, Biwer, Consdorf, Echternach, Flaxweiler, Grevenmacher, Manternach, Mertert, Mompach, Rosport et Wormeldange.

L'agence ce compose actuellement de 7 personnes dont :

- un chef d'agence
- une réceptionniste
- quatre conseillers professionnels
- un agent de chômage.

L'agent de réception accueille les clients, les dirige vers le bureau compétent, prépare les dossiers d'inscription des personnes qui viennent s'inscrire comme demandeurs d'emploi et les informe sur les procédures et étapes à suivre le cas échéant.

Le service placement de l'agence ADEM de Wasserbillig est assuré par les 4 conseillers professionnels, chacun d'entre eux s'occupant de métiers de différents secteurs économiques spécifiques. A savoir :

- employés et cadres, réception, informaticiens, enseignants, interprètes, …
- artisanat, bâtiment, ingénieurs, techniciens, architectes, …
- professions de santé, commerce et vente, personnel d'entretien, coiffure, couture, …
- hôtellerie, restauration, transport, imprimerie, alimentation, main d'œuvre non-qualifié, …

Une permanence est assurée une fois par mois par un agent spécialisé du service d'assistants sociaux.

D'autres permanences sont organisées en fonction du besoin.

10653 contacts auprès des conseillers professionnels ont été enregistrés et validés au cours de l'année 2011 pour l'agence, dont 84% suite à une présentation personnelle du demandeur d'emploi.

Plus de 30 visites de prospection ont été faites en 2011.

2.6. L'agence Diekirch

L'agence Diekirch est compétente pour les demandeurs d'emploi et employeurs dont l'adresse officielle se trouve dans une des communes énumérées ci-après :

Beaufort, Beckerich, Bettendorf, Bourscheid, Diekirch, Ell, Ermsdorf, Erpeldange, Ettelbruck, Feulen, Grosbous, Hoscheid, Medernach, Mertzig, Preizerdaul, Rambrouch, Redange/Attert, Reisdorf, Useldange, Saeul, Schieren, Tandel, Vianden, Vichten, Waldbillig.

Les 5 conseillers professionnels accueillent les personnes qui se présentent en vue d'une inscription comme demandeurs d'emploi et préparent les dossiers d'inscription tout en informant les demandeurs d'emploi des étapes à suivre, sur les procédures à respecter.

Ils sont répartis sur 4 cellules s'occupant chacune d'un certain nombre de métiers regroupés par secteurs économiques :

- employés et cadres, informaticiens, journalistes, interprètes, enseignants …
- commerce, personnel de vente, de réception, coiffure, couture, professions de santé, ingénieurs, architectes, artistes
- hôtellerie, restauration, alimentation, main d'œuvre non-qualifiée
- agriculture, artisanat, bâtiment, métal, transport, industrie.

23690 contacts auprès des conseillers professionnels ont été enregistrés et validés au cours de l'année 2011 pour la seule agence de Diekirch, dont 85% suite à une présentation personnelle du demandeur d'emploi.

A l'ensemble des 4 cellules est affecté un éducateur gradué, prenant en charge les demandeurs d'emploi nécessitant un encadrement plus spécifique.

Quelques agents de l'agence Diekirch ont participé avec un stand d'informations à 11 différents événements ou foires. Plus de 30 visites de prospection ont été organisées par les agents de l'agence.

2.7. L'agence Wiltz

L'agence Wiltz est compétente pour les demandeurs d'emploi et employeurs dont l'adresse officielle se trouve dans une des communes énumérées ci-après : Clervaux, Heinerscheid, Hosingen, Troisvierges, Weiswampach, Wincrange, Boulaide, Esch-sur-Sûre, Eschweiler, Goesdorf, Kiischpelt, Lac de la Haute-Sûre Wiltz, Winseler.

Le service placement à l'agence Wiltz ne fonctionne pas sous forme de cellules spécialisées.

Les 3 conseillers professionnels affectés à l'agence de Wiltz s'occupent chacun d'un certain nombre de demandeurs d'emploi à la recherche de métiers, professions dans les secteurs suivants :

- employés et cadres, informaticiens, journalistes, interprètes, enseignants …
- commerce, personnel de vente, de réception, coiffure, couture, professions de santé, personnel d'entretien
- hôtellerie, restauration, alimentation, industrie chimique, transports, imprimerie, artistes, main d'œuvre non-qualifiée
- agriculture, artisanat, bâtiment, métal, ingénieurs, architectes, techniciens.

Les trois conseillers professionnels et le chef d'agence de l'agence Wiltz ont participé avec un stand d'informations à 7 différents événements ou foires.

15166 contacts auprès des conseillers professionnels ont été enregistrés et validés au cours de l'année 2012 pour la seule agence de Wiltz

4 ateliers d'information ou de recrutement ont été organisés par l'agence Wiltz.

Plus de 15 visites de prospection ont été organisées en grande partie par les 3 conseillers professionnels et le chef d'agence.

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

3.1. Actions de recrutement / d'information

Au cours de l'année 2011, le service placement a organisé, en étroite collaboration avec diverses entreprises des ateliers d'information et de recrutement. Ces ateliers de recrutement sont organisés, soit à la demande des entreprises, soit à l'initiative du service placement. Le but de ces ateliers est de fournir aux demandeurs d'emploi les renseignements nécessaires concernant l'offre d'emploi. Les représentants des entreprises sont souvent invités aux ateliers. Ainsi, l'employeur pourra même bénéficier des locaux de l'ADEM pour établir un premier contact personnel avec les candidats potentiels.

En 2011, 145 ateliers de sélection et de recrutement (pour employeurs ou pour sélectionner les candidats devant suivre une certaine formation) furent organisés au sein de l'agence, pour lesquels 2248 demandeurs d'emploi ont été convoqués, 1590 y ont effectivement participé, soit 70,73 %.

3.2. Divers ateliers organisés par l'ADEM à l'intention des demandeurs d'emploi inscrits (ateliers de stratégies de recherche d'emploi, ateliers de motivation, ateliers briefing universitaires,…)

En 2011, 106 ateliers de motivation et d'information, ateliers pour cadres, ateliers CV et de recherche d'emploi ont eu lieu, 1581 demandeurs ont été convoqués, 882 y ont participé, soit 55,79%.

Le Club Emploi reçoit chaque jour une trentaine (30) de personnes (inscrites) qui demandent à utiliser l'infrastructure du Club Emploi (ordinateurs pour parfaire leur CV et lettre de motivation, internet libre pour la recherche d'emploi, imprimer ou copier certains documents, fax ….) et/ou de faire appel à la compétence des agents pour les assister à rédiger un CV plus attrayant (plus de 1100 CVs rédigés et plus de 1350 CVs corrigés en 2011).

3.3. Rapport d'activité de l'année 2011 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-FP, le MTE et les entreprises ou représentants du secteur concerné.

Le groupe de travail se réunit mensuellement en vue du suivi et de l'organisation de nouvelles mesures de formation.

Les procédures en vue de l'organisation des formations se présentent comme suit :

- présélection des candidats potentiels par le service placement de l'ADEM en collaboration avec les consultants de l'ADEM et convocation à un atelier d'information ;
- sélection des candidats admis en formation en collaboration avec l'entreprise ;
- définition des contenus de formation en collaboration avec l'entreprise/secteur ;
- suivant la technicité de la formation, le nombre minimal de candidats est fixé à 8 personnes ;
- définition de la durée de la formation et du mode d'alternance avec l'entreprise ;
- un comité de suivi composé d'un membre du SFP, du MTE, de l'ADEM, de l'entreprise et du CNFPC peut intervenir à tout moment au cours de la formation pour réagir à des imprévus.

Les candidats qui terminent avec succès les formations dont la durée dépasse rarement 3 mois, bénéficient d'une priorité d'embauche auprès de l'entreprise formatrice soit sous forme de CDD, CDI, « 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.

A. Suivi des formations complémentaires organisées en 2011

Au cours de l'année 2011, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP/CNFPC a organisé et clôturé 29 mesures de formation complémentaire dont

* **08** mesures complémentaires
* **14** mesures « pool »
* **07** mesures « augmentation de l'employabilité ».

1 formation complémentaire pour le secteur de la sécurité
Formation « agent de sécurité 38 » Group4S Security Services sa

La formation « agent de sécurité » était organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC et la société de sécurité « Group4S Security Services sa ».
La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **17.01.11 au 01.04.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :	10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre d'abandons :	03
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**07**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	04

Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
Stage de réinsertion professionnelle : *01*
Contrat d'initiation à l'emploi : *01*

Contrat d'appui emploi : *01*

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : 01
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD : 01
Assurance volontaire maladie 01

1 formation complémentaire «Agents d'Assurances »

Formation « agents d'assurances – La Luxembourgeoise»

La formation «Agent d'Assurances », était organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et « La Luxembourgeoise sa». La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **18.10.10 au 14.01.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées : 12
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 12
Nombre d'abandons : 03
motif : pour raison d'emploi : 01
pas présenté à l'examen : 02

Nombre de personnes ayant terminé la formation : 09
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 05
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
Contrat d'initiation à l'emploi *03*
Stage de réinsertion professionnelle *02*
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : 02
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD : 02

1 formation complémentaire «agent de fabrication» Dometic sàrl

La formation complémentaire « agent de fabrication » était organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC Esch-sur-Alzette et l'entreprise « Dometic sàrl». La formation avait une durée totale de 12 semaines et s'étendait du **06.12.10 au 25.02.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées : 08
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 08
Nombre d'abandons : 01
Nombre de personnes ayant terminé la formation: **07**

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 04
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
Contrat d'initiation à l'emploi *02*
Stage de réinsertion professionnelle *02*
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : 02
Affiliation CCSS inexistante : 01

2 formations complémentaires «ouvrier de production qualifié» Goodyear Dunlop Tires Operations sa

Les 2 formations complémentaires « ouvrier de production » étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC Esch-sur-Alzette et l'entreprise «Goodyear Dunlop Tires Operations sa. ».

Formation «ouvrier de production» Goodyear 16

La formation avait une durée totale de 09 semaines et s'étendait du **28.02.11 au 22.04.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :		11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		11
Nombre d'abandons :		02
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**09**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		06
Nombre de personnes inscrites,		
engagées sous forme de CIE GY :	*03*	
engagées sous forme de CAE	*01*	
engagées sous forme de CDI	01	
engagées sous forme de CDD Goodyear	01	
Affiliation CCSS inexistante :		01

Formation «ouvrier de production» Goodyear 17

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du **23.03.11 au 03.06.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :		10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		10
Nombre de personnes ayant terminé la formation:		**10**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		09
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
Contrat d'initiation à l'emploi	*07*	
Stage de réinsertion professionnelle	*01*	
CDI	01	

1 formation complémentaire «agent de production» Dupont de Nemours sàrl

La formation complémentaire, «agent de production» était organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC Esch-sur-Alzette et l'entreprise « Dupont de Nemours sàrl ». La formation avait une durée totale de 08 semaines et s'étendait du **02.09.11 au 31.10.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11.

Nombre de personnes présélectionnées :	08
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	07
Nombre d'abandons :	01
Motif : autre emploi	
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 *Dupont de Nemours*	*05*
Stage de réinsertion professionnelle *Dupont de Nemours*	*01*

1 formation complémentaire «manutentionnaire-trieur» Luxair sa

La formation complémentaire, «manutentionnaire-trieur» était organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC Esch-sur-Alzette et l'entreprise « Luxair sa ». La formation avait une durée totale de 15 semaines et s'étendait du **19.09.11 au 31.12.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11.

Nombre de personnes présélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre d'abandons :	02
Motifs : faute grave/ non-respect de consignes	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**09**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	09

1 formation complémentaire

«Aide Polyvalente Personnes Agées » 1 Stëftung Hëllef Doheem

La formation «Aide Polyvalente Personnes Agées», était organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et « Stëftung Hëllef Doheem ». La formation s'étendait du **28.02.11 au 30.06.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre d'abandons :	01
Motif : crainte devant une responsabilité trop grande	
Nombre de personnes ayant terminé la formation	**10**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	09
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
Contrat d'initiation à l'emploi *Stëftung Hëllef Doheem*	*05*

Stage de réinsertion professionnelle : *Stëftung Hëllef Doheem* *04*

Nombre de personnes déclarées sous le statut artisan/commerçant 01

2 formations « pool » cariste

Les formations « cariste » étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC Esch-sur-Alzette.

Formation «cariste 1 »

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :	03
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	01
Nombre de personnes ayant terminé la formation:	**01**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	01

Formation «cariste 2 »

Bilan de la formation en question au 31.12.11

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 :	04
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI	01

4 formations « pool » Start up 4 commerce

Les formations « Start up 4 commerce » étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC Esch-sur-Alzette.

Formation «Start up 4 commerce 1 »

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du **14.03.11 au 22.04.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre d'abandons :	03
Motifs: 2x CDI, 1x SR	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**09**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
Stage de réinsertion professionnelle :	*01*
Mesure spéciale:	*01*
Affectation temporaire indemnisée :	*01*
Nombre de personnes ayant commencé une nouvelle formation :	*01*
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	01

Affiliation CCSS inexistante : 01

Formation «Start up 4 commerce 2 »

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du **06.06.11 au 12.07.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées : 16
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 11
Nombre de personnes ayant terminé la formation : **11**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 08
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme
d'interruption de courte durée *01*
de CDI : 02
Affiliation CCSS inexistante : 01

Formation «Start up 4 commerce 3 »

La formation avait une durée totale de 06 semaines et s'étendait du **19.09.11 au 28.10.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées : 11
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 11
Nombre d'abandons : 03
Motifs : -pour raison d'emploi : 2
-pour manque de confiance en soi : 1
Nombre de personnes ayant terminé la formation : **08**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 07
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD : 01

Formation «Start up 4 commerce 4 »

La formation avait une durée totale de 06 semaines et s'étendait du **24.10.11 au 02.12.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées : 09
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 08
Nombre d'abandons : 01
Motifs : pour raison d'emploi
Nombre de personnes ayant terminé la formation : **07**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 07

3 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 28 »

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **03.01.11 au 18.03.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :	15
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre d'abandons :	03
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**08**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	03
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
Contrat d'initiation à l'emploi *:*	*01*
de CDD :	04
de CDI :	01

Formation «agent de fabrication 31 »

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **26.04.11 au 15.07.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**12**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	08
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
Stage de réinsertion professionnelle	*01*
Contrat d'initiation à l'emploi :	*01*
de CDI :	04

Formation «agent de fabrication 32 »

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **19.09.11 au 07.12.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre d'abandons :	01
Motif : manque d'intérêt pour faire la formation	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**11**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	11

1 formation « pool » Initiation à la construction

Secteur bâtiment

La formation « Initiation à la construction 6», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC s'adressait à un groupe de **10** demandeurs d'emploi non-qualifiés.
La formation avait une durée totale de 16 semaines et s'étendait du **01.04.11 au 29.07.11**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :		10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		10
Nombre d'abandons :		01
Motif : absences non-justifiées		
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**09**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		08
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
Contrat d'initiation à l'emploi	*02*	
Stage de réinsertion professionnelle	*02*	
Affiliation CCSS inexistante :		01

2 formations « pool » pour le secteur HORESCA

Les formations « accueil-réception HORESCA » et « Housekeeping » 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 » 16

La formation avait une durée totale de 16 semaines et s'étendait du **29.11.10 - 25.03.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :		12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		12
Nombre d'abandons :		02
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**10**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		06
Nombre de personnes ayant commencé une autre formation :		*01*
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme		
de stage de réinsertion	*01*	
de CDD /20h/sem.	01	
de CDI :	02	
Nombre de personnes engagées sous forme d'apprentissage :		01
Assurance volontaire maladie :		01

Formation « Housekeeping» 7

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du **04.02.11 au 11.03.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :		09
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		09
Nombre d'abandons :		04
Motifs : 3x pour des raisons de santé ;		
1x insuffisance professionnelle		
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**05**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		04
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme		
de stage de réinsertion professionnelle :	*04*	
Domaine HORESCA :	*03*	
Autre domaine :	*01*	
Affiliation CCSS inexistante :		01

2 formations « pool » pour le secteur de nettoyage

Les formations « agent de nettoyage », étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et « SuperDrecksKëscht ».

Formation « agent de nettoyage » 1

La formation avait une durée totale de 08 semaines et s'étendait du **06.06.11 au 31.07.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :		15
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		15
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**15**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		08
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
Stage de réinsertion professionnelle	*03*	
Contrat d'initiation à l'emploi	*01*	
de CDI:	03	
de CDD :	03	
Affiliation CCSS inexistante :		01

Formation « agent de nettoyage » 2

La formation avait une durée totale de 09 semaines et s'étendait du **24.10.11 au 23.12.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	14
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**14**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	14

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

Formation « Réussir son test d'embauche »

La formation avait une durée totale de 7 semaines et s'étendait du **14.03.11 au 29.04.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	13
Nombre d'abandons :	02
Motifs : 1x pour des raisons de santé,	
1x pour motif inconnu	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**11**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	03

Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de

CAE	*01*	
CIE	*01*	
CDI :	*04*	
CDD :	*01*	
Affiliation CCSS inexistante :		01
Bénéficiaire du RMG :		01
Nombre de personnes bénéficiaires d'une ATI :		01

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

Sur demande de l'ADEM, les formations en informatique 55-60 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 » 55

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du **05.01.11 au 08.04.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :		13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		13
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :		05
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**08**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		06
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
Affectation temporaire indemnisée (ATI)	*01*	
de CDI :	*01*	
Affiliation CCSS inexistante :		*01*

Formation « Initiation à l'informatique » 56

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du **05.01.11 au 8.04.11**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	04
Motifs : 4 personnes ont trouvé un travail	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**08**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	*02*
Affiliation CCSS inexistante :	*01*

Formation « Initiation à l'informatique » 57

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **26.04.11 au 22.07.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	03
Motifs : 1x pour raison de santé, 2x pour absences non-excusées	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	09
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	04

Formation « Initiation à l'informatique » 58

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **26.04.11 au 22.07.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	04
Motifs : 3x pour raison d'emploi, 1x pour raison de santé	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**07**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	04
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'Interruption de courte durée	*01*
Nombre de personnes inscrites, ayant commencé une nouvelle formation Formation Groupe Bureautique- CNFPC	*01*
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02
Affiliation CCSS inexistante :	01

Formation « Initiation à l'informatique » 59

La formation avait une durée totale de 12 semaines et s'étendait du **19.09.11 au 16.12.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**10**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	10

Formation « Initiation à l'informatique » 60

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **26.09.11 au 23.12.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	02
Motifs : pas d'ordinateur à la maison pour suivre le cours	
1x pour raison de santé	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**08**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	08

Bilan quantitatif des mesures complémentaires terminées au 31.12.2011

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:	333
Nombre total de personnes ayant commencé une mesure qualifiante :	304
Nombre total d'abandons en cours de formation:	- 51
Nombre total de personnes ayant terminé une mesure qualifiante :	**253**

Suivi des 253 personnes ayant terminé une mesure qualifiante :

Personnes engagées sous forme de CDI :	***33***
Personnes engagées sous forme de CDD :	***09***
Personnes engagées sous forme d'apprentissage :	***01***
Personnes ayant créé leur propre entreprise :	***02***
Personnes qui ne sont plus inscrites à l'ADEM bénéficiaires de revenu minimum garanti	***02***
Personnes qui ne sont plus inscrites à l'ADEM, ayant une assurance vol. maladie	***02***
Personnes pour qui il n'existe aucune affiliation au Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)	***15***
Personnes ayant terminé une mesure qualifiante, mais qui se trouvent toujours inscrites à l'ADEM :	***189***

Ces 189 personnes

- sont engagées sous forme

de stage de réinsertion (SR)	*23*
de contrat d'initiation à l'emploi (CIE)	*32*
de contrat d'appui emploi (CAE)	*03*
de contrat à durée déterminée 20h/sem.	*01*
de mission de courte durée	*02*
d'affectation temporaire indemnisée (ATI)	*02*
de mesure spéciale	*01*

- ont commencé une autre formation: 03
- sont sans engagement/mesure : 122

Suivi des formations complémentaires en cours, organisées en 2011

Au mois de janvier 2012, les **02** formations suivantes sont encore en cours :

Formation complémentaire «électricien télécom » P&T

La formation « électriciens télécom P&T », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et « P&T » s'adresse à un groupe de 10 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 18 semaines et s'étend du **03.10.11 au 20.01.12.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes présélectionnées :	10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre de personnes actuellement en formation :	10

Formation complémentaire «Aide Polyvalente Personnes Agées » Stëftung Hëllef Doheem

La formation «Aide Polyvalente Personnes Agées», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et « Stëftung Hëllef Doheem » s'adresse à un groupe de 09 demandeurs d'emploi. La formation s'étend du **30.09.11 au 31.01.12.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes sélectionnées :	09
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	09
Nombre d'abandons :	01
Motif : la personne ne voit pas la nécessité de suivre la formation	
Nombre de personnes actuellement en formation :	08

Formations d'associations à l'attention de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM

Ces mesures de formations regroupent entre autres des formations organisées par des associations œuvrant dans le domaine de (ré)-intégration des femmes sur le marché de l'emploi, l'ADEM, le MTE et le MENFP.

Formation « secrétaire au cabinet d'avocat » Initiativ Rëm Schaffen asbl

La formation «secrétaire au cabinet d'avocat » organisée conjointement par «l'Initiativ Rëm Schaffen », l'Ordre des Avocats, l'ADEM, le MTE et le MENFP s'adressait à un groupe de 12 demandeurs (m/f) à la recherche d'un emploi dans un cabinet d'avocat. La formation s'étendait du **07.02.11.- 14.10.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes convoquées aux actions de recrutement : 120
Nombre de personnes sélectionnées : 15
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 13
Nombre d'abandons : 05
Motifs : 1x problèmes sociaux,
1x insuffisance professionnelle
1x manque de motivation-démission volontaire
1x problèmes financiers
1x mésentente de la stagiaire avec le patron de stage

Nombre d'abandons pour raison d'emploi (CDI) : 02
CDI - secrétaire depuis le 26.04.11
CDI - secrétaire depuis le 01.05.11

Nombre de personnes ayant terminé la formation : 06
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 02
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
Stage de réinsertion professionnelle : 01

Nombre de personnes, engagées sous forme de CDI : 03
Etude d'avocats : 2
Huissier de justice : 1

Nombre de personnes, engagées sous forme de CDD : 01
Aide-bibliothécaire

Formation « Secrétariat Médical » - 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'adressait à un groupe de 14 femmes à la recherche d'un emploi dans un cabinet médical. La formation s'étendait du **07.03.11-23.09.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes convoquées aux actions de recrutement 129
Nombre de personnes présentes à la séance d'information 98
(31 absences)

Nombre de personnes intéressées par la formation invitées à un entretien individuel	58
Nombre de personnes sélectionnées :	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	14
Nombre d'abandons :	02
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	12
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	04
Nombre de personnes, engagées sous forme de CDI :	06
Nombre de personnes, engagées sous forme de CDD :	02

2 Formations «Assistance aux personnes » - Femmes en Détresse asbl - NAXI»

La formation «Assistance aux personnes » organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et l'association Femmes en Détresse – Naxi – Centre de formation et d'insertion professionnelle pour femmes s'adressait à des demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM à la recherche d'un emploi dans un des secteurs suivants : restauration de collectivité, garde-malade, garde-senior, garde-enfant, ménage privé etc.
Au cours de l'année 2011, il y a eu 2 formations, une en langue française et une en langue luxembourgeoise, cours théoriques et stages pratiques en entreprise.

Formation «Assistance aux personnes » en langue française

La formation s'étendait du **31/01/11 au 05/08/11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes sélectionnées :		14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		14
Nombre d'abandons :		04
Motif : absences non-justifiées aux cours	02	
pour raison personnelle – autre projet	01	
pour raison d'emploi (CDI)	01	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		10
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		04
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		02
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		03
Affiliation CCSS inexistante :		01

Formation «Assistance aux personnes » en langue luxembourgeoise

La formation s'étendait du **21/03/11 au 09/09/11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes sélectionnées :		15
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		15
Nombre d'abandons :		08
Motif : absences non-justifiées aux cours / faute grave	01	
pour raison personnelle – autre projet	03	
pour raison d'emploi (CDI)	04	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**07**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		03
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de mission de courte durée		*01*
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		02
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		02

2 Formations « Projet professionnel » Femmes en détresse asbl-NAXI

La formation «Projet professionnel en langue française», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et l'association Femmes en Détresse – Naxi – Centre de formation et d'insertion professionnelle pour femmes, s'adressait à un groupe de demandeurs d'emploi féminins non-qualifiés.

Projet professionnel en langue française 1

La formation s'étendait du **19/09/11 au 25/11/11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes sélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre d'abandons :	03
Motif : absences non-justifiées aux cours	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	09
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	09

Projet professionnel en langue française 2

La formation s'étendait du **03/10/11 au 02/12/11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes sélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**10**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	10

Formation Service aux clients – Femmes en détresse asbl -NAXI

S'adresse aux demandeurs d'emploi féminins non-qualifiés, la formation est en langue française. En date du 28/02/11 un atelier de recrutement a été organisé à l'ADEM, dont 64 femmes ont été convoquées, et 32 femmes se sont présentées. Suite à des entretiens individuels, 6 personnes ont été recrutées pour la formation.

NAXI a annulé la formation au début du mois de mai. Suite à cette annulation, 3 femmes ont participé à la formation Start UP 4 Commerce au mois de juin 2011, toutes les 6 femmes se sont inscrites pour la formation Projet Professionnel chez NAXI en automne 2011. 2 femmes restent en suivi individuel assuré par NAXI.

« Bürokommunikation und Bürotechnik » - Zarabina asbl

Cette formation de Zarabina asbl s'adressait aux femmes inscrites à l'ADEM désirant retrouver un emploi comme secrétaire.
La formation s'étendait du **10.01.11 au 11.11.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes sélectionnées :	12	
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12	
Nombre d'abandons :	03	
Motif : - pour raison d'emploi (CDI)		*02*
-pour raison de non-respect du règlement de « Zarabina »		*01*
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**09**	
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	03	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :	01	

« 45 Pluspunkte –Erfahrungswerkstätte » - Zarabina asbl

Ce séminaire de Zarabina asbl s'adressait à un groupe de personnes âgées de plus de 45ans inscrites à l'ADEM, donc à la recherche d'un emploi. L'objectif de ce séminaire est de motiver les personnes quant à leur recherche active et de les soutenir à faire leur futur choix professionnel tout en considérant leur propre biographie, leurs ressources personnelles, leurs intérêts personnels et les besoins du marché. La réflexion sur l'âge, sur le vécu, les points forts et faibles etc. constitue le point de départ pour une meilleure stratégie de recherche.
La formation s'étendait du **29.09.11au 16.12.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes sélectionnées :	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre d'abandons :	03
Motif : - pour raison de CDI	*01*
- pour raison d'un stage de réinsertion prof.	*01*
- pour raison de mobilité	*01*
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**08**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	07
Affiliation CCSS inexistante :	01

2 Formations Valiflex – Confédération Caritas Luxembourg asbl

Cette formation s'adresse à des demandeurs d'emploi désirant travailler dans le domaine de l'accueil de l'enfance. La formation est cofinancée par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi. La formation a été organisée par Caritas. En 2011, deux formations ont eu lieu.

Valiflex 1

La formation s'étendait du **26.04.11 au 05.07.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes sélectionnées :	21	
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	20	
Nombre d'abandons :	03	
Motif : - pour raison de désintérêt à l'accueil de l'enfance		*01*
- pour raison de CDD de 3 mois		*01*
- pour raison de CIE		*01*
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**17**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		11
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- mesure spéciale	*02*	
- mission intérimaire	*01*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		04
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		01
Affiliation CCSS inexistante :		01

Valiflex 2

La formation s'étendait du **03.10.11 au 17.12.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.11

Nombre de personnes sélectionnées :	23
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	20
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**20**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	16
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	02
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :	01
Affiliation CCSS inexistante :	01

4. Mesures de (ré)insertion dans la vie active

4.1. 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 2011, 284 personnes (dont 139 femmes), ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2011 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.

4.2. 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 ProActif. En 2011, 1.838 personnes (dont 511 femmes) ont participé à cette mesure.

Au 31 décembre 2011, 983 personnes (dont 276 femmes), sont encore inscrites dans cette mesure.

4.3. Stage de réinsertion professionnelle

Ce stage, qui permet aux demandeurs d'emploi d'obtenir une nouvelle possibilité de réinsertion professionnelle comprend des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique et peut être proposé aux chômeurs âgés de plus de 30 ans et inscrits pendant au moins 3 mois auprès de l'ADEM.

En 2011, 1060 personnes (dont 447 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle. Au 31 décembre 2011, 446 personnes (dont 194 femmes) se trouvent encore en stage de réinsertion professionnelle.

4.4. Occupations temporaires indemnisées des demandeurs d'emploi indemnisés

L’occupation temporaire indemnisée 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 2011, 811 personnes (dont 271 femmes) ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2011, 238 demandeurs d'emploi (dont 85 femmes) poursuivaient encore cette mesure.

5. Actions de prospection

5.1. Le secteur de l'industrie

En 2011, 43 entreprises ont été visitées en vue d'expliquer aux responsables des ressources humaines leurs droits et devoirs envers le marché de l'emploi national. Le personnel des nouvelles agences de l'Adem a assisté à certaines visites, dans le cadre de leur formation sur le terrain.

Les sujets suivants ont été traités :

- organisation et fonctionnement de l'ADEM

les formations complémentaires

- la formation pour agents de fabrication
- l'embauche de personnel sous-représenté
- les aides à l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM (CIE et CIE-EP)
- les aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée
- la bonification d'impôts
- aide au réemploi

La présélection de candidats pour les postes déclarés est une deuxième activité des consultants au service des entreprises. A cette fin 55 ateliers de présélection et 392 séances d'entretiens individuels ont eu lieu en 2011 englobant 3115 personnes.

Les ateliers s'adressaient aux patrons suivants : ArcelorMittal, Brinks, CNFPC, Dupont, G4S, Goodyear, Luxair, Luxlait, Pain & Tradition, PTT.

Les entretiens individuels concernaient 121 patrons différents.

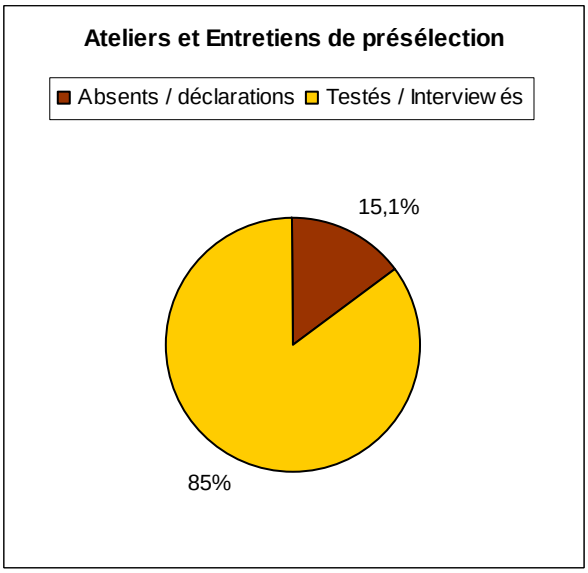
À ces entretiens programmés suite à des déclarations de places vacantes, s'ajoutent une multitude d'entretiens personnels à la demande des inscrits, respectivement à la demande des conseillers professionnels.

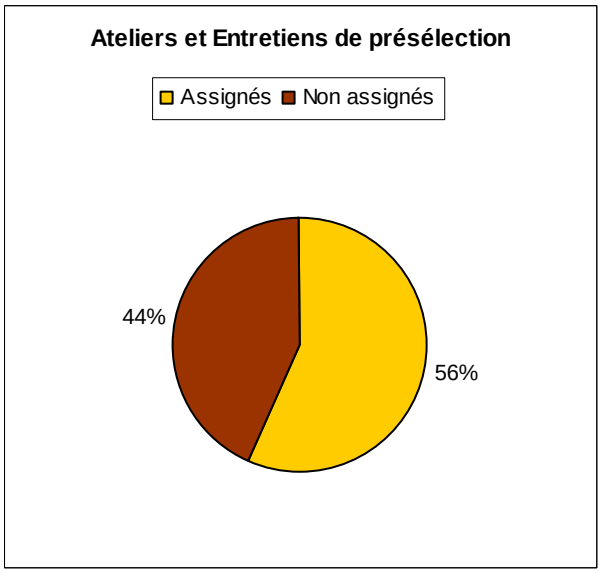
A la fin de ces ateliers et entretiens, 285 personnes ont pu être embauchées.

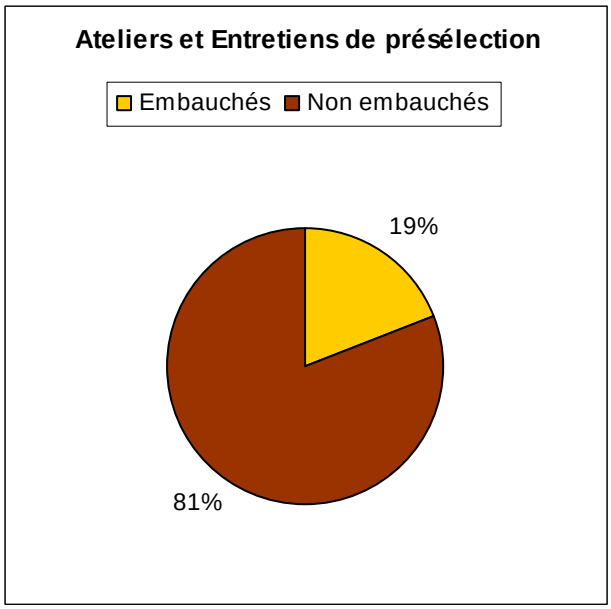
Suite à la situation dans l'économie il en résulte une tendance claire par rapport au marché de l'emploi, à savoir :

- moins d'ateliers de présélection,
- plus de sélections individuelles,
- moins d'embauches au total,
- les absences dans les ateliers ont augmentées,
- les embauches des personnes retenues sont à la baisse.

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.







5.2. Le secteur de l'artisanat

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

Par ailleurs, on peut constater une sérieuse pénurie de personnel qualifié dans les différents secteurs de l'artisanat, et ce malgré la crise qui sévit actuellement dans notre pays.

Malgré les efforts de l'ADEM, de la Chambre des Métiers, 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 2011, le consultant de l'artisanat a visité 94 entreprises afin de les inciter à une collaboration plus étroite avec l'ADEM et de ce fait leur expliquer les droits et devoirs envers le marché de l'emploi.

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 pour les 1.513 places vacantes déclarées par les entreprises artisanales, 603 personnes ont pu retrouver un nouvel emploi.

1.324 personnes ont été reçues en entretien individuel et une centaine de personnes ont eu un entretien suite à leur demande.

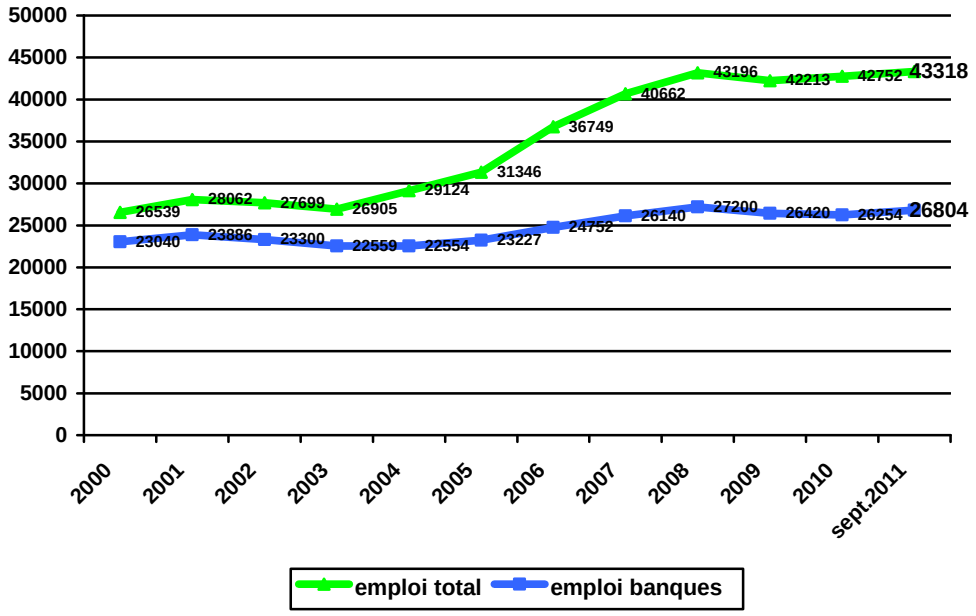
Faute de demande, aucune formation n'a été faite en 2011.

5.3. Le secteur financier

L'impact de la crise financière persiste en 2011.

Le nombre des banques (143) est toujours en baisse vis-à-vis des années précédentes, suite aux différentes fusions/absorptions et cessations d'activité (↘ de 3 entités sur un an).

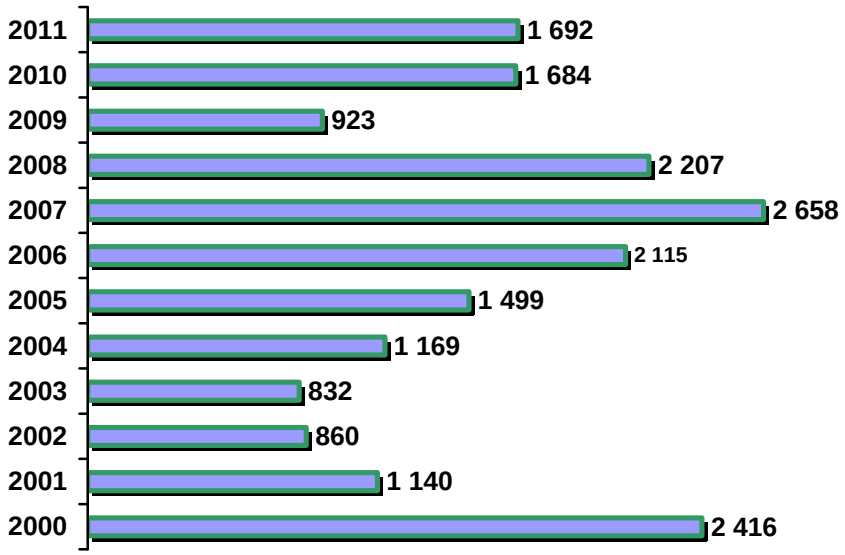
Evolution de l'emploi dans les établissements surveillés par la CSSF (source CSSF)



L'emploi dans les établissements surveillés par la CSSF est en hausse. Cette augmentation ne correspond pas à une création nette d'emplois, mais comprend des transferts d'emplois existants du secteur non financier vers le secteur financier (p.ex. les employés de Fastnet ont été repris par Caceis).

En ce qui concerne le nombre des offres du secteur financier déclarées à l'ADEM, le 1er semestre 2011 s'annonçait favorablement. Après les turbulences des marchés financiers en été, bon nombre de banques ont annoncé des suppressions de postes au niveau mondial et les recrutements ont été gelés.

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



La plupart des offres d'emplois s'adressent à des personnes qualifiées en finances, profils très pointus qu'on ne trouve pas sur le marché de travail au Luxembourg. Le problème de l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail persiste.

Pendant le dernier trimestre 2011 on a pu constater une augmentation du nombre des licenciements en période d'essai. Il s'agit souvent de cadres hautement spécialisés qui ont été débauchés avant auprès de la concurrence.

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

Demandeurs d'emploi du secteur financier.

A fin décembre 2011 on a compté 950 personnes inscrites pour le secteur financier. (914 au 31/12/2010)

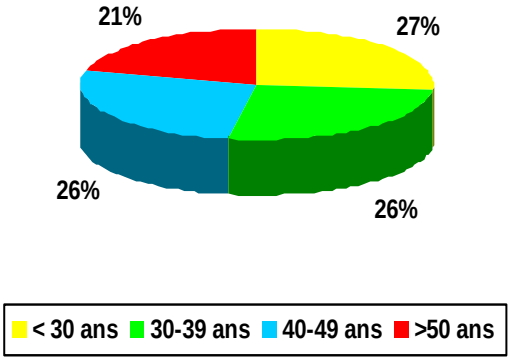
Hommes : 500
Femmes : 450 (dont 80 femmes cherchent un emploi à temps partiel)

Parmi les 950 personnes 398 sont chômeurs indemnisés, 74 personnes se trouvent en reclassement externe (dont 36 frontaliers non résidents).

Un grand nombre des demandeurs d'emploi enregistrés pour le secteur financier n'est pas assignable pour différentes raisons : leur niveau de l'employabilité (manque de formation, lacunes en langues, manque de motivation, maladie), maternité, en formation via l'ADEM etc.

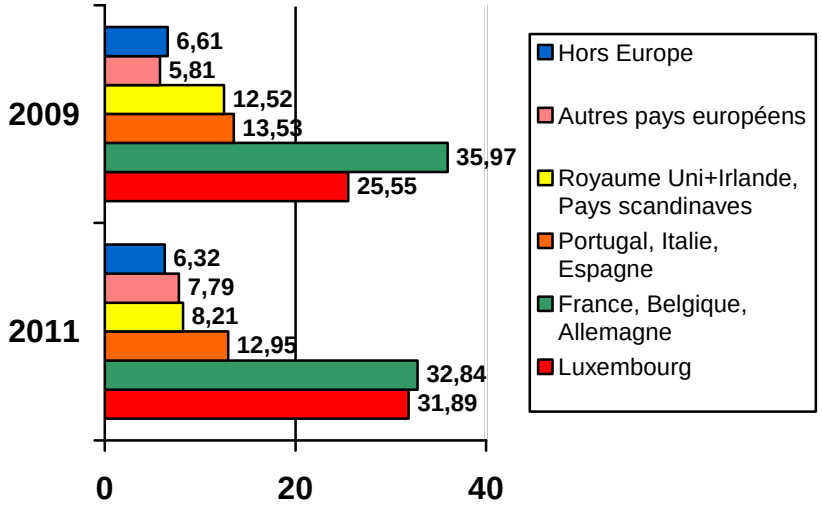
A la fin de l'année 25 clients ont travaillé sous contrat intérim, 89 jeunes demandeurs d'emploi travaillent sous contrat CIE ou CIE-EP.

Ventilation d'après l'âge

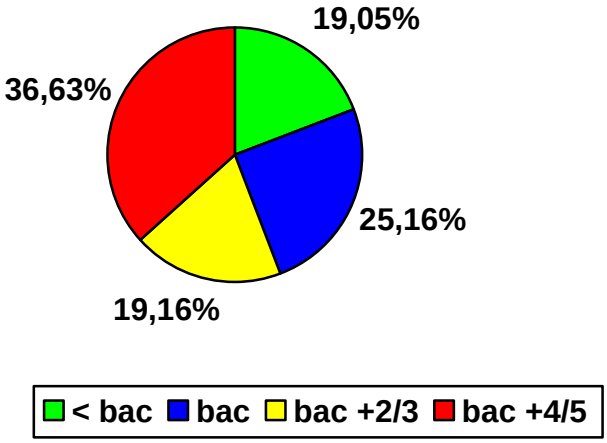


Sur les 199 personnes âgées de plus de 50 ans, 19 personnes sont enregistrées depuis plus de 2 ans.

Répartition d'après la nationalité (en %)

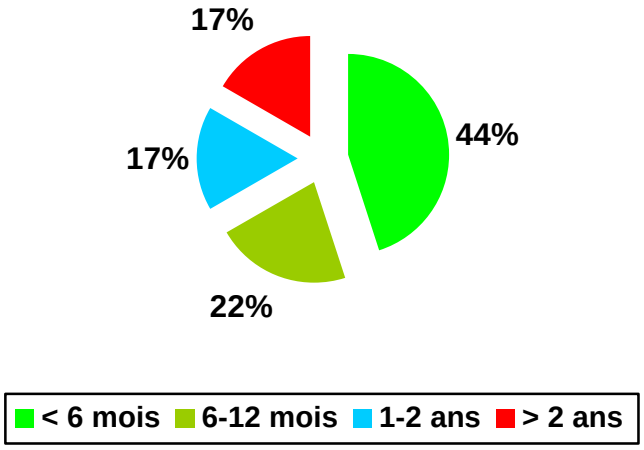


Niveau d'études



Ventilation d'après le délai d'inscription à l'ADEM

Situation au 31/12/2011



1/3 des demandeurs d'emploi inscrits pour le secteur financier sont enregistrés depuis plus d'une année, dont 19 jeunes personnes travaillant sous contrat CIE ou CIE-EP.
Parmi les 159 chômeurs de longue durée de plus de 2 ans, 26 se trouvent en reclassement externe.

600 personnes ont été reçues en entretien personnalisé par le consultant du secteur financier, dont une centaine de personnes ont été accompagnées et conseillées tout au long de leur recherche d'emploi.

Bilan positif : la cellule de l'agence de Luxembourg compétente pour les emplois administratifs est la cellule la plus touchée par les licenciements du secteur de la finance. 532 demandeurs inscrits, tous secteurs administratifs confondus, ont pu trouver un emploi suite à un suivi et à une offre d'emploi (carte d'assignation) des conseillers professionnels ou consultants. Parmi ces 532 personnes, 112 demandeurs d'emploi ont été embauchés dans le secteur financier.

Autre point positif à souligner : hausse du nombre des sociétés du secteur faisant appel à la formule de stage en entreprise via un contrat CIE-EP ou CIE, ce contrat d'initiation à l'emploi de 1 ou 2 ans devant à échéance déboucher sur un cdi ou cdd.

5.4. Le secteur du travail intérimaire

Avant de présenter le service intérim de l'ADEM et les statistiques de l'année 2011, il convient d'effectuer une présentation de ce secteur d'activité, si spécifique :

Qu'est-ce que l'intérim ?

L'intérim est l'intervalle de temps pendant lequel une fonction ou un emploi vacant est exercé par une autre personne que son titulaire, ou lorsqu'une entreprise a un accroissement d'activité temporaire et a besoin de main d'œuvre d'appoint.

Dans le monde du travail, le recours à l'intérim est une forme de contrat de travail temporaire, différente du contrat à durée déterminée (CDD). Destiné initialement à assurer le remplacement exceptionnel des employés d'une entreprise, lors des trois dernières décennies du XXe siècle, l'emploi de l'intérim dans les ressources humaines des entreprises n'a cessé de croître, pour devenir au début du XXIe siècle une manière très prisée d'assurer les travaux courants. L'intérim est présent au Luxembourg depuis les années 1960. Il existe aujourd'hui plus de 40 enseignes sur ce même territoire, respectivement plus de 70 agences.

Le salarié est appelé « intérimaire ». Les entreprises spécialisées dans la mise à disposition d'intérimaires ont pour nom « société de travail temporaire » ou « agence d'intérim ». Il existe aussi bien des entreprises de taille internationale qui ont des agences dans toutes les grandes villes et bassins d'emploi que des structures indépendantes. Les sociétés qui font appel à ce service sont les « sociétés utilisatrices ».

La gestion de ce type de personnel est de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice, car c'est elle qui communique les motifs et les justifications de recours à l'agence de travail temporaire. En cas de réduction de l'activité, il suffit pour l'entreprise utilisatrice de ne pas renouveler le contrat avec la société d'intérim.

Le contrat initial peut être prolongé à 2 reprises. Les contrats d'intérim sont pourtant fréquemment prolongés ou renouvelés, en changeant l'intitulé du poste, car c'est toujours sur le poste que repose l'essentiel des dispositions légales liées au recours du travail temporaire. Par exemple, une secrétaire devient assistante de gestion, puis standardiste. Un maçon devient coffreur puis paveur.

Les faibles contrôles et l'absence de dénonciation (le salarié voulant garder son emploi) font que de nombreux salariés sont en « intérim » durant plusieurs années. Cette situation est en général révélée lors de la cessation du contrat d'intérim, le salarié pouvant obtenir par le tribunal une requalification du contrat en contrat à durée indéterminée et la cessation du contrat en licenciement.

