

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2012

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2012	1
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI	6
Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi	7
I. Textes adoptés en 2012	7
II. Projets de loi	
III. Textes législatifs en préparation	
IV. Transposition des directives européennes	13
V. 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	
Chapitre 2 : Politique de l'emploi	
I. Europe 2020 - Luxembourg 2020	15
II. Le concept « Fit4Job »	
1. Le projet « Fit4Job – Financial markets »	
Le projet pilote « Fit4Job – Relancer ma carrière »	18
l'apprentissage de la langue luxembourgeoise	19
IV. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	20
V. Travailleurs handicapés	
Conventions avec les ateliers protégés (AP)	
2. L'indemnité compensatoire selon la loi du 12 septembre 2003	22
3. Autres activités	22
VI. Aide à la formation professionnelle	
VII. Gestion du Fonds Social Européen	
1. Gestion courante	
2. L'appel à candidature pour les années 2012-2013	
VIII.Divers	24
Chapitre 3 : Préretraite 2012	25
I. Préretraite solidarité 2012	25
II. Préretraite ajustement 2012	
III. Préretraite progressive 2012	
IV. Relevé par entreprises des salariés en préretraite	30
Chapitre 4: Fonds pour l'emploi 2012	36
I. Dépenses	36
II. Recettes	
OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION	40

ADMINISTRA	ATION DE L'EMPLOI (ADEM)	43
Chapitr	e 1 : Emploi et chômage au Luxembourg	49
i.	Emploi au Luxembourg	
1.	1. Evolution de l'emploi salarié	<del>4</del> 9
	2. Données historiques 1985 – 2011	
	3. Les travailleurs frontaliers	
	4. Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier	
II.	Le chômage au Luxembourg	
•••	1. Evolution du chômage	
	Evolution des demandeurs d'emploi résidants disponibles indemnisés	
	3. Evolution des mesures pour l'emploi	
	4. Structure du chômage	
Chapitr	e 2 : Les services de l'ADEM	104
I.	Les services internes	104
••	1. Le service informatique	
	2. Le Service Qualité et Organisation	
	3. Le Service Ressources Humaines	
	4. Le Contact Center	
II.	Le service juridique	
III.	Le service placement	
	1. La mission principale	
	2. Les agences	112
	3. Les mesures d'activation organisées par le service placement	
	4. Mesures de (ré)insertion dans la vie active	
	5. Actions de prospection	
	6. Le service social	
	7. La cellule psychologique	
	8. La cellule des Initiatives Sociales	
IV.	Le service des prestations de chômage complet	189
	Indemnisation du chômage complet	
	2. Demandes de chômage introduites en 2012	190
	3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet	192
	4. Règlement (CE) N° 883/2004	
	5. Règlement (CE) N° 883/2004	
V.	Le service maintien de l'emploi	195
	1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2012)	
	2. Aide au réemploi (1989 – 2012)	
	3. Indemnité temporaire de réemploi sidérurgie (1986 -2012)	
	4. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de de longue durée	
	5. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi	
	6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur	
	7. Avances sur arriérés de salaire en cas de faillite	
	8. Règlement (CE) N° 883/2004	203
	9. Chômage involontaire dû aux intempéries	
	10. Aide à la création d'entreprise	
\n	11. Prime d'encouragement à l'embauche	
VI.	Le service main-d'œuvre étrangère	
	2. L'autorisation d'occupation temporaire (AOT)	
	4. Lautungaliuli u uttubaliuli tellibulalle IAU I I	200