Le salaire de l'intérimaire doit être égal à celui du personnel en poste de la société. Ainsi, toutes primes, frais de déplacement …etc… sont versés à l'intérimaire de façon identique.

Présentation du service intérim de l'ADEM :

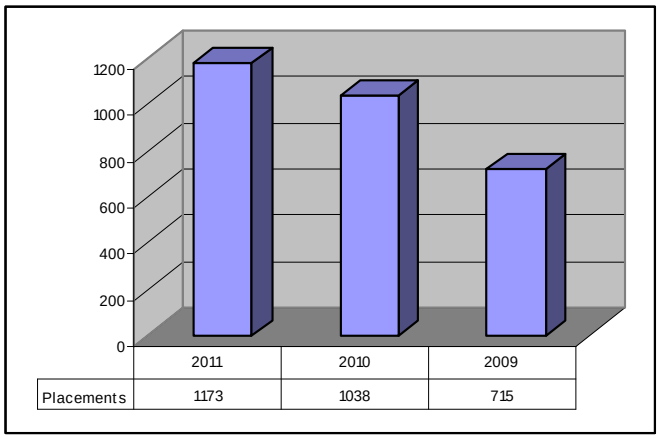
Pour l'année 2011, le service intérim composé d'un consultant et d'une CAE a été renforcé avec l'arrivée d'une assistante au mois de mars, qui a travaillé de façon identique que le consultant. Au quotidien, les tâches sont les suivantes :

- être l'interlocuteur entre les demandeurs d'emploi, l'ADEM 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 qui répondent 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 conseillers professionnels dans le suivi administratif des dossiers de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ;
- mettre en place des ateliers de recrutement, aussi bien à l'ADEM que dans les bureaux des agences d'intérim en quête de personnel.

Le service intérim de l'ADEM en quelques chiffres :

PLACEMENTS :

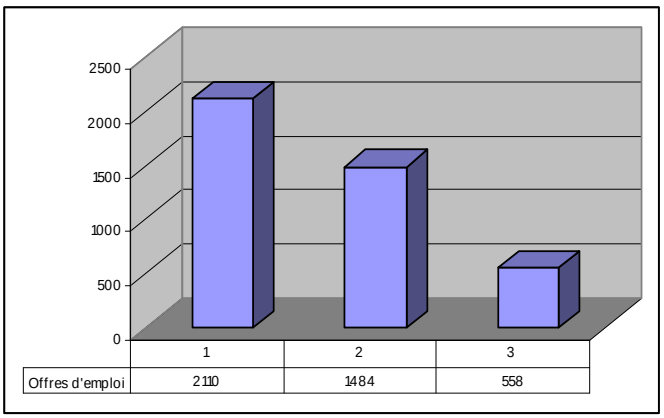
Total des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et placés en intérim en 2011 : **1173**



Collaboration accrue avec les partenaires intérim depuis 2009 ; ce sont maintenant 52 agences sur un total de 56 qui collaborent quotidiennement avec nos services, ce qui se traduit par une augmentation de 135 placements par rapport à l'année précédente (+ 13 %.).

OFFRES D'EMPLOI :

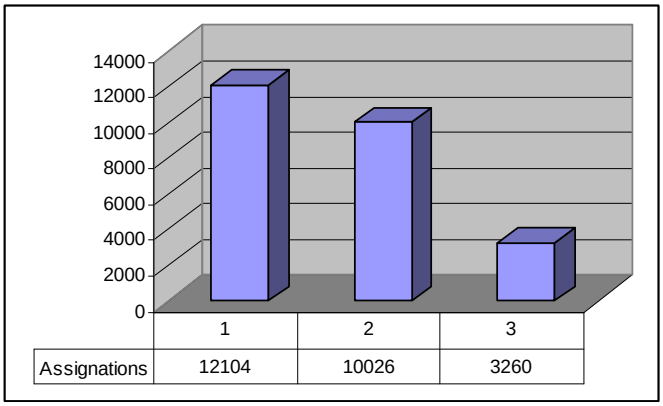
Total des offres d'emploi enregistrés par le service intérim en 2011 : **2110**



Soit une augmentation de 626 offres d'emploi traitées par le service intérim (+ 42,2 %).

PROPOSITIONS D'EMPLOI :

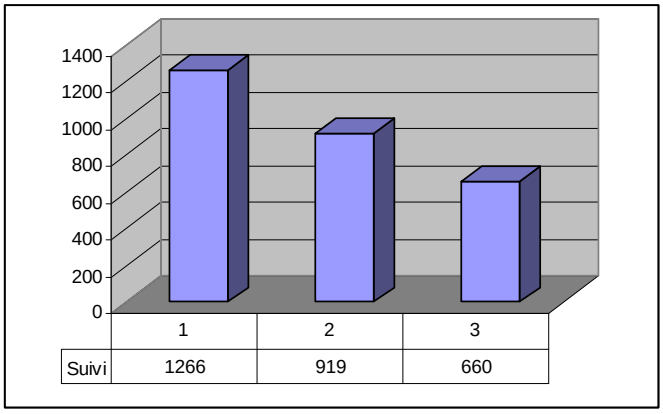
Total des propositions d'emploi : **12104**



Soit une augmentation de 2078 propositions de travail (+ 20,7 %).

SUIVI DES MISSIONS DES DEMANDEURS INSCRITS A L'ADEM :

Moyenne des dossiers suivis chaque mois : **1266**



Soit une augmentation de 347 dossiers (+ 37,7 %).

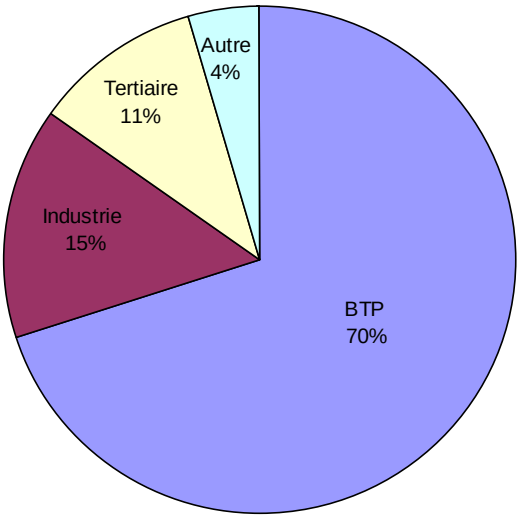
LES CONVOCATIONS ont été arrêtées depuis l'année 2010. En effet, les personnes qui le souhaitent (et qui veulent avoir une démarche volontaire vers l'intérim) ont la possibilité de venir sans RDV.

Par jour, entre 5 et 12 demandeurs d'emploi viennent au service intérim afin de prendre connaissance des différentes offres dans leur secteur d'activité et connaître les agences de travail temporaire qui recrutent régulièrement dans leur domaine.

Lors d'ateliers de recrutement, ce sont des propositions d'emploi qui ont été envoyées aux demandeurs d'emploi puisqu'il y avait présence d'un employeur.

PLACEMENTS PAR SECTEUR D'ACTIVITE :

bâtiment travaux publics		821
industrie		173
tertiaire	128	
autre	51	



Par rapport aux différents secteurs du marché de l'emploi, on peut constater que la plupart des placements se concentrent sur le secteur de la construction (bâtiment / travaux publics : environ 70%), suivi par les secteurs de l'industrie (environ 15%) et du tertiaire (professions administratives et du service, environ 11%). La rubrique « Autre » regroupe différents secteurs où l'ADEM place peu de demandeurs avec l'intérim (Commerce, HoResCa,…).

Analyse :

En ce qui concerne les candidats proposés 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 demandes. Parmi les principaux reproches faits à l'égard des personnes assignées, on retrouve leur manque de formation (études et connaissances linguistiques) ainsi que le manque de flexibilité et de motivation quant aux contrats proposés (durée de la mission, type d'emploi et conditions salariales).

Par ailleurs – surtout pour des candidats qui postulent volontairement auprès du secteur intérimaire – l'intérim représente de plus en plus un moyen pour trouver dans les brefs délais un contrat à durée indéterminé ou – dû à la crise financière et économique – des engagements assez long.
Nombreuses sont les sociétés qui n'embauchent pas de personnel à durée indéterminée mais ont recours aux contrats temporaires pour pallier aux besoins de mains-d'œuvre.
D'après les sociétés intérimaires, on peut estimer ce taux d'embauche aux alentours de 25% des contrats de mission pour le secteur des salariés intellectuels et à environ 10%

pour celui des salariés qui travaillent manuellement. Très souvent, d'ailleurs, les sociétés utilisatrices font clairement savoir que, si la mission d'intérim se déroule bien, ils envisagent d'engager l'intérimaire moyennant un contrat à durée indéterminée ou déterminée à long terme.

Concernant les profils les plus recherchés sur le marché du travail temporaire, les candidats inscrits à l'ADEM provenant du secteur bâtiment (qualifiés), ainsi que les profils administratifs (qualifiés en particulier les professions de comptables, secrétaires, réceptionnistes, salariés de banque et d'assurance) sont ceux qui rencontrent le plus de succès auprès des sociétés d'intérim. Le secteur de l'industrie donne de moins bons résultats, même si l'on ressent une reprise de l'activité et de la demande, plutôt orienté vers des qualifications très précises et dont l'ADEM ne dispose pas toujours (titulaires de CACES, licences, …).

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

En général, le marché de l'intérim s'adresse plutôt à des candidats situés dans les tranches d'âge entre 20 ans et 40 ans, ayant déjà acquis une première expérience et, surtout, faisant preuve d'une personnalité flexible et d'une grande motivation afin d'être rapidement opérationnels dans un nouvel environnement de travail.

Assez souvent, 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.

En ce qui concerne les candidats non-qualifiés, ils sont également relativement difficiles à placer, car la demande a été relativement faible et la concurrence sur ce segment de marché est 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 du support apporté par une société intérimaire et se retrouvent plus rapidement sous contrat que s'ils continuent à chercher par leurs propres moyens. Ceci est essentiellement dû au fait que la société de travail intérimaire ne se contente pas de proposer des candidats aux sociétés utilisatrices afin de réaliser un placement « proactif ». 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 2011 a de nouveau été une année assez difficile pour les demandeurs d'emploi au Luxembourg. En raison de la situation tendue du marché du travail national, les demandeurs d'emploi 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 supérieure.

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 les altérations des circonstances économiques.

Les entreprises de travail intérimaire sont de moins en moins perçues comme dernier moyen pour trouver un emploi une fois les moyens traditionnels de recherche épuisés, mais plutôt comme un outil de recherche d'emploi complémentaire aux autres méthodes. De ce fait, tous les profils et tous les métiers peuvent être et sont traités sur le marché intérimaire.

5.5. Le secteur commerce

Pour le premier semestre 2011, le secteur a noté une assez forte demande en personnel de grande distribution (qualifié et non-qualifié), ainsi que le commerce de détail/spécialisé, qui s'est plutôt orienté vers du personnel qualifié voire hautement qualifié (universitaires).

Pour le deuxième semestre 2011, la demande s'est orientée de pair avec le développement économique. Vu la présence élevé de certains acteurs dans des domaines spécifiques du commerce, la concurrence et les prix ont influencés de façon négative l'embauche nationale. (contrats à moins de 40 heures par semaine.)

Dans un but anticipatif, le consultant a mis en place une formation supplémentaire, visant les demandeurs d'emploi (H/F) sans qualifications précises et sans expérience sectorielle pour leur permettre d'accéder à un métier du commerce. La formation a une durée de 5 semaines. (Formation interactive, visites d'entreprises…).

Cette formation s'est réalisée en collaboration avec la CLC et le CNFPC, Esch-Alzette. Pour 2012 il est prévu de délocaliser quelques sessions à Ettelbrück (CNFPC). **« START UP4 COMMERCE ».**

D'autres projets de formation, à plus courte durée sont en voie de création. Dans le cadre de « Fit4Commerce » un groupe de travail a été créé (CLC, IUIL, LSC) afin de déterminer des formations qui sont intégrées dans ce projet.

Finalement, sur initiative du consultant, un groupe d'experts pour le secteur commerce, a été crée **(GECO)** au sein de l'Adem en étroite collaboration avec la cellule 103 de l'agence Luxembourg, Wiltz et Diekirch pour le Nord- et Differdange pour le Sud. Ce groupe d'experts s'est fixé comme objectif d'intensifier le contact patronal à travers le Grand-duché et d'intervenir activement dans la réalisation du projet « Fit4Commerce » initié par le Ministère du travail et de l'emploi et l'ADEM ; et ses partenaires ; Confédération du Commerce, Luxembourg School of Commerce, Institut Universitaire

International. Le groupe d'experts du secteur commerce intervient aussi dans la promotion des services de l'ADEM et de la veille documentaire de projets.

Le consultant a mis en place un **« service personnalisé » (S.P.)** pour les entreprises en phase de recrutement /planification de recrutement, afin de favoriser un recrutement plus rapide et plus ciblé.

Visites

Durant le calendrier 2011, **67** visites ont été effectuées, souvent en s'adjoignant un/une conseiller professionnel pour assurer 2 contacts au sein de l'ADEM. (front office – back office- remplacement en cas d'absence du consultant).

Sur base des visites (nouvelles acquisitions et relances) **574** postes ont été déclarés.

5.6. Le secteur « HORECA »

La mission du consultant est de contacter les entreprises afin de les sensibiliser de déclarer les places vacantes auprès de l'ADEM.

En 2011, **112** nouvelles entreprises ont été visitées ou avaient une entrevue à l'ADEM et **113** nouveaux contacts ont été établis.

La collaboration étroite avec les entreprises, les associations, les écoles et les communes est en évolution permanente et de plus en plus de postes sont déclarés auprès de l'ADEM.

Surtout les petites et moyennes entreprises s'orientent vers les services de l'Hôtellerie. Ceci est dû aux démarches et aux contacts réguliers dans la presse luxembourgeoise, étrangère et la présence active aux foires et manifestations.

Des entretiens fictifs avec la participation de l'Horesca, organisés par les services de l'emploi jeunes de l'ADEM, une initiative importante qui donne la possibilité aux demandeurs de faire une première expérience lors d'un entretien d'embauche.

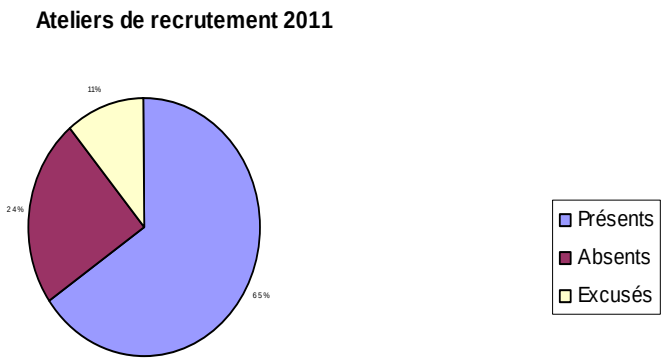
Le service de l'Hôtellerie a participé à la mise en place de la formation agent de nettoyage organisée par l'agence d'Esch-sur-Alzette.

Les ateliers

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

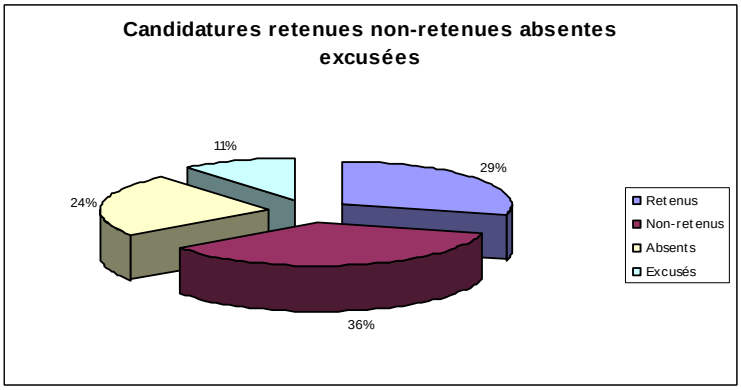
Le premier diagramme montre les présences, les absences et les absences excusées des candidats sélectionnés pour les ateliers.

36 ateliers de recrutement ont été organisés, la majorité avec la participation des patrons des entreprises.



Convoqués	**27/12/2011**	**947**
Présents	618	66%
Absents	223	22%
Excusés	106	12%

Le deuxième diagramme montre les candidatures retenues, non retenues, les absences et les clients excusés.



Retenus	271	29%
Non-retenus	347	36%
Absents	223	24%
Excusés	106	11%

Entretiens individuels

A côté des ateliers de présélection, **639 personnes** ont été reçues en entretien individuel.

Embauches en Hôtellerie en 2011

1365 clients inscrits à l'ADEM ont trouvé un emploi en hôtellerie.

Formations :

Comme pour les années précédentes la formation Horesca a été répétée.

5.7. Le secteur bâtiment

A. Le projet FIT 4 GENIE CIVIL

Ce projet innovateur dans le secteur du Génie Civil, secteur comprenant la construction d'immeubles, d'ouvrages d'art et d'autres travaux d'infrastructure, a comme but final l'intégration durable au premier marché de l'emploi des demandeurs inscrits à **l'ADEM.**

Dans le cadre de la formation continue les partenaires sociaux du secteur de la construction ont constitué un institut de formation sectorielle **l'IFSB**. L'institut a comme objectif affirmé de se positionner comme le Centre de compétences de la Construction à Luxembourg.

Le projet **FIT4GENIE CIVIL** comporte cinq actions succinctes :

- ACCUEIL des demandeurs d'emploi
- EVALUATION des demandeurs d'emploi
- FORMATION ciblée sectorielle
- STAGE en entreprise
- INTEGRATION 1er marché de l'emploi.

L'accueil se fera dans une des sept agences locales par les conseillers professionnels de l'ADEM.

L'évaluation des demandeurs d'emploi se fera par l'élaboration d'un bilan de compétences professionnelles par l'Institut de Formation Sectorielle du Bâtiment selon une méthodologie bien arrêtée. Elle renseignera le conseiller professionnel sur le potentiel de développement de la qualification du demandeur d'emploi et de ses chances d'insertion dans le secteur.

La formation, nécessaire pour atteindre la qualification supérieure, sera absolument identique à celle définie par les partenaires sociaux lors des négociations du contrat collectif du secteur.

Le stage pratique en entreprise permettra au demandeur d'emploi d'augmenter ses chances d'embauche dans le premier marché de l'emploi par la création d'un label de qualité, respectant scrupuleusement les définitions des différentes qualifications établies par les partenaires sociaux dans la convention collective du secteur.

L'intégration dans le 1er marché de l'emploi sera facilité par l'élaboration d'une fiche de candidature personnelle informatisée et par la mise en relation des demandeurs évalués

avec les entreprises pilotes du projet ainsi que la création d'un vivier de profils évalués et formés, prêts à être proposés aux entreprises par les conseillers professionnels des différentes agences locales de l'ADEM.

Le projet implique une collaboration étroite entre l'ADEM, L'IFSB et les entreprises du secteur.

B. La faillite de la société anonyme SOCIMMO

En effet le secteur fut secoué en 2011, malgré une nette reprise des affaires, par la faillite PEDINOTTI et par le dépôt du bilan des différentes sociétés du groupe SOCIMMO.

Un conseiller professionnel expérimenté a été chargé d'organiser l'inscription auprès de l'ADEM des salariés (466) des 5 sociétés du groupe SOCIMMO.

A la demande de l'ADEM une réunion de concertation, avec les représentants des syndicats LCGB et de l'OGB-L a été tenue dans les locaux du LCGB. Vu le nombre élevé de salariés ayant perdu leur emploi, deux réunions d'information, en date du 31 août 2011 ont dû être organisées à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette en collaboration avec les syndicats OGB-L et LCGB.

Les salariés du groupe SOCIMMO ont ainsi été invités à cette réunion d'information, par courrier accompagné d'un questionnaire facilitant leur inscription auprès de l'ADEM.

Le conseiller professionnel a présenté d'abord les agents de l'agence d'Esch/Alzette et du service maintien dans l'emploi pour fournir ensuite tous les détails concernant l'inscription au service placement de l'ADEM et sur les indemnités de chômage.

Le préposé de l'agence Esch ensemble avec les sept agents de l'ADEM sur place ont vérifiés les dossiers d'inscriptions et ont répondu à toutes sortes de questions concernant la situation actuelle et l'avenir professionnel des salariés de SOCIMMO.

Vu le nombre très élevé de demandeurs à inscrire et afin de leur garantir un traitement accéléré auprès de l'ADEM, les dossiers d'inscriptions ont tous été ouverts pour le 31 août 2011, date de la réunion d'information et du premier contact avec l'ADEM.

Les salariés de SOCIMMO ont étés invités, par courrier personnel, de se présenter fin septembre 2011 auprès des agences locales de l'ADEM.

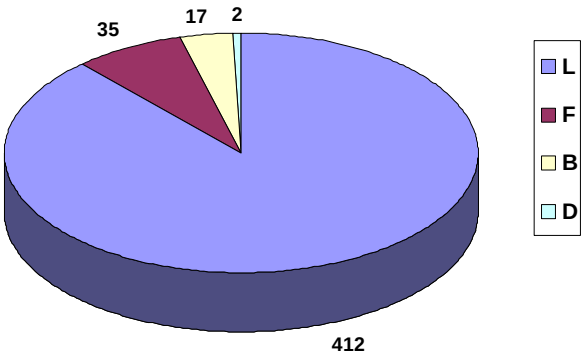
Après un entretien personnalisé auprès d'un conseiller professionnel, ils ont été dirigés vers le service chômage pour faire directement une demande de chômage.

Une réunion de clôture avec les syndicats s'est tenue le 12/12/11 au Ministère du Travail et de l'Emploi.

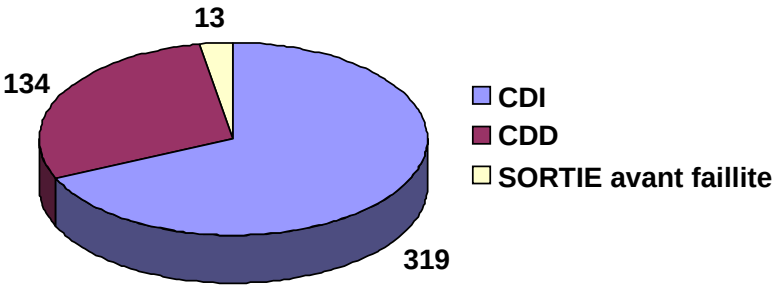
L'AFFAIRE SOCIMMO (Situation fin 2011)

Les chiffres se basent sur la liste des salaires de juin et juillet 2011 (466 salariés en tout)

SOCIMMO Résidents/Non-résidents

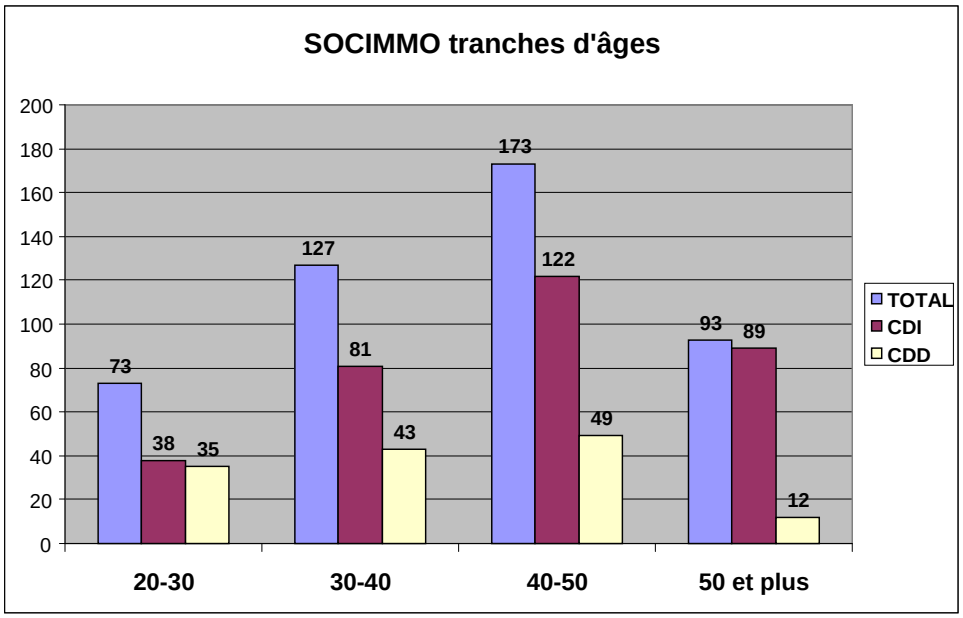


SOCIMMO nature des contrats

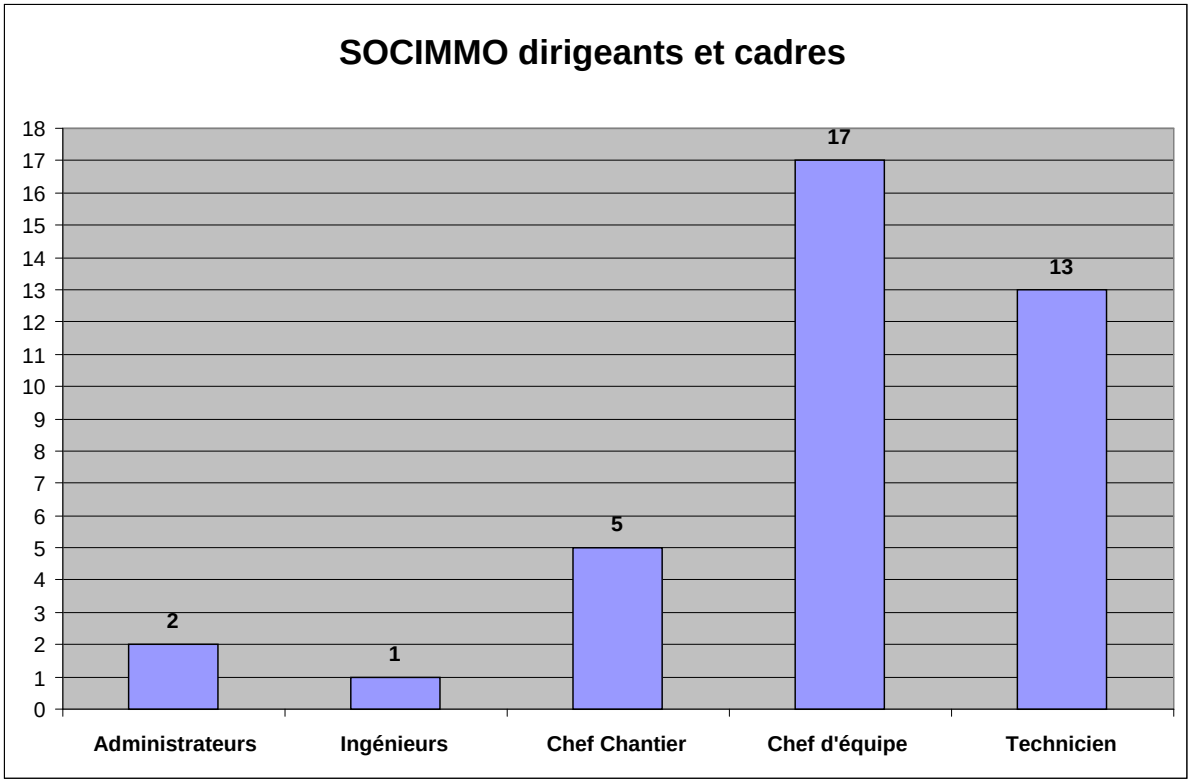


13 salariés ont quitté la société avant le jugement en faillite.

Situation des salariés selon contrats et âge :

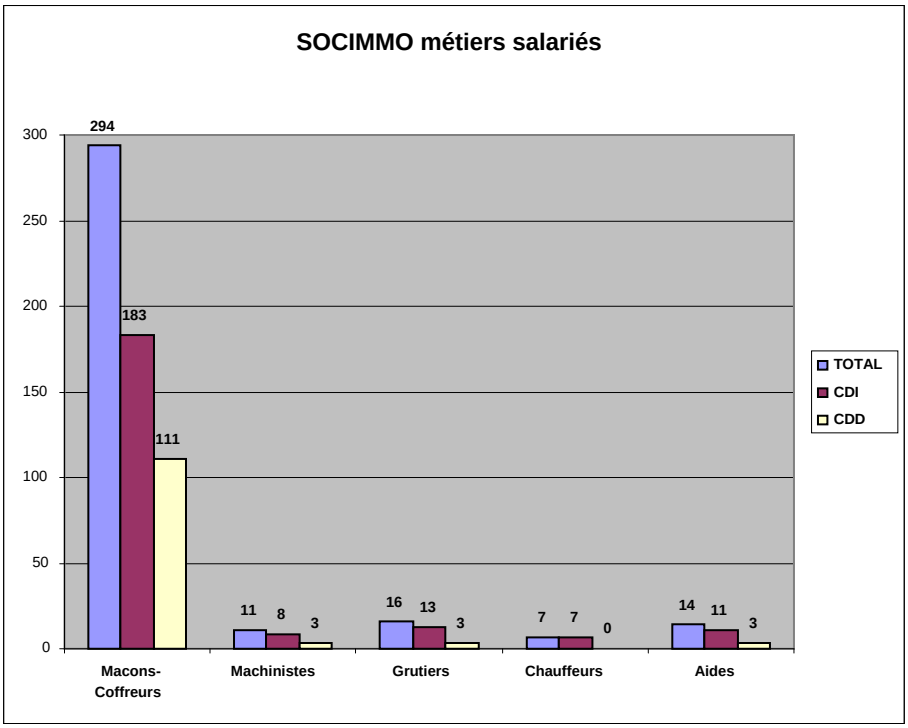


Dirigeants et cadres :

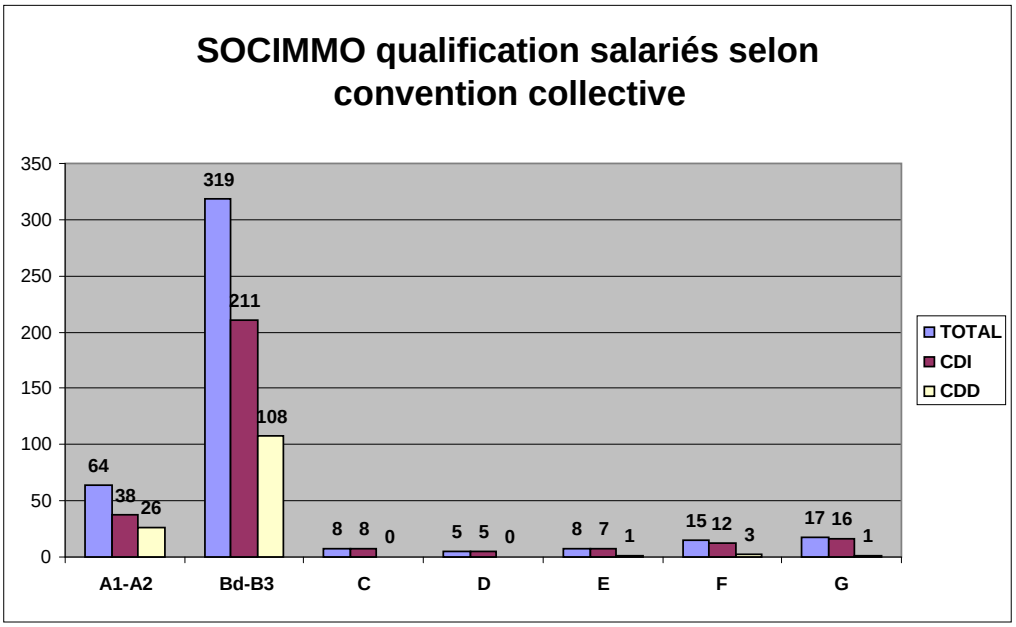


Remarque : Les chefs chantiers ne sont pas techniciens mais d'anciens chefs d'équipe

Répartition des salariés selon métiers :



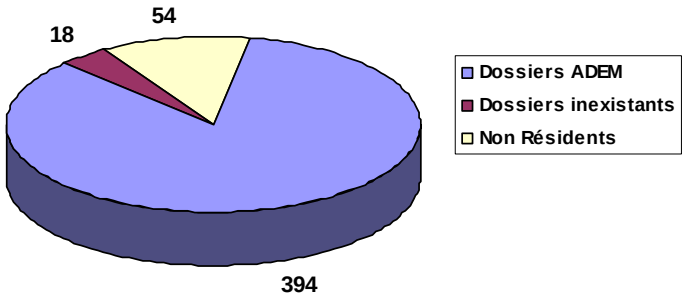
Répartition des salariés selon qualification :



En effet il y a non-concordance entre métiers et qualifications

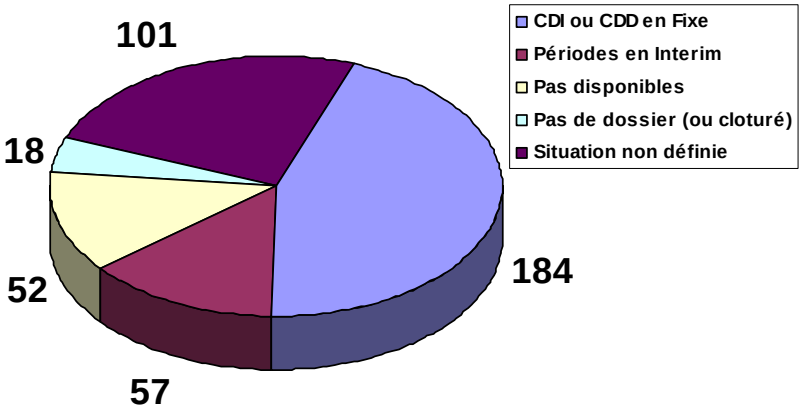
SOCIMMO : Inscription demandeurs à l'ADEM.

Dossiers ADEM constitués



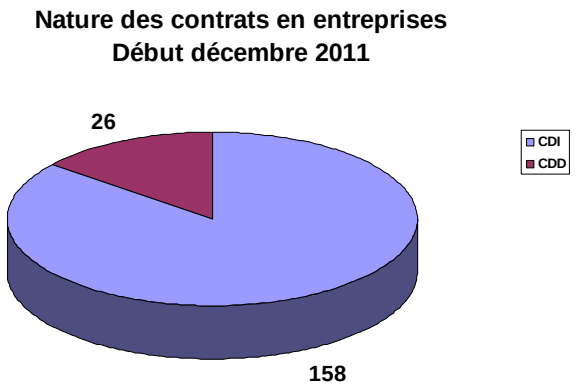
En effet 18 dossiers ont été clôturés (sanctions) où il n'y a pas eu d'inscription.

Situation début décembre 2011



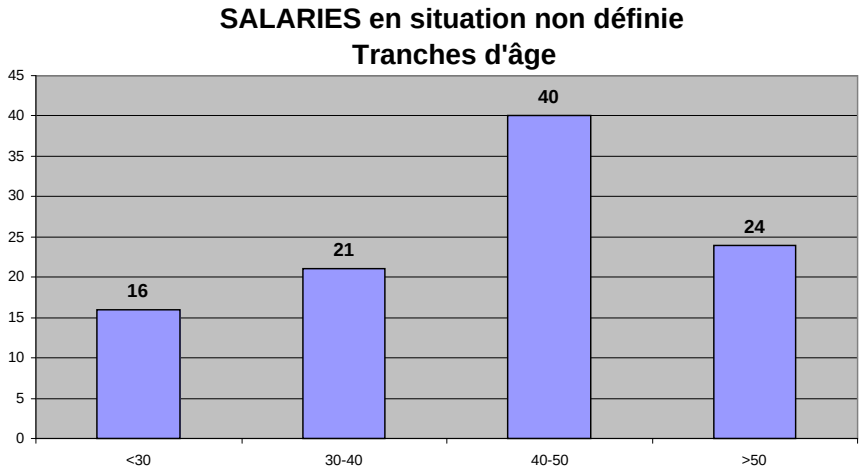
Les demandeurs ne sont pas disponibles suite maladie, retraite etc.
Les demandeurs en situation non définie devraient en principe être disponibles pour le marché de l'emploi.

La nature des 184 contrats « patrons fixes » se fait selon graphique ci-dessous :

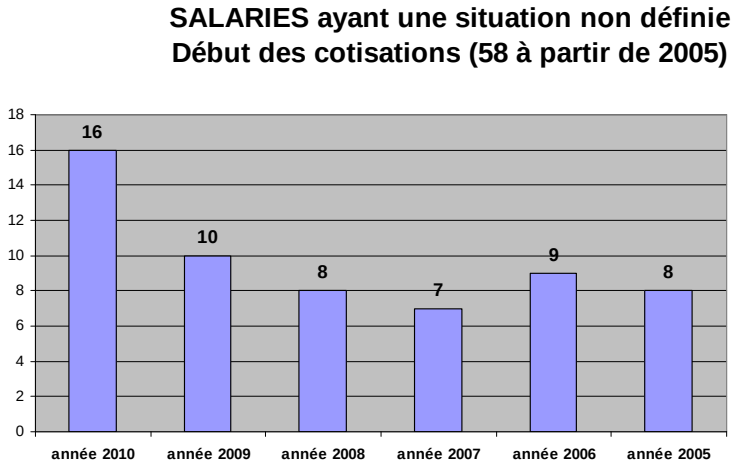


Analyse des demandeurs ex-SOCIMMO « non-définis »

Selon âge

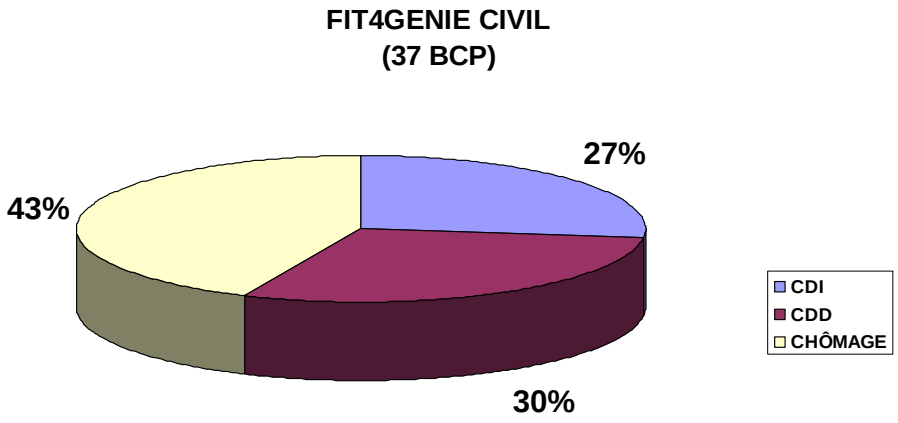


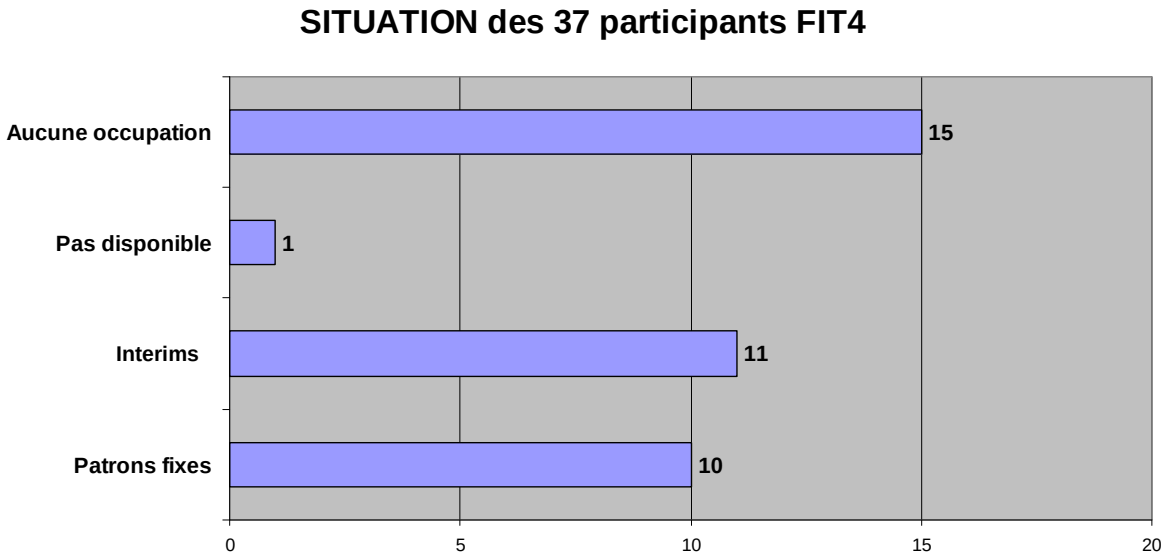
Selon début de cotisation



58 des 101 demandeurs en situation non définie cotisent moins que 6 ans.
Plusieurs ateliers se sont déroulés afin de connaître mieux cette population.
Le premier a eu lieu le 08/12/2011 à l'agence d'Esch/Alzette.

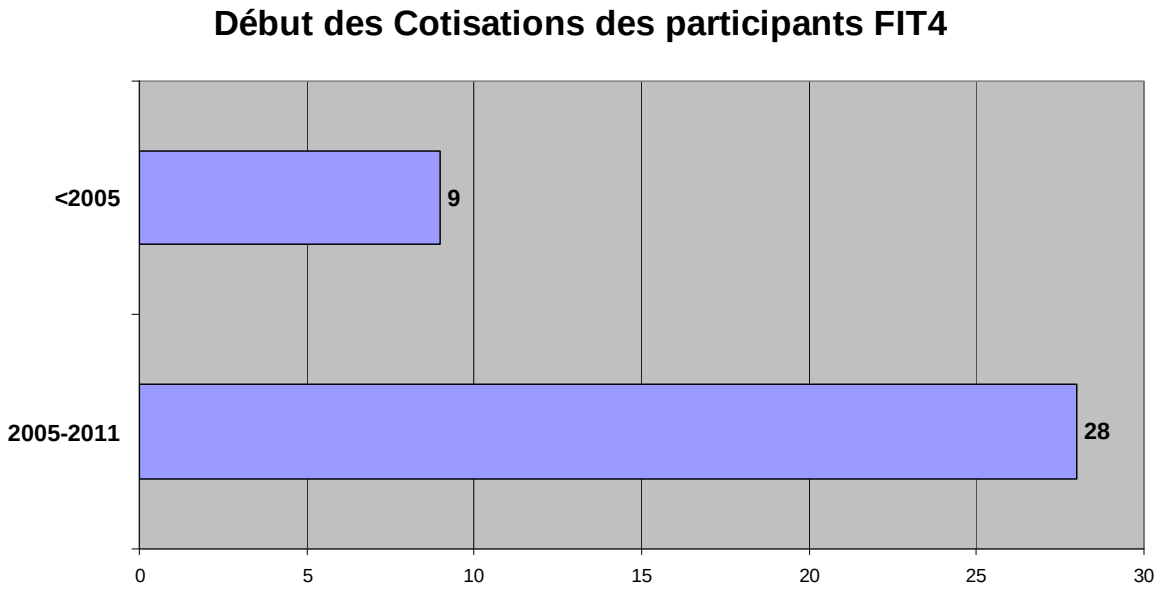
Dans le cadre du FIT4GENIE CIVIL (bilans de compétences professionnels), les résultats pour les ex-salariés SOCIMMO se présentent comme suit :

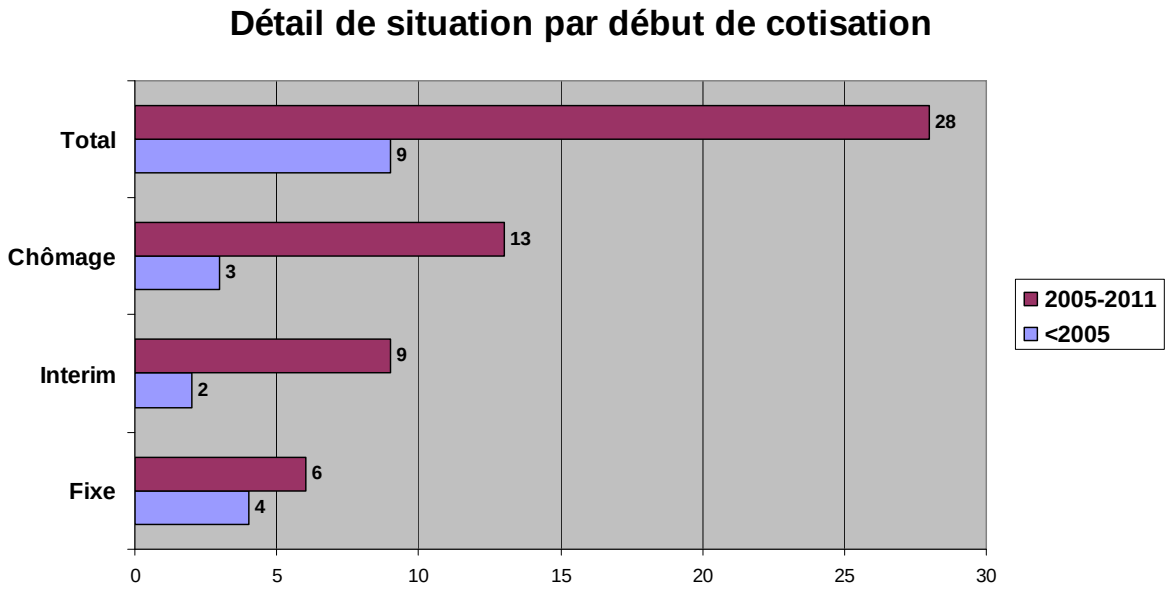




La non-disponibilité serait due selon entretiens individuels à des problèmes familiaux (garde d'enfants).Parmi les 15 sans « aucune occupation » il y en a plusieurs qui ont fait une mauvaise candidature en intérim….

La grande majorité des participants au FIT4 cotisent moins de 6 ans :





Le nombre de demandeurs cotisant moins que 6 ans est le triple des autres.

<u>Conclusion :</u>

Les salariés sans problèmes ont été placés.
100 à 150 demandeurs vont se trouver en situation plus ou moins délicate, ce qui correspond en effet aux CDD (134) de la SOCIMMO.

C. Formation « Initiation à la construction FCBA 2011 »

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.

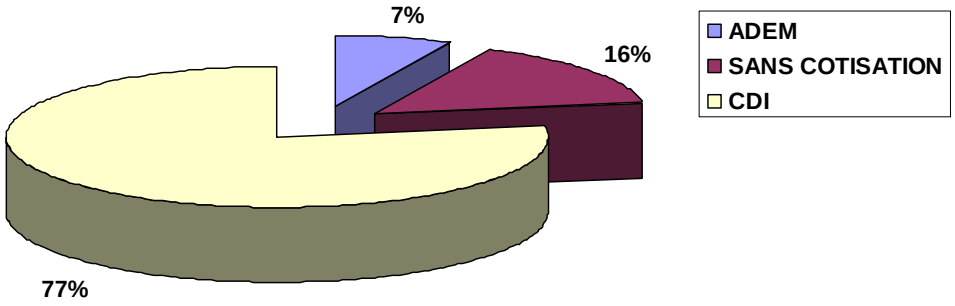
Résultats 2011 :

9 stagiaires ont été retenus après présélection pour participer à la formation.
Tous les candidats ont réussi l'évaluation finale Bd.
4 candidats n'ont pas été retenus après leur stage en entreprise.

Conclusion :

Le graphique ci-dessous renseigne sur l'état global de cette action qui a débuté en 2006. Le taux de réussite a atteint 77%. Seuls 7% des participants se trouvent à nouveau inscrits à l'ADEM.

FCBA 2006 – 2011



D. Les offres d'emploi

QUALIFICATION	*2011*	*2010*	*2009*
Agent immobilier	**39**	24	13
Architecte	**58**	57	57
Autres profils	**162**	137	115
Carreleur	**53**	34	24
Chapiste	**6**	2	2
Charpentier	**20**	14	9
Chauffeur de camion chantiers	**25**	23	32
Chef d'équipe	**48**	32	21
Coffreur B1	**4**	13	11
Couvreur	**59**	54	43
Dessinateur	**32**	24	30
Façadier	**40**	28	20
Ferblantier	**19**	20	13
Grutiers	**1**	2	3
Ingénieurs	**90**	38	62
Isolationneurs	**6**	4	4
Machiniste	**13**	22	16
Macon B1	**200**	159	112
Macon B2	**8**	10	15
Macon B3	**3**	8	4
Manœuvre	**72**	38	30
Mécanicien Bât.	**15**	10	1
Menuisier Bât	**47**	15	15
Monteur en chauffage central	**63**	18	17
Monteur portes et fenêtres	**5**	6	3
Peintre	**72**	21	21
Plafonneur	**50**	31	27
Plombiers et tuyauteurs	**14**	2	5
Poseur de parquet	**6**	5	2
Poseur de pierres naturelles	**1**	1	4
Serrurier (bât)	**14**	10	13
Tailleur de pierres	**2**	1	1
Technicien construction	**140**	87	103
Travailleur du bâtiment	**123**	43	61
Total	**1510**	993	909

Le nombre des déclarations de places vacantes hors intérim ayant chuté en 2009, il s'est presque rétabli sur son niveau de l'année 2008 pour l'année 2010, mais **en 2011 on trouve une hausse spectaculaire de + de 52 % par rapport à l'année précédente.**

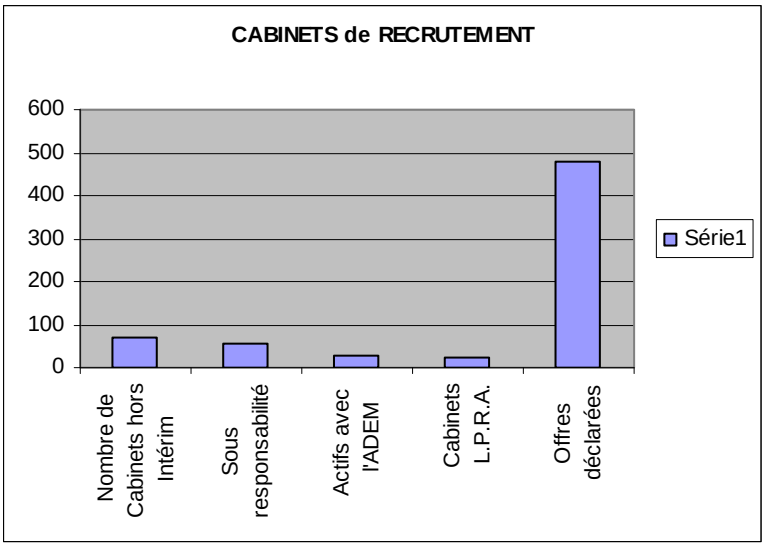
5.8. Le secteur « Cabinets de Recrutement – Coaching des Cadres et des Universitaires – Formateur pour Universitaires (Briefing & Debriefing) – Communication.

Quatre secteurs d'activités ont été couverts durant l'année 2011, à savoir :

A. Cabinets de recrutement, et les actions avec la L.P.R.A.
B. Coaching des cadres et des cadres supérieurs
C. Formateur pour universitaires (briefing & debriefing)
D. Communication.

A. Cabinets de recrutement, et les actions avec la L.P.R.A

Fin 2011, 68 cabinets de recrutement, hors intérim, sont actifs sur le marché. De ces 68 cabinets, 28 déclarent, plus ou moins régulièrement, les postes pour lesquels ils ont été mandatés par leurs clients finaux respectifs. De ces 28 cabinets, **24 font à ce jour partie de la « L.P.R.A » (Luxembourg Professional Recruiters Association).**



Les résultats concernant les cabinets de recrutement (hors intérim) se sont légèrement améliorés par rapport à 2010. En effet, et même si un bon nombre de cabinets ne déclare que partiellement ses offres, ce sont néanmoins 479 offres (contre 446 l'an passé) qui l'ont été durant la période de référence. Il y a lieu d'espérer que cette tendance se confirme en 2012. Pour ce, une sensibilisation sera faite auprès des cabinets de recrutement non membres de la L.P.R.A. afin que ceux-ci déclarent de façon plus systématique leurs offres à l'ADEM.

Ce léger accroissement du nombre d'offres déclarées (479), ne concerne néanmoins que 28 cabinets soit 41% du secteur d'activité. Pour expliquer ces résultats « moyens », il faut rappeler que les Head Offices des sociétés implantées au Luxembourg imposent à leurs filiales locales une gestion en flux tendu de leur effectif, privilégiant depuis 3 années maintenant la mobilité interne couplée à une approche à court terme par le recours à des CDD plutôt qu'à des CDI. Cette situation devrait se confirmer en 2012.

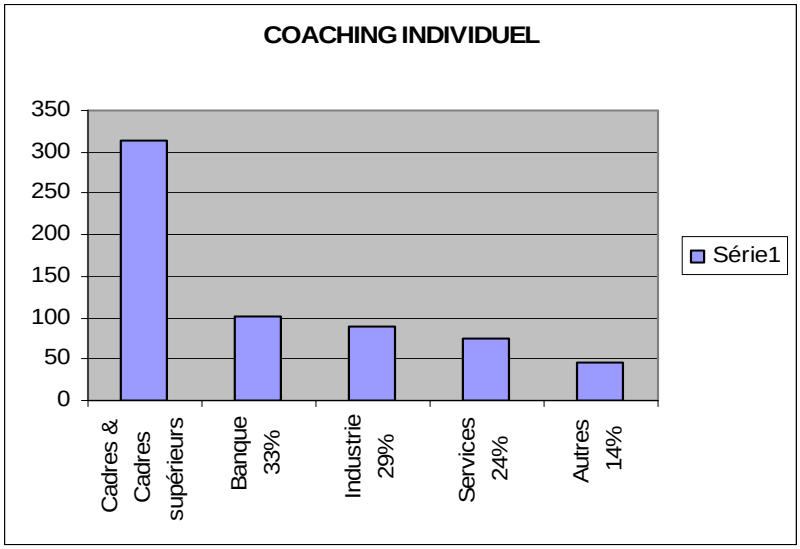
B. Coaching des cadres et des cadres supérieurs

Comme par le passé, tous les demandeurs / chômeurs cadres et cadres supérieurs qui ont été signalés par les conseillers professionnels et/ou les consultants ont reçu un service personnalisé. La finalité de l'interview de coaching prodigué est de sensibiliser la personne concernée sur ses compétences acquises et de les mettre en perspective par rapport aux compétences requises pour telle ou telle fonction envisagée. En cas de nécessité, un recadrage est effectué sous la forme de suggestions permettant à la personne coachée de se voir proposer de nouvelles pistes de recherche et/ou d'actions. Si un demandeur / chômeur souhaite un suivi et/ou des conseils supplémentaires après l'interview de coaching, ceux-ci sont prodigués sous la forme d'une communication écrite.

La finalité de toutes ces actions est que chaque demandeur / chômeur coaché conserve l'estime de soi, soit capable d'évaluer sa valeur marché, et puisse considérer tous les axes de recherche possibles.

313 demandeurs / chômeurs cadres & cadres supérieurs ont été suivis durant l'année 2011. De ces 313 personnes, **143 appartenaient à la population des cadres supérieurs et 170 à celle des cadres**. Il faut noter que de ces 313 personnes, 120 ont retrouvé un emploi.

Ci-dessous un tableau présentant la répartition par secteur d'activité.



C. Formateur pour universitaires (briefing & debriefing)

Un autre volet à qui, depuis maintenant quatre années, prend de l'importance, c'est la formation des universitaires à travers deux ateliers majeurs : le briefing et le débriefing.

Cette formation est prodiguée en langue française. Le briefing se déroule par groupe de 15 personnes et dure deux heures. Il s'agit d'informations directives pour sensibiliser les participants à structurer leur recherche d'emploi, leur donner un cadre de travail, faire un rappel des points d'importance à considérer durant la recherche.

Le débriefing, quant à lui, est interactif. Il se déroule par petits groupes de cinq personnes maximum, et dure trois heures. Il a pour but principal de préparer au mieux les universitaires / cadres à maîtriser l'interview d'embauche.

Deux mois après leur enregistrement les universitaires sont donc conviés à assister au briefing. Lors de cette séance, qui est obligatoire, les thèmes suivants sont abordés:

les services de l'ADEM, les aides financières recherche d'emploi approche passive et active – l'employabilité – comment structurer son plan marketing de recherche d'emploi – les documents internes utiles – le 360° fonction/responsabilités – le marché de l'emploi – l'approche salariale.

Par ailleurs, une synthèse de douze fiches techniques permettant aux participants de structurer leur recherche d'emploi, est effectuée.

60 ateliers « briefing universitaires » ont été animés durant l'année 2011.
533 universitaires ont participé à ces séances de briefing (+ 25% par rapport à 2010).

Chaque personne a pour obligation de structurer son plan marketing de recherche d'emploi (PMRE).

Les documents 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.

En maîtrisant des données telles que son bilan professionnel et son projet professionnel, la personne concernée peut cibler au mieux les employeurs potentiels lui permettant ainsi des gains de temps précieux.

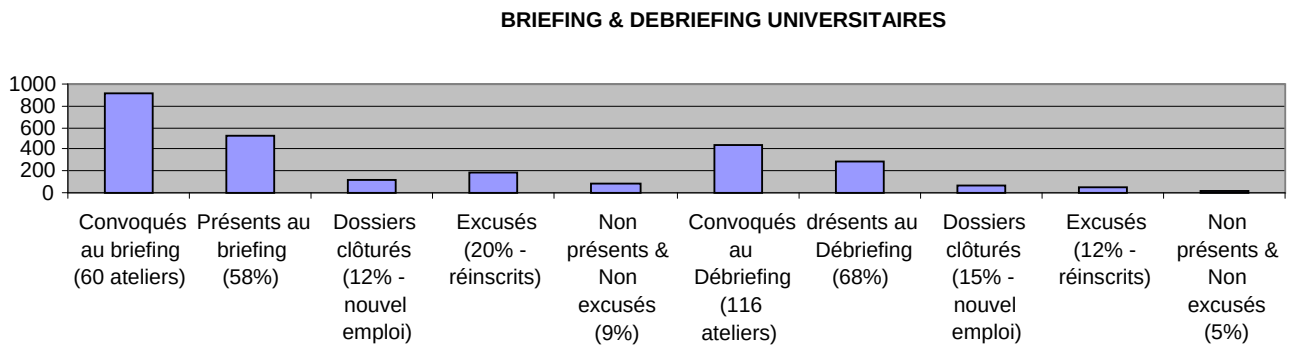
Cinq semaines après le briefing, les participants sont conviés à un atelier de debriefing.

La finalité de cette deuxième séance de formation est de valider le PMRE de chaque candidat. Chacun doit être capable de convaincre qu'il maîtrise son employabilité (bilan + projet professionnel). Une phrase de synthèse a été élaborée à cet effet.

La séance de débriefing se déroule sous la forme de jeu de rôle. Chaque participant joue le rôle du recruteur mettant « sur des charbons ardents » un participant qui est interviewé. A la fin de cet exercice les participants prennent confiance en eux pour affronter l'entretien d'embauche face à un employeur et/ou à un recruteur.

116 ateliers « débriefing universitaires » ont été organisés durant l'année 2011.
293 universitaires ont participé à ces séances de débriefing.
(il reste encore 27 ateliers de débriefing à effectuer durant les mois de janvier et février 2012 pour couvrir les 60 ateliers de briefing universitaires organisés cette année).

Ci-dessous un tableau récapitulatif des deux ateliers organisés.



Ce sont donc 1139 personnes (313 + 533 + 293) **qui ont été coachées / formées durant l'année 2011.**

D. Communication

- Présence sur les stands de de la LPRA et sensibilisation des cabinets pour déclarer leurs offres à l'ADEM.
- Présence sur les stands de l'ADEM lors des manifestations dédiées aux universitaires.

5.9. Secteur de l'informatique et des salariés bénéficiant d'un reclassement externe et salariés handicapés

5.9.1. Salariés bénéficiant d'un reclassement externe et salariés handicapés

Entretien individuel des candidats

En vue d'optimiser la sélection des candidats, ceux-ci sont présélectionnés par le service SSCTR et SSH. Les candidats sont invités sur convocations.

Le consultant a rencontré du 1 janvier au 31 décembre 2011, 126 candidats ayant le statut salarié CTR, SH ou le double statut CTR et SH.

Globalement on constate que suite à leur maladie les salariés à CTR n'ont plus travaillé depuis 1-3 ans. Toutefois on constate malgré tout une bonne motivation à reprendre un travail.

Souvent les candidats se trouvent encore en convalescence et ne sont de ce fait pas apte à reprendre un emploi, malgré toute leur bonne volonté.

La grande majorité des candidats (85%) ont une formation de niveau inférieur, 15% de niveau moyen, quelques un de niveau supérieur.

Un coaching efficace est donc nécessaire et l'entretien prend en moyenne 1 heure. Il est axé essentiellement sur la recherche d'un emploi approprié dans un ou plusieurs secteurs

d'activités. La recherche se fait essentiellement sur base des offres déclarées à l'ADEM, les offres dans les journaux, sur internet ou sur base d'une sélection d'entreprises d'un secteur (via internet).

Le placement des demandeurs d'emploi en cause est un travail qui requiert beaucoup de temps. Il s'agit de d'évaluer l'état de santé du candidat, suivant l'avis médical, de comprendre ses aspirations, sa formation, son expérience.

C'est ainsi qu'on peut constater que la majorité des candidats avaient un métier manuel et doivent maintenant passer à un métier de type service. Or la plupart des demandeurs d'emploi ne disposent pas des polyvalences exigées, ni de l'expérience et des niveaux de langues requises.

Etant donné que l'état de santé relève du secret médical et que seul le candidat est en droit de donner des précisions, les candidats sont invités à envoyer des candidatures spontanées sur base de la liste des entreprises sélectionnées avec le consultant. Lors de l'entretien d'embauche avec un éventuel employeur, ils demandent que celui-ci contacte le consultant pour de plus amples renseignements et/ou de convenir d'un rendez-vous.

Les profils ci-après sont les plus recherchés: agent de sécurité, portier, gardien, magasinier, chauffeur-livreur, chauffeur taxi/camionnette/autobus, employé de bureau, réceptionniste, standardiste, vendeur, réassortisseur, agent de mise sous pli, opérateur de machines, plongeur, voiturier, vendeur, etc. …

Pour traiter d'une manière efficace et optimale les présélections des candidats une collaboration étroite avec le SSCTR et SH est de mise.

Le consultant rédige à chaque fois un rapport abrégé de l'entretien. Ceci permet à l'ensemble des services concernés (placement, SSCTR et SSH) une évaluation plus aisée du candidat afin de permettre une réintégration sur le marché de l'emploi.

Prospection auprès des entreprises

Les grandes entreprises se montrent peu enclines à vouloir engager des SCTR ou des SH du fait qu'ils en ont déjà rempli leur quota ou qu'ils réservent les postes en vue de reclassements internes. Elles sont parfaitement au courant des aides et mesures. Le changement vers le statut unique n'a pas aidé à faciliter la réinsertion des candidats.

Sur base de déclarations de places vacantes, demandes du candidat ou travail de prospection, 29 contacts ont été pris avec des entreprises tous secteurs confondus en vue, soit d'obtenir un rendez-vous, soit de les informer et de les renseigner sur les aides de l'ADEM ou sur des profils de candidats disponibles. La majorité des entreprises se montrent peu intéressées d'ouvrir les postes à des candidats SCTR/SH, soit parce que le poste n'est pas adapté ou le candidat manque de polyvalence. Malgré tout, certaines entreprises se déclarent d'accord pour un rendez-vous avec le consultant afin de se voir exposer les profils des candidats.

Il est à noter aussi qu'un certain nombre de places vacantes ne peuvent être occupées par des SCTR/SH du fait de leur manque de connaissance du métier, d'une insuffisance linguistique, du manque de polyvalences ou tout simplement par manque de candidats appropriés.

5.9.2. Informaticiens

Entretiens individuels

362 candidats ont été interviewés. Parmi les candidats informaticiens, la plupart ont une formation BAC +2/3/4/5 voir plus. 20% des inscrits possèdent une formation du type 13ème technique IT, CATP IT, école privée. D'autres demandeurs d'emploi possèdent plusieurs diplômes universitaires, mais non spécifiquement liés à l'informatique (chercheur, statisticien, designer, biologiste, physicien, etc.…).

La majeure partie des candidats a dû corriger ou améliorer leurs CV et leurs lettres de motivation. Les candidats ne connaissaient que très peu ou pas du tout le secteur IT. Dans une grande majorité des cas, une ou plusieurs offres d'emploi ont pu être trouvées directement sur un des différents sites internet.
Etant donné les profils très variés une note sur l'entretien est rédigé à chaque fois afin de faciliter les assignations par le service placement.

Il existe 789 sociétés informatiques à Luxembourg dont 450 emploient entre 1 et 4 salariés, 212 entre 5 et 19 salariés, 82 entre 20 et 49 salariés, 41 entre 50 et 249 salariés et 4 plus de 250 salariés (Statec 2009).

Le nombre moyen d'informaticiens inscrit à l'ADEM, non occupés dans des mesures (en moyenne 65 personnes), se situe entre 193 (247/2010) et 269 (322/2010) personnes. Le nombre d'informaticiens inscrits à l'ADEM a augmenté d'environ 3% (247/2010-254/2011).

236 entreprises ont été contactées et/ou visitées en vue de leurs fournir des explications sur les mesures et aides de l'ADEM, de demander des précisions sur les postes vacants et de présélectionner des candidats en vue d'une assignation.

Les déclarations de places vacantes dans l'informatique étaient de 1116 en 2007, 1015 en 2008, 686 en 2009, 1136 en 2010 et 1066 en 2011. La diminution du nombre d'offres est surtout constatée sur les 3 derniers mois de l'année. 134 demandeurs ont pu réintégrer le marché du travail avec l'aide du service placement et du consultant.

6. Le service social

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 2011 avec les **ressources** suivantes :

1 assistante sociale mi-temps à Esch-Alzette
2 assistantes sociales 40 heures/semaine, (total : 100 heures/semaine).

A partir d'octobre 2011, le service social a été renforcé par une assistante sociale stagiaire en quatrième année de formation en raison de 40 heures / semaine. (Total : 140 heures/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.

6.1. Le Travail social individuel

Anamnèse de deux situations

Suivi d'une situation à court terme

Mme a été orientée au service social par son conseiller professionnel.

Situation au 1er entretien

Il s'agit d'une jeune femme, âgée de 25 ans. Elle vit avec son compagnon depuis 8 ans et est mère d'un enfant de 6 ans.

Mme a été licenciée avec préavis en septembre 2010. Elle s'est inscrite à l'ADEM en fin de novembre 2011. Mme explique que, depuis plusieurs années, elle souffre de dépressions. Ceci est dû entre autre, par une relation conflictuelle dans son couple.
Mme n'arrive pas à garder un emploi à long terme en raison de son état fragilisé. Elle dit vouloir se séparer mais elle craint que son partenaire lui retire la garde de son enfant vue sa situation sociale instable.

A l'entretien, Mme est en grande souffrance par rapport à cette relation de couple qui semble se détériorer et elle se sent mal à l'aise de « se plaindre » de sa vie personnelle, toutefois elle avait besoin de réponses claires concernant le risque de perte de la garde de son enfant.

La demande

Souhaitant mettre fin à cette relation de longue date, Mme s'informe sur comment procéder et sur les aides / services auxquels elle aurait droit par la suite. Au niveau professionnel, Mme est consciente qu'elle doit d'abord régler son problème de couple, si elle souhaite garder un emploi à long terme.

Stratégie

Il est important que Mme prenne conscience qu'elle subit une violence psychologique afin de croire en ses capacités et de pouvoir se prendre en charge.

De plus, il est essentiel de la valoriser en tant que personne et de l'encourager dans ses démarches en lui expliquant ses droits et ses obligations en tant que conjointe et mère de famille. En vue de son indépendance financière, il est essentiel de l'accompagner et de la soutenir dans sa recherche d'emploi.

Intervention sociale sur plusieurs axes

Orientation et information sur les hypothèses possibles au niveau des foyers pour femmes et les soutiens psychologiques qui y sont offerts.

Mme n'est pas prête à entamer les démarches pour entrer dans un foyer. Il lui est difficile de se considérer comme une femme subissant des violences domestiques.

Toutefois, il est essentiel d'informer Mme des différents types et du cycle de la violence afin qu'elle puisse prendre du recul, réfléchir et s'identifier aux victimes.
Prise de contact avec la permanence judiciaire et fournir les documents nécessaire à une demande d'assistance judiciaire.

Concernant les questions juridiques au niveau de la séparation des biens communs ainsi que les démarches, Mme nécessite une assistance judiciaire pour pouvoir procéder à une réglementation de la garde conjointe.

Mme souhaite connaître ses droits concernant les biens immobiliers du couple, sachant que tout est au nom de son partenaire.

Orientation vers l'emploi des jeunes.

Ayant une bonne présentation, le service lui a donné une assignation pour un poste comme vendeuse dans un snack bar où elle a été engagée immédiatement.

2ième entretien individuel

Venue à l'improviste, Mme explique que sa situation de couple s'est détériorée. Mme s'est refugiée dans un hôtel étant donné que son partenaire, devenu physiquement violent, a utilisé la force pour qu'elle quitte la maison sans son enfant.

Dans sa situation actuelle, Mme accepte l'idée d'intégrer un foyer pour femme et de demander un soutien psychologique. Elle souhaite maintenant se rendre au service disponible de Femmes en détresse a.s.b.l. pour demander un soutien psychologique et s'inscrire dans une liste d 'attente pour intégrer dans un foyer.

Information donnée concernant l'intervention de la police judiciaire en cas de maltraitance physique et la possibilité d'une éventuelle plainte si elle le désire.

Conclusion

Mme travaille 40h par semaine, son emploi lui plaît. Elle a trouvé un petit appartement par ses propres moyens. La relation avec son ancien partenaire s'est un peu améliorée, elle a pu récupérer son enfant, toutefois la relation de couple reste conflictuelle.

Lorsque Mme est venue au service social, elle était déjà décidée à effectuer des changements dans sa situation. L'objectif des entretiens étaient d'informer, d'orienter et surtout de soutenir Mme dans ses démarches. En outre, les entretiens lui ont permis de prendre confiance en soi, de se sentir comprise et soutenu et enfin d'obtenir les informations nécessaires pour décortiquer sa situation.

Suivi d'une situation à long terme

M. a demandé un entretien individuel avec une assistante sociale à son conseiller professionnel.

Situation au 1er entretien

Un jeune homme, âgé de 23 ans, doit quitter son domicile endéans la semaine prochaine, car il n'a plus payé son loyer de manière régulière. Risquant la clôture de son dossier auprès de l'ADEM, M. cherche un abri et un logement fixe dans l'urgence.
Il ne dispose ni d'un permis de conduire, ni d'une voiture personnelle. Son permis lui a été retiré il y a deux ans, dit-il, pour excès de vitesse et conduite en état d'ivresse.

Son curriculum vitae et sa lettre de motivation sont à améliorer.

M. a toujours travaillé en missions intérimaires ou en contrat à durée déterminé dans différents emplois tels que réassortisseur, aide cuisinier, plongeur, agent de sécurité, serveur et ouvrier.

Détenteur d'une 9ième modulaire, M. a arrêté l'école à 16 ans pour des raisons familiales et par « insouciance de jeunesse » comme il dit.

Depuis ces 18 ans, M. vit seul, n'ayant pratiquement plus de contact avec sa famille.

Stratégie

M. doit avoir une adresse légale ainsi qu'un logement fixe pour régulariser son dossier auprès de l'ADEM. Il doit s'activer dans sa recherche d'emploi pour avoir un revenu régulier et stable. Ensuite, il est important de définir son projet professionnel.
Intervention sociale.

Au niveau logement, M. est informé et orienté vers les foyers.

Prise de contact avec le Foyer Ulysse et le Foyer de l'entraide.

Contact avec un éducateur du foyer Ulysse qui explique qu'il est soit en situation d'urgence et donc M. devra venir un peu avant 18 heures pour réserver un lit, soit il peut faire une demande pour une domiciliation, laquelle sera traitée par une commission.

M. refuse d'être hébergé dans le foyer Ulysse, en expliquant qu'il ne correspond pas au public accueilli dans ce foyer. Toutefois, il est d'accord à réfléchir sur la possibilité de se faire domicilier au foyer Ulysse si nécessaire.

Parallèlement, des démarches ont été effectuées auprès du foyer de l'Entraide afin qu'il obtienne un premier rendez-vous dans le but d'y être hébergé. Le premier entretien au foyer lui est proposé dans les 10 jours suivant l'appel téléphonique.

Prise de contact avec l'office social de son ancienne commune.

L'office social serait prêt à l'aider financièrement en lui versant une avance de la caution locative s'il trouve un logement par ses propres moyens. Toutefois cette possibilité ne peut pas être prise en considération vu que M. ne travaille pas et par conséquence il ne perçoit pas de salaire.

Amélioration de son CV et lettre de motivation.

Dans la recherche d'emploi, les outils tels que le CV, lettre de motivation et la présentation sont indispensables, et doivent absolument être soignés et mis à jour.

Contact donné sur les différentes agences d'intérim.

M. s'est inscrit chez plusieurs agences d'intérim afin d'accéder à une source de revenu le plus rapidement possible.
Evaluation

Aux entretiens individuels avec M., il est nécessaire d'aborder les petites difficultés rencontrées au jour le jour. Par exemple, étant donné que M. n'avait nulle part où il pouvait se loger, il a finalement dû demander refuge au foyer Ulysse. Il est important de l'encourager, de le soutenir et de le valoriser dans chaque étape qu'il traverse. M. est de plus en plus motivé à s'en sortir, néanmoins il lui est difficile de se rendre chaque jour au foyer Ulysse.

Conclusion

Aujourd'hui, il a décroché une mission intérimaire pour une courte durée. Cela lui permet d'être actif, de garder un rythme de travail régulier et enfin d'avoir un revenu.

M. est inscrit à l'ADEM, pouvant bénéficier des services disponibles tels que l'emploi des jeunes, les consultants, les assignations pour favoriser sa recherche d'emploi. M. souhaite s'inscrire à un apprentissage adulte comme vendeur pour la prochaine année scolaire.

L'intervention sociale, est de prendre contact avec les différents intervenants afin d'appuyer la demande de logement et de travail, ce qui était nécessaire dans cette situation. Le travail de l'assistante sociale consiste à favoriser et renforcer l'autonomie de la personne. Ceci peut se faire par des entretiens individuels qui travaillent sur la motivation, la confiance en soi et la valorisation des ressources propres de l'usager, qui a le potentiel de changer et de prendre sa situation en main.

La perspective d'un avenir stable devient de plus en plus accessible pour M. qui démontre une évolution considérable tant au niveau du logement et du travail que sur le plan psychologique et de la motivation.

Tant que M. est demandeur d'un accompagnement social, l'assistante sociale poursuit ses démarches dans le but d'une réintégration socio professionnelle.

Statistiques

En 2011, le service social a émis 990 convocations pour des entretiens individuels. Le chiffre de 990 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. En outre, ces chiffres ne reprennent pas non plus les personnes convoquées lors des différents ateliers/formations organisés par le service social.

723 consultations individuelles ont effectivement eu lieu après ces convocations.

Itinéraires d'accès au service social

Les personnes peuvent accéder au service social par différents itinéraires :

- les différents services de l'ADEM,

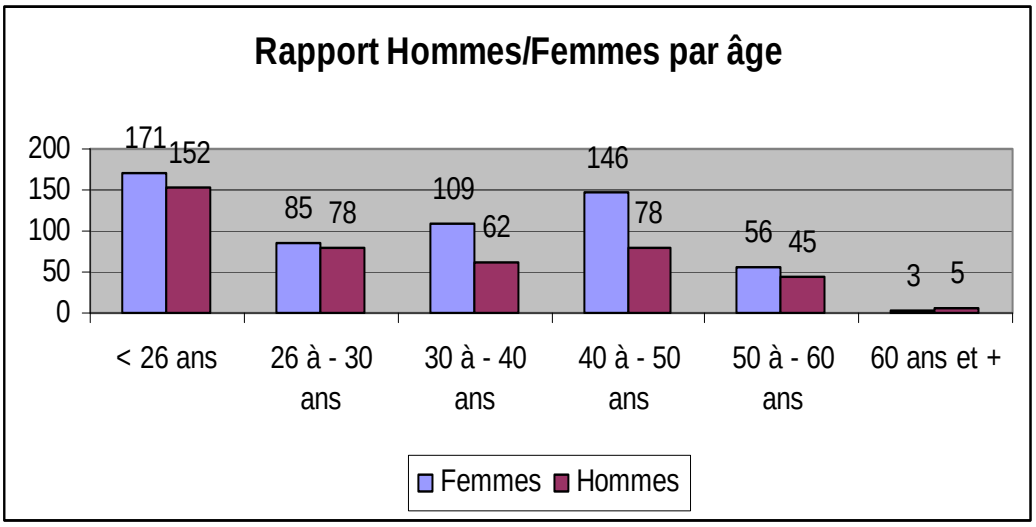
- des services extérieurs,
- sur initiative propre de la personne ou
- sur convocation du service social pour le suivi d'un entretien antérieur.

En 2011, 76 convocations ont été remises en mains propre, c'est-à-dire que les clients ont demandé un rendez-vous soit par téléphone soit sur place. 816 convocations ont été envoyées par courrier, soit par simple lettre soit par lettre recommandée. Sur 990 convocations envoyées, 723 personnes ne sont pas venues à leur rendez-vous. Le taux de présence s'élève donc à 73%. Pour 200 personnes convoquées, il s'agit du premier dossier à l'Administration de l'emploi.

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

570 femmes et **420 hommes** ont sollicité le service social. En ce qui concerne le niveau **d'âge**, on peut constater que le rapport sur 570 femmes, 205 sont âgées de 40 ans et plus, sur 420 hommes, 128 sont âgés de 40 ans et plus. En ce qui concerne la catégorie d'âge des – 30 ans, il y a 365 femmes sur un total de 570 femmes et 292 hommes sur un total de 420 hommes.

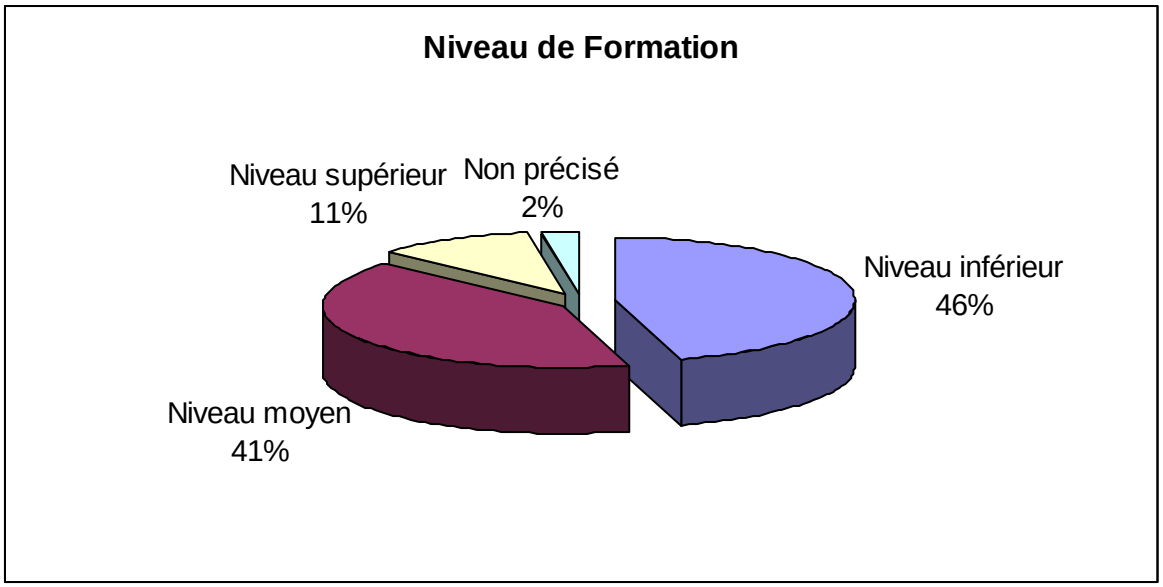
La catégorie d'âge la plus représentée (femmes et hommes confondus) est celle des moins de 26 ans : 323 personnes sur un total de 990 personnes, suivi par la catégorie d'âge de 40 à 50 ans Si on compare les statistiques des 3 derniers ans, on peut constater que la répartition d'âge est restée à peu près la même, tandis qu'en 2011 les jeunes femmes moins de 26 ans ont pour une première fois surpassé le nombre des jeunes hommes ayant consulté le service social.



Le **niveau de formation** n'a pas trop varié les trois dernières années. Le niveau de formation inférieur s'élève à 46% et le pourcentage des personnes à niveau de formation supérieure reste stable par rapport aux années précédentes. Le niveau de formation moyen s'élève à 41%, ce qui est une légère diminution par rapport à 2010.

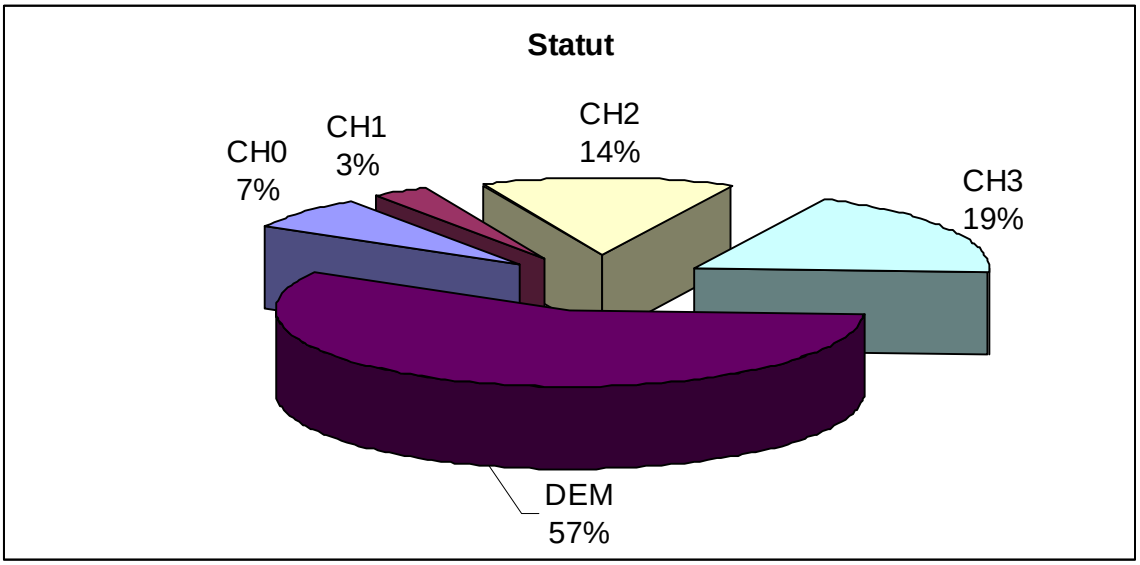
Parmi les personnes qui ont consulté le service social en 2011, 44% des femmes présentent un niveau de formation inférieur et 48% des hommes ont le même niveau. 43% des femmes présentent un niveau de formation moyen et 39% des hommes ont le

même niveau. 11% des femmes présentent un niveau de formation supérieur et 10% des hommes ont le même niveau. Les chiffres restent au peu près les mêmes que dans l'année 2010.



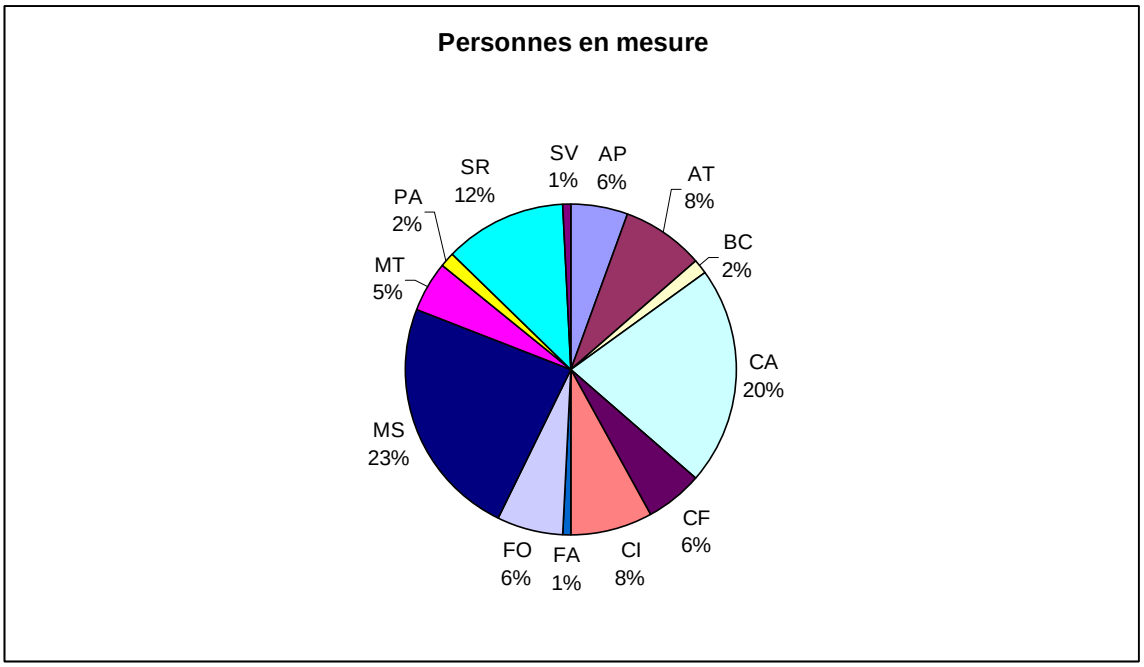
Au moment de la consultation, 19% des personnes étaient soit en fin de droits **des indemnités de chômage**, 57% étaient des **demandeurs d'emploi** inscrits n'ayant pas droit aux indemnités de chômage. Ces chiffres restent stables par rapport aux années 2010 et 2011.

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 723 personnes qui ont donné suite à convocation (sur 990 convocations émises) 624 personnes (= 87%) ne bénéficiaient pas d'une **mesure** proposée par l'ADEM. 13% des personnes étaient donc en mesure en 2011 (chiffre en légère baisse

par rapport aux années précédentes). On peut également constater qu'il y a de nouveau une légère diminution des personnes en CIE tandis que le chiffre des personnes en CAE a augmenté légèrement par rapport à l'année dernière.



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 propositions de nouvelles recherches 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 se sont adressées au Club emploi (consultation annonces journaux et ordinateur, utilisation de l'infrastructure logistique) ou ont demandées à consulter les bornes informatiques.

Conclusion

Par rapport à l'année 2010, il y a eu une diminution des personnes convoquées auprès du service social. Paradoxalement, le chiffre des entretiens individuels qui ont eu lieu effectivement est resté stable par rapport à 2010. Ainsi on constate que les personnes respectent davantage leurs rendez-vous auprès des intervenants de l'ADEM. Le chiffre de 990 personnes n'inclut pas les entretiens « spontanées » ou de très courte durée qui ont lieu lorsqu'une personne se présente sur initiative propre ou sur recommandation.

En ce qui concerne la répartition d'âge, elle était à peu près la même pour les trois dernières années. La sollicitation du service social par les femmes âgées entre 26 et 60 ans est légèrement plus importante que celle des hommes. Toutefois entre 26 et 30 ans plus d'hommes que de femmes ont consulté le service social dans les dernières années mais en 2011 on constate que plus de jeunes femmes que de jeunes hommes ont consulté le service social. La répartition homme/femme âgées de 60 ans et plus reste constante.

Toutefois, on constate qu'en général le nombre des femmes est resté le même tandis que le nombre des hommes ayant consulté le service social a diminué. Ceci peut s'expliquer par le fait que beaucoup de femmes qui ont été dirigées vers le service emploi féminin sont aujourd'hui orientées vers le service social.

Il n'y a pas eu une très grande variation ces trois dernières années quant au niveau de formation.

On peut également constater qu'il y a une augmentation de 4 % par rapport à l'année 2010 des chômeurs indemnisés qui sollicitent le service social.

On peut constater sur les dernières 5 années que la catégorie de personnes des demandeurs d'emploi est celle qui répondent le moins aux convocations du service social. Leur taux d'absentéisme s'élève à 32% suivi des personnes dont leur droit aux indemnités de chômage s'est terminé.

6.2 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.

En ce qui concerne l'organisation des groupes, une sélection est nécessaire afin que les groupes soient hétérogènes. Le travail de sélection est très important pour que les personnes puissent retrouver leur situation professionnelle dans le groupe qui génère une dynamique et un échange entre les personnes.

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'ADEM en collaboration avec InterActions asbl, Schlaïfmillen. Ce bilan est proposé aux jeunes depuis l'année 2007.

Les agents de l'ADEM proposent des candidats qui pourront participer au bilan des compétences professionnelles. Après analyse des dossiers, ils sont convoqués à un atelier d'information où le bilan de compétence est expliqué par les collaborateurs de la Schlaïfmillen. 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 Schlaïfmillen. Pendant 3 semaines, les différentes capacités des candidats sont évaluées par eux-mêmes, par les autres candidats et par l'équipe professionnelle de la Schlaïfmillen. 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 personnes 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 2011, 6 groupes ont été constitués.

45 personnes ont terminé le bilan de compétences professionnelles. Ce qui fait une moyenne de 7,5 personnes par groupe.

29 personnes sont toujours inscrites à l'ADEM après le bilan. Etant donné que la majorité de ces dossiers ont été ouverts et clôturés au moins une fois après que le bilan de compétences soit terminé, il est difficile de faire un suivi avec ces candidats.

1 personne se trouve actuellement dans un contrat d'appui emploi (CAE), une personne en mesure spéciale, 2 personnes se trouvent en interruption courte durée, 1 personne en OTI et une personne en ATI dans le cadre du RMG.

15 dossiers ont été clôturés, dont 2 personnes sont retournées à l'école et 6 personnes ont un contrat de travail, soit à durée déterminée soit à durée indéterminée.

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.

Les jeunes ayant leur premier dossier à l'ADEM sont plus motivés à participer au bilan que les jeunes ayant déjà eu plusieurs dossiers et échecs au marché de l'emploi. Ceux qui sortent d'une mesure spéciale sont très réticents à participer.

Toutefois au cours de l'année 2011, on peut constater une augmentation de l'intérêt des jeunes à participer à un bilan afin d'améliorer leurs chances d'intégration professionnelle.

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

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 est 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.
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 par deux assistantes sociales.

Méthodologie

Par le biais du travail en groupe, un échange entre les personnes a lieu. Le partage des expériences personnelles par rapport à la recherche emploi (discussions, réflexions sur les expériences vécues, démarches, réticences et opportunités,…) dégage une énergie et une motivation pour se relancer dans ses démarches professionnelles.

Statistiques

Le service social a organisé 11 ateliers 40+ » atelier d'échange et d'information » en 2011. Les thèmes abordés étaient le projet professionnel, les difficultés rencontrées sur le marché de l'emploi et les différentes stratégies à mettre en place.

136 personnes ont été convoquées à l'atelier 40+.

63% des personnes ont été présentes ce qui représente un total de 85 personnes.

46 personnes ayant été convoquées à l'atelier, travaillent soit en CDI, soit en CDD et 2 personnes sont devenues indépendantes.

Sur 74 personnes convoquées, 17 personnes sont inscrites comme demandeurs d'emplois et 57 perçoivent les indemnités de chômage.

6 personnes ne sont plus inscrites et ne suivent pas d'activités professionnelles, 2 personnes reçoivent la pension de vieillesse.

Une personne se trouve encore en préavis et 2 personnes sont en mesure spéciale.

« Fraen Atelier » Atelier d'information et d'échange

En 2011, le service social a organisé 11 ateliers d'information et d'échange entre femmes inscrites à l'ADEM pour la première fois ou ayant eu une longue période de non-inscription.

Lors des entretiens d'embauche, les femmes sont beaucoup plus souvent confrontées à des questions telles que comment organiser la garde d'enfant ou leurs projets familiaux que les hommes. Cet atelier jadis organisé par le service emploi féminin, a été repris par le service social dans le but de donner aux femmes une plate-forme de parole et d'échange.

Organisation

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

Les femmes sont sélectionnées sur base d'une recherche par système informatique ou sur avis du placeur. Les ateliers se déroulent mensuellement et sont tenus en langue luxembourgeoise par deux assistantes sociales.

Méthodologie

Par le biais du travail en groupe, un échange entre les femmes est offert. Le partage des expériences personnelles par rapport à la recherche emploi (discussions, réflexions sur les expériences vécues, démarches, réticences et opportunités,…) dégage une énergie et une motivation pour se relancer dans ses démarches professionnelles.

Statistiques

En 2011, 11 ateliers ont été organisés. 176 personnes ont été convoquées, 112 étaient présentes, 64 étaient absentes, dont 17 non excusées.

En date du 31.12.2011, 46 dossiers des participantes sont clôturées dont 31 personnes ont trouvé un emploi à durée indéterminée, 5 personnes ont signé un contrat à durée déterminée et une personne est en service volontaire d'orientation. 9 personnes sont ni inscrites à l'ADEM, ni affiliées auprès d'un patron.

66 dossiers sont désormais ouverts à cette date, dont 50 personnes n'ont vu aucun changement dans leur situation. 2 personnes se trouvent en mesures spéciales, 2 en stage de réinsertion, 3 personnes sont engagées sous CIE et 2 sous CAE. 5 personnes travaillent momentanément en OTI et 2 en interruption courte durée.

En général, on constate que la majorité des personnes ont signé un contrat ou ont vu un changement dans leur situation professionnelle après 3 mois à partir de l'atelier d'information.

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. Le CIRP se compose de deux asbl Gamo-Jongenheem et Aarbechtshellef. L'asbl Gamo-Jongenheem occupe des jeunes sous contrats CAE ou CIE. L'asbl « Aarbechtshellef » engage entre autre des candidats dans une mesure spéciale.

Depuis 2009, l'asbl Aarbechtshellef a collaboré avec le service social de l'ADEM afin d'encadrer les candidats en mesure spéciale qui sont engagés sous contrat à durée déterminée pour un maximum de 2 ans.

A partir de juin 2011, cet encadrement a été repris par la cellule initiatives sociales créée au sein de l'ADEM.

6.3. Autres activités

Visites d'institutions

En 2011, le service social a effectué plusieurs visites d'institutions :

- Office social d'Esch/Alzette, de Sanem
- Centre de Santé Mentale
- APEMH

Les services suivants ont demandé une entrevue avec le service social ou une des ses collaboratrices:

- CFFM
- Service Emploi de la commune de Dudelange
- ALJ Esch/Alzette

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.

Les visites ont permis d'avoir des personnes de référence en cas de questions et de coordination entre la personne à la recherche d'un emploi et l'institution en question. Il en résulte une orientation plus ciblée de la personne à la recherche d'un emploi.

Permanences

Des **permanences** ont été tenues, tous les premiers lundi du mois, à l'ADEM Wiltz.
A partir de juillet 2011, le service social tient également des permanences tous les 2ième lundi du mois à l'agence de Wasserbillig.

La prise de rendez-vous et la convocation de personnes se font en collaboration avec les agents de l'agence respective.

Formation « Aide Senior »

En 2009, l'ADEM avait déjà organisé en collaboration avec le CNFPC une formation « aide aux personnes âgées ». Cette formation avait une durée de 3 mois. Les participants ont été repris soit en stage de réinsertion soit sous contrat initiation à l'emploi.
En novembre 2010, l'ADEM a commencé le recrutement pour une formation similaire. Le consultant qui a recruté les personnes en 2009, a confié le recrutement à une conseillère professionnelle ayant de l'expérience professionnelle dans le domaine et à une assistante sociale.

Avant de se lancer dans le projet, l'assistante sociale et la conseillère professionnelle ont dû prendre contact avec différents employeurs et l'organisme de formation afin de promouvoir le projet et de voir si un intérêt existe au niveau des employeurs.