VII	. La cellule emploi des jeunes	
	1. Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes	208
	2. Répartition selon l'âge des jeunes demandeurs d'emploi	208
	3. Niveau de formation des jeunes demandeurs d'emploi	209
	4. Suites aux mesures jeunes	210
	5. Projets menés à la cellule de l'emploi des jeunes	
VII	I.Le service orientation professionnelle	
	1. Les projets d'établissement avec les différents lycées techniques	
	2. Projets interministériels	
	3. Information et orientation individuelles et collectives	
	4. Préparation à la vie active	
	5. La situation de l'apprentissage	
	6. Agences régionales	
	7. Autres activités	
	8. Coopération européenne	
	9. Réunions de travail et diverses coopérations	232
IY	Le service des salariés handicapés	234
IV.	1. Procédure administrative	
	2. Composition de la commission médicale	
	3. Activités de la commission médicale	
	4. Composition de laC.O.R.	
	5. Activités de la C.O.R.	
	6. Mesures prises en charge par le service salariés handicapés	
	7. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés	
	8. Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat	
	9. Diverses actions	
X.		
	1. La Commission mixte	
	2. L'indemnité compensatoire	
	3. Les mesures applicables aux bénéficiaires	
	4. Mesures de reconversion	
	5. L'indemnité d'attente	
	6. Recours	
	La cellule de la médecine du travail	
XII	. Participation de l'ADEM au réseau EURES	268
	1. Structure et objectifs	268
	2. Réalisations et actions au Luxembourg	268
	<u>-</u>	
INSPECTION	I DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)	. 272
	. 50	
I.	L'Inspection du Travail et des Mines : un organisme en pleine	
••	mutation	273
	1. But	
	2. Objectifs et missions	
	3. Le personnel de l'Inspection du Travail et des Mines	
	•	
	4. Collaborations	2/5
II.	Statistiques liées à l'activité de l'Inspection du Travail et des	0=0
	Mines	
	1. Liste des principales entreprises et des employeurs publics	
	2. Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles	
	3. Conventions collectives de travail	
	4. Congé collectif	280

III.	Aperçu des activités et initiatives en 2012	282
	1. Visites de contrôle et d'inspection routinières	
	2. Activités du Help-center	
	3. Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs	
	4. Division ASCAB de l'Administration des Douanes et Accises	286
	5. Division « Procédés Industriels et Utilisation des Produits Dangereux» .	287
	6. Activités de la division "mécanique et équipements de travail	287
	7. Activités de la division « Etablissements classés »	289
	8. Division « Sécurité Immeubles secteurs tertiaire et hospitalier	289
	9. Activités de la division "Coaching des entreprises a hauts risques"	291
	10. Action de sensibilisation et d'information	291
ECOLE SUP	ERIEURE DU TRAVAIL           Formation	
••	Cours à l'intention des délégués du personnel	
	2. Cours du soir	
	3. Cours de fin de semaine	
	4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité	
	5. Cours gestion d'une entreprise de travail intérimaire	299
II.	Conseil administratif	300
III.	Statistiques	
	1. Cours à l'intention des délégués du personnel	201
		301
	2. Cours du soir	308
	3. Cours de fin de semaine	308 308
		308 308 308

# MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

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

#### I. Textes adoptés en 2012

# 1. Loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi

L'objectif de la réforme est de passer d'une approche de simple gestion du chômage par une administration à une approche proactive de promotion et développement de l'emploi, et ce dans une logique de véritable service au client.

A cette fin, la gouvernance de l'ADEM a été adaptée aux besoins d'un service public de l'emploi performant qui est appelé à faire face aux nouvelles réalités du marché de l'emploi. Ainsi, le texte crée une direction composée d'un directeur et de deux directeurs adjoints. Ces directeurs adjoints sont en charge de différentes tâches au sein de l'ADEM, sans préjudice des compétences spécifiques du directeur. Un directeur adjoint est compétent pour tout ce qui a trait au développement de l'emploi, à l'accompagnement et au suivi individuel des demandeurs, à la formation de ceux-ci, aux relations avec les entreprises et à la prospection des emplois ainsi qu'à la mise en relation des offres et des demandes d'emploi. Un deuxième directeur adjoint est en charge de tout ce qui a trait à la gestion et au fonctionnement interne de l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

En outre, une commission de suivi de l'ADEM est créée. Elle a comme mission d'accompagner et d'évaluer l'accomplissement de la mission et des tâches confiées à l'ADEM. Elle fera un rapport annuel à l'attention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques sur des sujets précis. De même, elle pourra formuler des propositions sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer une mise en œuvre plus efficace des missions et tâches par l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

## 2. Loi du 19 avril 2012 modifiant les articles L. 126-1 et L. 541-1 du Code du travail

La loi du 19 avril 2012 modifiant les articles L.126-1 et L.541-1 a introduit dans le droit commun, une procédure simplifiée permettant à des salariés touchés par une faillite de faire valoir personnellement leurs droits auprès de l'Administration de l'emploi et ce immédiatement après le prononcé de la faillite.