L'employeur intéressé encadre les candidats sélectionnés pendant la formation et durant les stages de formations. L'employeur s'engage également à reprendre les candidats ayant terminé la formation soit sous forme de CIE pour les jeunes en dessous de 30 ans, soit sous forme de stage de réinsertion pour les candidats au dessus de 30 ans.

Deux formations se sont tenues en 2011, dont la dernière se termine fin janvier 2012.

La première formation s'est déroulée du 28 février jusqu'au 30 juin 2011. Pour cette formation, 8 ateliers d'information ont été organisés. 117 personnes ont été convoquées, dont 7 ne se sont pas présentées. 54 personnes ont été retenues après l'entretien individuel par l'assistante sociale et la conseillère professionnelle. 16 personnes ont été retenues par l'employeur sur base du CV en vue d'un entretien d'embauche.

11 personnes ont été retenues par l'employeur après l'entretien d'embauche. 1 personne a abandonné la formation après le premier stage.

Le 1 juillet, 5 personnes ont été engagées sous contrat d'initiation à l'emploi et 5 personnes sous forme de stage de réinsertion. Une personne a démissionnée pour raisons personnelles. Ce qui fait un total de 9 personnes qui seront probablement reprises sous CDI après le 1 juillet 2012.

La deuxième formation a commencé le 30 septembre 2011 et se terminera le 31 janvier 2012. 111 convocations ont été émises pour l'atelier d'information, 35 personnes n'ont pas participé. 40 personnes ont été retenues par l'assistante sociale et la conseillère professionnelle.

17 personnes ont été retenues sur base de CV par l'employeur et ont eu un entretien individuel. 11 personnes ont été retenues après l'entretien d'embauche et 9 personnes ont débuté en formation.

Les ateliers d'informations nécessitent une préparation intense. Les personnes intéressées doivent être contacté pour qu'on puisse faire une première sélection à partir des critères de l'employeur (p.ex. : garde d'enfant assurée pour le matin ou le soir, permis de conduire, problème de santé, motivation, …). Ces personnes doivent être convoquées et le suivi des convocations sera fait après l'atelier.

Ensuite l'employeur est contacté, une réunion est organisée afin de proposer les candidats, et l'employeur décide quelles personnes seront convoquées à un entretien d'embauche par l'ADEM.

En outre, après la formation, l'employeur reste en contact avec l'assistante sociale et la conseillère professionnelle afin de transmettre les différentes évolutions des candidats.
Cette formation permet aux personnes non qualifiées d'intégrer le domaine d'aides et de soins aux personnes âgées. Ces personnes n'auraient pas été engagées par l'employeur en postulant de manière spontanée. Suite à la formation, les candidats sont prêts à travailler de manière autonome auprès de l'employeur mais auront toutefois encore un encadrement de la part de leurs responsables pendant le stage de réinsertion ou le CIE.

Dans le but d'intégrer plus de personnes non qualifiées dans le secteur des soins, des réunions ont eu lieu avec d'autres employeurs du secteur pour connaître leurs besoins.

Formation « Valiflex »

En 2011, une assistante sociale et une conseillère professionnelle ont été chargées à sélectionner les personnes inscrites à l'ADEM pour la formation Valiflex. Il s'agit d'un projet de formation élaboré par Caritas, subventionné par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi.

Cette formation a pour but de donner une base de connaissance dans le domaine de la petite enfance afin d'augmenter l'employabilité dans le domaine des maisons relais et des crèches.

Elle a une durée de 9 semaines, dont 5 semaines de théorie et 4 semaines de stage.
Deux formations ont été programmées en 2011 débutant en avril et en octobre.

2 ateliers d'informations ont été prévus par session, où les personnes intéressées à la formation ont reçu les informations sur le déroulement et la réalité sociale du domaine.

En mars, 77 personnes ont été convoquées pour l'atelier d'information, 18 personnes ne se sont pas présentées. 26 personnes n'ont pas été intéressées par la suite de l'atelier d'information et 46 personnes ont demandé un entretien individuel auprès de responsables de Caritas.

22 personnes ont été retenues pour la formation et 17 personnes l'ont terminé
En date du 31.12.2011, 8 dossiers sont clôturés, 7 personnes travaillent. 2 personnes sont en mesure spéciale et deux personnes travaillent en intérimaire et une personne est en congé de maternité.

En septembre, 90 personnes ont été convoquées, 22 personnes ne se sont pas présentées. 26 personnes n'ont pas été intéressées par la suite de l'atelier d'information et 42 personnes ont demandé un entretien individuel auprès des responsables de Caritas.

22 personnes ont été retenues pour la formation et 20 personnes ont terminé la formation en décembre.

En date du 31.12.2011, 6 dossiers sont clôturés, 5 personnes travaillent. Une personne est en mesure spéciale et une personne travaille en tant que remplaçante pendant 4 mois.

Etant donné que les candidats ont terminé la formation le 17 décembre 2011, certains d'entre eux ont encore des entretiens d'embauche et sont en attente de réponse. Cette formation ouvre aux participants la porte du secteur socio-éducatif et certains envisagent à commencer une formation d'éducateur.
Avant et après chaque formation une réunion est fixée entre l'assistante sociale et la conseillère professionnelle de l'ADEM et les intervenants de la Caritas afin d'organiser les ateliers et entretiens individuels et leur déroulement ainsi que de faire un bilan de la formation et le suivi des participants.

Divers

Des réunions internes avec différents acteurs de l'ADEM ont eu lieu ainsi qu'une réunion hebdomadaire de coordination du service social.
Les collaboratrices du service social ont participé à des formations continues internes et externes.

Diverses visites à domicile ont été organisées entre clients et assistantes sociales afin de clarifier leur situation personnelle.
Un entretien de médiation fut proposé à une jeune demandeuse d'emploi en conflit avec ses parents.

Sur demande, les assistantes sociales ont également soutenu différents clients dans leurs démarches en les accompagnant par exemple aux foyers ou à diverses administrations/services dans le but de faire un premier contact ou d'expliquer leur situation à un tiers.

Dans le cadre de la réforme, une assistante sociale a participé aux réunions du groupe « outil de profilage » ainsi qu'aux réunions des projets existants du service emploi féminin repris par les différents collaborateurs de l'ADEM.

Une assistante sociale effectue en collaboration avec le service de l'emploi des jeunes un atelier « entretien d'embauche » pour les personnes en contrat d'appui-emploi. (cf. Formation CAE, Emploi des jeunes).

En 2011, le service social a encadré une étudiante assistante sociale en première année d'études pendant 4 semaines et a commencé l'encadrement d'une assistante sociale stagiaire en quatrième année d'études à partir du mois d'octobre 2011.

6.4. Conclusion

En 2011, l'équipe du service social de l'ADEM a continué à investir ses d'efforts dans l'organisation de ses ateliers en groupe. Une activité supplémentaire est venue s'ajouter au travail du service social, la formation « aide sénior » et « Valiflex ».

La mission spécifique du service social étant celle de favoriser l'insertion professionnelle et ce par la promotion de l'autonomie de la personne. Il s'agit de bien mettre à profit les méthodes du travail social et de les adapter au contexte changeant de l'ADEM.
L'objectif du travail de groupe est de professionnaliser ses outils et ses méthodes du travail social en l'adaptant au cadre spécifique de l'ADEM et aux besoins de cette dernière.

En 2011, un nombre plus important de clients ont sollicité le service social et il est à remarquer que parmi ces personnes, il y a plus de demandeurs d'emploi que de chômeurs indemnisés. Il reste à souligner que le service social oriente les personnes vers les offices sociaux ou vers les services compétents en matière financière ou en matière de recherche de logement et que le travail du service est axé sur la recherche d'emploi.

De plus par les différentes visites d'institutions et formations, le service social a pu continuer en 2011 à renforcer sa collaboration avec des institutions spécialisées dans l'insertion professionnelle de différents groupes-cibles et perfectionner ses connaissances du réseau social ainsi que ses méthodes de travail.

7. La cellule psychologique

Les psychologues du service placement 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 pourrait bénéficier d'un suivi plus spécifique. Les psychologues ne proposent pas de thérapie ; le suivi est de quelques entretiens, l'accent étant mis sur la réinsertion professionnelle.

Parmi les activités des psychologues on compte des entretiens individuels, différents ateliers ainsi que la participation à des projets ponctuels ou la coordination au niveau des bilans de compétences.

7.1. Les entretiens individuels

La plus grande partie du travail des psychologues est consacrée aux entretiens individuels. Ces entretiens ont pour but de faire un bilan de la situation actuelle et d'accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'un nouveau travail, en mettant l'accent sur les ressources personnelles des personnes. Les entretiens sont semi-directifs et durent plus ou moins une heure. Chaque psychologue en fonction de sa formation propre (systémique, analytique etc.) se met à l'écoute de la personne en recherche d'un emploi. L'entretien permet d'identifier :

- les atouts et les capacités des demandeurs d'emploi,
- les compétences professionnelles et sociales,
- la pertinence du projet professionnel envisagé,
- les situations qui risquent d'entraver la recherche d'emploi (difficultés personnelles vécues, état de santé, manque de motivation, peur de l'échec…).

Le suivi psychologique est un soutien pour :

- accompagner les demandeurs d'emploi dans les démarches qu'ils doivent effectuer pour trouver ou retrouver un travail,
- redonner courage et confiance dans les capacités personnelles,
- conseiller les personnes (sur d'autres domaines de travail à envisager, sur la manière de rechercher un travail),
- éventuellement orienter les personnes vers des structures extérieures à l'ADEM lorsqu'une thérapie ou un suivi médical s'avère nécessaire.

7.2. Les ateliers

Différents ateliers peuvent avoir lieu en fonction des besoins. Certains se déroulent à intervalles réguliers et d'autres sont organisés ponctuellement.

a. Atelier « entretien d'embauche »

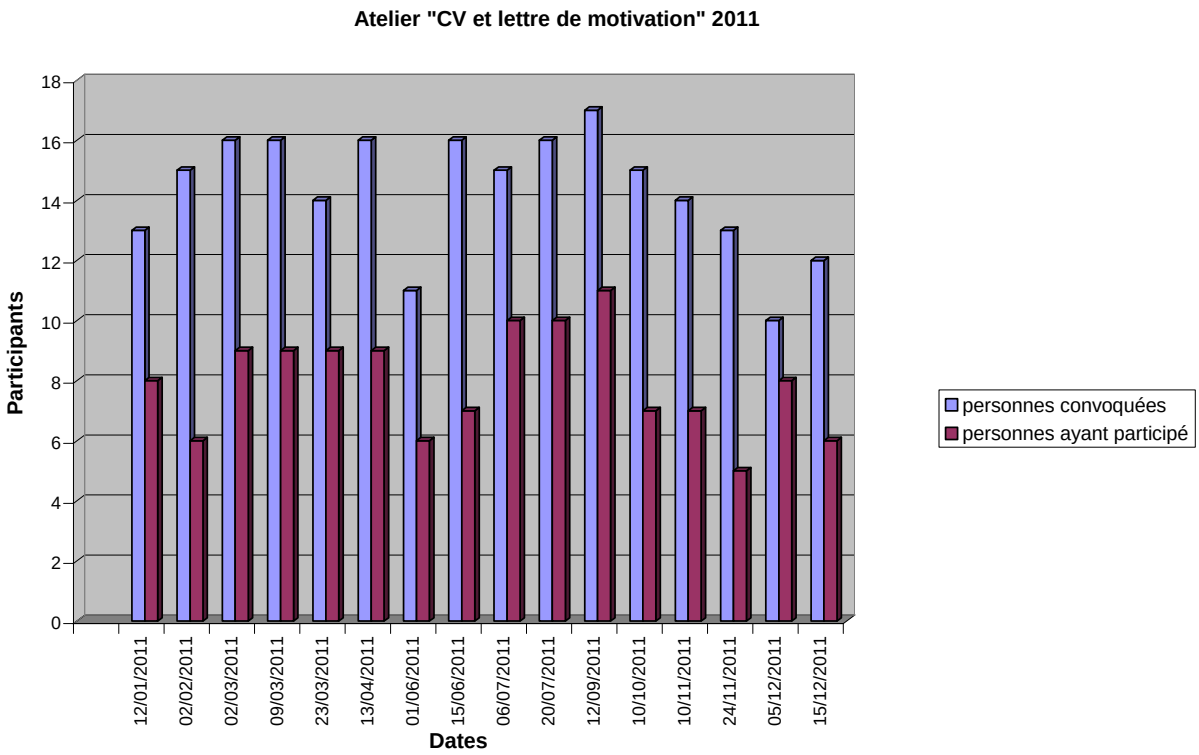
L'atelier de préparation à l'entretien d'embauche a pour but de rendre le demandeur d'emploi plus efficace à la fois au niveau de l'entretien d'embauche, qu'au niveau des étapes qui précèdent et préparent cet entretien (réflexion sur soi, analyse des offres d'emploi, recherche par rapport à l'entreprise qui recrute etc.). Les participants - généralement entre 10 et 15 personnes par atelier - sont confrontés aux exigences des employeurs et aux questions que ceux-ci pourraient leur poser dans un entretien d'embauche : questions-piège, questions hypothétiques, questions provocatrices... On insiste sur l'importance d'une préparation minutieuse pour pouvoir affronter cette situation exceptionnelle avec un maximum de sérénité et de confiance en soi. Cet atelier très pratique et interactif se déroule sur 4 ou 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 ou un autre agent, qui, pour l'occasion, se met dans la peau de l'employeur de l'entreprise choisie par le demandeur. 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. L'activité est organisée et animée par deux agents de l'ADEM, dont un au moins est psychologue.

En 2011, 6 ateliers ont eu lieu, 3 en langue luxembourgeoise et 3 en langue française. 91 personnes ont été convoquées aux ateliers et 50 personnes étaient présentes (33 absences étaient excusées et 8 étaient non-excusées).

b. Atelier « CV et lettre de motivation »

L'atelier « CV et lettre de motivation » a pour but de donner les informations indispensables pour la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation afin d'augmenter l'employabilité des personnes. A la fin de l'atelier des rendez-vous individuels sont proposés pour les personnes souhaitant un suivi plus personnalisé. Cet atelier est proposé à Esch-sur-Alzette pour les demandeurs d'emploi issus du milieu de l'artisanat, du bâtiment, du métal et de la mécanique, des transports, de l'alimentation, de l'Horesca, du personnel de vente, du personnel d'entretien, de l'imprimerie et de l'industrie chimique. Cette population a été choisie puisque les conseillers professionnels ont constaté qu'il y avait un grand besoin en information sur la manière de présenter sa candidature écrite pour ces demandeurs d'emploi. Les ateliers ont été proposés par des psychologues et/ou par des éducatrices et/ou des conseillers professionnels en langues luxembourgeoise et française.

En 2011, 16 ateliers ont été proposés, 229 personnes ont été convoquées et 127 étaient présentes.



c. 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, 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. Cet atelier de compétences sociales a été développé par une éducatrice graduée à l'ADEM, dans le cadre de son mémoire de fin de stage.

En 2011, de nouvelles formations ont été proposées aux jeunes bénéficiant d'un CAE et cet atelier a fait partie des mesures proposées. Une psychologue et un conseiller professionnel ont assuré un premier atelier auquel étaient convoquées une douzaine de personnes.

7.3. Projet

La formation « agent de nettoyage »

La formation « agent de nettoyage » a vu le jour à l'agence Esch-sur-Alzette. Cette mesure vise à donner un cycle de formation complet aux demandeurs d'emploi qui

souhaitent trouver un poste de travail dans le domaine du nettoyage. Elle a été organisée en étroite collaboration avec le CNFPC et la « SuperDrecksKëscht ». La sélection des participants s'est faite à l'ADEM.

La formation comprend plusieurs modules, dont un qui vise à préparer les candidats à rédiger leur dossier de candidature et à se présenter de façon efficace lors d'un entretien d'embauche. Une psychologue et une éducatrice graduée de l'ADEM ont pris en charge les ateliers CV, lettre de motivation et la préparation à un entretien d'embauche.

En 2011, 29 femmes inscrites à l'ADEM ont participé à cette formation.

7.4. 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 du service placement en assure la coordination. Ces bilans sont organisés par des institutions externes (en collaboration permanente avec les différents psychologues afférents de l'ADEM). Avant que les bilans ne puissent être établis par ces organismes externes, les psychologues sélectionnent les candidats selon leurs besoins spécifiques (projet professionnel, manque de motivation, problèmes d'organisation à la recherche d'emploi…). Ils en assurent le suivi et planifient avec les demandeurs d'emploi les étapes suivantes. Tout au long du bilan, il y a concertation permanente entre les différents acteurs afin de pouvoir réagir au plus vite aux besoins individuels des candidats retenus. La disponibilité au dialogue et à l'échange reste toujours présente.

a. 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 doit se situer entre 16 et 30 ans. Le bilan se déroule sur le site « Schläifmillen » d'Inter-Actions asbl à Hamm et dure trois semaines. 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.

La coordination de ce bilan de compétences est assurée une fois sur deux par un psychologue de l'ADEM ; pour l'année 2011, 5 groupes ont été organisés avec 62 personnes convoquées dont 38 étaient présentes.

b. Bilan de compétences « Forward »

La formation Forward s'adresse aux jeunes (hommes ou femmes) âgées entre 18 et 29 ans et elle dure 2 semaines. Le but de la formation est d'augmenter l'employabilité des jeunes demandeurs d'emploi à travers des mesures regroupant : des activités de formation, un bilan de compétences, une orientation et un «coaching» avec évaluation de l'impact. Les compétences visées sont : les compétences sociales, les compétences communicatives, les compétences liées à la recherche d'emploi (entretien, etc.), l'estime de soi, la présentation, la perception de soi, les compétences professionnelles (avec un projet professionnel). A la fin de la formation le candidat connaît les points essentiels afin d'intégrer le marché de l'emploi, respectivement ce qui lui manque encore (formation ...). Un plan d'action a ainsi été établi avec lui. Afin d'acquérir une première expérience professionnelle sur le terrain et grâce aux atouts de la formation, un certain nombre de jeunes passeront, à la suite de la formation, par un CAE ou un CIE. D'autres jeunes décident de retourner à l'école pour terminer leurs études ou passent par un apprentissage adulte. D'autres encore ont gagné en confiance en soi et acquis les points essentiels afin d'être en mesure d'intégrer le premier marché de l'emploi. Dans tous les cas la formation constitue un atout car elle remplit une lacune qu'on observe chez le jeune en le préparant à mieux intégrer le monde du travail. Le recrutement des participants se fait à l'ADEM, mais la formation se tient dans les locaux du STEPS Forward et elle est assurée par deux psychologues d'Inter-Actions. A la fin de la formation une psychologue de l'ADEM s'occupe du suivi des jeunes en évaluant l'impact de la formation sur le jeune et en l'aidant à mettre en pratique les décisions prises avec l'aide du bilan de compétences.

En 2011, 10 groupes ont participé au bilan de compétences « Forward », 106 personnes ont été inscrites, 85 jeunes ont participé à la formation du début à la fin. 80 personnes ont obtenu un bilan, les 5 personnes n'ayant pas obtenu de bilan avaient trop d'absences durant les 2 semaines.

c. Bilan de compétences pour personnes ayant acquis une certaine expérience professionnelle

Ce bilan de compétences permet l'analyse et l'évaluation des compétences professionnelles et personnelles, ceci afin de mieux pouvoir se positionner dans un environnement professionnel et sur le marché de l'emploi. Les raisons qui peuvent pousser un demandeur d'emploi à vouloir faire un bilan peuvent être multiples. Les deux motifs les plus évoqués sont les suivants :

- le demandeur d'emploi n'a pas vraiment de projet professionnel et/ou ne sait pas déterminer ses atouts, valeurs, aptitudes,
- le demandeur connaît ses aptitudes mais veut/doit réfléchir à d'autres pistes professionnelles et désire/est obligé de changer de secteur ou de métier.
- Le bilan de compétences permet donc de faire un état des lieux, de travailler sur les compétences transférables sur d'autres domaines, de réfléchir sur les intérêts et la motivation, et de donner une nouvelle envergure à sa recherche d'emploi, en se recentrant sur soi-même, ses acquis, ses perspectives et son environnement. Le bilan est une démarche volontaire et très personnelle.

En 2011, l'ADEM organise les bilans qui sont réalisés par « Etudes et Formations ». Une psychologue de l'ADEM convoque, à intervalles réguliers, les demandeurs d'emploi qui ont manifesté leur intérêt pour le bilan, à des séances d'information. Les collaborateurs d' « Etudes et Formations » y expliquent de façon détaillée la démarche du bilan et donnent la possibilité de fixer sur place un premier rendez-vous. Généralement, il y a 4 séances (d'une heure à peu près), espacées de deux semaines environ, ceci afin de permettre aux personnes impliquées dans le bilan, de faire un important travail de réflexion sur elles-mêmes entre les séances. A la fin des séances, « Etudes et Formations » remet un bilan écrit aux personnes, avec une copie pour le conseiller professionnel, qui peut donc prendre la relève et ajuster, le cas échéant, la recherche de travail du côté de l'ADEM.

Entre juin et décembre 2011, 104 personnes ont été convoquées aux séances d'information dont 80 étaient présentes ; 42 bilans étaient finalisés en décembre, 20 personnes s'étaient inscrites fin 2011 et allaient entamer la démarche de bilan début 2012.

8. Bilan des contrôleurs affectés à l'ADEM

Enquêtes chômage/commission de réexamen/conseil arbitral	246
Attestations patronales et formulaires U1 (ancien E301)	426
Contrôle général/enquêtes travail intérimaire et prêt temporaire de main d'œuvre	12
Enquêtes chômage intempéries/accidentel/conjoncturel	16
Enquêtes et réunions en rapport avec des licenciements collectifs	1
Enquêtes diverses/contrôles chantiers	11
Enquêtes pour le service SSCTR	6
Enquêtes pour le service emploi des jeunes	13
Vérification du lieu de résidence des demandeurs d'emploi indemnisé	140
Enquêtes concernant des chômeurs indemnisés travaillant clandestinement	6

Par rapport à l'année 2010, on constate une légère diminution du chiffre global d'enquêtes effectuées sans oublier que la complexité et l'envergure des enquêtes, notamment pour le service de l'indemnité de chômage complet, a évolué et on constate une augmentation significative du temps consacré à chacune des enquêtes.

Par contre, un surcroît significatif des chiffres concernant la récupération des documents afin de compléter une demande en obtention de l'indemnité de chômage ainsi que la récupération des formulaires U1 pour les non-résidents est à constater.

Par ailleurs, un constat qui n'est pas repris dans les statistiques est qu'il y a une forte croissance au niveau des demandes d'entraide administrative des services publics de l'emploi des pays voisins.

II. Le service des prestations de chômage complet

1. Indemnisation du chômage complet

Indemnisation du chômage complet (1988-2011) en Euros

Année	Indemnité brute	Part patronale	Frais de versement	Dépense totale
1988	10.116.460,55	1.447.547,53	10.339,58	11.574.347,68
1989	10.104.382,70	1.447.272,97	9.724,63	11.561.380,32
1990	10.006.812,18	1.405.462,95	9.227,68	11.414.809,70
1991	12.060.319,21	1.681.866,58	15.870,39	13.758.056,44
1992	16.505.080,67	2.300.208,97	19.841,39	18.831.795,22
1993	24.428.671,43	3.646.759,98	27.816,25	28.103.013,04
1994	33.974.395,10	4.879.324,86	44.189,49	38.897.909,46
1995	34.046.358,79	5.299.995,81	64.150,38	39.402.343,38
1996	36.872.344,97	5.699.803,86	67.527,68	42.639.676,52
1997	40.902.431,58	6.135.364,73	99.157,40	47.136.953,73
1998	36.595.571,38	5.911.104,46	86.239,67	42.592.915,52
1999	34.310.208,00	5.220.367,57	95.095,92	39.625.671,50
2000	32.813.605,48	4.976.420,69	87.634,32	37.877.660,50
2001	36.553.396,31	5.544.180,22	91.098,41	42.188.674,95
2002	52.374.399,63	7.750.399,63	118.979,29	60.243.778,55
2003	78.860.677,81	11.706.243,23	194.758,25	90.761.679,29
2004	94.826.706,13	14.027.837,78	259.336,72	109.110.880,63
2005	104.671.382,77	15.737.164,81	291.291,08	120.699.838,66
2006	104.531.195,40	15.677.302,50	298.950,10	120.507.448,00
2007	106.302.208,45	16.015.100,17	294.913,93	122.317.308,17
2008	113.323.462,71	16.824.505,50	264.712,73	130.412.680,94
2009	160.811.248,29	22.058.297,00	101.979,60	182.971.524,89
2010*	168.691.981,15	24.311.855,79	32 005,55	193.035.838,49
2011	165.018.177,51	25.444.183,84	25.994,40	190.488.355,75

** Situation au 28 janvier 2012*

2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2011

2011	Luxbg	Esch/Al.	Diekirch	Wiltz	Differd.	Dud	Wasserb	Total/mois	Total/année
Janvier	525	276	161	67	154			**1 183**	**1 183**
Février	369	182	84	37	93			**765**	**1 948**
Mars	393	186	96	53	80	35		**843**	**2 791**
Avril	369	132	96	42	93	64		**796**	**3 587**
Mai	343	140	107	45	96	57	8	**796**	**4 383**
Juin	316	107	75	43	79	64	35	**719**	**5 102**
Juillet	417	165	97	53	125	72	36	**965**	**6 067**
Août	307	172	74	47	111	79	43	**833**	**6 900**
Sept.	589	213	99	63	135	76	69	**1 244**	**8 144**
Oct.	418	244	124	77	139	105	69	**1 176**	**9 320**
Nov.	429	188	127	87	114	75	111	**1 131**	**10 451**
Déc.	437	217	127	74	145	68	92	**1 160**	**11 611**
	4 912	**2 222**	**1 267**	**688**	**1 364**	**695**	**463**	**11 611**	
en %	**42,30**	**19,14**	**10,91**	**5,93**	**11,75**	**5,99**	**3,99**		

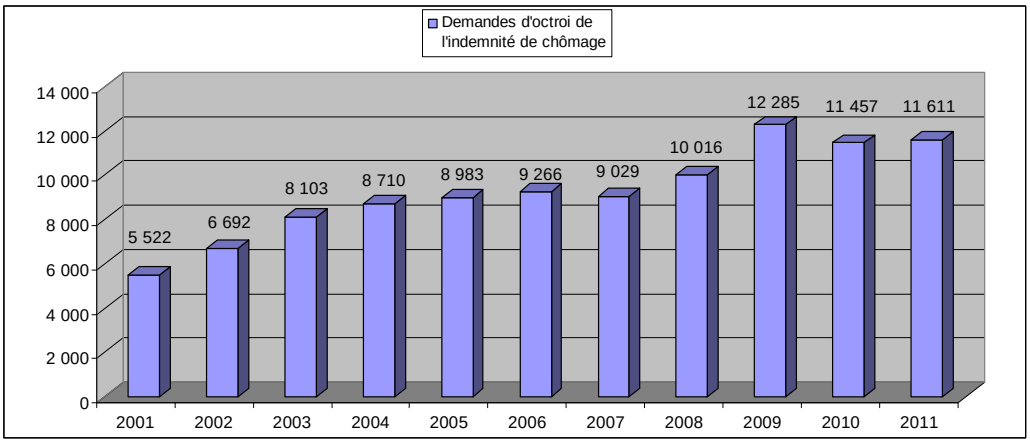
Au cours de l'année 2011 le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet a augmenté de 1,4% par rapport à l'année 2010.

En tout, 11.611 demandes d'octroi des indemnités de chômage complet ont été introduites (contre 11.457 demandes en 2010).

Sur les 11.611 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet :

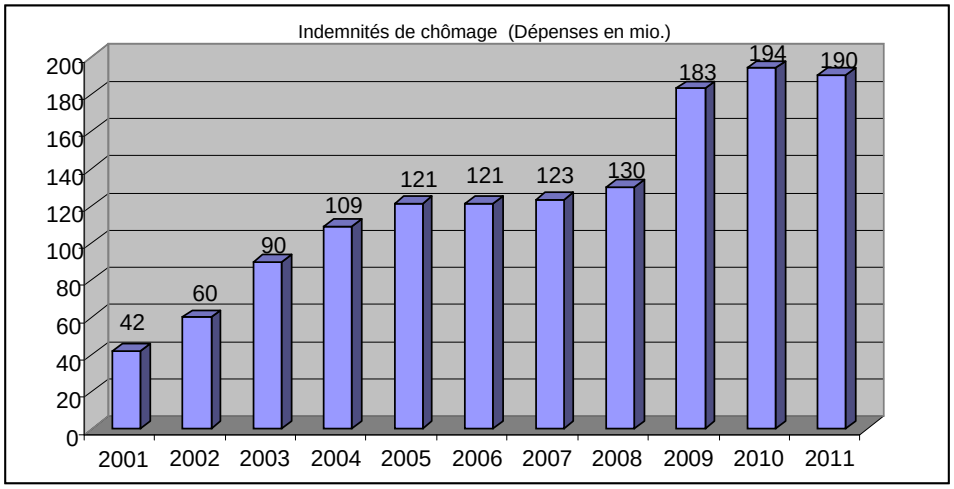
10.216 demandes ont été avisées favorablement ;
980 demandes ont été refusées ;
415 demandes ont été classées sans objet
(demandes incomplètes ou retirées).

Evolution des demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet depuis 2001:



Le nombre de demandes de chômage est passé de 5.522 en 2001 à 12.285 en 2009 pour subir une légère baisse en 2010 et remonter légèrement en 2011.

Evolution du coût des indemnités de chômage versées depuis 2001 (en millions d'euros).



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 mio et à 194 mio en 2010 pour redescendre à 190 mio en 2011.

Par rapport à 2001, les dépenses à charge du Fonds pour l'emploi ont été multipliées par 4,52 (augmentation de 452 %).

3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet

Motif du retrait	**Nombre de retraits**
Refus de travail/ refus occupation temporaire indemnisée / refus de participation à des stages ou cours/ rupture mesure/ abandon de cours ou stages de formation	155
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension d'invalidité	61
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension de vieillesse	16
Octroi d'une pension d'invalidité après la fin de droits au chômage	8
Restitutions (dont certains pour invalidité, vieillesse et accidents)	52
Restitutions (indemnités de chômage indûment touchées)	418

Affaires pendantes devant la juridiction du travail :

A noter qu'en 2011, le traitement des demandes d'octroi des indemnités de chômage complet a exigé du service de prestations de chômage complet 1.153 interventions (dont 348 nouvelles affaires) pendantes devant les juridictions du travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg	202
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette	103
Tribunal du Diekirch :	43

	348

Ces interventions ont été effectuées conformément aux dispositions de l'article L.521-4 du Code du travail.

Au courant de cette année, 88 actes d'appels et 1 mémoire 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 2994 cessions, saisies-arrêts, sommations et pensions alimentaires qui se répartissent comme suit:

Cessions :	905	dont	787 exécutées
Saisies-arrêts :	1.243	dont	1.178 exécutées
Sommations à tiers détenteurs :	107	dont	105 exécutées
Pensions alimentaires :	78	dont	76 exécutées
Requêtes (Injonctions judiciaires de recherche et autres) :	661		

4. Règlement (CE) N° 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne

Ancien E 303 Partant

(travailleurs partant de Luxembourg dans un autre pays CEE à la recherche d'un emploi)

Pays	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
Allemagne	10	5	12	10	15	13	11
Autriche	0	3	0	0	1	2	1
Belgique	22	15	14	11	14	7	11
Chypre	1	4	0	0	1	0	1
Danemark	1	4	0	0	0	3	1
Espagne	9	8	8	7	11	6	5
Finlande	2	0	0	0	2	2	1
France	38	32	15	20	44	41	35
Grande-Bretagne	7	5	2	1	5	6	5
Grèce	3	4	0	2	1	2	3
Hongrie	/	/	/	1	0	0	/
Italie	10	4	2	7	13	6	7
Irlande	3	2	0	1	2	1	0
Islande	0	0	0	0	2	2	0
Lituanie	/	/	/	1	0	0	1
Malta	/	/	1	/	0	0	/
Norvège	0	1	0	0	1	0	0
Pays-Bas	5	1	0	1	2	0	1
Pologne	23	33	30	30	1	0	2
Portugal	23	33	30	30	40	34	28
Roumanie	0	1	1	2	1	0	1
Suède	0	1	1	2	4	5	2
Suisse	0	2	2	1	6	7	0
Rép. tchèque	0	0	0	0	0	0	0
Total :	**133**	**120**	**86**	**95**	**166**	**137**	**115**

- On constate en 2011 une diminution (16%) du nombre de demandeur quittant le Luxembourg pour aller chercher du travail dans un autre pays de la communauté.

- Sur les 115 personnes parties à la recherche d'un emploi dans un autre pays, 57 personnes (49,6 %) sont parties chercher un emploi dans les pays avoisinants et 28 personnes (24,3 %) au Portugal.

- Il s'agit ici essentiellement de personnes possédant la nationalité des pays dans lesquels ils se rendent.

5. Règlement (CE) N° 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne

Ancien E 303 Venant

(travailleurs venant d'un pays CEE chercher un emploi au Luxembourg)

Pays	2005	20063	2007	2008	2009	2010	2011
Allemagne	11	3	5	7	14	8	10
Autriche	0	4	2	5	2	0	4
Belgique	12	17	11	12	11	9	19
Chypre	0	0	0	0	0	0	0
Danemark	9	6	4	5	3	4	5
Espagne	2	2	2	0	2	3	3
Finlande	0	3	0	0	0	2	1
France	21	22	19	26	20	19	27
Grande-Bretagne	1	1	1	0	1	1	0
Grèce	0	0	0	0	1	0	0
Hongrie	0	0	0	0		0	1
Italie	0	0	0	0	2	0	1
Irlande	0	0	1	1	3	0	0
Islande	0	0	1	1	1	0	2
Lithuanie	0	0	0	0	0	0	1
Malta	0	0	0	0	0	0	0
Norvège	0	1	0	0	0	0	0
Pays-Bas	1	0	1	1	2	0	1
Pologne	0	0	0	0	0	0	0
Portugal	11	7	7	10	12	17	15
Rép.tchèque	/	/	/	1	1	1	0
Roumanie	/	/	/	1	2	0	0
Slovaquie	/	/	/	1	1	0	1
Suède	1	0	0	1	0	0	1
Suisse	2	3	1	2	3	0	2
Total:	**71**	**69**	**55**	**73**	**80**	**64**	**94**

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg a augmenté de 46,9 % en 2011 par rapport à l'année précédente.

- sur les 94 personnes qui sont venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2011, 56 personnes (59,6 %) sont venues des pays limitrophes.

III. Le service maintien de l'emploi

1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2011)

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	Salariés 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	61.512.821, 50 €	83.971
2010	22.074.620,98 €	31.671
2011*	10.748.971,67 €	11.666

* données provisoires au 31 janvier 2012

2. Aide au réemploi (1989 – 2011)

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 €
2010	5.021	40.306.552,49 €
2011	3.419	43.948.695,93 €

3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2011)

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 €
2010	35	467.760,89 €
2011	22	400.542,20 €

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 2011:	1.446
bénéficiaires au 31.12.2011 :	3.610
dépense pour l'année 2011 :	11.656.978,24 €.

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 2011:	231
dépense engagée:	225.000,00 €.

6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (2000-2011)

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 salarié 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 €
2010	1.939	499	11.199.159,29 €
2011	2.448	490	17.832.405,26 €

7. Règlement (CE) N° 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté

Formulaire U1 : attestation concernant les périodes à prendre en compte pour l'octroi des prestations de chômage.

Le formulaire U1 sert aux salariés frontaliers à prouver leurs périodes d'emploi au Luxembourg afin de pouvoir bénéficier des indemnités de chômage dans leur pays de résidence.

Statistiques annuelles ventilées par pays de destination (*Nombre de formulaires délivrés)*											
Année	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
Allemagne	1 595	1 497	1 972	1 859	1 898	2 610	2 092	2 315	3 610	3 134	2 879
Belgique	885	774	898	730	683	905	662	601	1 221	1 596	2 029
France	7 504	7 631	8 988	8 029	7 541	10 506	8 942	10 407	16 004	12 227	12 262
Pays-Bas	30	35	60	40	33	46	48	36	48	71	117
Portugal	14	12	19	41	41	43	13	5	22	14	25
Espagne	24	22	30	26	25	33	11	17	29	24	23
Italie	30	13	14	20	14	16	14	17	24	20	18
Royaume-Uni	1	39	9	32	4	11	10	5	4	9	10
Danemark	14	11	12	8	8	9	7	10	24	16	15
Irlande	5	14	1	9	4	5	/	2	5	4	3
Autriche	53	31	43	44	40	92	82	34	70	47	49
Finlande	1	5	1	3	/	/	1	/	/	4	2
Grèce	/	36	/	/	1	2	1	1	1	4	1
Suède	10	30	10	3	5	5	5	6	7	5	7
Norvège	/	/	6	3	1	/	/	3	/	/	2
Hongrie	/	/	/	1	21	150	95	65	78	91	156
Pologne	/	/	/	23	34	29	15	36	45	85	162
Slovaquie	/	/	/	3	10	356	137	84	124	190	171
Suisse	/	/	/	6	7	8	5	7	20	9	17
Islande	/	/	/	1	/	/	/	/	1	2	0
Estonie	/	/	/	/	2	1	7	3	6	6	9
Lettonie	/	/	/	/	2	3	5	/	/	1	7
République Tchèque	/	/	/	/	14	40	23	33	79	153	122
Slovénie	/	/	/	/	1	/	5	6	2	6	8
Bulgarie	/	/	/	/	/	/	4	4	13	21	40
Lituanie	/	/	/	/	/	/	12	7	6	3	1
Malte	/	/	/	/	/	/	1	/	/	1	4
Roumanie	/	/	/	/	/	/	16	21	17	58	57
Luxembourg	/	/	/	/	/	/	/	/	55	/	0
Chypre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	2	0
Croatie	/	/	/	/	/	/	/	/	/	2	1
Serbie-Montenégro	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	2
Total	**10 166**	**10 150**	**12 063**	**10 881**	**10 389**	**14 870**	**12 213**	**13 725**	**21 515**	**17 805**	**18 199**

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	12.434.732,73 €	23.579
2010	25.595.161,31 €	40.650
2011*	3.069.899,67 €	6.347

** données provisoires au 31 dé cembre 2011*

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 2011 : 36
dépenses pour 2011 : 299.906,50 €

10. Prime d'encouragement à l'embauche

(Article 2 de la loi du 3 août 2010 portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail)

Tout employeur qui engage par le biais d'un contrat de travail à durée indéterminée un chômeur indemnisé âgé de plus de 30 ans et qui se trouve dans une période d'indemnisation a droit au remboursement versé pendant les trois premiers mois du contrat y inclus la part patronale des cotisations de sécurité sociale correspondant à cette période.

demandes introduite en 2011 :	237
dépenses pour 2011 :	80.397,20 €

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 et a depuis lors été modifiée à plusieurs reprises.

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

1. Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes

Le contrat d'appui-emploi (CAE) : cette mesure s'adresse aux jeunes de moins de trente ans, ne trouvant pas d'emploi sur le premier marché de l'emploi et ne pouvant de suite bénéficier d'un CIE ou d'un CIE-EP, le contrat d'appui-emploi peut leur servir de tremplin vers un contrat de travail régulier. Dans le but de se familiariser avec le monde du travail en étant encadré par un tuteur, tout en cherchant un autre emploi, le CAE prévoit un jour par semaine pour suivre des formations et de mener une recherche d'emploi active.

Le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) : le CIE est destiné aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de trente ans, diplômés ou non. Durant cette mesure d'insertion, le patron est tenu à contribuer à une augmentation concrète de l'employabilité du jeune, en lui offrant, comme le nom l'indique, une initiation dans un certain domaine et de garantir une formation professionnelle dans ce secteur.

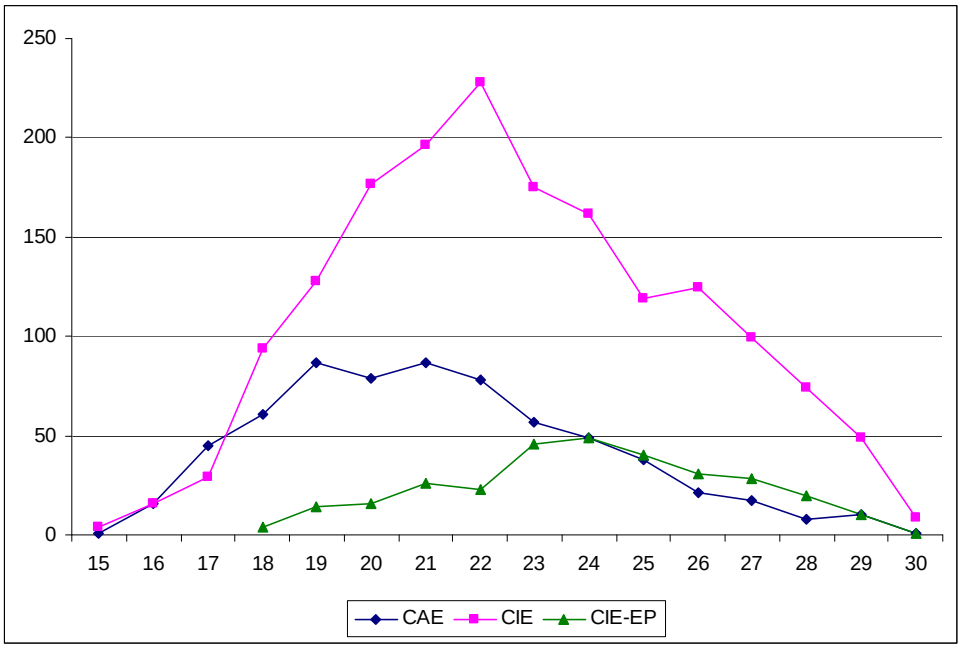
Le contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique (CIE-EP) : le manque d'expérience pratique en milieu professionnel pose de plus en plus problèmes pour les jeunes job-starters. Nombreux sont les jeunes diplômés qui, en ne se basant que sur leur qualification, n'arrivent pas à décrocher un poste de travail. Le CIE-EP a été conçu dans le but de combler ces réticences des employeurs d'embaucher des personnes sans expérience. Le but final est d'offrir une réelle perspective d'emploi à la fin du CIE-EP.

1.1. Répartition selon l'âge des jeunes demandeurs d'emploi

L'âge moyen en CAE est de 20,2 ans. Le plus grand nombre des CAE sont exécutés entre 19 et 21 ans.

L'âge moyen en CIE est de 21,6 ans. Le CIE se réalise le plus souvent entre 20 et 24 ans, avec un pic considérable à 22 ans.

L'âge moyen en CIE-EP est de 23 ans. Le plus grand nombre de CIE-EP se fait entre 23 et 25 ans.



1.2. Niveau de formation des jeunes demandeurs d'emploi

Pour les CAE, le niveau de formation inférieur prime par rapport aux niveaux supérieurs :

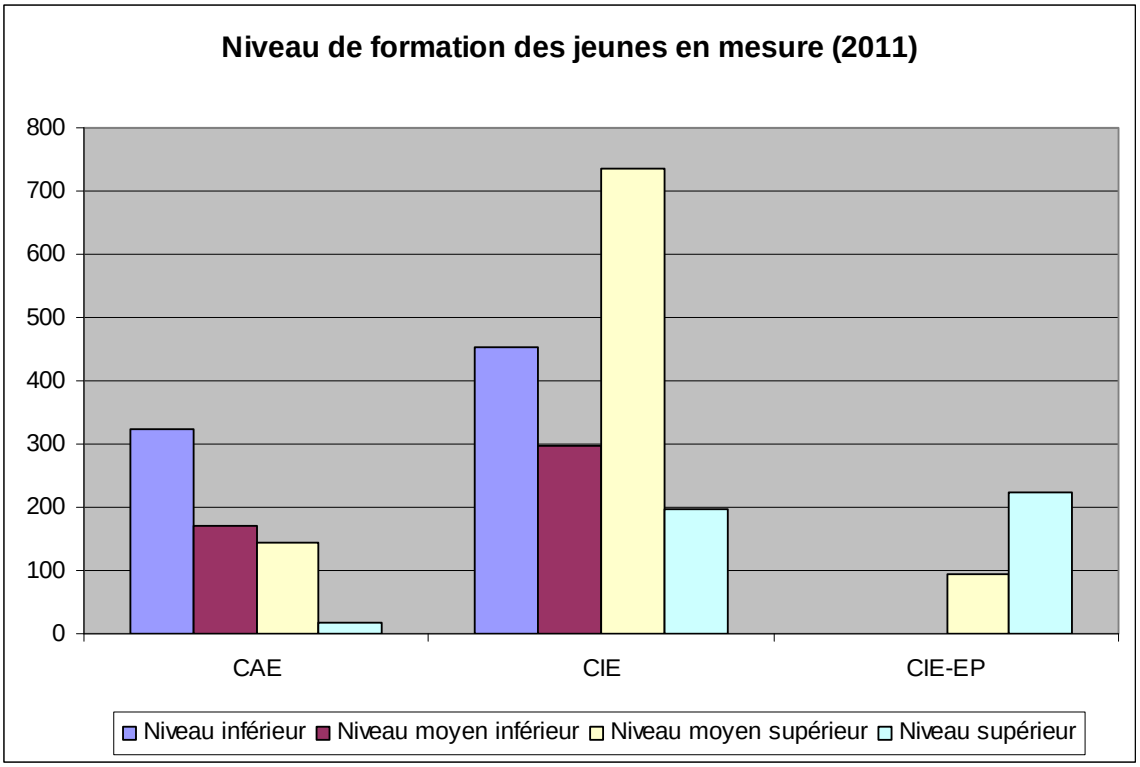
- 49% ne sont pas qualifiés
- 26% ont des diplômes d'une 4e -3e classique ou d'une 10e -11e technique
- 22% ont au moins un Certificat d'Aptitude Professionnel (CATP), une classe de 2e (régime classique) ou une classe de 12e (régime technique)
- 3% des CAE ont un niveau de qualification supérieur.

Pour les CIE, le niveau moyen supérieur prend la relève :

- 43% ont au moins un Certificat d'Aptitude Professionnel (CATP), une classe de 2e (régime classique) ou une classe de 12e (régime technique)
- 27% ne sont pas qualifiés
- 18% ont un niveau de formation moyen inférieur
- 12% ont fait des études après leur enseignement secondaire.

Pour les CIE-EP, destinés aux jeunes diplômés, on compte trois quarts de diplômes supérieurs et un quart de diplômes type bac :

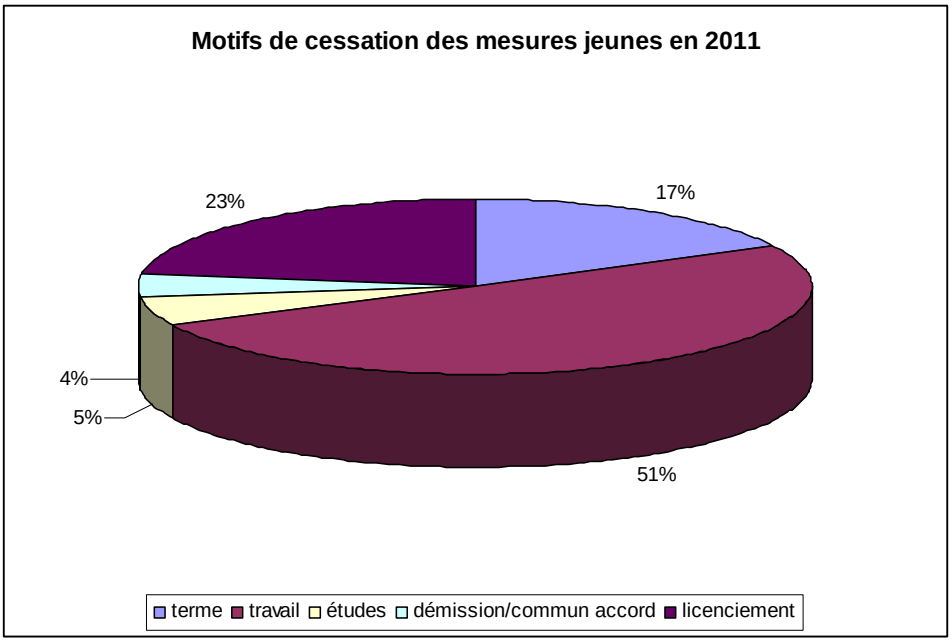
- 71% ont fait des études post-secondaires
- 29% ont le diplôme de fin d'études secondaires.


Niveau de formation des jeunes en mesure (2011)
800
700
600
500
400
300
200
100
0
CAE
CIE
CIE-EP
Niveau inférieur
Niveau moyen inférieur
Niveau moyen supérieur
Niveau supérieur

1.3. Suivi organisé après les mesures jeunes

En 2011, le service de l'emploi des jeunes a assuré le suivi de 652 contrats d'appui-emploi (CAE), de 1.672 contrats d'initiation à l'emploi (CIE) et de 307 contrats d'initiation à l'emploi – expérience pratique (CIE-EP).

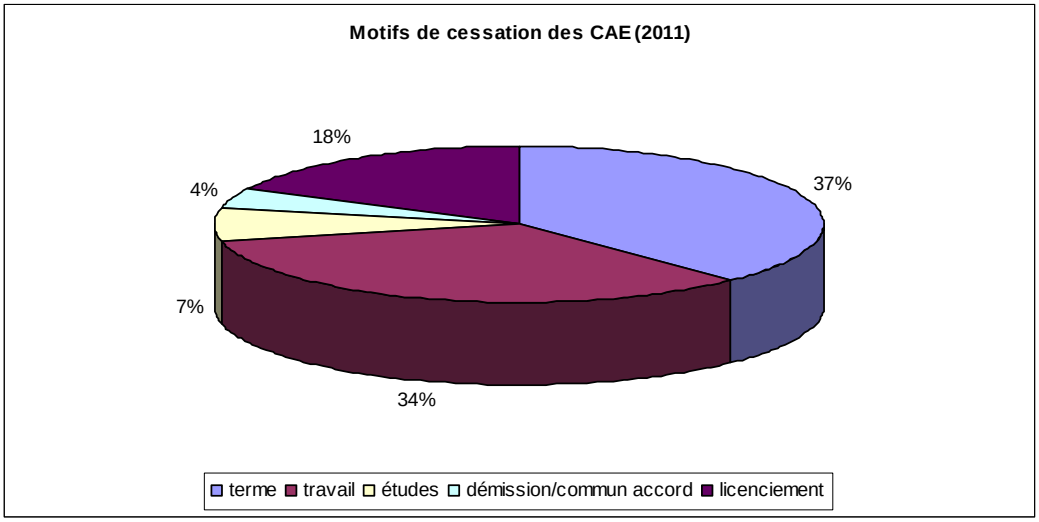
Le 1er janvier 2011, 283 CAE étaient toujours en cours. Pour les CIE et CIE-EP, ce chiffre s'élève à 699, respectivement à 205. Considérant les 1.447 mesures clôturées, un peu plus de la moitié des jeunes (730) ont pu être engagés, dont 420 auprès de la même société (57,5%).

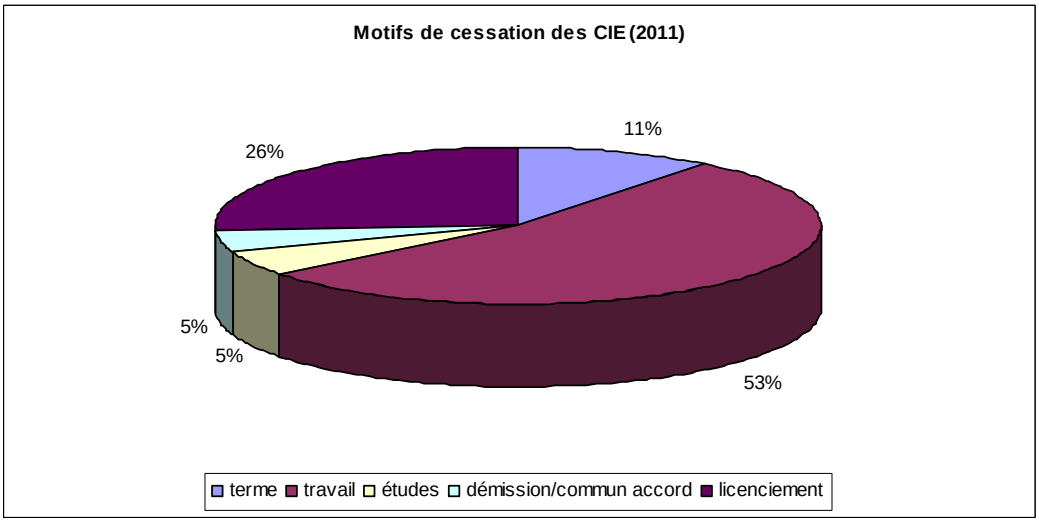


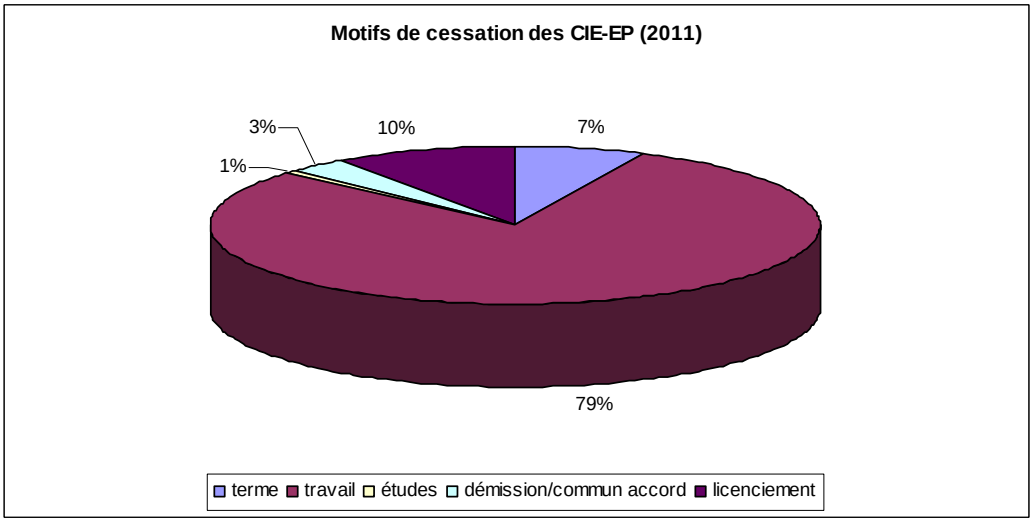
En 2011, 369 contrats d'appui-emploi sont venus à terme. 37% des CAE ont terminé sans suites immédiates, 34% des jeunes concernés ont trouvé un emploi ou une autre mesure et 7% ont repris leurs études (voir graphique sur la page suivante).

973 contrats d'initiation à l'emploi sont arrivés à terme. 53% des jeunes concernés ont trouvé un emploi ou une autre mesure, 11% des CIE ont été terminés sans suites immédiates et 5% ont repris leurs études (voir graphique sur la page suivante).

102 contrats d'initiation à l'emploi – expérience pratique sont venus à échéance. 79% des jeunes concernés ont trouvé un emploi, tandis que 7% des CIE-EP ont été terminés sans suites immédiates (voir graphique sur la page suivante).


Motifs de cessation des CAE (2011)
18%
4%
37%
7%
34%
terme
travail
études
démission/commun accord
licenciement


Motifs de cessation des CIE (2011)
11%
26%
5%
5%
53%
terme
travail
études
démission/commun accord
licenciement


Motifs de cessation des CIE-EP (2011)
3%
10%
7%
1%
79%
terme
travail
études
démission/commun accord
licenciement

2. Projets menés au service de l'emploi des jeunes

2.1. Formations pour jeunes en CAE

En conformité avec les textes légaux régissant les mesures jeunes, le volet de la formation pendant le CAE a été intensifié. Un projet pilote mené de janvier à juillet 2011 a constitué une première expérience dans l'organisation de telles formations pour ces jeunes. 48 jeunes ont bénéficié de cours en informatique organisés par le CNFPC, d'ateliers pratiques sur la préparation à l'entretien d'embauche et sur les compétences sociales menés par des agents spécialisés de l'Adem et des échanges sur des parcours individuels pilotés par des mentors bénévoles.

L'accent est mis sur la qualité accrue de l'encadrement des jeunes. En collaboration étroite avec les promoteurs des CAE, le service de l'emploi des jeunes et le/la jeune définissent les besoins en formation. A côté des formations suivies de par leur propre initiative du/de la jeune, et des formations offertes par le promoteur, l'Adem s'engage à offrir d'autres choix. Durant l'année 2012, les agents spécialisés continueront à offrir des ateliers adaptés à la population en question. Il s'agit de l'établissement du projet professionnel pour les jeunes sans idée claire sur la voie à suivre, de l'amélioration des compétences sociales et de la préparation à l'entretien d'embauche. D'autres modules sont envisageables pour compléter le catalogue des formations.

2.2. Le projet « Coup de Pouce »

Visant les demandeurs d'emploi âgés entre 16 et 20 ans, non diplômés, ce projet a offert un encadrement et un suivi renforcé. Entre janvier et avril 2011, 455 jeunes ont participé et ont bénéficié de diverses mesures proposées.

L'analyse de la formation de cette population de jeunes peut être présentée comme suit :

- 13,5% ont terminé la classe de 8e,
- 64% ont terminé celle de 9e et
- 14% celle d'une 10e.

24 nationalités peuvent être identifiées :

- 52% sont de nationalité luxembourgeoise,
- 29% sont de nationalité portugaise,
- 4% sont de nationalité française et
- 3% sont de nationalité capverdienne.

33,6% des dossiers ont été clôturés pendant le déroulement du projet, la raison principale étant l'absence du/de la jeune. Ce comportement souligne que les jeunes se trouvent souvent dans une phase de vie lors de laquelle ils se posent des questions et hésitent face au choix de vie. Ces caractéristiques des jeunes poussent les agents du service emploi jeunes à continuer et à améliorer l'encadrement envers eux.

Pour d’autres dossiers, on note un dénouement plutôt favorable :

- 4,8% de CDI,
- 4,3% de CDD,
- 3,5% de missions en intérim,
- 4,8% des jeunes sont retournés à l’école,
- 8,3% ont été placés en CAE et
- 5,3% en CIE.

VI. Le service orientation professionnelle

Les séances d'information et d'orientation collectives et les entretiens d'orientation individuels sont les activités essentielles du service d'orientation professionnelle (OP) de l'ADEM.

Entre le service d'Orientation professionnelle et les jeunes un premier contact est établi soit par la visite des conseillers d'orientation dans les différentes classes, soit par une visite des élèves au service OP au sein de l'ADEM et ceci suite à la demande des différents lycées secondaires et secondaires techniques.

Les adultes intéressés à poursuivre des formations professionnelles respectivement les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ayant eu la recommandation de se présenter au sein du service d'Orientation professionnelle profitent généralement d'un encadrement individuel.

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 7ième, 8ième et 9ième par rapport à l'orientation professionnelle et à la formulation d'un projet professionnel.

Ces interventions régulières ont eu lieu en vue d'une amélioration de l'encadrement socio-pédagogique ainsi qu'une sensibilisation précoce relative à l'orientation professionnelle des élèves dès leur entrée en 7ième de l'enseignement secondaire technique.

Au cours de sept modules différents, les élèves ont été amenés à explorer les données du monde du travail, à structurer et à accumuler des connaissances y relatives en vue d'une prise de décision et la réalisation ultérieure de leurs projets professionnels.

Les principaux objectifs de ces séances d'orientation professionnelle se résument comme suit :

- familiariser les élèves concernés avec le marché de l'emploi,
- développer la capacité d'analyser les professions et métiers dans le monde du travail,
- concrétiser leurs intérêts professionnels et savoir formuler un projet professionnel.

Ce vaste projet s'étend sur 3 années scolaires et vise l'intégralité des classes de 7ième, 8ième et 9ième. Exprimée en heures d'intervention en classe, l'envergure des interventions des orienteurs était la suivante pendant l'année scolaire 2010/2011.

1.1. Projet « AVANTI » au LTE (Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette)

Le projet d'orientation a pris l'envergure suivante :

- classes de 7ème : 20 interventions à 2 heures réparties sur deux séances par classe.
- classe de 9ème : 15 interventions à 2 heures réparties sur une séance par classe.

Dans le cadre de deux journées d'orientation, le service OP a proposé un atelier à 20 minutes aux élèves des classes de 8ème. Le service OP a également animé une soirée adressée aux parents des élèves des classes de 9ème désireux d'entendre des explications quant aux démarches à faire en vue d'un placement en apprentissage.

1.2. Projet « ENVOL » au LTL (Lycée Technique de Lallange)

Pendant l'année scolaire 2010-2011, le projet d'orientation en classes de 7ème, 8ème et 9ème a été continué. Le contenu pour les séances en classe de 8ème a été modifié par un groupe de travail du service d'Orientation professionnelle.

Le projet d'orientation a pris l'envergure suivante :

- classes de 7ème : 21 interventions à 2 heures réparties sur trois séances par classe.
- Classe de 8ème : 12 interventions à 2 heures réparties sur deux séances par classe.
- Classe de 9ème : 12 interventions à 2 heures réparties sur deux séances par classe.

1.3. Projet LTA

Un projet d'orientation professionnelle similaire se déroule au Lycée Technique Agricole d'Ettelbruck.

Différentes interventions ont été effectuées au sein de 7 classes différentes du cycle inférieur (7e, 8e et 9e). Dans ce contexte, les élèves des classes en question ont profité de 9 séances d'orientation professionnelle (durée de séance = 2 heures).

1.4. Projet LNW

Le Lycée du Nord Wiltz a participé pendant l'année scolaire 2010/2011 à un projet d'orientation.

Au total, 140 élèves de 9 différentes classes de 9ième ont profité d'entretiens d'orientation professionnelle individuels.

1.5. Projet EPMC

Le projet d'orientation avec le Lycée Technique Privé Marie-Consolatrice d'Esch-sur-Alzette a été continué pendant l'année scolaire 2010/2011. Visées étaient, comme par le passé, les classes de 7e, 8e et les classes de 9e.

Le total présente 18 classes, à savoir 390 élèves. Le projet d'orientation à l'EPMC comprend 3 interventions de 2 heures par classes en 7ième et 2 interventions de 2 heures en classes de 8ième. Les classes de 9ième 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.

1.6. Projet DNL

Pendant l'année scolaire 2010/2011, le Lycée Ermesinde (De Néie Lycée) a participé au projet d'orientation.

Différentes interventions ont été effectuées au sein des classes de 6e et 5e, à savoir :
- une intervention pour les quatre classes de 6e (visite au BIZ)
- deux interventions pour les cinq classes de 5e (intervention en classe et visite au BIZ).

1.7. Projet UELL

Pendant l'année scolaire 2010/2011, un encadrement plus spécifique a été proposé aux classes de 9e modulaire et aux classes IPDM de l'Uelzechtlycée. Les 7 classes ont participé aux 2 interventions concernant leurs choix professionnels y compris une visite au BIZ.

En plus, 5 classes de 9e modulaire, 3 classes de 9e pratique et 2 classes IPDM ont pris part au stage à la recherche d'un poste d'apprentissage (OSNA).

Au total, 17 classes de l'Uelzechtlycée ont fait une visite au BIZ.

Dans le cadre de la semaine d'orientation, organisée par le service de psychologie et d'orientation scolaires (SPOS), le service d'orientation professionnelle a effectué 9 séances d'intervention au sein des classes de 7e et 8e en vue de sensibiliser les élèves par rapport aux différents secteurs professionnels.

2. Projets interministériels

2.1. Projet « orientation »

Le projet « orientation » se déroule dans 7 lycées de l'enseignement secondaire et secondaire technique, à savoir le Lycée Robert Schuman à Luxembourg, le Lycée de Garçons à Luxembourg, Lycée Michel Rodange à Luxembourg, le Lycée Technique Michel Lucius à Luxembourg, le Lycée Technique Mathias Adam à Pétange, le Lycée Hubert Clément à Esch/Alzette et le Lycée Classique d'Echternach.

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, 74 séances d'orientation professionnelle à 2 heures ont eu lieu en faveur des classes scolaires, à savoir 51 interventions en classes du cycle supérieur (4ème, 12ème et 2ème) et 23 interventions en classes du cycle inférieur (9ème).

Lors des séances d'entretiens individuels, un total de 145 jeunes ont été vus, voire 49 élèves des classes du cycle supérieur (3ème et 1ère) et 96 élèves des classes du cycle inférieur (9ème).

2.2. Projet « bock drop »

Entre novembre 2010 et juillet 2011, le Service national de la Jeunesse (SNJ) a organisé avec le soutien de l'Action locale pour Jeunes (ALJ) et le service d'Orientation professionnelle 6 sessions d'information pour les quatre régions du pays avec les modules suivants : « devenir actif », « l'orientation professionnelle », « mäin Job, Top oder Flop ? », « lettre de motivation et CV », « l'entretien d'embauche ». Ces sessions permettent de responsabiliser les jeunes par rapport à leur avenir professionnel en les informant, sensibilisant et en leur facilitant l'accès aux services spécialisés.

Le service d'orientation professionnelle de l'ADEM est intervenu activement dans les trois premiers modules.

Le module « devenir actif » avec l'objectif d'informer les jeunes sur leurs possibilités afin d'éviter qu'ils restent inactifs, a été réalisé à deux reprises pour chaque région avec en tout 59 participants.

Le module « Orientation professionnelle » a eu lieu une fois pour chaque région avec 66 participants. Le but de cette séance a été de faire connaitre aux jeunes les attributions et missions de notre service, ainsi que le soutien que propose l'Action Locale pour Jeunes.

Le module « Mäin Job, Top oder Flop ? » a eu comme objet de faire connaître aux jeunes les métiers avec leurs différentes facettes, ainsi que de les confronter aux réalités du marché de l'emploi. 62 personnes ont participé aux 4 séances à travers les régions.

En juillet 2011, une séance d'évaluation a eu lieu avec les différents partenaires afin de détecter les points forts et faibles des sessions régionales et en conclusion, il a été

retenu que pour 2011/2012 le module « devenir actif » sera organisé tous les 2 mois pour les régions Sud, Sud-Ouest, Est, Centre et Nord. Un groupe de travail régional se réunit après chaque séance afin d'évaluer et de planifier les séances à venir. A part le service d'orientation professionnelle de l'ADEM, les services placement et emploi des jeunes interviennent désormais aussi dans les nouvelles sessions régionales.

2.3. Atelier « Jeunes n'ayant pas réussi à conclure un contrat d'apprentissage pendant l'année scolaire 2010/2011 »

Le service d'orientation professionnelle a pris la décision de contacter tous les jeunes n'ayant pas réussi à conclure un contrat d'apprentissage pendant l'année scolaire 2010/2011 afin de les inviter à des ateliers d'information. Cette action en collaboration avec d'autres acteurs étatiques, à savoir les services emploi des jeunes et placement de l'ADEM, le service national de la jeunesse (SNJ), l'Action Locale pour Jeunes (ALJ) et l'Ecole de la 2e chance (E2C) vise à proposer aux jeunes des solutions ou mesures concrètes concernant leur avenir professionnel.

Au total, 380 personnes ont été contactées soit par téléphone soit par courrier:

111 candidats ont déclaré qu'ils ne sont pas intéressés par un suivi. Par contre, 184 jeunes ont souhaité recevoir un suivi personnalisé. 85 candidats n'ont ni répondu au téléphone ni réagi à la lettre de prise de contact.

Aux dates du 14, 15 décembre 2010 et 10 janvier 2011, 5 ateliers d'information ont été organisés :

Au total, 184 jeunes ont été convoqués :

82 jeunes ont été présents,
102 candidats ont été absents, dont 21 candidats se sont excusés.

Démarches des jeunes et propositions des acteurs étatiques:

Les jeunes ont eu la volonté dans la majorité des cas de prendre contact avec plusieurs institutions :

49 jeunes ont confirmé de vouloir prendre contact avec l'ALJ, dont :
22 jeunes profitaient déjà des mesures d'encadrement de l'ALJ.
8 jeunes ont pris l'initiative de contacter l'ALJ suite aux présentations précitées.

57 jeunes ont confirmé le désir de contacter le SNJ, dont
20 jeunes ont été en contact avec le SNJ et ont été inscrits sur la liste d'attente en vue du service volontaire d'orientation.

67 candidats ont confirmé vouloir contacter le service emploi des jeunes, dont :
52 candidats ont été convoqués pour un entretien au sein du service emploi des jeunes. 37 jeunes se sont présentés à cet entretien, 15 jeunes ont été convoqués une 2e fois.

2.4. Atelier « commis de vente »

Entre avril 2011 (début des inscriptions de l'apprentissage initial) et juillet 2011, 200 jeunes étaient à la recherche d'un poste d'apprentissage « commis de vente

CCP », mais uniquement 14 offres d'apprentissage étaient déclarées par les employeurs formateurs. A cet effet, le service d'orientation professionnelle a organisé en date du 5 août 2011 quatre ateliers en vue d'informer ces jeunes sur le secteur HORESCA offrant une multitude de postes d'apprentissage.

Au total, 200 jeunes ont été convoqués aux ateliers en question.

56 candidats se sont excusés, car ils étaient en congé pour ladite date,
42 jeunes ont expliqué qu'ils seront en mesure de poursuivre l'école dans une classe de niveau scolaire supérieur.

42 candidats se sont présentés aux ateliers,
60 jeunes ont été absents sans s'excuser.

30 jeunes ont été convaincus à rechercher également des postes d'apprentissage dans le secteur HORESCA.

Une liste reprenant toutes les offres de poste d'apprentissage dans le secteur précité a été remise aux jeunes concernés.

2.5. Girls' Day and Boys' Day (GDBD)

Depuis l'automne 2010, le service d'orientation professionnelle effectue la coordination générale du GDBD avec le soutien du Ministère de l'égalité des chances et le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle.

Jusqu'en mai 2011, trois agents du service OP se sont occupés de toutes les tâches d'organisation nécessaires en vue du déroulement optimal de l'édition 2011. Une séance de clôture s'est déroulée en juillet 2011 afin de remercier les employeurs et les organismes ayant participé à cette journée.

Les activités de préparation en vue de la journée précitée se résument comme suit :

- entretiens d'embauche pour recruter une personne apte à effectuer une grande partie des travaux administratifs,
- contacter les entreprises en vue des déclarations de places de stage,
- gérer les sites internet www.girls-day.lu et www.boys-day.lu et effectuer la saisie au niveau de la bourse de contact,
- sensibiliser et motiver tous les partenaires ainsi que les jeunes en vue de leur participation active,
- entrevues avec des agents de publicité pour adapter la documentation d'information et le matériel didactique,
- élaboration et impression de dépliants, affiches et autocollants destinés à distribuer dans les différents établissements scolaires et aux différents partenaires.

Lors d'une conférence de presse en février 2011, les trois ministres Mesdames Mady Delvaux-Stehres, Françoise Hetto-Gaasch et Monsieur Nicolas Schmit ont annoncé le « Girls' Day, Boys' Day 2011 ».

Les agents des SPOS ont été informés du changement de la coordination et des changements au niveau de l'organisation de la journée d'action lors d'une réunion d'information.

Les directeurs des établissements scolaires ainsi que les parents d'élèves étaient informés au sujet du « Girls' Day, Boys' Day 2011 » par des lettres d'information.

Pendant les mois de février à mai, la promotion du projet s'est réalisée par diverses campagnes de publicité, notamment diffusion de spots à la radio et à la télévision, présentation du GDBD par nos partenaires soit par internet soit par courrier ou p.ex. Newsletter « M=GA ».

Au cours de la période du 25 mars 2011 au 1er avril 2011, les élèves ont pu consulter les offres de stage sur le site Internet avant de s'inscrire au sein d'une institution d'accueil.

Quelques chiffres :

Environ 1000 entreprises, institutions et services communaux ont été contactés par courrier en vue de leur participation à cette journée.

Environ 180 entreprises ont manifesté leur intérêt et ont déclaré 1193 places de stages, dont 436 pour le « Boys' Day » et 757 pour le « Girls' Day », ce qui revient à 1304 places de stage, les inscriptions sur propre initiative inclus.

660 élèves (440 filles/ 220 garçons) se sont inscrits pour participer au « Girls' Day,Boys' Day », dont :

549 par le biais des offres publiées sur le site Internet (38% des places offertes ont été occupées par les garçons et 51% des places par les filles) et
111 sur propre initiative en utilisant le formulaire d'inscription du site.

50% de toutes les inscriptions ont eu lieu le premier jour des inscriptions.

Au total, 35 établissements scolaires ont été contactés par courrier et 33 lycées ont participé au « Girls' Day, Boys' Day 2011 ».

La moitié des élèves participant au GDBD, à savoir 348, proviennent des cinq établissements scolaires suivants : Ecole Privée Fieldgen, Lycée du Nord à Wiltz, Lycée Aline Mayrisch, Lycée Technique de Lallange et Lycée de Garçons Esch/Alzette.

2.6. « Entretiens d'orientation » à l'Armée – Centre militaire Herrenberg

Pendant l'année 2010-2011, le service d'orientation professionnelle a effectué dans le cadre d'une collaboration avec le service de reconversion de l'armée et l'école de l'armée des entretiens individuels à la Caserne Grand-Duc Jean au Centre militaire à Diekirch. Ces actions individuelles sont menées tout au long de l'engagement des soldats-volontaires en vue de faciliter l'intégration dans la vie civile et sur le marché de l'emploi. Ces interventions régulières ont eu lieu avec les orienteurs professionnels en vue d'aider et préparer les soldats-volontaires (en phase de reconversion ou non) de formuler un projet professionnel. En outre, cette action vise à informer les soldats-volontaires sur leurs possibilités d'études et/ou d'apprentissage, ainsi que leurs perspectives d'emploi.

En 2010-2011, un conseil d'orientation a été créé, composé de représentants du Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, du Ministère de la défense et un représentant du service d'orientation professionnelle en vue de valider le projet professionnel des soldats-volontaires et d'élaborer une ligne directrice des différentes étapes de la reconversion.

Lors des entretiens individuels, le soldat-volontaire est tenu d'exprimer son projet professionnel en présence de 3 acteurs, voire un acteur du service d'orientation professionnelle, un acteur du service de reconversion de l'armée et acteur de l'école de l'armée. Un total de 308 soldats-volontaires ont été vus.

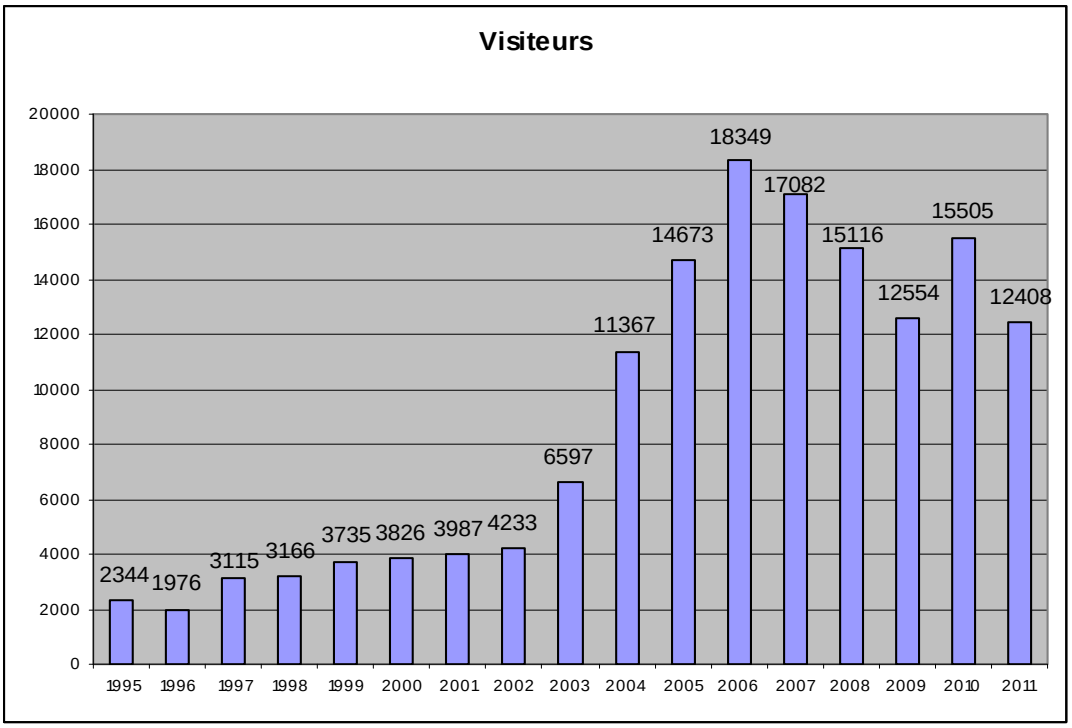
En plus, 2 séances d'informations ont été organisées pendant l'année 2010/2011 où un représentant du service d'orientation professionnelle a informé les soldats-volontaires sur la situation du marché de l'emploi.

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, le suivi du conseil donné par l'orienteur.

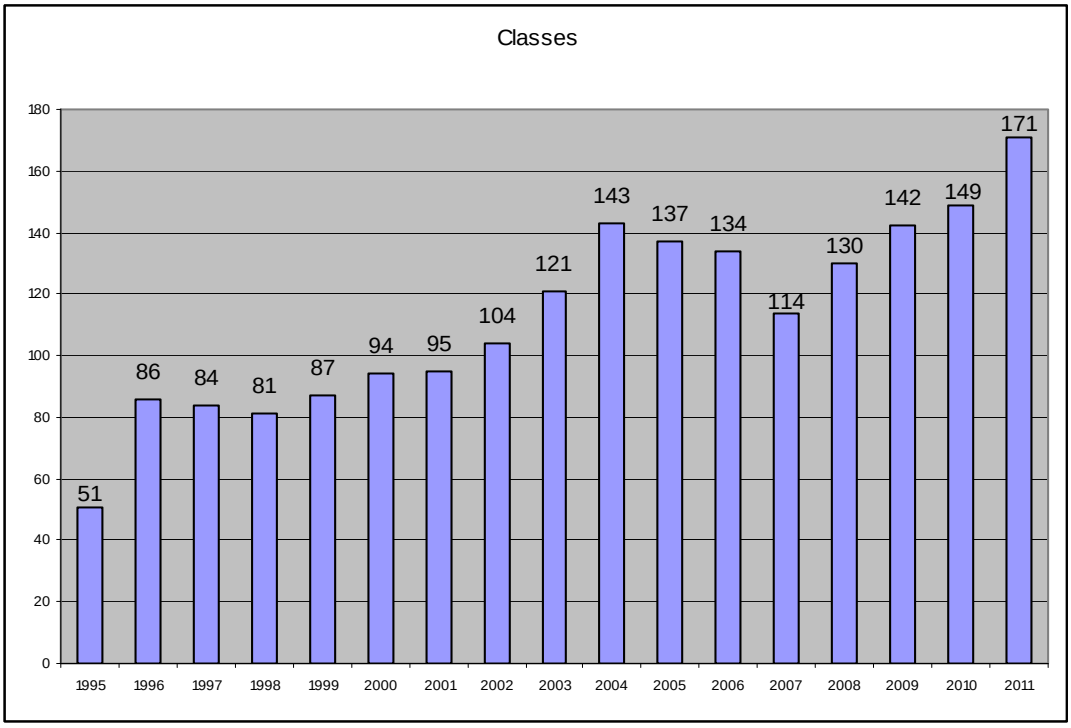
3.1. Beruffsinformatiounszentrum (BIZ)

Depuis mars 1991, le service d'orientation professionnelle dispose du «Beruffsinformatiounszentrum».



Les statistiques ci-dessus renseignent sur l'évolution des visiteurs individuels au « Beruffsinformatiounszentrum (BIZ) ». Vu la présence de plus en plus fréquente des agents du service au sein des différents établissements scolaires, un certain public cible n'a plus tendance à se diriger supplémentairement auprès du service OP.

D'autant plus, deux nouvelles agences régionales, à savoir à Differdange (Novembre 2010) et Dudelange (Mai 2011) ont ouvert leurs portes au public.



La visite des classes au « Beruffsinformatiounszentrum (BIZ) » a augmenté de 22 unités depuis 2010 et se nombre à 171.

3.2. Interventions auprès des classes d'apprentissage en plein exercice

Des interventions effectuées par un responsable du service de la Formation professionnelle du MENFP ont eu lieu au sein de différents lycées techniques avec l'objectif de présenter les démarches administratives à réaliser en vue d'un apprentissage. Etaient concernés les élèves en dernière année plein-temps des classes auxiliaire de vie (4 classes), employé administratif et commercial (12 classes), métiers du bâtiment (1 classe) , serrurier (3 classes), menuisier (3 classes), électricien (6 classes), pépiniériste-paysagiste (3 classes), mécanicien de machines et de matériel agricole et viticole (1 classe), boucher-charcutier (1 classe), boulanger-pâtissier (2 classes), traiteur (1 classe), mécanicien d'autos et de motos (5 classes), carrossier/débosseleur (3 classes), magasinier dans le secteur automobile (3 classes), assistant en pharmacie (1 classe), ainsi que 12 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 (DT, CATP, DAP, CCM, CCP et CITP), l'apprentissage, 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.

4.1. Stages « Op der Sich no enger Ausbildungsplaz » (OSNA)

Une activité importante du service d'Orientation professionnelle sont les stages « Op der Sich no enger Ausbildungsplaz » (OSNA). Depuis l'année scolaire 1988/89, année de leur création, le service participe aux stages appelés «Op der Sich no enger Ausbildungsplaz» organisés par l'Action Locale pour Jeunes du MENFP.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 2007/2008 2008/2009 2009/2010 2010/2011	71 70 82 108 116	1.150 983 1.151 1.522 1.695

5. La situation de l'apprentissage

5.1. L'apprentissage initial en 2010/2011

Comme chaque année, le service de l'orientation professionnelle a lancé au printemps 2011 une vaste campagne de prospection des postes d'apprentissage auprès des entreprises en étroite collaboration avec les chambres patronales.

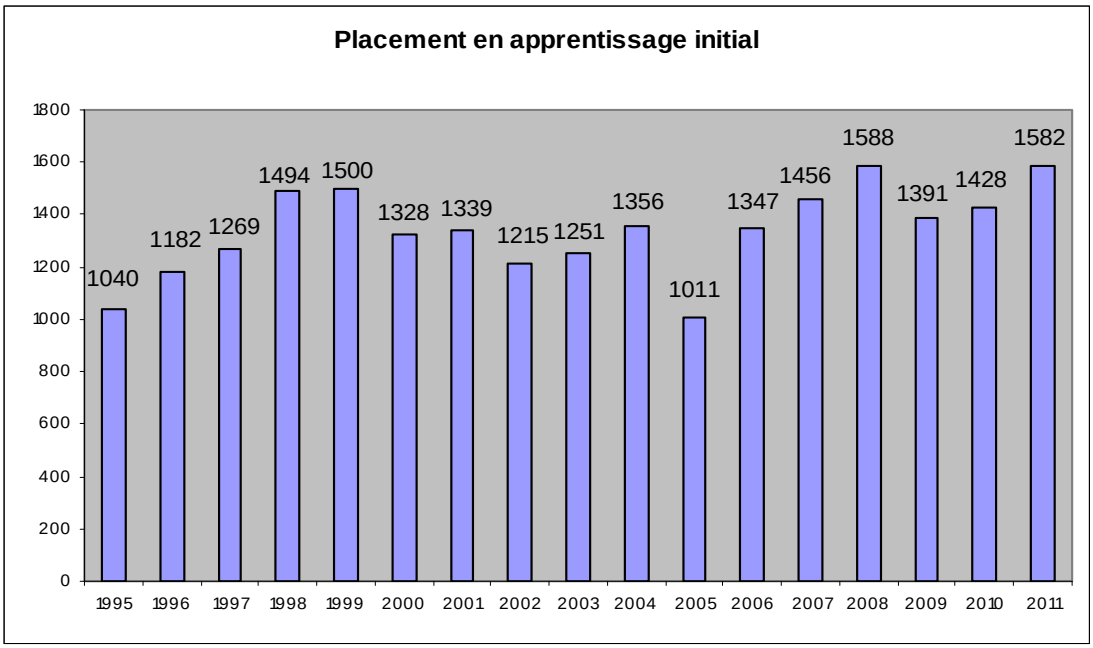
Plus de 5523 entreprises ont été contactées. Ceci permet d'avoir une connaissance concrète des besoins du marché du travail à court terme. La comparaison des offres et des demandes de postes d'apprentissage, ainsi que le nombre d'offres et de demandes non satisfaites à la fin de l'année, permet d'en avoir une connaissance à moyen terme.

Le nombre des placements est de 1582 (591 jeunes filles et 991 garçons), alors qu'il était de 1428 l'année précédente. En date du 31.12.2011, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 352 (132 filles et 220 garçons). Le nombre des postes d'apprentissage non satisfaits est de 127.

Il est à remarquer que le placement en apprentissage initial accuse une hausse de 154 unités par rapport à l'année précédente.

52 candidats effectuent leur formation professionnelle de base CCP au sein du Centre National de Formation professionnelle Continue (CNFPC) et sont inclus dans le nombre total des 1582 placements.

Evolution des placements en apprentissage:

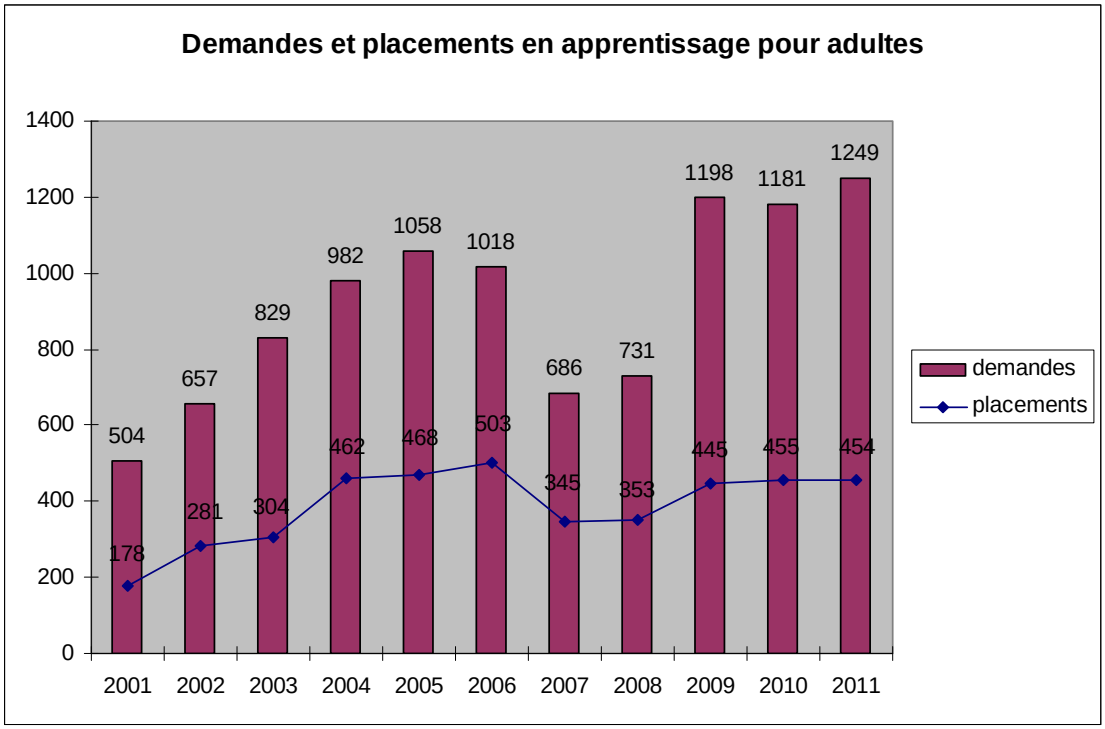


5.2. L'apprentissage pour adultes en 2011

Dans le cadre du règlement grand-ducal modifié du 17 décembre 2010 portant organisation de l'apprentissage pour adultes, l'ADEM et plus précisément le service d'Orientation professionnelle a pour missions :

- d'informer et d'orienter les adultes dans le cadre de l'apprentissage-adultes ;
- l'inscription des candidats à l'apprentissage-adultes et la gestion des dossiers ;
- la constitution de la demande d'admission à l'apprentissage-adultes ;
- la présentation des dossiers devant la commission consultative ;
- le placement en apprentissage ;
- l'assignation des candidats, remise des attestations d'inscription pour les lycées techniques, avis 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'éducation nationale et de la formation professionnelle.

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. Dans des périodes de crise, une population incertaine souhaite s'assurer un emploi stable par la voie de la formation ou de l'apprentissage.



6. Agences régionales d'Esch-sur-Alzette, Diekirch, Wiltz, Differdange

Il y a lieu de préciser que les agents du service d'orientation professionnelle affectés aux agences régionales participent sans restriction aux activités décrites dans les chapitres précédents.

6.1. Agence Esch-sur-Alzette

Consultations

Depuis 2002, le service OP – agence Esch établit une statistique journalière de ses visiteurs de notre service à l'agence d'Esch-sur-Alzette. Il ne suffit pas de se baser sur le nombre de dossiers existants, étant donné qu'une même personne peut solliciter plus d'une fois le service en question.

C'est ainsi qu'en 2011 le service OP – agence Esch a été sollicité comme suit :

2011 Consultations	**Mois**	**H**	**F**	**TOTAL**
	Janvier	69	64	133
	Février	75	44	119
	Mars	65	73	138
	Avril	179	144	323
	Mai	294	245	539
	Juin	201	152	353
	Juillet	433	315	748
	Août	349	233	582
	Septembre	326	236	562
	Octobre	153	129	282
	Novembre	47	56	103
	Décembre	20	34	54
	TOTAL	**2213**	**1732**	**3945**

Evolution des consultations de 2002 à 2011 :

STATISTIQUE **Evolution des consultations**			
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	3146	6.490
2010	3.092	3.027	6.119
2011	**2.213**	**1.732**	**3.945**

Le nombre de consultations a régressé de 2174 unités pour l'année 2011.

Cette diminution en nombre de consultations s'explique par l'ouverture de l'agence de Differdange où le service d'orientation professionnelle garantit une permanence de son service tous les mardi, mercredi et jeudi après-midi.

2011 **Entretiens d'orientation**	**Mois**	**H**	**F**	**TOTAL**	**dont ADULTES**
	Janvier	5	7	2	
	Février	5	5	0	
	Mars	6	6	2	
	Avril	5	0	55	
	Mai	0	0	0	
	Juin	1	9	45	
	Juillet	4	3	7	
	Août	9	4	3	
	Septembre	4	3	7	
	Octobre	2	1	3	
	Novembre	5	3	1	
	Décembre			1	
	TOTAL	**94**	**32**	**26**	
	ADULTES	**9**	**1**		

915 entretiens d'orientation ont eu lieu avec des demandeurs d'apprentissage (voir grille ci-dessus). Ces personnes ont reçu des informations et/ou des conseils, dont 125 personnes ont bénéficié d'un entretien personnalisé dans le cadre d'une orientation professionnelle menant à l'apprentissage pour adultes.

Visites de classes à l'agence d'Esch-sur-Alzette

Le Lycée Technique Mathias Adam et le Lycée Technique Esch ont à nouveau organisé des visites de l'agence d'Esch-sur-Alzette pour inscrire leurs élèves pour la recherche d'un poste d'apprentissage. Il s'agit bien souvent d'élèves ayant 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, stages OSNA, etc.), ces élèves ont des difficultés à prendre des initiatives personnelles et ne font pas les démarches nécessaires auprès des services de l'ADEM pour rechercher un poste d'apprentissage respectivement un emploi.

Les agents responsables donnent aux élèves principalement des informations concernant les services placement, emploi des jeunes et orientation professionnelle en abordant les questions suivantes : « Comment fait-on son inscription ? Quels documents doit-on présenter ? Quels sont les droits et devoirs des demandeurs d'emploi/d'apprentissage ? Quelles sont les mesures dont peuvent profiter les jeunes demandeurs d'emploi ? »

Tous les élèves sont également informés au sujet des cours organisés par le Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC), entre autres les classes IPDM et COIP accueillant des élèves qui ont des difficultés à trouver un poste d'apprentissage.

Le service OP – Agence Esch a accueilli entre avril et juin 2011 les élèves en provenance de 30 classes, dont 17 classes du LTMA et 13 classes du LTE.

Convocations du service placement

225 demandeurs d'emploi ont reçu une convocation de la part de leur conseiller professionnel du service placement pour un entretien d'orientation au service d'orientation professionnelle. 148 personnes se sont présentées à l'entretien, 77 personnes ne se sont pas manifestées suite à leur convocation.

6.2. Agence Diekirch

Encadrement socio-pédagogique des élèves respectivement des demandeurs d'emploi et entretiens d'orientation professionnelle

261 contacts ont eu lieu au service OP Diekirch avec des demandeurs d'emploi. Ces personnes ont reçu des informations et/ou des conseils au sein du service OP Diekirch, dont 118 personnes ont bénéficié d'un entretien personnalisé dans le cadre d'une orientation professionnelle en vue de l'apprentissage pour adultes.

Placement en apprentissage (formation initiale)

994 contacts ont eu lieu au service OP Diekirch en vue d'un apprentissage initial.

175 jeunes ayant constitué un dossier au service OP Diekirch ont trouvé un poste d'apprentissage et 237 jeunes ayant constitué un dossier au service OP Diekirch n'ont pas trouvé de poste d'apprentissage.

6.3. Agence Wiltz

Depuis 2007 le service garantit une présence à l'agence Wiltz, les mardis et jeudis après-midi. En 2011, 912 visiteurs ont profité de cette offre.

Pendant les mois de juillet à septembre l'ouverture du service s'étend à des journées entières. La majorité des visites, notamment 496, ont eu lieu pendant ces mois d'été.

A côté des inscriptions pour le placement en apprentissage, 57 entretiens individuels ont été effectués dans le cadre de l'apprentissage initial ou pour adultes. Sont inclus dans ce chiffre l'accompagnement des personnes dans une situation de reconversion ou de réinsertion professionnelle ainsi que les entretiens ciblés sur les informations de formations continues.

6.4. Agence Differdange

En 2011, l'Orientation professionnelle a assuré une permanence de trois après-midis par semaine, à savoir mardi, mercredi et jeudi.

1123 personnes ont profité de cette permanence de l'orientation professionnelle pour recevoir des informations concernant l'apprentissage initiale et/ou des adultes et les possibilités de participer à des formations continues.

6.5. Agence Dudelange

Depuis l'été 2011, chaque jeudi après-midi, l'orientation professionnelle assure une permanence de 14h00 jusqu'à 17h00.

187 personnes ont bénéficié de cette permanence de l'orientation professionnelle pour recevoir des informations.

7. Autres activités

7.1. Tests « Explorix »

21 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, 6 personnes ont effectué un test Explorix.

7.2. Demandes de renseignement par courriel

En 2011, un total de 297 demandes de renseignement a été adressé par voie électronique (courriel) au service d'orientation professionnelle.

104 demandes de renseignements ont été adressées au site www.adem.public.lu, 12 demandes de renseignements ont été adressées au site www.anelo.lu et le site www.beruffer.anelo.lu compte un total de 182 demandes de renseignements par courriel.

7.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Par la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle a été introduite la validation des acquis de l'expérience. L'article 47 dispose que « (…) une information et un conseil permettant au candidat de définir et d'élaborer son projet peuvent lui être apportés, à sa demande (…) ». Dans ce cadre, 9 agents du service d'orientation professionnelle ont été formés comme accompagnateurs.

Les activités d'encadrement se résument comme suit :

15 entrevues ont eu lieu au sein des locaux du service d'orientation professionnelle avec cinq personnes voulant introduire une demande de validation. A cela s'ajoute des courriels réguliers dans lesquels des propositions/améliorations concernant les dossiers ont été suggérées.