Ainsi ils peuvent, sous certaines conditions, se voir verser, dans de très brefs délais et dans le respect des limites légales, des avances sur leurs salaires impayés, leur permettant de subvenir à leurs besoins quotidiens, en attendant le décompte définitif et le versement de la somme totale garantie par le Fonds pour l'emploi.

#### 3. Loi du 31 juillet 2012 portant modification

- 1. du Code du travail;
- 2. des articles 1er et 2 de la loi du 3 août 2010 1) 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; 2) modifiant les articles L.513-3, L.521-7 et L.523-1 du Code du travail; 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail;
- 3. des articles 2 et 3 de la loi modifiée du 17 février 2009 portant 1. modification de l'article L.511-12 du Code du Travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du Travail

Cette loi proroge, jusqu'au 31 décembre 2013, différentes dispositions légales dont la validité était limitée jusqu'au mois d'août, respectivement au mois de décembre 2012.

Il y est procédé à une prorogation pour l'année 2013 des dérogations prévues pour l'application des dispositions de crise en matière de chômage partiel.

De plus, le dispositif est complété par un élément nouveau au niveau du chômage partiel de source structurelle.

Cette ajoute permet d'étendre la durée du chômage partiel à 10 mois par année de calendrier à condition que le plan de maintien dans l'emploi soit accompagné d'un plan de redressement couvrant la totalité de la période en question.

Les effets de la crise ayant toujours une forte répercussion sur le marché de l'emploi, le texte prolonge différentes mesures prises par la loi du 3 août 2010 qu'il modifie.

Il s'agit de la prise en charge des charges sociales pendant la durée du préavis en cas de nouvel engagement avant la fin de celui-ci, de l'accès au chômage partiel pour des entreprises confrontées à une réduction d'au moins 40% du temps de travail, de la prise en charge par le fonds pour l'emploi des cotisations sociales pour les entreprises en régime de chômage partiel depuis 6 mois si le nombre d'heures perdues dépasse d'au moins 25% la durée de travail normale, de la réduction de l'âge donnant droit à la prolongation des indemnités de chômage complet, de la prolongation du paiement des indemnités de chômage de 6 mois pour certaines catégories de chômeurs, du décalage de l'application du 2e plafond en matière de paiement de l'indemnité de chômage complet et de l'abrogation du 3e plafond.

Il en est de même pour les dispositions relatives au paiement d'une prime à l'employeur qui engage un chômeur en fin de droits.

Ensuite le texte abroge le principe légal qui subordonne l'autorisation du Ministre du travail et de l'emploi à la condition que l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire soit exercée à titre exclusif.

### 4. Loi du 31 octobre 2012 portant modification de l'article L.521-3 du Code du travail

Cette loi 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.

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 l'article L.521-3 du Code du travail a été modifié 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.

### 5. Loi du 26 décembre 2012 portant modification du Titre III du Livre IV du Code du travail

Cette loi transpose en droit national 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 (refonte), ci-après la directive 2009/38/CE.

La directive 2009/38/CE ne constitue pas un instrument entièrement nouveau mais reprend, en majeure partie, les dispositions de la directive précédente. Elle procède cependant à un certain nombre de modifications et d'ajouts et renforce, par endroits, le droit des travailleurs à l'information et la consultation transnationale au sein des entreprises de dimension européenne.

Ainsi, notamment, la directive 2009/38/CE révise le mode d'attribution des membres du groupe spécial de négociation par Etat membre. Ce groupe a également le droit de se réunir avant et après toute réunion avec la direction centrale, en dehors de la présence de celle-ci, et avec les moyens nécessaires à sa communication.

De même, les éléments sur lesquels doit porter l'accord entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation sont complétés (prise en compte du besoin de représentation équilibrée, articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et les instances nationales de représentation des travailleurs, composition et modalités de fonctionnement du comité restreint, modalités selon lesquels l'accord peut être renégocié ou dénoncé).

Par ailleurs, la directive 2009/38/CE prévoit que les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de formations sans perte de salaire.