8. Coopération européenne

8.1. Contacts transfrontaliers

Depuis plusieurs années, le service d'orientation professionnelle participe régulièrement à des réunions d'information et d'orientation au-delà des frontières. Lors des séances d'information au «BiZ » de Trèves, 96 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 pour adultes proposé au Luxembourg et sur l'apprentissage transfrontalier.

8.2. Visites d'étude à Paris et à Uppsala

Dans le cadre du programme européen Academia deux agents du service d'orientation professionnelle ont participé à un échange ayant eu lieu à Paris du 28 mars 2011 au 1er avril 2011.

Les pays participants étaient le Luxembourg, l'Espagne, la Norvège et la Belgique. Le sujet du programme d'échange était « Rôle et place des CIO dans la prévention du décrochage scolaire et l'accompagnement des jeunes en difficulté ». Les visites des différentes institutions étaient axées sur l'analyse des causes et des aspects du décrochage et sur l'absentéisme, ainsi que sur l'identification de la place et du rôle des conseillers d'orientation-psychologues dans le repérage, la prévention et le traitement du décrochage sous ses multiples formes.

Un autre échange a eu lieu dans le cadre du programme d'échange Academia en date du 16 mai jusqu'au 20 mai 2011 à Uppsala, Suède.

Les pays participants étaient le Luxembourg, la France, l'Espagne, la Grande-Bretagne, la Lituanie, la Finlande et la Slovénie. Les conférences et visites des différentes institutions étaient axées autour du système de guidance et d'orientation du secteur éducatif en Suède.

9. Réunions de travail et diverses coopérations

- participation à des réunions de travail avec les responsables des différents services de psychologie et d'orientation scolaires au sein des différents établissements scolaires ;
- participation à des journées d'information et des journées « Portes Ouvertes » organisées par les différents établissements de l'enseignement secondaire et secondaire technique ;
- assistance à 3 réunions du groupe de travail informel avec les responsables de l'Action Locale pour Jeunes au Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle au sujet des activités à assurer par le service orientation professionnelle concernant les interventions d'orientation professionnelle au niveau des classes de 9e dans le cadre des stages « Op der Sich no enger Ausbildungsplaz » ;
- participation aux journées « porte ouverte » organisée à l'Armée – Centre militaire Herrenberg ;
- participation à la « Foire de l'Etudiant » organisée par le CEDIES à la « Luxexpo » ;
- participation aux journées « LUXSKILL » du 2 mai 2011 au 6 mai 2011 ;
- participation à une matinée d'information concernant la réforme de la formation professionnelle ;
- participation à des réunions de parents dans différents établissements scolaires.

Création de la maison de l'orientation

Le service d'Orientation professionnelle de l'ADEM sera localisé à partir du 27 février 2012 au sein de la Maison de l'Orientation, 58, bd Grande-Duchesse Charlotte, L-1330 Luxembourg.

Cette maison regroupera le Centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS), l'Action Locale pour Jeunes - Agence Luxembourg (ALJ), l'antenne du Centre du service national de la jeunesse (SNJ) et le service d'orientation professionnelle de l'ADEM, instances d'orientation qui restent sous la tutelle de leurs ministères respectifs. Depuis l'été 2011, de nombreuses réunions de concertation entre les 4 partenaires précités ont eu lieu en vue de préparer le déménagement et de négocier les modalités, conditions de coopération au sein de cette structure.

VII. Le service des salariés handicapés

1. Procédure administrative

Le service des salariés handicapés de l'ADEM 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 1ier 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 salarié 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 salarié 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 salarié handicapé est constaté, les impétrants sont tenus de se faire inscrire au service des salariés handicapés de l'ADEM. La Commission médicale transmet son dossier à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel qui décide de guider la personne reconnue salarié handicapé vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés.

La C.O.R. peut proposer au directeur de l'ADEM, 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 salarié.

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 salariés handicapés de l'ADEM.

3. Activités de la commission médicale

Pendant l'exercice 2011, la commission médicale a siégé à 25 reprises et a été saisie de 1.496 requêtes dans le cadre des demandes en obtention du statut du salarié handicapé et du revenu pour personnes gravement handicapées.

Le taux d'incapacité professionnelle permanente (IPP) prévu dans le cadre légal 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 ;

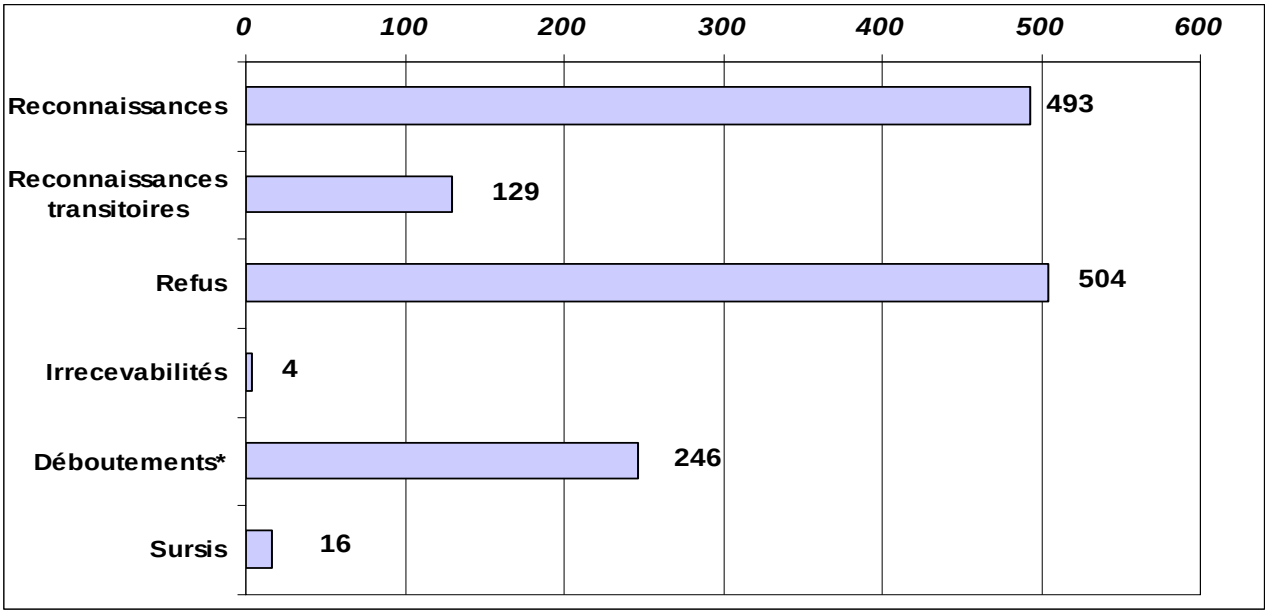
b) de l'importance de la capacité de travail résiduelle par rapport aux possibilités d'une remise au travail dans un délai rapproché ou de la ré-éducabilité de l'intéressé.

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 obtention du statut de salarié handicapé (SH)

Demandes en obtention du statut du salarié handicapé tous sexes confondus:

Hommes et Femmes	Reconnaissances	Reconnaissances transitoires	Refus	Irrecevabilités	Déboutements	Sursis	Total des demandes SH
Totaux SH:	493	129	504	4	246	16	493



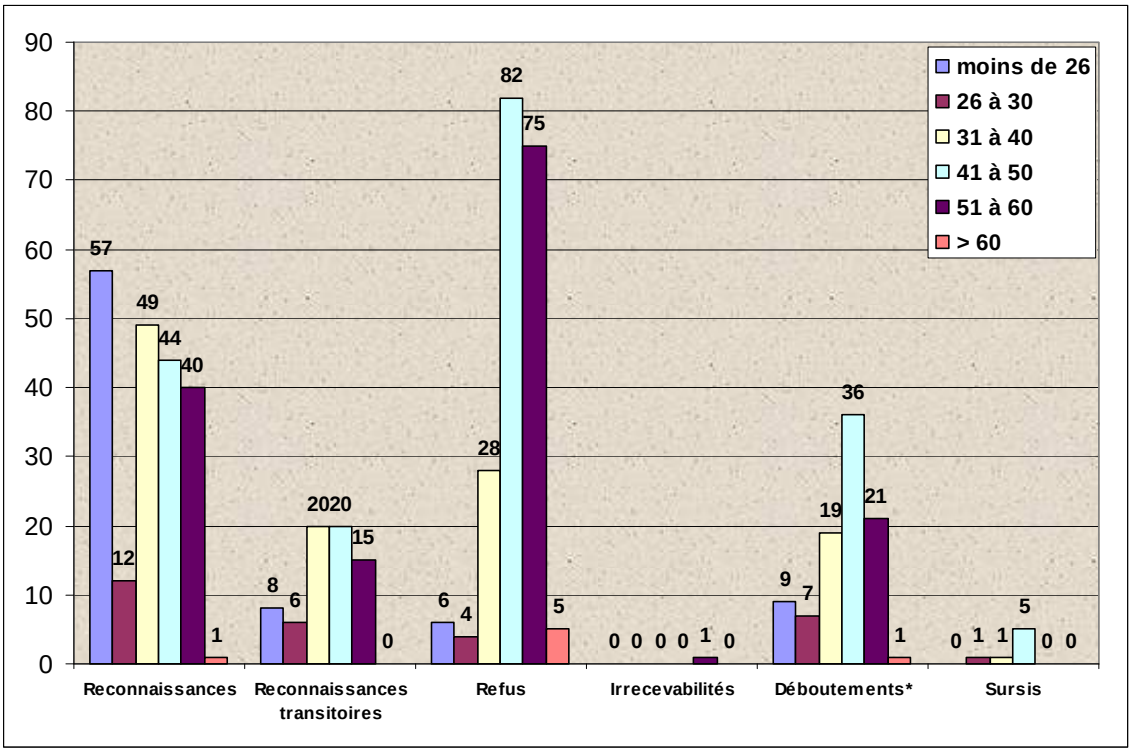
* demandes rejetées conformément à l'article 7 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

Détail des types de demandes SH par tranche d'âge et de sexe

Détail des décisions relatives aux demandes en obtention du statut pour salariés handicapés sollicitées par des femmes en fonction de la tranche d'âge:

Détail SH Femmes	Reconnaissances	Reconnaissances transitoires	Refus	Irrecevables	Déboutées	Sursis	
moins de 26 ans	47	8	9	0	15	0	
26 à 30 ans	18	2	4	0	11	1	
31 à 40 ans	33	15	27	0	33	2	
41 à 50 ans	54	23	58	0	43	2	
51 à 60 ans	25	19	69	0	38	2	
> 60 ans	3	0	2	0	3	0	
Totaux:	180	67	169	0	143	7	**Total SH Femmes**
							566

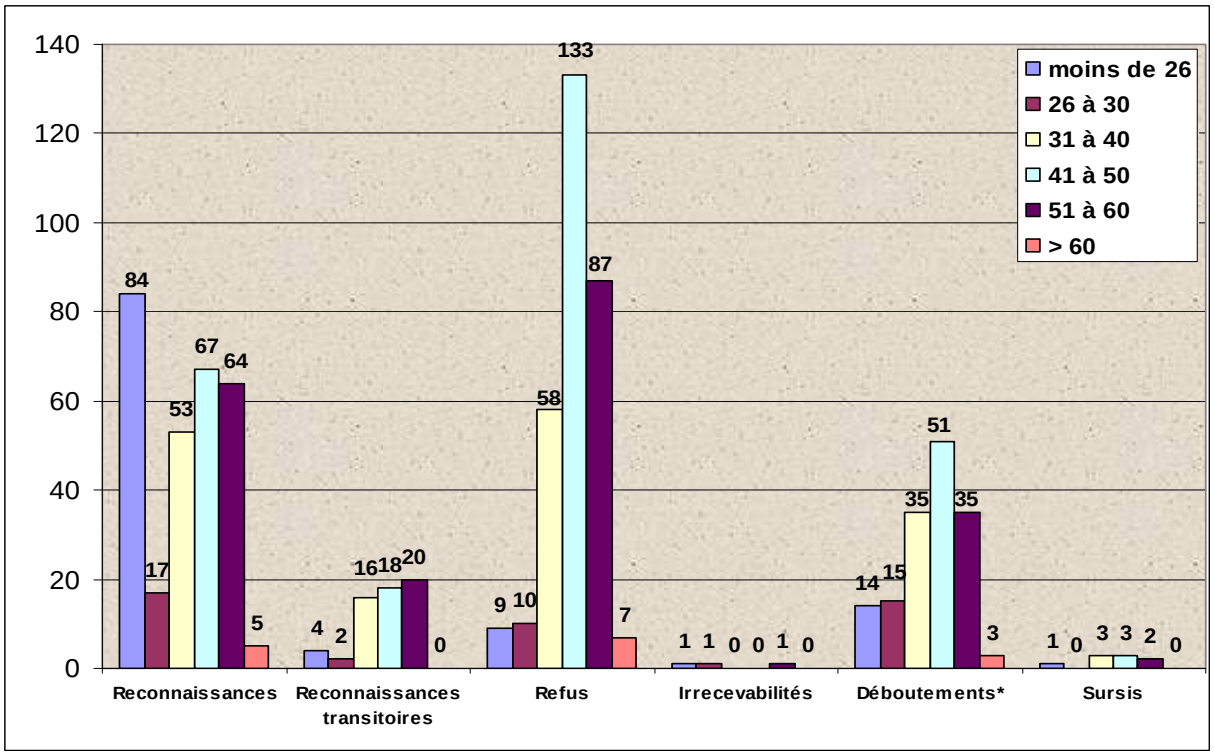
Femmes



Détail des décisions relatives aux demandes en obtention du statut pour salariés handicapés sollicitées par des hommes en fonction de la tranche d'âge :

Détail SH Hommes	**Reconnaissances**	**Reconnaissances transitoires**	**Refus**	Irrecevabilités	**Déboutements**	**Sursis**	
moins de 26 ans	84	4	9	1	14	1	
26 à 30 ans	17	2	10	1	15	0	
31 à 40 ans	53	16	58	0	35	3	
41 à 50 ans	67	18	133	0	51	3	
51 à 60 ans	64	20	87	1	35	2	
> 60 ans	5	0	7	0	3	0	
Totaux:	290	60	304	3	153	9	**Total SH Hommes**
							819

Hommes

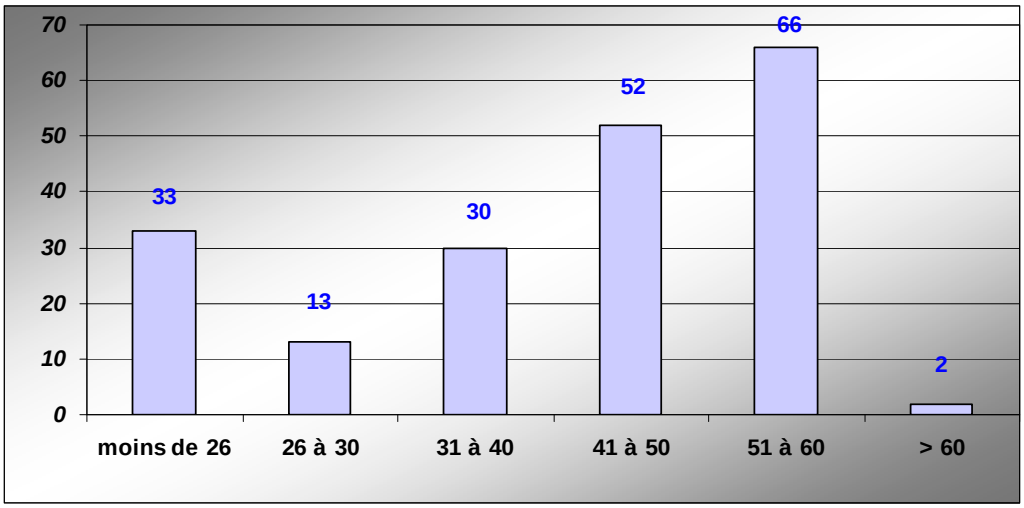


Demandes RSH (= Revenu pour salariés handicapés) par tranche d'âge et sexe

411 demandes en obtention du revenu pour salariés handicapés ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité.

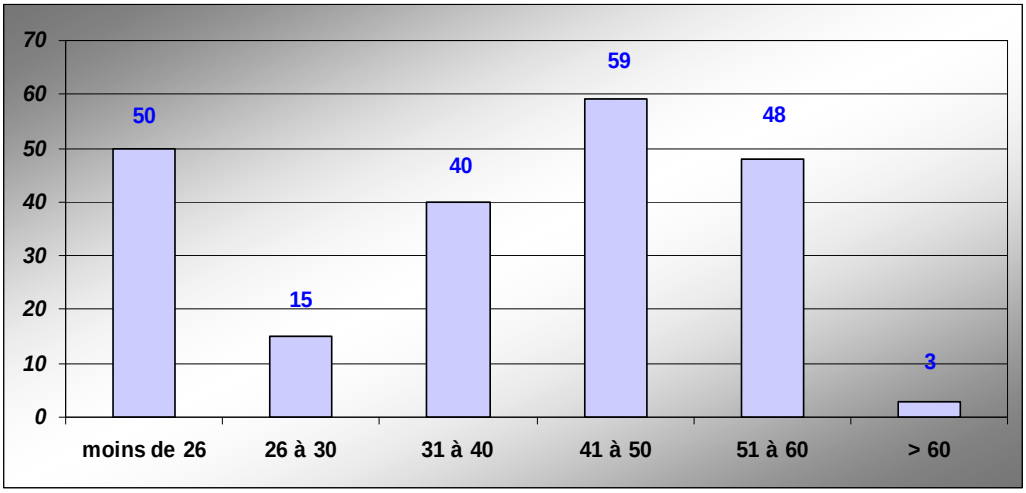
Demandes RSH sollicitées par des femmes:

Détail RSH Femmes	**Dossiers transmis au FNS**
moins de 26 ans	33
26 à 30 ans	13
31 à 40 ans	30
41 à 50 ans	52
51 à 60 ans	66
> 60 ans	2
Total:	**196**



Demandes RSH sollicitées par des hommes

Détail RSH Hommes	**Dossiers transmis au FNS**
Moins de 26 ans	50
26 à 30 ans	15
31 à 40 ans	40
41 à 50 ans	59
51 à 60 ans	48
> 60 ans	3
Total:	**215**

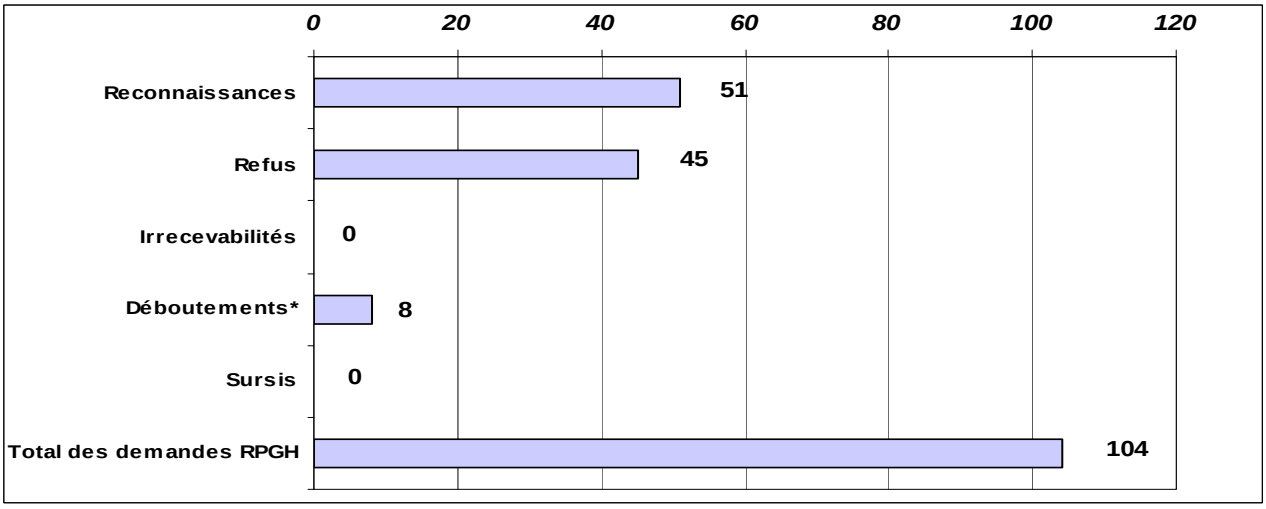


3.2. Demandes RPGH (= revenu pour personnes gravement handicapées) par tranche d'âge et sexe

104 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 salarié gravement handicapés tous sexes confondus:

Hommes et femmes	Accords	Refus	Irrecevabilités	Déboutements*	Sursis	Total des demandes RPGH
Totaux RPGH:	51	45	0	8	0	**104**

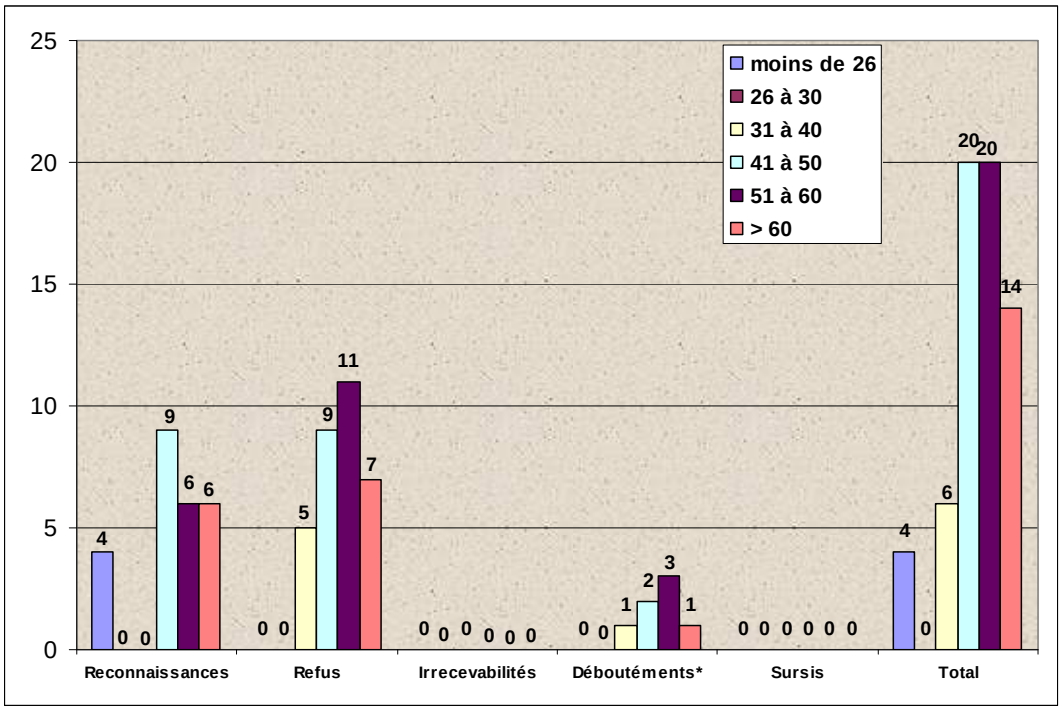


* demandes rejetées conformément à l'article 11 (2) du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

Demandes RPGH sollicitées par des femmes

Détail RPGH Femmes	Accords	Refus	Irrecevabilités	Déboutements	Sursis	
moins de 26 ans	4	0	0	0	0	
26 à 30 ans	0	0	0	0	0	
31 à 40 ans	0	5	0	1	0	
41 à 50 ans	9	9	0	2	0	
51 à 60 ans	6	11	0	3	0	
> 60 ans	6	7	0	1	0	
Totaux:	25	32	0	7	0	**Total RPGH Femmes**
						64

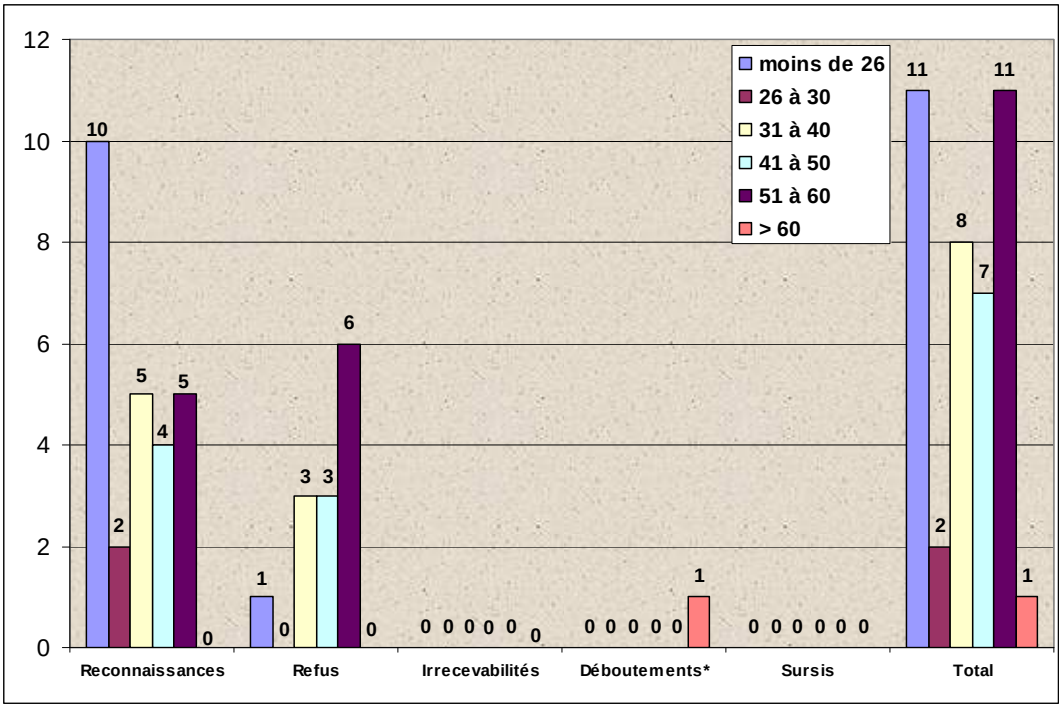
Femmes



Demandes RPGH sollicitées par des hommes

Détail RPGH Hommes	Accords	Refus	Irrecevabilités	Déboutements	Sursis	
moins de 26 ans	10	1	0	0	0	
26 à 30 ans	2	0	0	0	0	
31 à 40 ans	5	3	0	0	0	
41 à 50 ans	4	3	0	0	0	
51 à 60 ans	5	6	0	0	0	
> 60 ans	0	0	0	1	0	
Totaux:	26	13	0	1	0	**Total RPGH Hommes**
						40

Hommes



4. Composition de la commission d'orientation et de reclassement professionnel

La commission d'orientation et de reclassement professionnel se compose de 8 membres dont :

- deux représentants du Ministre ayant dans ses attributions le travail;
- un représentant de l'ADEM;
- 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 salariés handicapés de l'ADEM.

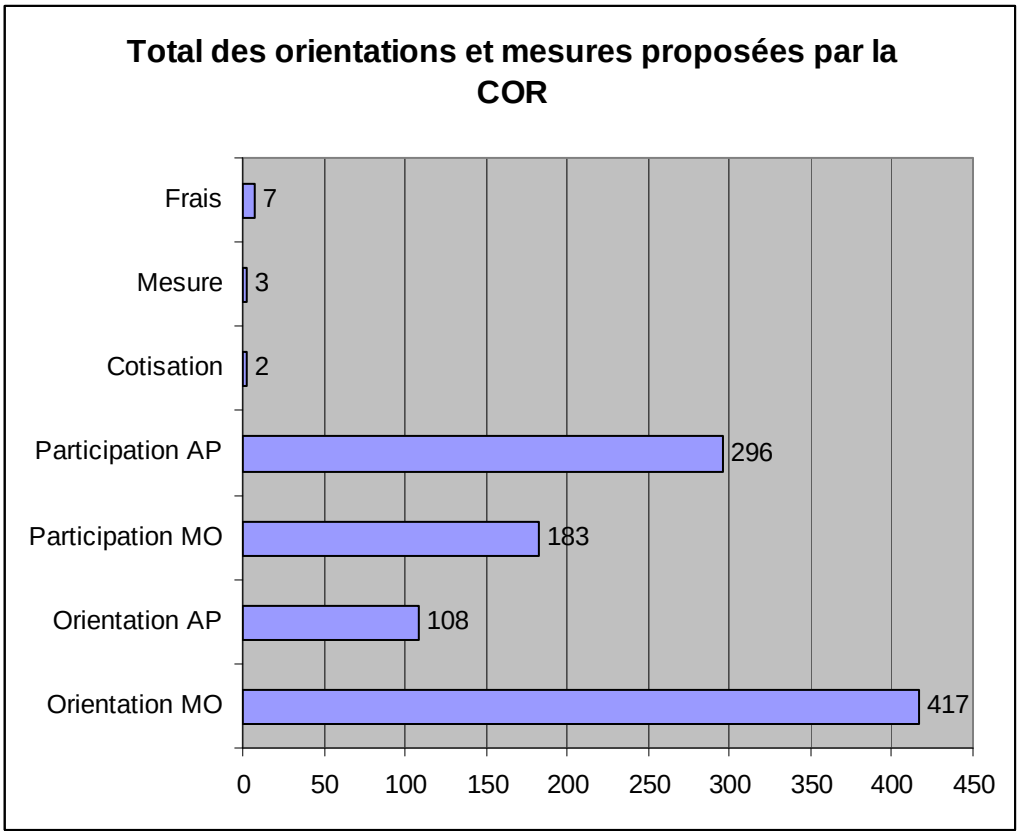
5. Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R .)

Au courant de l'année 2011, la commission d'orientation et de reclassement professionnel a siégé à 11 reprises pour l'instruction de 1219 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	Mesure	Frais	Total
417	108	183	296	2	3	7	**1016**

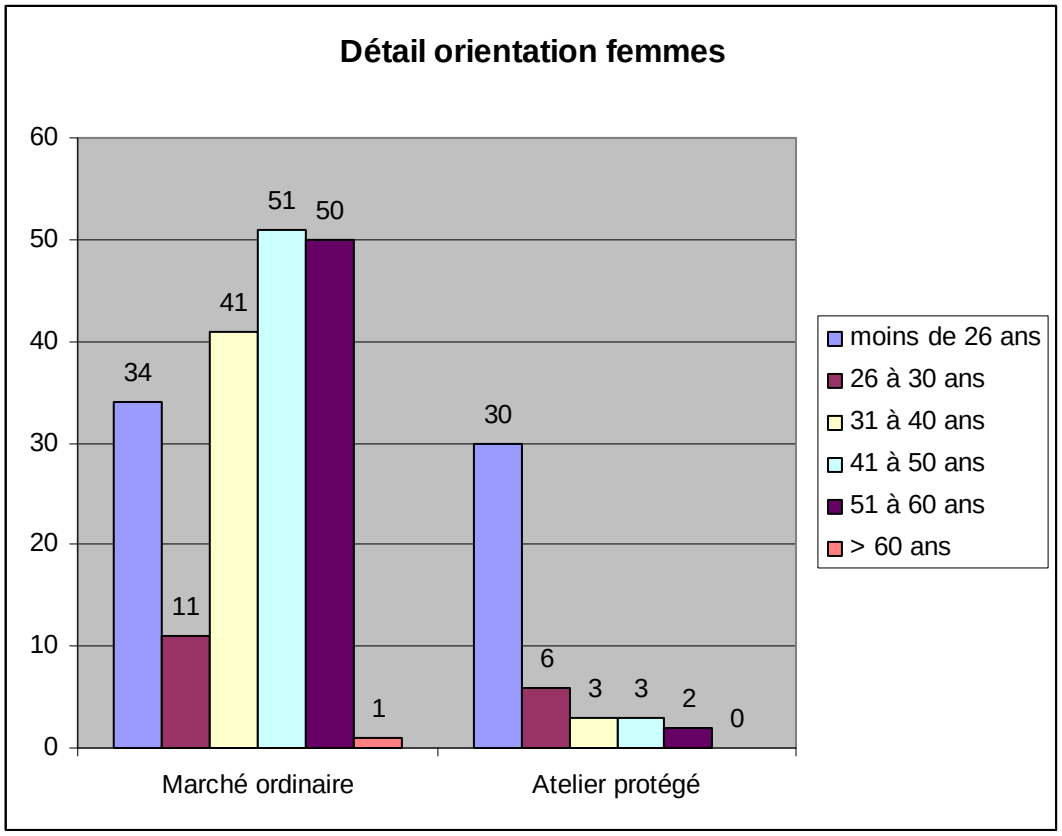
MO : Marché ordinaire AP : Atelier protégé



5.2. Détail des types d'orientation par tranche d'âge et sexe

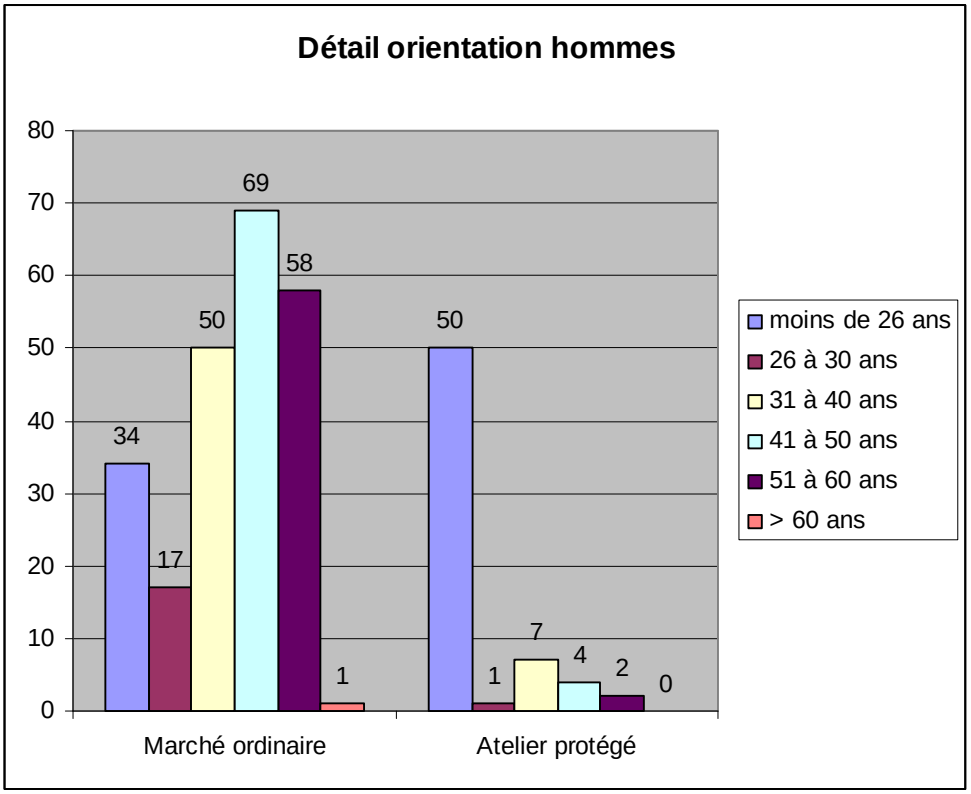
Détail des orientations décidées par la C.O.R. en fonction de la tranche d'âge (femmes)

	Marché ordinaire	Atelier protégé	
moins de 26 ans	34	30	
26 à 30 ans	11	6	
31 à 40 ans	41	3	
41 à 50 ans	51	3	
51 à 60 ans	50	2	
> 60 ans	1	0	**Total orientation femmes**
Total	188	44	**232**



Détail des orientations décidées par la C.O.R.
en fonction de la tranche d'âge (hommes)

	Marché ordinaire	Atelier protégé	
moins de 26 ans	34	50	
26 à 30 ans	17	1	
31 à 40 ans	50	7	
41 à 50 ans	69	4	
51 à 60 ans	58	2	
> 60 ans	1	0	**Total orientation hommes**
Total	229	64	**293**



6. Mesures prises en charge par le service des salariés handicapés de l'ADEM

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 salariés handicapés de l'ADEM 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.

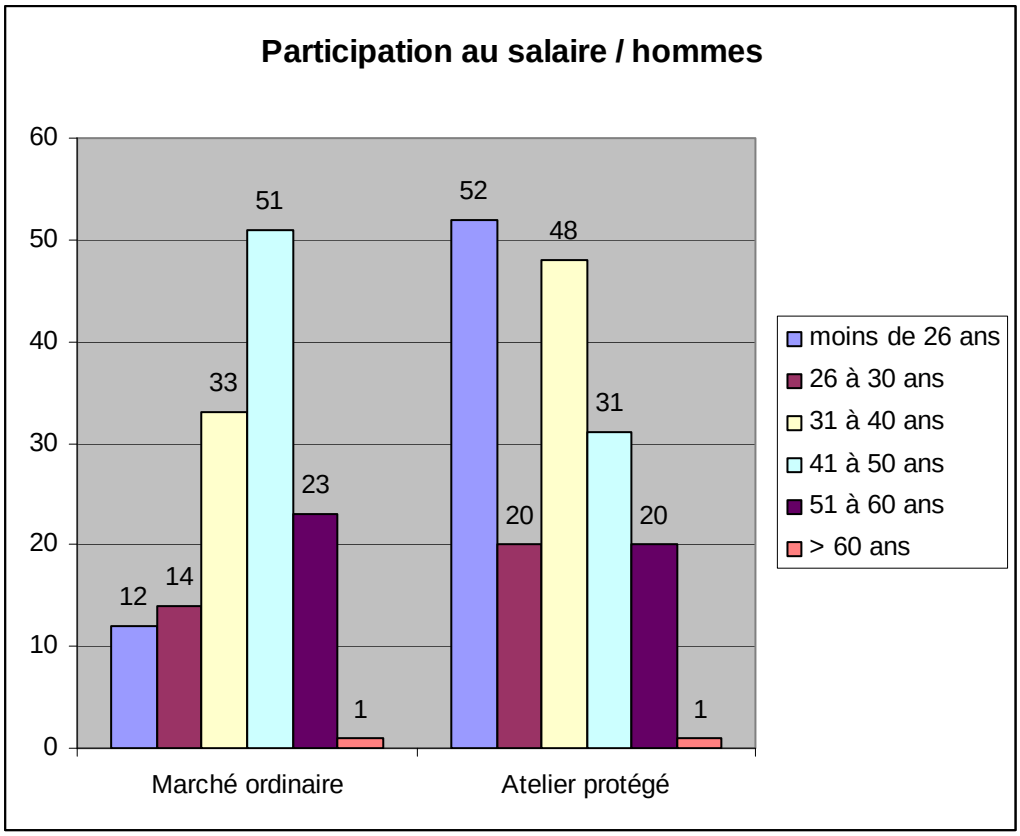
En 2011, le service des salariés handicapés a pris en charge la participation financière de 6 mesures y afférentes.

Participation au salaire

Selon les dispositions de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le directeur de l'ADEM peut accorder aux employeurs des subsides sous forme d'une participation au salaire variant entre 40% et 100% du salaire brut y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

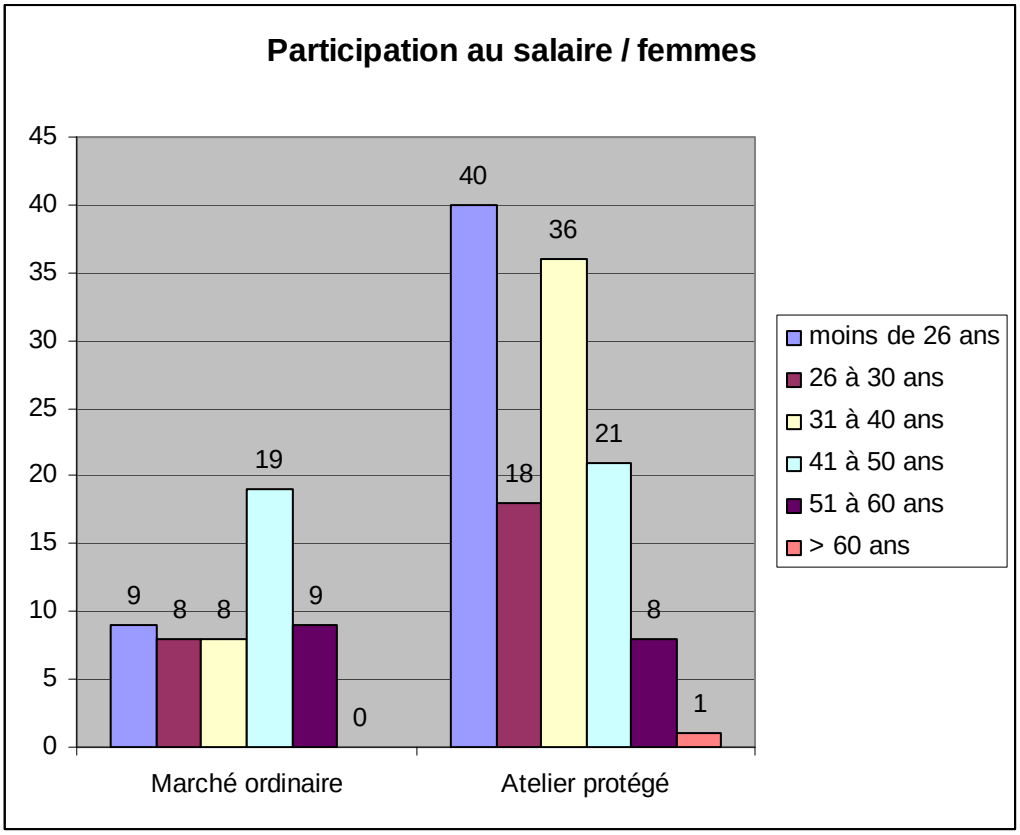
Détail des décisions relatives aux demandes de participation au salaire en fonction de la tranche d'âge (hommes)

Participation au salaire	Marché ordinaire	Atelier protégé	
moins de 26 ans	12	52	
26 à 30 ans	14	20	
31 à 40 ans	33	48	
41 à 50 ans	51	31	
51 à 60 ans	23	20	
> 60 ans	1	1	**Total participation hommes**
Total	134	172	**306**



Détail des décisions relatives aux demandes de participation au salaire en fonction de la tranche d'âge (femmes)

Participation au salaire / femmes	Marché ordinaire	Atelier protégé	
moins de 26 ans	9	40	
26 à 30 ans	8	18	
31 à 40 ans	8	36	
41 à 50 ans	19	21	
51 à 60 ans	9	8	
> 60 ans	0	1	**Total participation femmes**
Total	53	124	**177**



<u>Prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les salariés indépendants handicapés</u>

3 salariés handicapés indépendants étaient en 2011 bénéficiaires de l'exemption des charges de sécurité sociale.

Prise en charge des frais d'aménagement des postes de travail et des accès au travail ainsi que des frais de transport.

En 2011, 7 prises en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ont été accordées tandis que 2 salariés handicapés ont bénéficié d'un remboursement des frais de transport.

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 salarié handicapé a été reconnue.

Au courant de l'année 2011, le service des salariés handicapés s'est vu adresser 849 demandes relatives au remboursement du congé supplémentaire.

7. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Nombre de mesures en 2011 pour les personnes ayant la reconnaissance SH

Mesure	Nombre	Intitulé
AP	7	Apprentissage
CA	17	Contrat d'appui-emploi (secteur public)
CF	13	C.N.F.P.C.
CI	9	Contrat d'initiation à l'emploi (secteur privé)
FA	101	Formation ADEM
FC	0	Formation complémentaire
MS	49	Mesure spéciale
MT	23	Occupation temporaire indemnisée
PA	2	Pool Assistant pédagogique
SR	9	Stage de réinsertion
SV	1	Service volontaire
	Total : 231	

En collaboration avec les services *placement, chômage* et *emploi des jeunes* de l'ADEM 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 8 (3)g de la loi du 17 décembre 2010 concernant le budget des recettes et des dépenses d'Etat pour l'exercice 2011, la Commission d'économies et de rationalisation du Ministère d'Etat, en collaboration avec le service des salariés handicapés de l'ADEM, a proposé au Conseil de Gouvernement un certain nombre d'heures-hommes/semaine pour la création de postes réservés à des salariés handicapés (avis CER/D/36/2011, avis CER/D/37/2011, avis CER/D/54/2011, avis CER/D/79/2011, avis CER/D/103/2011, avis CER/D/116/2011, avis CER/D/124/2011,avis CER/D/167/2011 , avis CER/D/206/2011, avis CER/D/256/2011, avis CER/D/308/2011 et avis CER/D/338/2011).

Affectation proposée :	**heures-hommes/semaine**
Administration Judiciaire	100
ADEM	80
Administration de l'Environnement	10
Administration de la Nature et des Forêts	120
Administration des Contributions	40
Administration des Ponts et Chaussées	40
Administration du Personnel de l'Etat	80
Atert-Lycée	10
Centre Pénitentiaire	40
Centre de Logopédie	40
Direction de la Santé	40
Ecole Européenne	40
Education Différenciée	40
Institut National d'Administration Publique	40
Institut pour Déficients Visuels	40
Laboratoire National de Santé	80
Lycée Bel-Val	80
Lycée Classique Diekirch	40
Lycée Technique Agricole Ettelbruck	40
Lycée technique Esch/Alzette	40
Lycée Technique Mathias Adam	40
Lycée Technique Nic. Biever	40
Lycée Technique de Bonnevoie	40
Ministère des Affaires Etrangères	100
Ministère de l'Economie	40
Ministère d'Etat	80
Ministère de la Fonction Publique	40
Ministère de la Justice	40
Musée National d'Histoire Naturelle	20
OLAI	40
Office National de l'Enfance	40
Police Grand-Ducale	80
Restopolis	40
Administration Judiciaire	100
ADEM	80

Administration de l'Environnement	10
Administration de la Nature et des Forêts	120
Administration des Contributions	40
Administration des Ponts et Chaussées	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 salarié handicapé a pu être effectuée avec le concours du service SH.

9. Diverses actions

Maintien de promotion de l'occupation de salariés handicapés

La formation professionnelle pour les salariés handicapés est un axe important en vue de favoriser l'insertion des salariés sur le marché de l'emploi, d'autant plus qu'on sait qu'un nombre important de cette population ne possède aucune formation professionnelle. Le service des salariés 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 salariés 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 salariés 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 avec comme but final la pérennisation de la relation de travail.

Au cas où cette option s'avère impossible, le service des salariés handicapés s'efforce d'organiser la réaffectation du salarié handicapé auprès d'une nouvelle entreprise ainsi que le remplacement de ce dernier par une autre personne.

En 2011 le service des salariés handicapés a été saisi à 1205 reprises dans le cadre d'une procédure de reclassement afin de vérifier le respect de l'employeur des obligations prévues à l'article L.551-2 paragraphe (1) du Code du Travail.

Formation et travail en réseau du service SH

Le service des salariés handicapés applique dans une approche axée sur l'employabilité une méthode scientifique[2] 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 salarié handicapé.

Les agents du service des salariés 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.

[2] Référence webographique : http://www.melba.de/melba/melba.html

Depuis 2009 le service des salariés handicapés collabore activement avec Job coaching ATP a.s.b.l. afin de sensibiliser et les salariés 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 salarié 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 salariés 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.

VIII. Le service des salariés à capacité de travail réduite

Le service des salariés à capacité de travail réduite a été créé par la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, modifiée par la loi du 1er juillet 2005. Depuis le 1er septembre 2006, 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 personnes concernées ainsi que le suivi du reclassement interne des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail.

En outre, le service des salariés 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 salariés 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 salariés 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 salariés 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 2011, les agents du service des salariés à capacité de travail réduite ont effectué des visites auprès des 23 employeurs suivants :

5 A SEC LUXEMBOURG S.A., AN-NET SERVICE S.A R.L., ARTHUR WELTER TRANSPORTS S.A R.L., C&A LUXEMBOURG SECS, CASH & GO SA, ECHOLUX S.A., DUPONT DE NEMOURS (LUXEMBOURG) S.A R.L.,ENTREPRISE DE CONSTRUCTIONS COSTANTINI S.A., ENTREPRISE DE TOITURE JEANNOT WELTER S.A R.L., ETABLISSEMENT PUBLIC CENTRES, FOYERS, SERVICES POUR PERSONNES AGEES SERVIOR, CIPA DUDELANGE, HANFF FRERES LUXEMBOURG SARL & CIE SECS, HIFI INTERNATIONAL S.A., INTERNATIONAL LACQUERS S.A., LAURENTY LUXEMBOURG S.A R.L., LUXAMBULANCE S.A R.L., LUXFORGE GMBH, MENUISERIE N. KARIER & CIE SECS, PROCAP WILTZ S.A., SCHOLTES ET BRAUCH S.A., SCHREINEREI V. MESSERICH S.A., SOCOM S.A., TAXIS AMBULANCES BARROSO S.A R.L.

L'accompagnement de la personne concernée assuré par les agents du service des salariés 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 salariés 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 personnes bénéficiaires d'un reclassement externe est assuré conjointement par le service placement et le service des salariés à capacité de travail réduite de l'Administration de l'emploi. L'équipe du service des salariés 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 salariés 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 salariés 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 de la sécurité sociale et le Conseil supérieur de la sécurité sociale.

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 salariés 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 occuper 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 2010, 1 dossier dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale était resté en suspens.*
  Ce dossier a été déclaré irrecevable en 2011.

b. Report de l'année 2008

- *Au 31 décembre 2010, 3 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale étaient restés en suspens.*
  Un dossier a été déclaré irrecevable en 2011.
  Les 2 autres dossiers restent en suspens au 31 décembre 2011.

- *Au 31 décembre 2010, 1 dossier que la Commission mixte avait transmis au médecin du travail compétent était resté en suspens. Ce dossier a été classé sans suite en 2011, la personne concernée ayant renoncé à la procédure de reclassement.*

c. Report de l'année 2009

- *Au 31 décembre 2010, 2 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale étaient restés en suspens.*

Au cours de l'année 2011, la commission mixte a décidé 1 reclassement externe et 1 dossier reste toujours en suspens.

d. Report de l'année 2010

- *Au 31 décembre 2010, 92 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale étaient restés en suspens*

Suite à ces 92 saisines,

87 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
3 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
1 personne est décédée et
1 dossier reste en suspens au 31 décembre 2011.

En ce qui concerne les 87 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

84 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
3 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail et

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

22 décisions de reclassement interne ;
61 décisions de reclassement externe et
1 dossier reste en suspens au 31 décembre 2011.

- *Au 31 décembre 2010, 151 dossiers que la Commission mixte avait transmis aux services de santé compétents n'avaient pas encore trouvé de suite. A ces dossiers s'ajoute 1 autre, initialement déclaré irrecevable par la Commission mixte, puis recevable en 2011 par le Conseil supérieur de la Sécurité sociale.*

144 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
6 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail et
2 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical.

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

48 décisions de reclassement interne et
93 décisions de reclassement externe.
1 dossier a été déclaré irrecevable ;
1 dossier a été classé sans suite, la personne concernée ayant renoncé à la procédure de reclassement et
1 dossier reste en suspens au 31 décembre 2011.

- *Au 31 décembre 2010, 199 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

73 décisions de reclassement interne et
114 décisions de reclassement externe.
9 dossiers ont été déclarés sans objet suite à la mise en invalidité des personnes concernées
2 dossiers ont été classés sans suite, les personnes concernées n'ayant réservé aucune suite aux convocations leur adressées dans le cadre de la procédure de reclassement et
1 dossier reste en suspens au 31 décembre 2011.

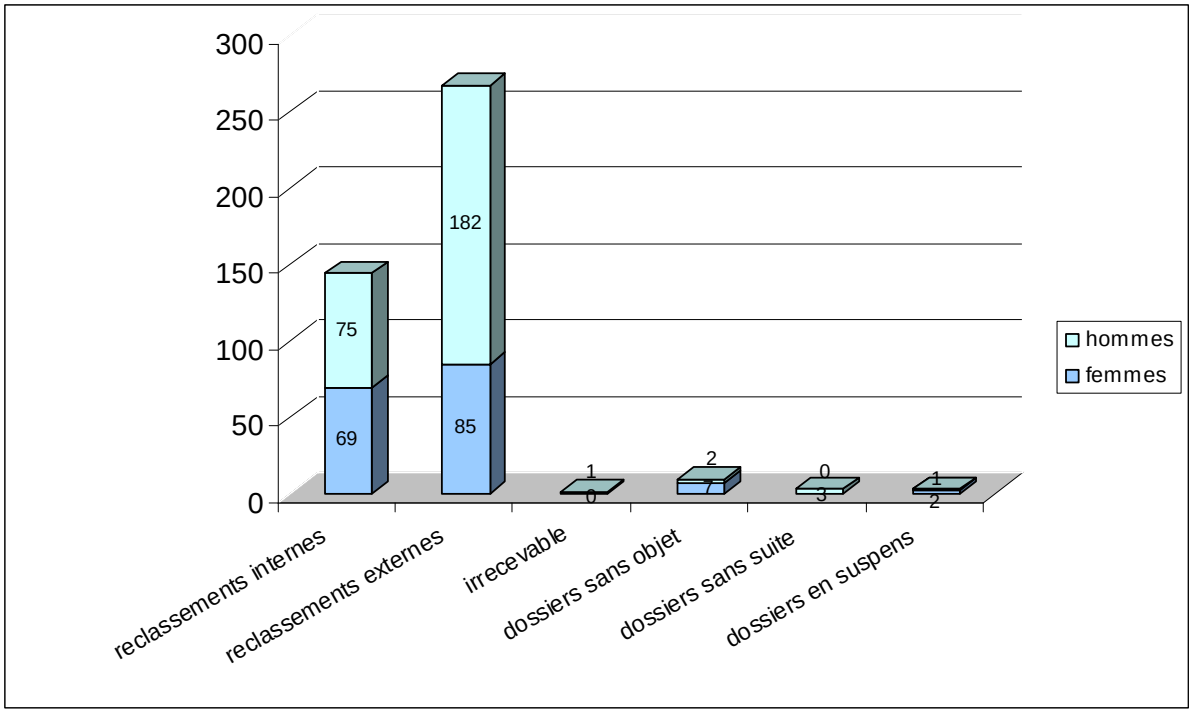
Total du report de l'année **2010** :

Décisions :

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

144 décisions de reclassement interne et
267 décisions de reclassement externe.
1 dossier a été déclaré irrecevable
9 dossiers ont été déclarés sans objet suite à l'attribution d'une pension d'invalidité ;
3 dossiers ont été classés sans suite, les personnes concernées ayant renoncé à la procédure de reclassement ou n'ayant réservé aucune suite aux convocations leur adressées
3 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2011.

	Femmes	**Hommes**	**total**	**%**
reclassements internes	69	75	144	33,72%
reclassements externes	85	182	267	62,53%
dossier irrecevable	0	1	1	0,23%
dossiers sans objet	7	2	9	2,11%
dossiers sans suite	0	3	3	0,71%
Dossiers en suspens	2	1	3	0,70%
total	**163**	**264**	**427**	100,00%



Répartition des dossiers par secteur d'activité (2010)

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
01	Culture et production animalière, chasse et services annexes	1	5	6	1,41%
02	Sylviculture et exploitation forestière	0	1	1	0,23%
08	Autres industries extractives	0	1	1	0,23%
10	Industries alimentaires	5	7	12	2,81%
11	Fabrication de boissons		2	2	0,47%
13	Fabrication de textiles	0	4	4	0,94%
20	Industrie chimique	1	1	2	0,47%
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	3	10	13	3,04%
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	0	6	6	1,41%
24	Métallurgie	1	7	8	1,87%
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipements	0	7	7	1,64%
27	Fabrication d'équipements électriques	0	3	3	0,70%
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	1	4	5	1,17%
29	Industrie automobile	0	1	1	0,23%
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	0	1	1	0,23%

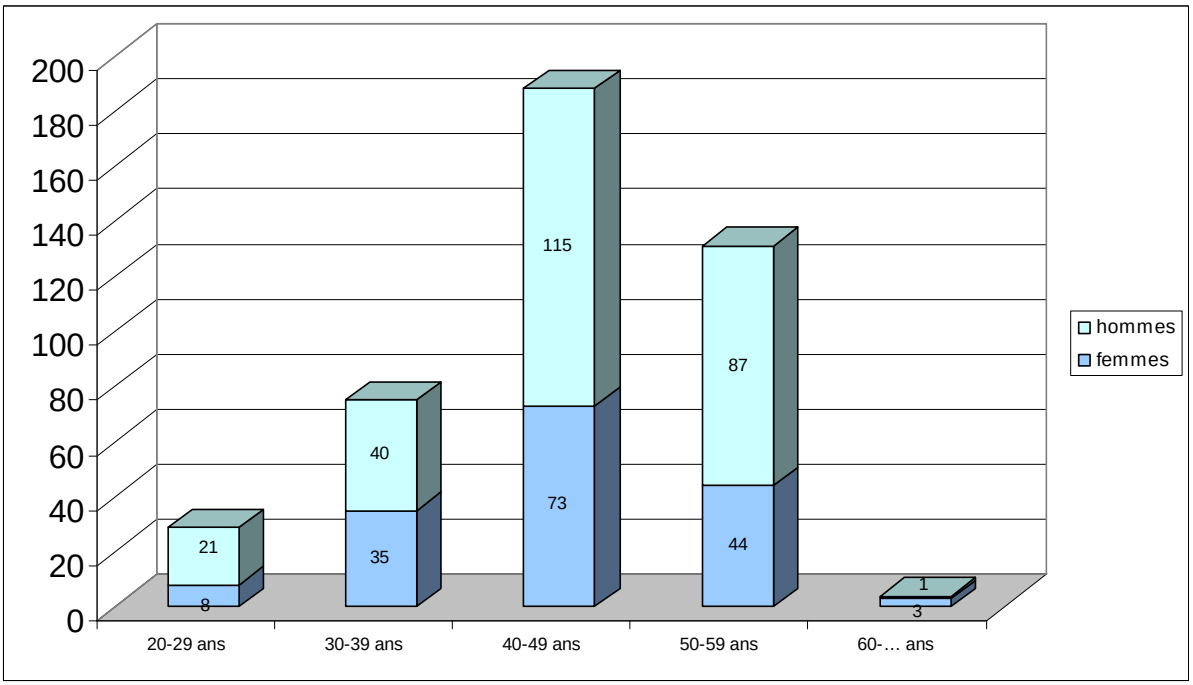
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	0	4	4	0,94%
41	Construction de bâtiments	1	32	33	7,73%
42	Génie civil	0	6	6	1,41%
43	Travaux de construction spécialisés	0	34	34	7,96%
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	3	5	8	1,87%
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	2	9	11	2,58%
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	30	9	39	9,13%
49	Transports terrestres et transport par conduites	1	25	26	6,09%
51	Transports aériens	3	3	6	1,41%
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	0	2	2	0,47%
53	Activités de poste et de courrier	1	1	2	0,47%
55	Hébergement	6	0	6	1,41%
56	Restauration	7	8	15	3,51%
58	Edition	1	1	2	0,47%
61	Télécommunications	1	2	3	0,70%
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	0	3	3	0,70%
63	Services d'information	1	0	1	0,23%
64	Activités des services financiers, hors assurances et caisses de retraite	13	7	20	4,68%
65	Assurance	1	1	2	0,47%
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	0	2	2	0,47%
68	Activités immobilières	2	1	3	0,70%
69	Activités juridiques et comptables	3	1	4	0,94%
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	3	1	4	0,94%
71	Activités d'architectes et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	4	2	6	1,41%
72	Recherche développement scientifique	0	3	3	0,70%
73	Publicité et études de marché	1	0	1	0,23%
78	Activités liées à l'emploi	0	4	4	0,94%
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	0	2	2	0,47%
80	Enquêtes et sécurité	0	9	9	2,11%
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	12	4	16	3,75%
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	1	1	2	0,47%

84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	7	11	18	4,22%
85	Enseignement	1	0	1	0,23%
86	Activités pour la santé humaine	8	5	13	3,04%
87	Hébergement médico-social et social	14	1	15	3,51%
88	Action sociale sans hébergement	9	5	14	3,28%
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	1	0	1	0,23%
94	Activités des organisations associatives	1	0	1	0,23%
96	Autres services personnels	3	0	3	0,70%
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	9	0	9	2,11%
99	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	1	0	1	0,23%
	Total	**163**	**264**		**100,0%**
	Grand total	**427**			

Répartition des dossiers par âge des salariés concernés [3]

	Femmes	**Hommes**	**Total**	**%**
20-29 ans	8	21	29	6,79%
30-39 ans	35	40	75	17,56%
40-49 ans	73	115	188	44,0.%
50-59 ans	44	87	131	30,68%
60-… ans	3	1	4	0,94%
total	**163**	**264**	**427**	100,00%

[3] date de référence : 1er juillet 2010

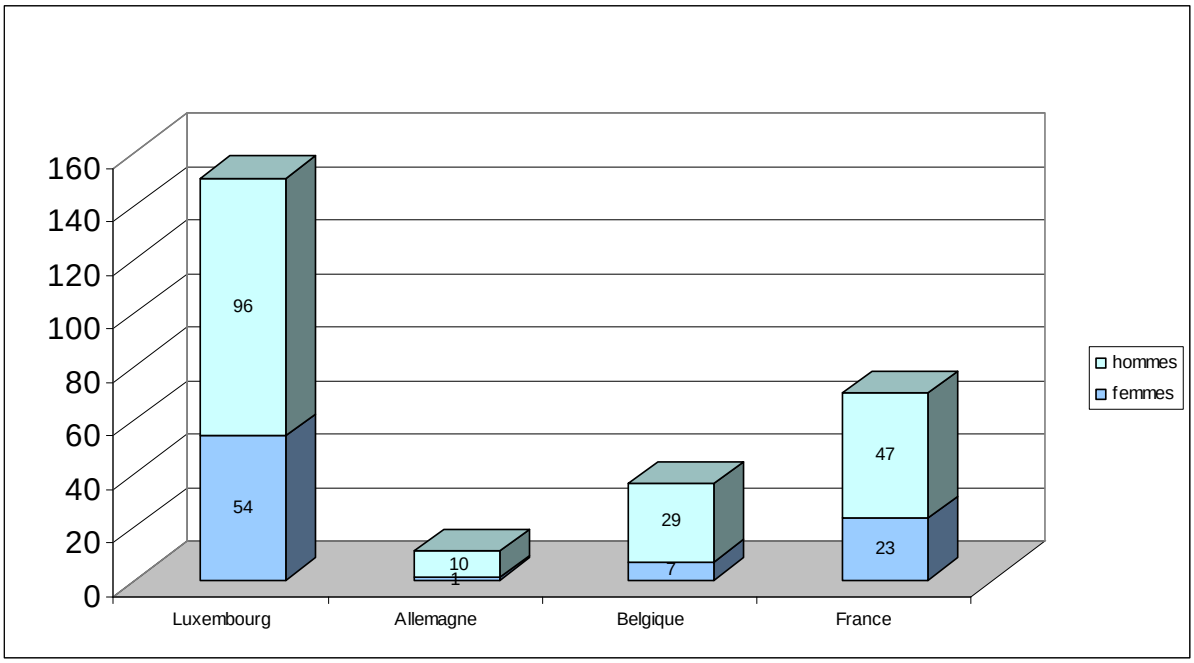


<u>Répartition des dossiers par sexe :</u>

- femmes : 163 (38,17%)
- hommes : 264 (61,83%)

La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante :

	Femmes	**Hommes**	**Total**	**%**
Luxembourg	54	96	150	56,18%
Allemagne	1	10	11	4,12%
Belgique	7	29	36	13,48%
France	23	47	70	26,22%
total	**85**	**182**	**267**	100,00%



Motifs à la base des décisions de reclassement externe (2010)

retrait d'une pension d'invalidité	45	16,85%	45,70%
licenciement avant la saisine de la commission mixte	19	7,12%	
fin du contrat suite à la 52e semaine pendant la procédure	50	18,73%	
fin du contrat à durée déterminée	5	1,87%	
faillite de l'employeur	2	0,75%	
résiliation d'un commun accord en cours de procédure	1	0,37%	
respect par l'employeur du quota de travailleurs reclassés ou handicapés	39	14,61%	29,59%
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	40	14,98%	
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	66	24,72%	24,72%
total:	**267**	100,00%	

e. Nouveaux dossiers dont la Commission mixte a été saisie au cours de l'année 2011

Au cours de l'année 2011, la Commission mixte a été saisie de 2.030 dossiers par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Suite à ces 2.030 saisines,

1.760 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
30 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
3 dossiers ont été déclarés sans objet ;
4 personnes ont renoncé à la procédure de reclassement ;
233 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2011.

En ce qui concerne les 1.760 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

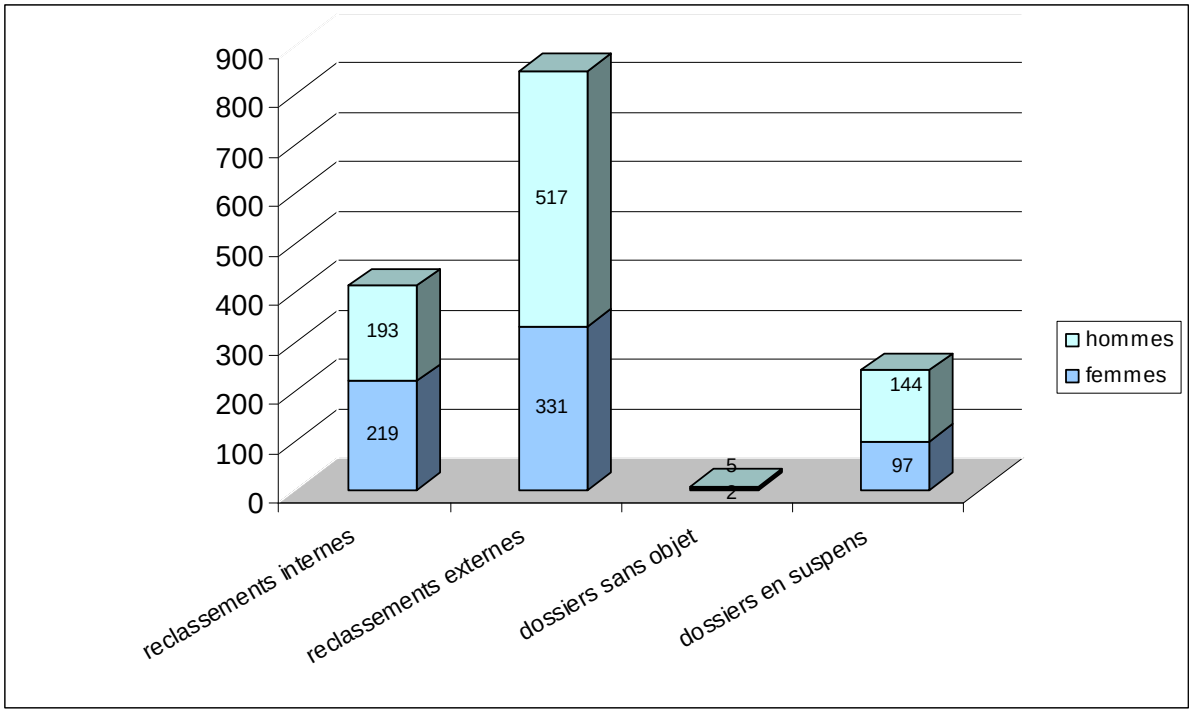
1.508 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
37 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail ;
4 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical ;
3 dossiers ont été classés sans suite, les personnes concernées ayant renoncé à la procédure de reclassement ;
208 dossiers restent en suspens à la date du 31 décembre 2011.

Décisions :

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

412 décisions de reclassement interne ;
848 décisions de reclassement externe ;
7 dossiers ont été déclarés sans objet suite à la mise en invalidité des personnes concernées ;
241 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2011.

	Femmes	**Hommes**	**Total**	**%**
reclassements internes	219	193	412	27,32%
reclassements externes	331	517	848	56,23%
dossiers sans objet	2	5	7	0,46%
dossiers en suspens	97	144	241	15,98%
total	**649**	**859**	**1508**	100,00%



Répartition des dossiers par secteur d'activité (2011)

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
01	Culture et production animalière, chasse et services annexes	0	7	7	0,46%
02	Sylviculture et exploitation forestière	0	2	2	0,13%
07	Extraction de minerais métalliques	1	1	2	0,13%
10	Industries alimentaires	11	11	22	1,46%
11	Fabrication de boissons	0	1	1	0,07%
12	Fabrication de produits à base de tabac	1	0	1	0,07%
13	Fabrication de textiles	0	7	7	0,46%
15	Industrie du cuir et de la chaussure	0	1	1	0,07%
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	0	5	5	0,33%
17	Industrie du papier et du carton	0	1	1	0,07%
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	1	0	1	0,07%
20	Industrie chimique	2	3	5	0,33%
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	0	30	30	1,99%
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	1	13	14	0,93%
24	Métallurgie	1	21	22	1,46%
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipements	0	22	22	1,46%

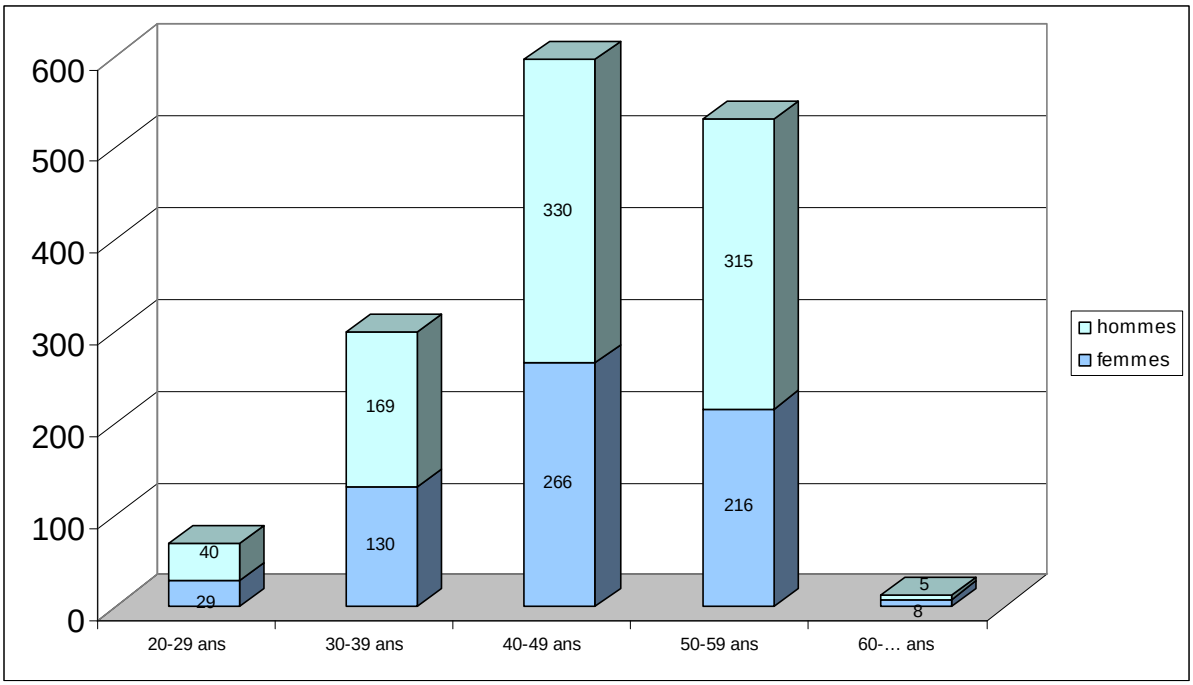
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	10	4	14	0,93%
27	Fabrication d'équipements électriques	0	1	1	0,07%
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	0	8	8	0,53%
29	Industrie automobile	0	3	3	0,20%
30	Fabrication d'autres matériels de transport	0	1	1	0,07%
32	Autres industries manufacturières	4	2	6	0,40%
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	0	2	2	0,13%
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0	1	1	0,07%
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	1	4	5	0,33%
41	Construction de bâtiments	2	104	106	7,03%
42	Génie civil	1	30	31	2,06%
43	Travaux de construction spécialisés	8	139	147	9,75%
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	6	26	32	2,12%
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	10	39	49	3,25%
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	73	39	112	7,43%
49	Transports terrestres et transport par conduites	6	77	83	5,50%
51	Transports aériens	3	14	17	1,13%
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	2	6	8	0,53%
53	Activités de poste et de courrier	0	4	4	0,27%
55	Hébergement	16	2	18	1,19%
56	Restauration	62	28	90	5,97%
58	Edition	2	7	9	0,60%
60	Programmation et diffusion	2	0	2	0,13%
61	Télécommunications	6	3	9	0,60%
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	4	9	13	0,86%
63	Services d'information	1	0	1	0,07%
64	Activités des services financiers, hors assurances et caisses de retraite	38	16	54	3,58%
65	Assurance	6	1	7	0,46%
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	11	3	14	0,93%
68	Activités immobilières	6	3	9	0,60%
69	Activités juridiques et comptables	12	5	17	1,13%
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	1	2	3	0,20%
71	Activités d'architectes et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	4	5	9	0,60%
72	Recherche développement scientifique	0	5	5	0,33%
73	Publicité et études de marché	1	2	3	0,20%

77	Activités de services administratifs et de soutien	1	1	2	0,13%
78	Activités liées à l'emploi	0	10	10	0,66%
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	2	2	4	0,27%
80	Enquêtes et sécurité	2	19	21	1,39%
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	82	22	104	6,90%
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	0	3	3	0,20%
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	39	39	78	5,17%
85	Enseignement	3	1	4	0,27%
86	Activités pour la santé humaine	39	7	46	3,05%
87	Hébergement médico-social et social	58	6	64	4,24%
88	Action sociale sans hébergement	41	18	59	3,91%
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	1	0	1	0,07%
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	1	1	2	0,13%
94	Activités des organisations associatives	6	4	10	0,66%
95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	1	0	1	0,07%
96	Autres services personnels	12	1	13	0,86%
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	42	2	44	2,92%
98	Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	1	0	1	0,07%
99	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	2	3	5	0,33%
	Total	**649**	**859**		**100,00%**
	Grand total	**1508**			

Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés[4]

	Femmes	**Hommes**	**Total**	**%**
20-29 ans	29	40	69	4,58%
30-39 ans	130	169	299	19,83%
40-49 ans	266	330	596	39,52%
50-59 ans	216	315	531	35,21%
60-… ans	8	5	13	0,86%
total	**649**	**859**	**1508**	100,00%

[4] date de référence : 1er juillet 2011

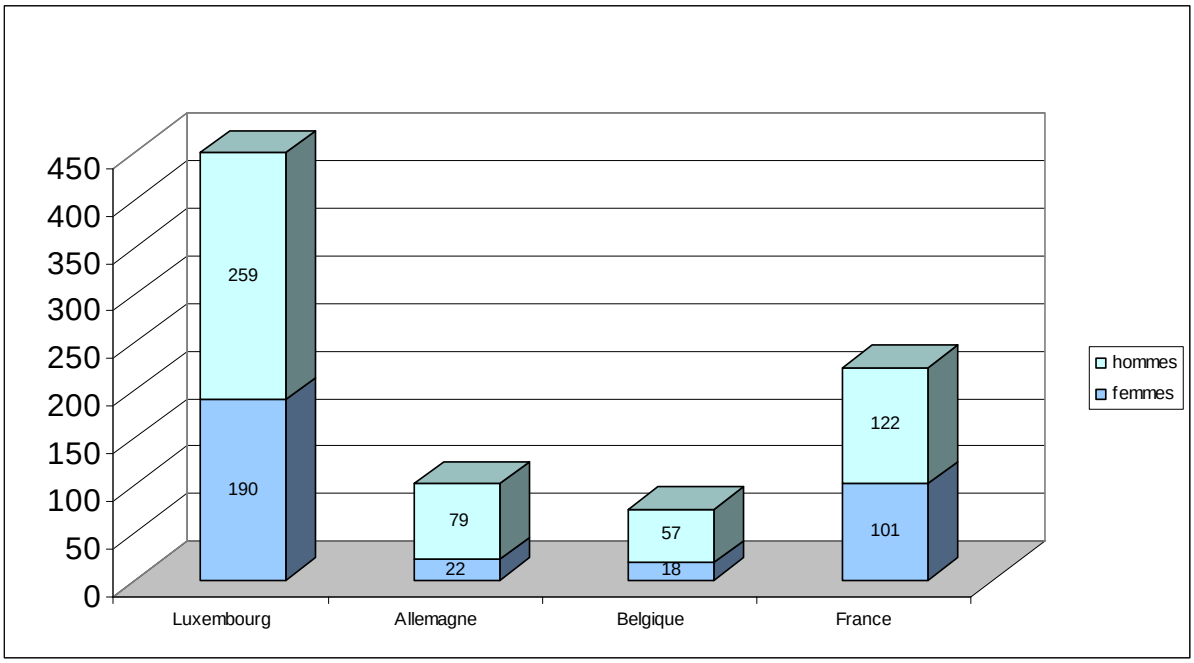


Répartition des dossiers par sexe :

- femmes : 649 (43,04 %)
- hommes : 859 (56,96 %)

La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante **:**

	Femmes	**Hommes**	**Total**	**%**
Luxembourg	190	259	449	52,95%
Allemagne	22	79	101	11,91%
Belgique	18	57	75	8,84%
France	10	122	223	26,30%
total	**331**	**517**	**848**	100,00%



Motifs à la base des décisions de reclassement externe (2011)

retrait d'une pension d'invalidité	187	22,05%	59,08%
licenciement avant la saisine de la commission mixte	102	12,03%	
fin du contrat suite à la 52e semaine pendant la procédure	174	20,52%	
fin du contrat à durée déterminée	13	1,53%	
faillite de l'employeur	21	2,48%	
résiliation d'un commun accord en cours de procédure	1	0,12%	
démission en cours de procédure	3	0,35%	
respect par l'employeur du quota de salariés reclassés ou handicapés	90	10,61%	23,35%
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	108	12,74%	
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	149	17,57%	17,57%
total:	**848**	100,00%	

Reclassement internes décidés (2011)

avec l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de salariés reclassés ou handicapés	207	50,24%
sans l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de salariés reclassés ou handicapés	130	31,55%
avec l'accord de l'employeur n'occupant pas plus de 25 salariés ou ayant atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	75	18,20%
total:	**412**	100,00%

2. L'indemnité compensatoire

Au cours de l'année 2011, le service des salariés à capacité de travail réduite a été saisie de 537 demandes en vue du paiement de l'indemnité compensatoire :

435 demandes de bénéficiaires d'un reclassement interne et
102 demandes de bénéficiaires d'un reclassement externe.

Au cours de l'année 2011, 331 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 de l'article L. 551-7 (2) du Code du Travail, le Directeur de l'Administration de l'emploi peut accorder un subside sous forme d'une participation au salaire ou la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement du poste de travail aux employeurs qui ont procédé au reclassement interne d'un de leurs salariés ou qui ont embauché un demandeur d'emploi en reclassement externe.

Au cours de l'année 2011, ont été accordées :

14 nouvelles participations ;
22 prolongations de participation au salaire ;
3 prises en charge des frais relatifs à l'aménagement du poste de travail.

4. Mesures de reconversion

Au cours de l'année 2011, la Commission mixte a prescrit 51 mesures de reconversion à des personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe ou interne.

5. L'indemnité d'attente

Au cours de l'année 2011, 687 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 2011, 56 recours contre des décisions de la Commission mixte ont été introduits devant le Conseil Arbitral de la sécurité sociale.

IX. Le service de la 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 salariés handicapés ;
le service des salariés à capacité de travail réduite.

Examens médicaux réalisés dans le cadre du service placement.

A ce niveau les demandes d'examens viennent directement des conseillers professionnels. Il s'agit donc de demandeurs d'emploi qui sont supposés présenter une altération de leur état de santé qui va conditionner leur recherche d'un travail adapté.

La finalité de ces examens est d'établir un avis médical concernant l'évaluation des capacités physiques résiduelles. Cette évaluation est ensuite transmise au conseiller professionnel concerné.

Examens médicaux réalisés dans le cadre du service des salariés 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.

Examens médicaux réalisés à la demande du service des salariés 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.

Description de l'activité médicale du 1/01/11 au 31/12/11

Personnes convoquées et examens médicaux:

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 3095
- nombre des personnes présentes : 2803 (90%)

Description de l'activité médicale par demande de service concerné :

Service placement :

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 366
- nombre des personnes présentes : 310 (85%)
- parmi les 310 personnes présentes :
  105 étaient de sexe féminin (34 %)
  205 étaient de sexe masculin (66%)

Service des salariés handicapés :

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1250
- nombre des personnes présentes : 1179 (94%)
- parmi les 1179 personnes présentes :
  451 étaient de sexe féminin (38%)
  728 étaient de sexe masculin (62%)

Service des salariés à capacité de travail réduite :

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1347
- nombre des personnes présentes : 1182 (88%)
- parmi les 1182 présentes :
  438 étaient de sexe féminin (37%)
  744 étaient de sexe masculin (63%)

Autres activités :

47 avis concernant des demandes de formations complémentaires de personnes en reclassement externe ont été donnés à la commission mixte.

61 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.

Enfin, 24 avis concernant des aptitudes à des postes de travail ont été donnés au SSCTR.

X. Participation de l'ADEM au réseau EURES

(EURopean Employment Services)

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.

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 31/12/2011) 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 au Moovijob Tour DeLux en mars 2010 à Luxembourg

- Participation aux Journées européennes de l'emploi frontalières et internationales (Portugal, France, Belgique, Allemagne, Italie). Citons entre autres : Rendez-vous de l'emploi Libramont (B), séances d'informations sur le marché du travail à Aubange, Arlon, Bastogne (B), Bourse à l'emploi à Perpignan (F), Europa Tag à Trier (D), Bourses aux emplois à Saarbrücken (D) …

- Foire des étudiants à Luxembourg (Novembre 2011).

Réduction du chômage et des tensions sur le marché du travail

Afin de déterminer les besoins en personnel qualifié dans le domaine de l'industrie, une enquête a été menée en 2010-2011 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 2011.

L'enquête 2011-2012 portera sur les besoins en personnel qualifié dans le domaine des technologies de l'information et de la communication.

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	Centre de Ressources et de Documentation (CRD) des EURES Transfrontaliers de Lorraine OREFQ (Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications)
Luxembourg	ADEM/EURES
Wallonie	IWEPS (Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique)
Communauté germanophone de Belgique	DGStat - Statistikportal der Deutschsprachigen Gemeinschaft

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.

Depuis 2008 et jusqu'au 1er semestre 2011, le champ d'action principal de l'OIE est le projet « OPTI-MATCH – Coopération et concurrence dans la Grande Région – l'optimisation des processus de compatibilité de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi de la Grande Région » dans le cadre d'Interreg IV A Grande Région.

En résumé, ce projet aborde entre autres :

- L'amélioration de la compatibilité de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi transfrontalier
- Les multiples interdépendances du marché de l'emploi transfrontalier
- Les disparités socio-économiques : un moteur de l'emploi frontalier
- Les dépendances et interactions régionales
- Les pénuries de main d'œuvre – Expression des problèmes de compatibilité (« mismatch »)

Un dossier synthétique présente les différents travaux et les résultats les plus importants du projet OPTI-MATCH. Intitulé «Défis pour le marché de l'emploi de la Grande Région – Etats des lieux et perspectives» est accessible sur le site de l'OREFQ (Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des qualifications) http://www.orefq.fr/upload/document/TRANSFRONTALIER/OPTIMATCH/orefqbull41.pdf

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. 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 entre autres 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 secteur de la construction au Luxembourg.
   EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°1/2011, 8 p.

   L'industrie manufacturière au Luxembourg.
   EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°2/2011, 8 p.

Besoins de qualification et circulation transfrontalière de l'information sur l'emploi dans la Grande Région.
EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°3/2011, 8 p.

Revue Entreprises *magazine* n°49 : le contexte transfrontalier en 2011 pp118-121 ***l'emploi salarié frontalier***.

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)

I. L'Inspection du Travail et des Mines : un organisme en pleine mutation

1. But

Notre but et 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 2011, le nombre de collaborateurs au service de l'Inspection du Travail et des Mines reste stable, pour se situer comme en 2010 à 88 agents au 31 décembre 2011. La répartition des effectifs se présente comme suit:

Département	***Service***	***personnel***	2006	2007	2008	2009	2010	**2011**
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	3	4	4	**4**
	Sécurité	ing. dipl.	3	3	3	3	3	**2**
		ing. tech	4	4	4	4	4	**5**
		staff administratif		1	1	1	1	**1**
	Établ. classés	ing. tech.	8	9	9	10	11	**8**
		staff administratif	5	5	5	5	5	**5**
	Coaching	ing.tech.					1	**1**
Droit du travail	Direction	dir. adjoint (attaché)	1	1	1	1	1	**1**
		attachés	3	3	2	3	3	**3**
		ass. sociale	1	1	1	1	1	**1**
		ing. dipl.						**1**
		ing. tech.	3	3	2	2	1	**0**
		staff administratif + rédacteurs	11	7	8	6	6	**4**
Services auxiliaires	Help Center	Staff administratif				4	4	**4**
	Administration	Inspect./rédacteurs	1	2	2	2	2	**4**
		staff administratif	6	7	7	5	7	**8**
	Informatique	ing. tech.	3	3	3	4	3	**4**
		opérateurs	3	3	3	3	3	**4**
		staff administratif	1	1	1	1	1	**1**
Agences	Luxembourg	préposé	1	1	1	1	1	**1**
		secrétariat	2	2	2	2	3	**2**
		ing. tech					1	**1**
		Inspecteurs du travail	6	7	8	7	5	**5**
	Esch/Alzette	préposé	1	1	1	1	1	**1**
		secrétariat	2	2	2	2	2	**2**

		ing.tech.			1	1	1	**1**
		Inspecteurs du travail	5	6	6	6	6	**6**
	Diekirch	préposé	1	1	1	1	1	**1**
		secrétariat	1	1	1	1	1	**1**
		ing.tech.		1	1	1	0	**0**
		Inspecteurs du travail	3	2	2	2	2	**3**
		TOTAL:	**80**	**82**	**84**	**87**	**88**	**88**

Il est à remarquer que 5 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'ITM 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		24 662
Ville de Luxembourg		3 724
Groupe ArcelorMittal	Sidérurgie	6 070
BGL BNP Paribas	Intermédiation monétaire	4 110
Groupe Cactus	Commerce de détail en magasin non spécialisé	3 900
Groupe Dexia BIL	Intermédiation monétaire	3 640
Groupe Entreprise des P&T	Télécommunications	3 640
Groupe CFL	Transports ferroviaires	3 640
Goodyear Dunlop Tires Operations S.A.	Fabrication de produits en caoutchouc	3 310
Groupe Dussmann Luxembourg	Activités de nettoyage	2 680
Luxair S.A.	Transport aérien réguliers	2 390
Centre Hospitalier de Luxembourg	Activités hospitalières	2 050
Groupe PriceWaterhouseCoopers	Activités comptables	1 980
Centre Hospitalier Emile Mayrisch	Activités hospitalières	1 870
Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg	Intermédiation monétaire	1 800
Fondation Stëftung Hëllef Doheem	Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées	1 610
Groupe G4S	Activités de sécurité privée	1 510
Etablissement Public Centres, Foyers et Services pour Personnes Agées (SERVIOR)	Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques	1 420
Compass Group Luxembourg	Traiteurs et autres services de restauration	1 390
Elisabeth	Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentales et toxicomanes	1 360
Sodexho Luxembourg S.A.	Traiteurs et autres services de restauration	1 280
Fondation François-Elisabeth (Hôpital Kirchberg)	Activités hospitalières	1 220
Groupe Guardian	Fabrication de verre	1 200
KBL European Private Bankers	Intermédiation monétaire	1 180
Cargolux Airlines International S.A.	Transports aériens de fret	1 170
Deloitte	Activités comptables	1 130
Nettoservice S.A.	Activités de nettoyage	1 130
Groupe Société générale Bank & Trust	Intermédiation monétaire	1 020

Groupe CERATIZIT	Fabrication de coutellerie, d'outillage et de quincaillerie	1 020
Clearsteam	Activités auxiliaires de services financiers hors assurance et caisses de retraite	1 010
Centre Hospitalier du Nord	Activités hospitalières	1 000

Source : Statec, le Luxembourg en chiffres-2011

2. Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles

Les statistiques disponibles concernent l'année 2010. Par rapport à 2009, le nombre total d'accidents du travail déclarés a nettement augmenté, de même que le nombre d'accidents mortels. Les données statistiques présentées ci-après concernent la section industrielle – le régime général. Elles ont été publiées par l'Association d'Assurance conte les Accidents.

Tableau : Nombre d'accidents du travail tous secteurs confondus

Année	**Accidents (tous)**			**Accidents du travail proprement dits**			**Accidents de trajet**			**Maladies professionnelles**		
	Déclarés	**reconnus**		**déclarés**	**reconnus**		**déclarés**	**reconnus**		**déclarées**	**reconnues**	
		tous	**Dont mortels**		**tous**	**Dont mortels**		**tous**	**Dont mortels**		**toutes**	**Dont mortelles**
2005	25.620	20.896	22	18.950	15.988	9	6.458	4.870	13	212	38	0
2006	26.441	21.516	13	19.853	16.837	7	6.402	4.610	6	186	69	0
2007	26.791	20.625	11	20.138	16.011	7	6.323	4.413	4	330	201	0
2008	27.373	21.044	*16*	20.014	15.983	*8*	7.096	4.904	*8*	263	157	*0*
2009	24.304	18.668	*10*	17.904	14.269	*5*	6.170	4.339	*5*	230	60	*0*
2010	**26.017**	**19.524**	**17**	**18.459**	**14.797**	**12**	**7.232**	**4.659**	**5**	**326**	**68**	**0**

Tableau: Répartition de la fréquence des accidents reconnus suivant les classes de risque en 2010

Classes	**Activités**	**2008**	**2009**	**2010**
1	Commerce, alimentation et autres activités non classées	**7,07**	**6,51**	**8,76**
2	Assurances, banques, bureaux d'études,…	**2,29**	**2,17**	**2,28**
3	Chimie, textile, papier	**7,36**	**6,60**	**7,09**
4	Travail des métaux et du bois (fabrication, traitement d'objets en métal, fabriques de machines, réparation et entretien des machines,…)	**10,21**	**9,56**	**9,58**
5	Sidérurgie	**6,27**	**5,44**	**5,08**
6	Bâtiment, gros-œuvre; travail des minéraux	**14,24**	**13,74**	**13,70**
7	Travaux de toiture et travaux sur les toits	**21,45**	**20,24**	**19,08**
8	Aménagement et parachèvement de bâtiments (façades, isolation,…)	**12,73**	**11,72**	**11,52**
9	Equipements techniques du bâtiment (installations électriques, de gaz, d'eau,…)	**12,11**	**11,25**	**11,13**
10	Abrogée			
11	Travailleurs intellectuels indépendants	**0,82**	**0,83**	**0,90**
12	Etat	**3,50**	**2,92**	**3,04**

13	Communes	**8,89**	**9,23**	**9,78**
14	Transport terrestre, fluvial et maritime	**7,29**	**6,55**	**7,13**
15	Aviation	**8,88**	**7,34**	**8,32**
16	Distribution de l'énergie et de l'eau	**6,92**	**6,47**	**5,37**
17	Entreprises de radio-télédiffusion, théâtres, cinémas,…	**2,55**	**2,23**	**2,64**
18	Ateliers de précision (horlogeries, bijouteries, photographes, laboratoires dentaires, rémouleurs,…)	**4,92**	**5,41**	**4,48**
19	Fabrication de faïences et verre	**6,24**	**6,28**	**5,22**
20	Fabrication par voie humide d'objets en ciment	**15,68**	**16,91**	**15,60**
21	Fabrication ciment, chaux, gypse et dolomie	**7,96**	**7,07**	**7,68**
22	Travail intérimaire	**16,64**	**12,31**	**13,81**
	TOTAL	**6,81**	**6,12**	**6,28**

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 du commerce, le secteur du travail intérimaire et celui de l'aviation. Par contre, le secteur de la fabrication par voie humide d'objets en ciment enregistre en 2010 la plus forte baisse de fréquence.

3. Conventions collectives de travail

Pour l'année 2011, **6** conventions collectives ou avenants aux textes existants ont été déposés par branche et **69** conventions collectives ou avenants aux textes existants par entreprise.

Le tableau représenté ci-après indique le nombre de textes **déposés** par branche ou secteur en 2011.

Branches	**Nombre de CCT ou d'avenants déposés**
Banques	1
Bâtiment et Génie Civil	1
Entreprises de travail intérimaires	1
Garages	1
Pharmacies	1
Travailleurs intérimaires	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.

Les dispositions diverses concernant l'application des congés collectifs sont expliqués ci-après.

Bâtiment et génie civil

L'annexe V de la convention collective fixe deux périodes de congé collectif, à savoir celui d'été et celui d'hiver.

En été, le congé commence le dernier vendredi du mois de juillet (qui fait déjà partie du congé) et dure 15 jours ouvrables, plus le jour férié du 15 août. Le congé d'hiver dure 10 jours et comprend les jours fériés de Noël (25 et 26 décembre) et le jour de Nouvel An (1er janvier), les dates exactes du congé d'hiver sont en principe fixées dans la convention collective.

Une dérogation écrite, accordée par la commission, est possible pour des travaux de réparation dans les écoles, des travaux de réparation dans les usines pendant l'arrêt et pour les travaux urgents. Ces demandes doivent obéir strictement aux conditions de forme, qui sont définis dans l'annexe V de la convention collective du bâtiment et génie civil.