Par une modification du Code du travail, cette loi transpose en droit national les dispositions nouvelles qui n'étaient pas encore couvertes par la législation en vigueur.

### 6. Loi du 26 décembre 2012 portant modification de l'article L.211-11 du Code du travail

Cette loi proroge les dispositions prévues à la section 4, du Chapitre premier du Titre Premier du Livre II du Code du travail, relatives à l'organisation du travail et notamment à 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.

La validité de ces dispositions était limitée au 31 décembre 2012 par l'article L.211-11 qui dispose qu'avant cette date il sera procédé, pour une période d'observation se terminant au 31 juillet 2011, à une évaluation de l'effet de ces dispositions sur le marché de l'emploi.

Cette évaluation par un expert externe (le CEPS/INSTEAD) a été réalisée entretemps et une présentation des principaux résultats constatés a été faite au Comité permanent du travail et de l'emploi lors de sa réunion du 3 octobre 2012.

Dans le cadre des discussions qui ont suivies cette présentation les partenaires sociaux étaient unanimes à constater que les résultats de l'enquête devraient être analysés de façon approfondie par un sous-groupe de travail du Comité permanent du travail et de l'emploi, afin de décider d'une éventuelle modification des dispositions légales actuelles.

Considérant néanmoins que bon nombre de conventions collectives prévoient actuellement des périodes de référence sur base de l'article L.211-8 et pour éviter de créer un vide juridique, les mesures existantes sont prorogées pour la durée de trois ans, durée maximale de validité des conventions collectives de travail prévue à l'article L.162-9 du Code du travail.

# 7. Loi du 26 décembre 2012 portant modification de l'article L.222-9 du Code du travail

Suite au rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus que le Gouvernement doit soumettre, toutes les deux années, à la Chambre des Députés en application du paragraphe (2) de l'article L.222-2, cette loi, en tenant compte de l'évolution du salaire moyen pendant les années 2010 et 2011, augmente le salaire social minimum de 1,5%.

#### II. Projets de loi

#### Projet de loi portant modification du Chapitre III du Titre IV du Livre V du Code du travail

Depuis 2006, le Ministère du Travail et de l'Emploi a procédé, à plusieurs reprises, à des évaluations de l'efficacité de différentes mesures pour jeunes demandeurs d'emploi. Ces évaluations ont été réalisées, selon des critères scientifiques, par le CEPS/INSTEAD. Plusieurs rapports ont été remis au Ministère et les résultats ont été présentés et discutés dans le cadre de réunions de l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi, de la Commission travail et emploi de la Chambre des députés, au Comité permanent du travail et de l'emploi, dans des séminaires plus académiques du STATEC et du CEPS/INSTEAD ainsi que dans le cadre d'une grande conférence publique portant sur l'évaluation des politiques publiques organisée par l'Observatoire de l'Emploi (RETEL) en mai 2012.

Le bilan des évaluations étant globalement positif, il est nécessaire de maintenir ce dispositif et de continuer à accompagner les jeunes, diplômés ou non, afin que leur intégration à long terme sur le marché luxembourgeois soit garantie. Toutefois, quelques enseignements ont été tirés des évaluations ainsi que de l'implémentation des mesures en pratique. Ce sont ces enseignements qui servent à réviser certains points du dispositif actuel. Les principales modifications portent sur plusieurs aspects du dispositif actuel.

Premièrement, la durée de travail du CAE est portée de 32 heures à 40 heures, avec une obligation pour le promoteur de permettre au jeune de participer à des formations internes et externes ainsi que de se présenter à des entretiens d'embauche. Cette modification améliorera l'encadrement du jeune, avec seulement des absences justifiées par leur utilité en termes d'augmentation de l'employabilité du demandeur d'emploi.

Deuxièmement, le CIE-EP est intégré dans le CIE, avec des modalités spécifiques qui tiennent compte des jeunes demandeurs d'emploi en possession d'un diplôme d'un niveau plus élevé. Il s'agit de continuer à accompagner les jeunes diplômés, dans ces temps de conjoncture défavorable, vers une insertion rapide sur le marché du travail. Il faut à tout prix éviter le chômage de longue durée, pour les diplômés autant que pour les non diplômés.