Pour les congés d'été 2011et d'hiver 2011/2012, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

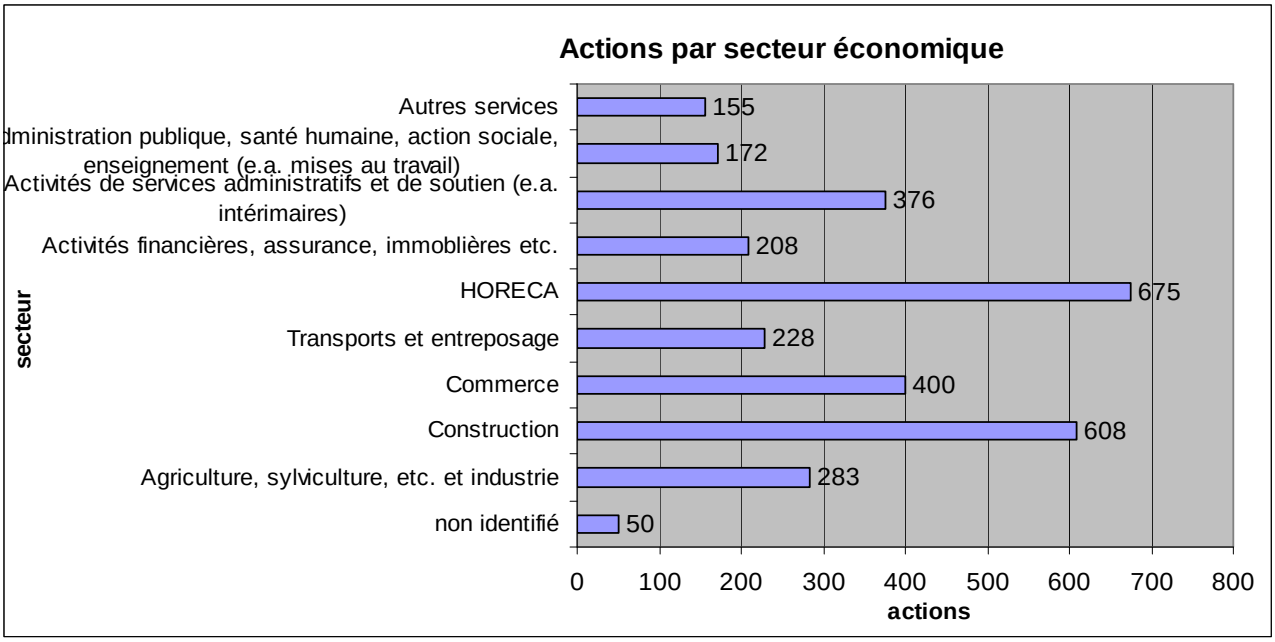
Période	**Total Demandes**	**Total de chantiers**	**Total de chantiers accordés**	**Total de chantiers refusés**
Eté 2011	126	76	114	5
Hiver 2011-2012	52	38	47	2

III. Aperçu des activités et initiatives en 2011

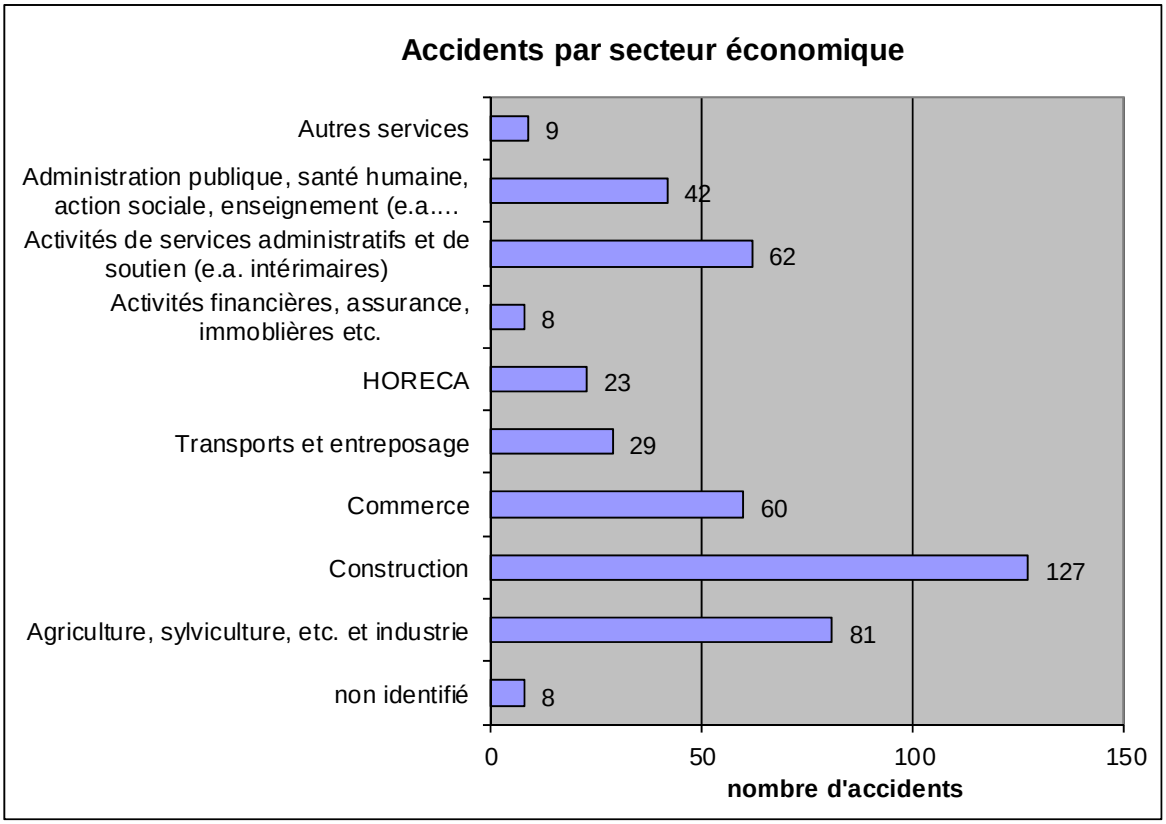
1. Visites de contrôle et d'inspection routinières

En 2011 a eu lieu la transformation des agences régionales relativement indépendantes dans le passé en bureaux régionaux décentralisés. Cet aménagement ouvre aux inspecteurs des bureaux régionaux la possibilité de se spécialiser et de prendre en charge plusieurs secteurs économiques au niveau national. La répartition géographique du Luxembourg en 3 régions n'est donc maintenue que pour un nombre limité de secteurs économiques (comme par exemple la construction). Cette approche de décentralisation permet une plus grande spécialisation des inspecteurs du terrain. Parallèlement, ces derniers poursuivent leur approche généraliste, dans la mesure où ils s'occupent de questions ayant trait à la fois à la santé et à la sécurité et aux relations de travail.

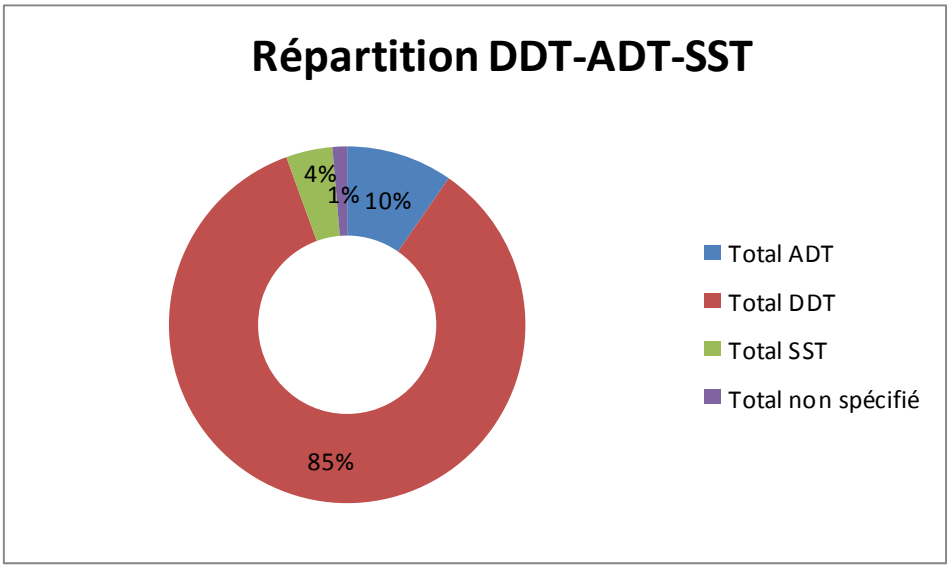
Les tableaux ci-dessous indiquent le nombre de contrôles effectués par secteur ainsi que la répartition des contrôles selon droit du travail, sécurité-santé au travail et accidents du travail.



En 2011, la majorité des actions ont eu lieu dans les secteurs du HORECA, de la construction et du commerce.



La majorité des contrôles relatifs aux accidents du travail ont eu lieu dans les secteurs de la construction, de l'agriculture, sylviculture et industrie et des activités de services administratifs et de soutien (dont les intérimaires).



Les inspecteurs de l'ITM ont consacré 85% de leurs activités au droit du travail, 4% à la sécurité et la santé au travail et 10% aux accidents du travail.

2. Activités du Help-center

Le Help Center, qui s'inscrit dans le cadre du programme gouvernemental de 2009, dédié notamment à la modernisation de l'Etat ainsi qu'à la simplification administrative, a été mis en place au courant du mois d'octobre 2009.

Le Help Center a été conçu pour simplifier les échanges avec les salariés et les employeurs en leur offrant un accès rapide et convivial à l'ensemble des informations sur la législation du travail.

Il s'agit plus précisément d'un service national de conseil et d'assistance ayant pour but de répondre à toutes les questions que peuvent se poser les salariés ainsi que les employeurs en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail.

L'objectif du Help Center est de traiter jusqu'à concurrence de 80% les requêtes standards (FAQ) adressées à l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Durant l'année 2011, le Help Center a accueilli plus de 14.000 appels téléphoniques et courriels.

64% des requêtes ont été formulées par des femmes et 36% par des hommes. 58% des clients ayant eu recours aux services du Help Center résident au Grand-Duché de Luxembourg et 40% des clients habitent la région frontalière.

La majorité des requêtes qui ont été formulées (26%) concernaient des entreprises du groupe 3 (Code Nace 45 à 63), c'est-à-dire des entreprises du secteur économique « Commerce », suivis des entreprises du groupe 4 (25%) (Code Nace 64 à 82), c'est-à-dire des entreprises des secteurs économiques « Activités financières, immobilier, location et services aux entreprises » et des entreprises du groupe 5 (24%) (Code Nace 84 à 99), c'est-à-dire des entreprises des secteurs économiques « Autres activités de services

83% des requêtes du Help Center concernaient des questions relatives au droit du travail et 9% des questions qui ont été posées concernaient la sécurité et la santé au travail.

9% des requêtes ne relevaient pas de la compétence de l'ITM et 1% des requêtes étaient à destination des membres de l'inspectorat de l'ITM.

3.3. Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs

Fin 2011, 9697 entreprises détachant plus ou moins régulièrement des salariés au Grand-Duché, dans l'ensemble des secteurs économiques, ont été recensées.

Les inspections sont effectuées sous l'intégralité des volets juridiques ou administratifs, imposés par notre législation sociale, le Code du travail et les standards sécuritaires, sanitaires et connexes, territorialement applicables.

Les entreprises détachantes recensées en 2011 (comparaison avec 2010)

	au 31/12/2011	au 31/12/2010	Augmentation en %
Allemagne	6192	5349	15,76 %
Belgique	1425	1279	11,42 %
France	1022	920	11,09 %
Pays-Bas	152	136	11,76 %
Italie	132	114	15,79 %
Suisse	106	89	19,10 %
Pologne	86	65	32,31 %
Hongrie	32	27	18,52 %
Autriche	45	28	60,71 %
Roumanie	10	4	150,00 %
Autres	495	458	8,08 %
Total	9697	8469	14,50 %

En 2011, l'accent continuait à être mis sur la lutte contre le travail illégal. Dans cette optique, ont été effectuées 8 actions de contrôle en matière de «travail clandestin organisé» pendant les week-ends ainsi que 4 actions « afterwork », c'est-à-dire des contrôles entre 17 heures et 21 heures, ayant pour cible principale le travail illégal/clandestin ainsi que la vérification des heures supplémentaires, de même qu'approximativement 21 actions de taille moyenne.

3 Actions dites "Coup de poing", dont deux avec participation d'inspecteurs du travail européen en tant qu'observateurs, ont également été réalisées.

3.4. 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 coopération avec l'ITM, 1076 contrôles ont eu lieu à la suite desquels 89 procès-verbaux ont été rédigés.

Contrôles ;

Sécurité sur les chantiers	263
Travail clandestin	356
Détachement	60
Grues	19
Pyrotechnique	37
Réservoirs à gaz	330
Commodo	9
Ascenseurs	2

Sanctions ;

Procès-verbaux en matière d'établissements classés	4
Procès-verbaux pour travail clandestin	67
Procès-verbaux en matière de SST	11
Procès-verbaux en matière de grues	4
Procès-verbaux en matière de détachement	3

3. Activités de la Division « Représentation des salariés »

Pour la Division des Représentations des Salariés, l'année 2011 était plutôt une année de transition, en partie de renouvellements et de décisions administratives confirmées ou annulées par les instances compétentes.

C'est ainsi que, après pratiquement trois ans, une entreprise employant plus de 1000 salariés au Luxembourg a enfin pu réorganiser les élections sociales de 2008. (3 ans après l'introduction du statut unique, l'entreprise était restée avec des délégations séparées pour les ouvriers et les employés !) et une nouvelle délégation du personnel ainsi qu'un nouveau Comité Mixte ont pu prendre la relève.

En 2011, pour la première fois au Luxembourg, un chef d'entreprise s'est vu condamner, suite à la dénonciation par l'Inspection du Travail et des Mines, à une amende de 10'000 € pour entrave intentionnelle à la constitution d'une délégation du personnel dans son entreprise. Après plusieurs relances de la part de notre division, le chef d'entreprise n'a toujours pas procédé aux élections et le tribunal a finalement tranché pour le dialogue social.

Dans nombreuses sociétés, de nouvelles élections ont du être organisées, les délégations n'étant plus fonctionnelles dû à des départs ou des renonciations aux mandats des délégués en place.

Dans le but de garantir un bon dialogue social entre partis, une centaine de réunions de formations et d'informations, avec des participants employeurs et salariés, sur le bon fonctionnement et les droits et devoirs des représentants des salariés, autant au sein des délégations du personnel que dans les Comités Mixte d'entreprise, ont été dispensées par les inspecteurs de notre Division. Un grand nombre de médiations informelles entre partis ont abouti à «redémarrer» le dialogue social qui était engouffré, souvent suite à des malentendus ou une mauvaise interprétation des textes légaux et ainsi, seulement un nombre négligeable de dossiers ont dus être transmis à une instance supérieure.

Dans son discours de nouvel an, Monsieur le Ministre ayant le Travail dans ses attributions a confirmé l'intention du Ministère et du Gouvernement de réformer les lois (datant quand même de 1979 respectivement 1974) sur le «dialogue social», donc principalement les titres Premier et II du Livre IV du Code du Travail. En vue de garantir un bon déroulement des élections pour le renouvellement des délégations du personnel (prévus entre le **15 octobre et le 15 novembre 2013**) et ensuite des Comités Mixte d'Entreprise, la Division des Représentations des Salariés de l'Inspection du Travail et des Mines suivra de prêt tout changement des textes légaux et préparera, les nouveaux textes à l'appui, par des mises à jour et des modifications substantielles, un nouveau cahier d'instructions sur le déroulement de ces opérations électorales qui sera mis à la disposition des chefs d'entreprise sur le site Internet de l'ITM.

4. Activités de la division « Procédés Industriels et Utilisation des Produits Dangereux»

La division « Procédés Industriels et Utilisation des Produits Dangereux », nouvellement créée en juin 2011, se compose par un ingénieur stagiaire, un ingénieur-technicien inspecteur ppal et un 1er commis technique ppal. Ils font partie de l'inspectorat du travail.

Les activités de la division se concentrent essentiellement sur la protection des salariés contre les risques liés à l'exposition à des agents chimiques, biologiques, cancérogènes, mutagènes ou tératogènes.

La division a examiné 259 plans de travail particuliers qui ont été introduits par les firmes d'assainissement pour 188 différents chantiers, dont notamment:

- 135 plans de travail amiante-ciment introduits par 38 différentes firmes,
- 124 plans de travail amiante friable/flocage introduits par 7 différentes firmes.

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, 104 rapports de contrôles

des chantiers ont été reçus et contrôlés. Sept cas ont été traités en relation avec une exposition à des fibres d'amiante pendant le travail.

La division «Procédés Industriels et Utilisation des Produits Dangereux» a émise une quarantaine d'autorisations relatives à des demandes commodo/incommodo.

5. 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 (33 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, Etats membres de l'Union européenne, 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.

8 accidents graves ont été analysés. Dans le domaine de la surveillance du marché de produits, 216 affaires ont été traitées et 58 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. Une grande action de contrôle de vestes à haute visibilité a été effectuée. Suite aux conclusions d'un accident, une action de contrôle des grues à tour a été effectuée

6 nouvelles prescriptions types ont été publiées.

Vote à la chambre des députées de la loi du 14 décembre 2011
- portant transposition de la directive 2009/127/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 modifiant la directive 2006/42/CE en ce qui concerne les machines destinées à l'application des pesticides;
- modifiant la loi du 27 mai 2010 relative aux machines

Un avant-projet de règlement grand-ducal pour l'utilisation de bouteilles à gaz a été retravaillé et proposé à la direction de l'ITM.

6. Activités de la division « Etablissements classés »

En 2011, la division des établissements classés a procédé ensemble avec le service des établissements classés de l'Administration de l'Environnement à une refonte de la loi relative

aux établissements classés qui a été mise en vigueur le 1er décembre 2010. La nomenclature y relative est prévue pour mars-avril 2012

En 2011, la division des établissements classés de l'ITM s'est chargée d'examiner 2.244 nouveaux dossiers de demandes d'autorisation d'exploitation. Pendant la même période, 2.591 arrêtés d'autorisation ont été délivrés (voir statistique relative à l'évolution des dossiers de demande d'autorisation ci-après).

Statistiques des dossiers de demande d'autorisation de 2001 à 2011											
Année	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
Arrêtés *(1)*	1371	2042	2105	1987	2402	2277	2395	1054	3219	3008	2591
Demandes *(2)*	1482	2151	2151	2359	2269	2489	2322	2421	2313	2168	2244
Différence *(3)*	-111	-109	-46	-372	133	-212	73	-1367	906	840	347
Classe	**Evacuation des arrêtés d'autorisation/refus par année** *(4)*										
Classe 1	424	577	587	500	462	503	678	528	464	495	565
Classe 3	133	246	240	289	300	483	537	221	160	129	261
Classe 3A	814	1219	1278	1198	1640	1291	1180	305	2595	2382	1750
Anciens dossiers (6)										2	15
Total	1371	2042	2105	1987	2402	2277	2395	1054	3219	3008	2591
Dossiers annulés	?	?	?	?	?	?	?	71	86	92	68
Classe	**Introduction des dossiers de classe 1, 3 et 3A par année** *(5)*										
Classe 1	531	549	589	491	544	668	567	475	476	502	479
Classe 3	178	261	268	368	394	359	343	309	170	181	110
Classe 3A	773	1341	1294	1500	1331	1462	1412	1637	1667	1485	1655
Total	1482	2151	2151	2359	2269	2489	2322	2421	2313	2168	2244

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

6) Dossiers avec ancienne numérotation (A-xxx, C-xxx ou autres)

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,…).

7. Activités de la division « Sécurité Immeubles secteurs tertiaire et hospitalier

La division « Sécurité Immeubles secteurs tertiaire et hospitalier » qui est créée officiellement en 2011, est actuellement composée d'un ingénieur technicien inspecteur principal 1er en rang.

La mission de cette division s'étend principalement sur la protection des personnes dans le domaine du tertiaire et de hospitalier vis-à-vis des divers incidents possibles (p.ex. un incendie, une situation de panique, etc.) qui pourraient mettre en danger la vie de ces personnes. Il s'agit de déterminer les mesures de sécurité passives et actives pour ces immeubles et établissements et de réduire le plus possible les risques liés à ces exploitations.

1. Description des activités.

Pour pouvoir assumer cette mission, les activités suivantes sont effectuées :

1.1 Dans le cadre de l'application de la loi relative aux établissements classés :

- Dans la phase de la planification de nouveaux projets avant l'introduction des dossiers de demande d'autorisation, participation à des réunions avec les maîtres d'ouvrage, les exploitants, les bureaux d'études, les architectes, les organismes agrées, etc.
- Des visites sur les lieux dans le cadre de mises en conformité d'établissements existants pour pouvoir fixer les mesures de sécurités passives et actives nécessaires pour rendre conforme les établissements en question.
- Discuter les mesures de compensation éventuelles avec les intervenants concernés afin de trouver des solutions adaptées à la situation existante et pour garantir ainsi un niveau de sécurité le plus élevé possible.
- Traitement des dossiers de commodo correspondants.
- Préparation des autorisations d'exploitation.
- ….

1.2 Contacts réguliers avec des responsables d'établissements :

- Discuter les problèmes de sécurité qui ont été constatés au courant de l'exploitation de l'établissement et de leur aider à trouver des solutions satisfaisantes.
- Donner des conseils de sécurité aux demandeurs lors des extensions d'établissements.
- ….

2. Réunions – visites des lieux.

Réunions dans le cadre du traitement de dossiers de demande d'autorisation	**95**
Visite d'établissements dans le cadre de mises en conformité	**35**
Réunion du groupe de travail chargé d'adaptation des conditions type en vigueur	**13**
Réunion du groupe de travail chargé de l'élaboration d'instructions techniques sur base des méthodes d'ingénieurs	**15**
Séminaires	**3**

3. Autorisations d'exploitation.

Nombre d'autorisation d'exploitation : **76**

8. Activités de la division "Coaching des entreprises a hauts risques"

Actuellement la division " Coaching des entreprises à hauts risques " comprend, parmi l'effectif du personnel de l'Inspection du Travail et des Mines, un inspecteur principal du travail qui remplit la fonction de contrôle, de coaching et conseils pour la prévention des risques professionnels dans les entreprises à hauts risques.

Par la Division " Coaching des Entreprises à Hauts Risques " l'Inspection du Travail et des Mines souhaite établir un système de management de la sécurité et de la santé au travail (SST) et du droit du travail (DDT) pour éliminer ou réduire au minimum les dangers pour les salariés qui pourraient être exposés à des risques pour la sécurité et la santé au travail liés aux activités des entreprises à hauts risques.

Le concept de base de cette division repose dès lors sur **les améliorations continues** des performances de maîtrise des risques pour la sécurité et la santé au travail et des observations des dispositions législatives relatives au droit du travail dans les entreprises, prioritairement dans les entreprises à hauts risques.

En année 2011, l'inspecteur principal du travail avait 38 entreprises en procès de traitement.

9. Action de sensibilisation et d'information

9.1. Contrôles sécurité-santé de la « Schueberfouer »

Comme tous les ans, le département « Sécurité et Santé » ainsi que des inspecteurs d'autres départements de l'Inspection du Travail et des Mines ont effectués des visites sur le chantier de la « SCHUEBERFOUER ».

Les visites du chantier se sont effectués dans la semaine précédant l'ouverture de la « SCHUEBERFOUER » et il s'agissait de contrôler aussi bien la sécurité et la santé des salariés pendant tout le déroulement du montage des stands, commerces, manèges et autres attractions ainsi que de contrôler la conformité à la loi des différents acteurs de la « SCHUEBERFOUER » en ce qui concernait la légalité des salariés temporaires, des jeunes salariés, ainsi que des salariés venant d'un autre pays.

Afin de contrôler les normes d'hygiène et de sécurité alimentaire à respecter par certains commerçants-forains les agents de l'ITM ont assisté les agents du Ministère de la Santé (Sécurité alimentaire et Inspection Sanitaire) ainsi que les agents du « Département Sécurité » de la Ville de Luxembourg et les agents de la Police Grand-Ducale.

S'y ajoute qu'à partir d'octobre 2011 l'ITM a mis sur pied, en collaboration avec l'Office des Fêtes Foires et Marchés, le Service Sécurité de la Ville de Luxembourg, la Police Grand-Ducale, la Sécurité Alimentaire et la Division de la Santé au Travail, un groupe de travail qui se rassemble régulièrement dans des réunions préparatoires pour l'édition de la « SCHUEBERFOUER 2012 ».

Dans ces réunions, tout sujet concernant l'organisation de la « SCHUEBERFOUER 2012 » et du chantier pour le montage et le démontage, la sécurité et la santé, le droit du travail ainsi que la sécurité alimentaire et tout autre aspect lié au bon déroulement de la « SCHUEBERFOUER 2012 », sera abordé et traité en commun par tous les participants des différentes administrations compétentes.

Une des principales préoccupations est de mettre à jour la brochure des bonnes pratiques concernant les aspects « sécurité et santé », les aspects « droit du travail » ainsi que tous les aspects concernant la prévention incendies, la sécurité alimentaire, la sécurité des jouets et machines et les contrôles médicaux, et qui sera distribué aux commerçants-forains avant la « SCHUEBERFOUER ».

Finalement, en 2011, une attention augmentée a été porté aux équipements de protection et de lutte contre les incendies dont doivent disposer les commerçants-forains dans leurs installations.

9.2. Vente d'articles pyrotechniques pour la fête de fin d'année

En 2011, comme toutes les années, le département « Sécurité et Santé » de l'Inspection du travail et des Mines a collaboré avec l'Administration des Douanes et Accises afin d'effectuer des contrôles des articles pyrotechniques mise en vente dans tout le pays pour les fêtes de fin d'année et destinés à la vente aux personnes privés.

Les contrôles ont débutés cette année 2 jours avant Noël et pendant la semaine avant la St Sylvestre, du 26 au 30 décembre 2011, et un grand nombre de commerces et installations ont pu être contrôlés à cet effet. Le résultat étant que les commerces ayant mis en vente des articles pyrotechniques se sont tenus aux lois et règlements concernant le dépôt et la vente des articles pyrotechniques et aux exigences des agents de contrôle.

Quelques nouveaux commerces se sont ajoutés à la liste des vendeurs d'articles pyrotechniques en 2011, cependant aucune irrégularité n'a pu être constatée parmi ces derniers

9.3. Mise sur le marché d'explosifs à usage civil

L'Inspection du Travail et des Mines, en collaboration avec l'Administration des Douanes et Accises, sont chargés du contrôle de la mise sur le marché des explosifs selon le *règlement grand-ducal du 24 novembre 2005 relatif à la mise sur le marché et le contrôle des explosifs à usage civil* afin que ces derniers aient passés une évaluation de conformité et soient munis d'un marquage CE avant d'être mis sur le marché communautaire.

L'Inspection du Travail et de Mines confère une autorisation au destinataire afin que celui-ci puisse transférer les explosifs à l'intérieur du Grand-Duché. Cette autorisation détermine l'habilitation légale à acquérir des explosifs, les licences et autres autorisations dont le destinataire doit être détenteur.

En 2011 le département « Sécurité et Santé » a établi **121** autorisations pour le transfert de matières explosives (**EXPORTATIONS**)

ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL

En tant qu'instrument de formation postscolaire, l'Ecole Supérieure du Travail a pour mission de dispenser, le cas échéant en collaboration avec d'autres instituts de formation, aux travailleurs salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants, un enseignement visant à l'acquisition, au perfectionnement et l'adaptation de leurs connaissances dans les domaines de l'économie, de la fiscalité, du droit constitutionnel, du droit du travail, de la législation de la sécurité sociale et de la culture.

Cet enseignement est organisé au moyen de cours du soir, de cours de fin de semaine et de cours de semaine.

Alors que les cours du soir et de fin de semaine sont accessibles à tous les travailleurs, salariés ou indépendants, les cours de semaine sont réservés aux seuls délégués titulaires du personnel des entreprises bénéficiant d'un congé-formation au titre de l'article L. 415-10 du Code du Travail.

I. Formation

1. Cours à l'intention des délégués du personnel

Aux termes de l'article L. 415-10 du Code du Travail "l'employeur est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps libre dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs".

Le chef d'entreprise est tenu d'accorder le bénéfice du congé-formation aux délégués titulaires qui en font la demande en vue d'effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.
Par la convention du 16 mai 1980 établie conformément à l'article L. 415-10 du Code du Travail, les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs considèrent l'Ecole Supérieure du Travail comme l'enceinte appropriée pour l'organisation d'actions de formation susceptibles de donner lieu à l'octroi du congé-formation et, en particulier, reconnaissent l'Ecole Supérieure du Travail comme étant l'institution chargée de l'organisation des cours de formation spécialement destinés aux délégués du personnel.
Par ailleurs, le Conseil de Gouvernement, dans sa séance du 16 mai 1980 a marqué son accord de principe à charger l'Ecole Supérieure du Travail de l'organisation de cette formation et à assurer le financement par des moyens budgétaires.

En 2011, 24 semaines de cours, soit 960 heures, ont été organisées à l'intention des délégués du personnel par les soins de l'Ecole Supérieure du Travail. Les langues appliquées sont le luxembourgeois et le français. Pour l'année sous revue, 14 cours ont été tenus en langue française.

Au total 639 délégués du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées à leur intention (380 aux cours en langue française et 259 aux cours en langue luxembourgeoise).
Il y a lieu de signaler que 132 des inscrits étaient des délégués nouvellement élus, tandis que le nombre des inscrits réélus s'élevait à 507.

Les matières traitées en 2011 concernaient les domaines suivants :
* la santé au travail (Partie I et II)
* la sécurité au travail
* la durée du travail
* la fiscalité des entreprises
* la gestion d'entreprise
* le dialogue social
* les traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise
* les mesures en faveur de l'emploi
* les travailleurs handicapés
* les juridictions sociales
* les différentes juridictions
* stress et harcèlement

30 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, cette population dépasse de près de 9,8 % le nombre de participants de 2004, première année du mandat 2004/2008. Pour les années récentes 2010 et 2011, les effectifs passent à 740, puis à 639 unités. Il y a lieu de relever que ce recul du nombre de participants est traditionnel et s'observe toujours au cours d'un même mandat et que nonobstant, la participation aux activités de formation reste largement supérieur à celle constatée au cours des mandats antérieurs. Il faut rappeler que le crédit d'heures dont disposent les représentants du personnel est fonction de l'importance numérique des salariés occupés par les établissements respectifs. Les délégués du personnel d'une entreprise occupant entre 15 et 50 et entre 51 et 150 salariés ont droit à un congé-formation d'une durée limitée à respectivement une ou deux semaines par durée de mandat. Dans les entreprises occupant plus de 150 salariés les délégués du personnel ont droit à une semaine de congé-formation par an et par mandat. Ainsi nombre de délégués épuisent leur droit au congé-formation bien avant la fin de leur mandat, d'une durée de 5 ans.

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. 75 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2011/2012.

La répartition des participants par cours se présente comme suit :
1ère année: 22 personnes à Dudelange (42 heures)
2e année: 21 personnes à Esch/Alzette (42 heures)
3e année: 32 personnes à Luxembourg (42 heures)

Les matières enseignées sont les suivantes :

1re année: - assurance pension
- assurance maladie
- assurance accident
- assurance dépendance

2e année: - droit constitutionnel
- droit du travail

3e année: - sciences économiques

L'enseignement des cours du soir est assuré par 10 chargés de cours spécialisés dans les matières enseignées.

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 2011, l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 9 cours de fin de semaine (soit 100 heures). Le nombre des inscrits s'élève à 392. Sept chargés de cours ont assuré cet enseignement.

Les matières traitées en 2011 sont les suivantes :

- le droit immobilier au Grand-Duché de Luxembourg
- l'assurance-accident
- l'imposition (2 sessions)
- la presse luxembourgeoise avec visite d'une imprimerie
- le régime des pensions
- Letzebuergesch – Eis Sprooch
- les successions et l'imposition
- l'introduction générale au droit

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 2011 l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 3 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 46 personnes.

Le programme de cette activité était le suivant:

1. Le système éducatif au Luxembourg et plus précisément l'apprentissage
2. La situation du Luxembourg en matière des inégalités de salaires
3. Les actions positives et autres actions gouvernementales en faveur de l'égalité des chances sur le marché de l'emploi
4. Etudes de cas en matière d'égalité sur le lieu de travail
   - aspects légaux
   - aspects humains du point de vue psychologique
5. Présentations de cas réels

5. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion 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 des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire 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 2011/2012 une activité de formation et un test d'aptitude.

En 2011/2012, 18 personnes se sont inscrites à ces cours. Le total des heures de cours organisées à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire s'élève à 50 dont 30 heures en matière de droit du travail et 20 heures en matière de sécurité sociale.

Deux chargés de cours ont assuré cette formation.

En conclusion:

Au total, 1.170 personnes étaient inscrites aux différentes activités organisées par l'Ecole Supérieure du Travail. Le nombre total des chargés de cours des secteurs public et privé s'élevait au total à 52.

L'ensemble de ces activités représentait 1.260 heures de formation.

II. Conseil administratif

Au cours de l'année 2011, le Conseil administratif de l'Ecole Supérieure du Travail s'est réuni une 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

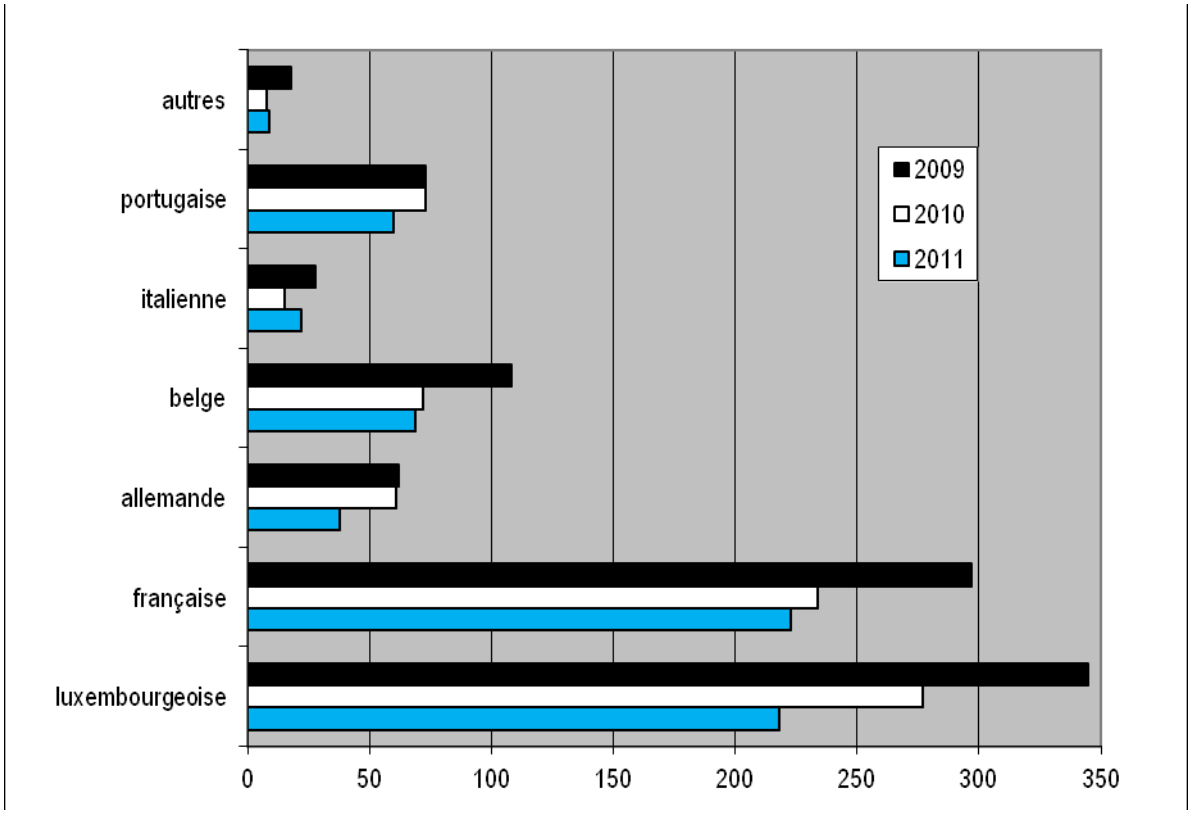
	2009[5]		2010[6]		2011[7]	
Femmes	221	23,7%	188	25,4%	148	23,2%
Hommes	710	76,3%	552	74,6%	491	76,8%
TOTAL	**931**	**100,0%**	**740**	**100,0%**	**639**	100,0%

b) Répartition selon la nationalité

Nationalité	2009		2010		2011	
luxembourgeoise	345	37%	277	37,4%	218	34,2%
française	297	31,9%	234	31,6%	223	34,9%
allemande	62	6,7%	61	8,2%	38	5,9%
belge	108	11,6%	72	9,8%	69	10,8%
italienne	28	3%	15	2,1%	22	3,5%
portugaise	73	7,9%	73	9,8%	60	9,3%
autres	18	1,9%	8	1,1%	9	1,4%
TOTAL	**931**	**100,0%**	**740**	**100,0%**	**639**	**100%**

[5] 1re année du mandat 2009-2013
[6] 2e année du mandat 2009-2013
[7] 3e année du mandat 2009-2013

Répartition selon le nombre d'inscrits par nationalité

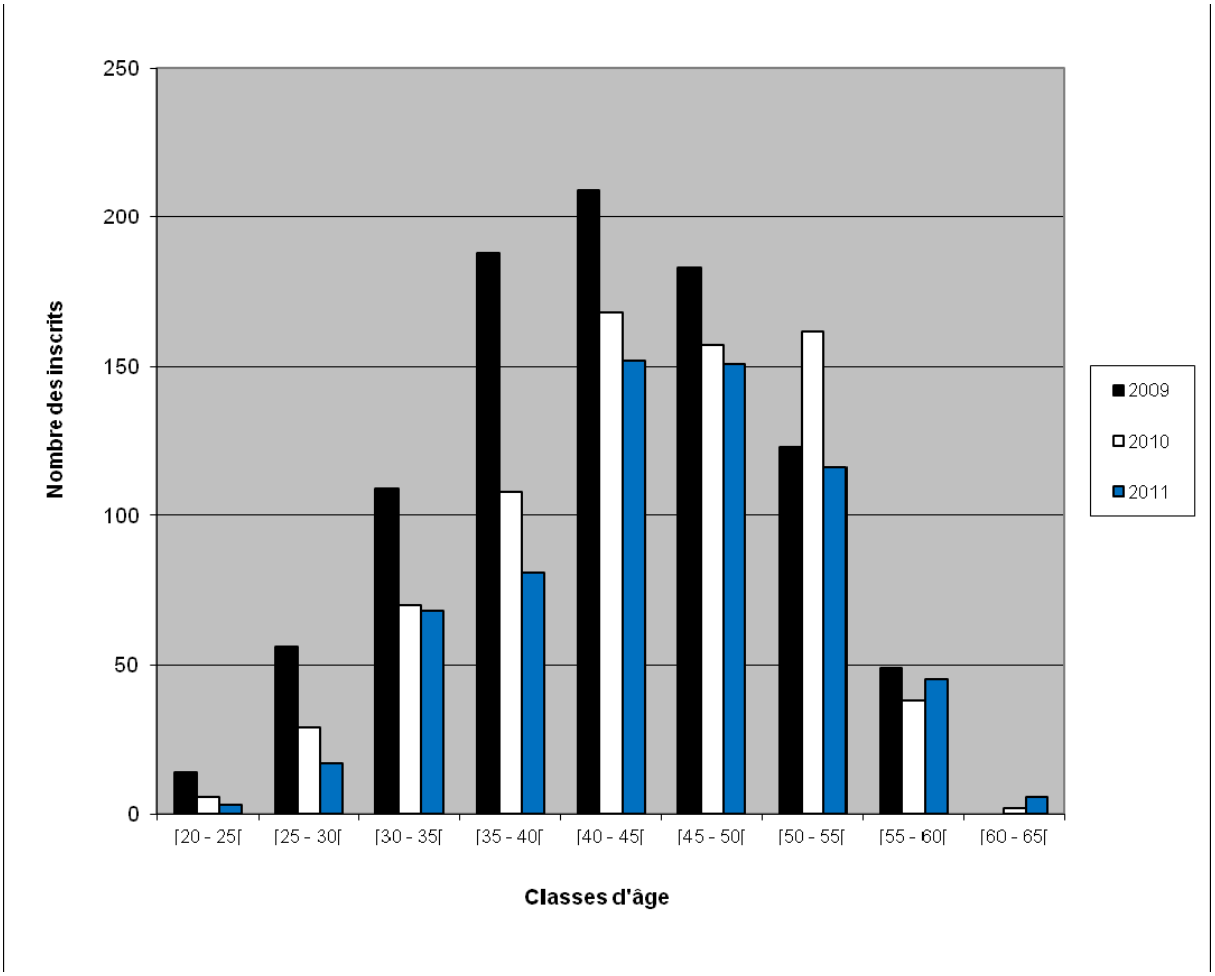


c) Répartition selon l'âge

Classes d'âge	2009		2010		2011	
[20 - 25[	14	1,5%	6	0,8%	3	0,5%
[25 - 30[	56	6%	29	4%	17	2,7%
[30 - 35[	109	11,8%%	70	9,4%	68	10,7%
[35 - 40[	188	20,2%	108	14,5%	81	12,6%
[40 - 45[	209	22,5%	168	22,8%	152	23,7%
[45 - 50[	183	19,6%	157	21,2%	151	23,6%
[50 - 55[	123	13,2%	162	21,9%	116	18,2%
[55 - 60[	49	5,2%	38	5,2%	45	7,1%
[60 - 65[	0	0%	2	0,2%	6	0,9%
TOTAL	**931**	100,0%	**740**	100%	**639**	100%

Moyenne d'âge en 2011: 40,4

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**

- Années 2009 - 2011 (Nace rév. 2)

		2009	**2010**	**2011**
A	Agriculture, sylviculture et pêche	0	0	0
B	Industries extractives	1	2	0
C	Industrie manufacturière	251	256	203
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0	0	0
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	5	2	3
F	Construction	94	64	67
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	71	34	21
H	Transports et entreposage	40	33	36
I	Hébergement et restauration	10	15	15
J	Information et communication	17	13	17
K	Activités financières et d'assurance	185	108	100
L	Activités immobilières	0	0	0
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	53	50	35
N	Activités de services administratifs et de soutien	48	50	39
O	Administration publique	72	37	43
P	Enseignement	3	0	1
Q	Santé humaine et action sociale	70	75	51
R	Arts, spectacles et activités récréatives	10	0	7
S	Autres activités de services	1	1	1
	Total	**931**	**740**	**639**

		2009	2010	2011
B	**Industries extractives**		**2**	**0**
08	Autres industries extractives	1	2	0
C	**Industrie manufacturière**	**251**	**256**	**203**
10	Industries alimentaires	10	7	12
11	Fabrication de boissons	2	0	1
12	Fabrication de produits à base de tabac	11	11	11
13	Fabrication de textiles	14	15	11
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	11	10
17	Industrie du papier et du carton	0	4	0
20	Industrie chimique	0	1	0
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	36	21	8
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	28	30	26
24	Métallurgie	83	82	76
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	25	21	8
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1	13	8
27	Fabrication d'équipements électriques	10	11	8
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	18	25	21
29	Industrie automobile	2	2	2
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	0	2	1
E	**Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution**	**5**	**2**	**3**
36	Captage, traitement et distribution d'eau	3	0	0
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	2	2	3
F	**Construction**	**94**	**64**	**67**
41	Construction de bâtiments	31	38	43
42	Génie civil	26	0	4
43	Travaux de construction spécialisés	37	26	20
G	**Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles**	**71**	**34**	**21**
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	14	4	3
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	29	4	2
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	28	26	16
H	**Transports et entreposage**	**40**	**33**	**36**
49	Transports terrestres et transport par conduites	10	7	11
50	Transports par eau	4	0	4
51	Transports aériens	25	23	20
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1	3	1
I	**Hébergement et restauration**	**10**	**15**	**15**
55	Hébergement	4	0	0
56	Restauration	6	15	15
J	**Information et communication**	**17**	**13**	**17**
58	Édition	2	0	0
59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale	1	0	0
61	Télécommunications	1	0	0
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	13	8	11
63	Services d'information	0	5	6

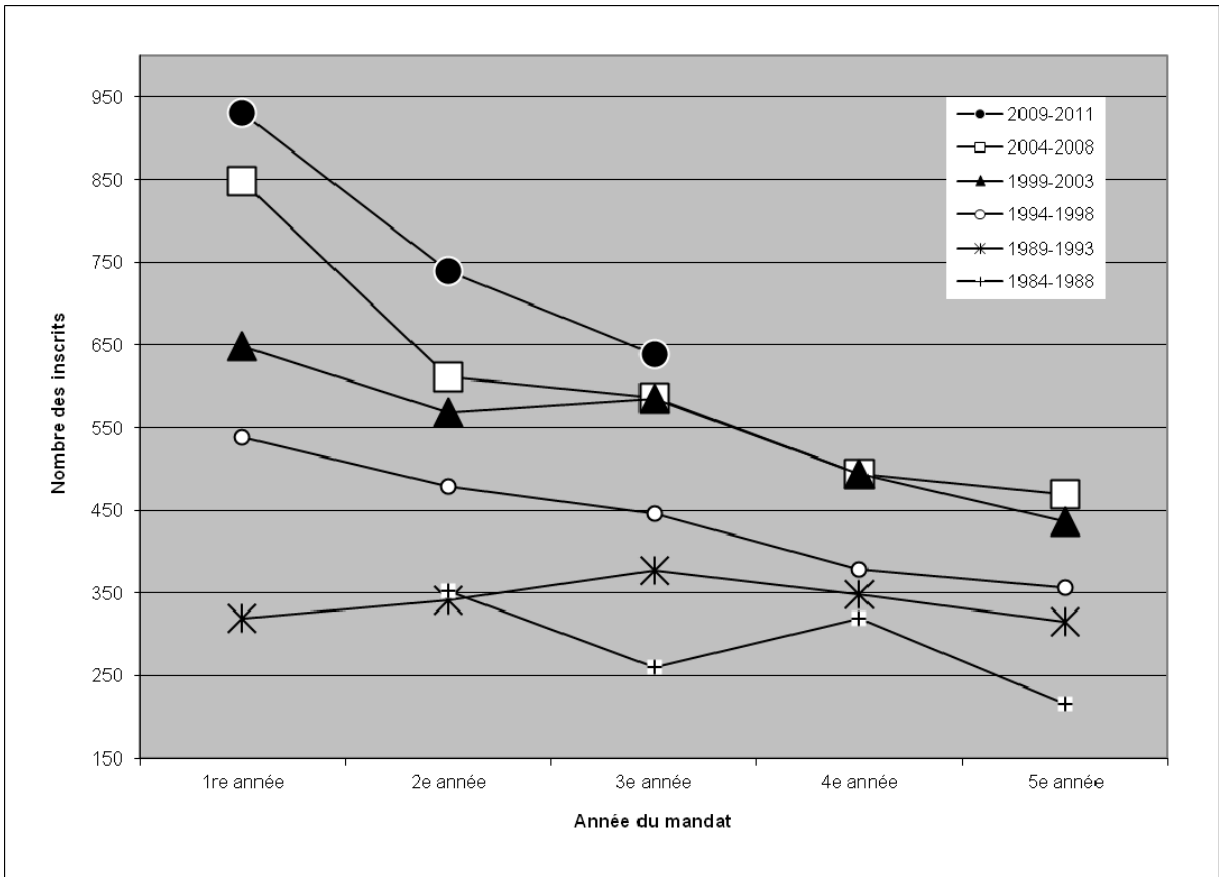
K	**Activités financières et d'assurance**	**185**	**108**	**100**
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	166	98	91
65	Assurance	13	2	5
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	6	8	4
M	**Activités spécialisées, scientifiques et techniques**	**53**	**50**	**35**
69	Activités juridiques et comptables	15	14	0
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	0	1	12
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	18	17	19
72	Recherche développement scientifique	20	18	4
N	**Activités de services administratifs et de soutien**	**48**	**50**	**39**
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	2	3	0
80	Enquêtes et sécurité	27	18	8
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	18	29	31
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	1	0	0
O	**Administration publique**	**72**	**37**	**43**
P	**Enseignement**	**3**	**0**	**1**
Q	**Santé humaine et action sociale**	**70**	**75**	**51**
86	Activités pour la santé humaine	47	50	42
87	Hébergement médico-social et social	4	16	1
88	Action sociale sans hébergement	19	9	8
R	**Arts, spectacles et activités récréatives**	**10**	**0**	**7**
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	3	0	1
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	2	0	1
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	2	0	4
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	3	0	1
S	**Autres activités de services**	**1**	**1**	**1**
94	Activités des organisations associatives	1	1	1
	Total	**931**	**740**	**639**

e) Evolution du nombre des inscrits depuis 1985

Année de référence	Année respective des mandats	Nombre des inscrits
1984	1re année	non disponible
1985	2e année	353
1986	3e année	260
1987	4e année	319
1988	5e année	217
1989	1re année	320
1990	2e année	341
1991	3e année	378
1992	4e année	348
1993	5e année	315
1994	1re année	538
1995	2e année	479

1996	3e année	446
1997	4e année	379
1998	5e année	357
1999	1re année	649
2000	2e année	569
2001	3e année	585
2002	4e année	495
2003	5e année	437
2004	1re année	848
2005	2e année	612
2006	3e année	586
2007	4e année	495
2008	5e année	469
2009	1re année	931
2010	2e année	740
2011	3e année	639

Evolution du nombre des inscrits depuis 1985



2. Cours du soir

Matières enseignées	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Sécurité Sociale	50	29	22
Droit du Travail et Droit Constitutionnel	17	29	21
Economie	10	17	32
TOTAL	**77**	**75**	**75**

Age moyen (cycle 2011/2012): 45,9

3. Cours de fin de semaine

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2009	11	246
2010	10	231
2011	9	392

4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Année	Hommes	Femmes	Total
2009	81	78	159
2010	33	25	58
2011	29	21	50

5. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire

Année	Hommes	Femmes	Total
2008/2009	10	12	22
2010/2011	6	9	15
2011/2012	11	7	18