Troisièmement, pour mieux cibler les mesures CIE et CAE sur les demandeurs d'emploi qui en ont le plus besoin, elles sont axées sur ceux qui sont inscrits à l'ADEM depuis au moins trois mois.

Quatrièmement, afin de garantir un encadrement plus adapté aux besoins du jeune bénéficiaire, une évaluation individuelle de celui-ci est réalisée à mi-chemin par le bénéficiaire, le tuteur, le promoteur et l'ADEM. Sur base de cette évaluation, le plan de formation initial peut être adapté.

Cinquièmement, le demandeur d'emploi reçoit à la fin de la mesure un certificat qui dresse un bilan notamment sur les compétences acquises et les formations suivies. Ce certificat se base sur une deuxième évaluation individuelle, qui est réalisée à la fin de la mesure. Ceci permettra au jeune de disposer d'un document officiel qu'il pourra présenter à tout entretien d'embauche. Sixièmement, l'encouragement financier du promoteur est révisé afin d'encourager le promoteur à offrir le plus rapidement possible un emploi définitif. C'est dans l'intérêt du

demandeur d'emploi qu'il se voit offrir une insertion stable, avec une rémunération adaptée à ses compétences.

Le projet de loi a été déposé en date du 8 janvier 2013 (et voté en date du 26 février 2013).

# 2. Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises

Ce projet de loi vise à moderniser, simplifier et adapter les mesures légales concernant le dialogue social au sein des entreprises, et ce en vue d'un renforcement qualitatif de celui-ci.

Le texte du projet place la délégation du personnel au centre du dialogue social à l'intérieur des entreprises. Les délégations divisionnaires, centrales et des jeunes salariés disparaissent et laissent la place, le cas échéant, à une délégation au niveau de l'entité économique et sociale et à des représentants d'établissement.

Le comité mixte est également abrogé et ses missions en matière d'information, de consultation et de codécision reviennent aux délégations du personnel dans les entreprises occupant plus de 150 salariés. Par ailleurs le volet de l'élaboration de plans de formation du personnel est ajouté aux domaines de codécision.

Dans ce contexte, et vu le surcroît de travail et de responsabilités le seuil pour disposer d'un délégué libéré a été ramené de 500 salariés à 250 salariés, sans pour autant augmenter le nombre d'heures libérées pour les entreprises dont le nombre de salariés n'excède pas 149 salariés.

Dans le même ordre d'idées un supplément de jours de formation est accordé aux délégués nouvellement élus et la moitié des heures de formation est également accordé aux délégués suppléants.

Par ailleurs, la protection du délégué en cas de licenciement pour faute grave a été renforcée dans le sens où il continuera à toucher de façon automatique son salaire pendant trois mois.

En outre la protection contre le licenciement a été complétée en interdisant la modification d'une clause essentielle du contrat de travail du délégué et en interdisant le licenciement pour faute grave pendant une période de maladie.

Par contre cette protection sera levée dans le cas de fermetures d'entreprises ou de parties importantes de l'entreprise.

D'autres améliorations importantes sont le renforcement du soutien aux délégations par des conseillers internes ou externes ainsi que l'élargissement des compétences du délégué à la sécurité au volet de la santé au travail.

Le projet de loi a été déposé en date du 26 février 2013.

#### III. Textes législatifs en préparation

#### 1. Projet de loi portant introduction d'un plan de gestion des âges

Après maintes discussions, notamment au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi, le Gouvernement estime qu'un dispositif législatif en cette matière semble être inévitable tout en préservant une large marge de manœuvre afin de pouvoir tenir compte des spécificités sectorielles voire permettre des approches tenant compte des problèmes spécifiques d'une entreprise individuelle. En ce qui concerne les nouvelles obligations pour les employeurs, il est proposé de faire une distinction entre les grandes et les petites entreprises.

Ainsi il est suggéré de rendre obligatoire l'élaboration d'un plan de gestion des âges pour tout employeur occupant plus de 150 salariés. Néanmoins, les entreprises occupant moins de 150 salariés seront encouragées à mener des politiques de gestion des âges, qui à ce moment pourraient bénéficier de tous les avantages accordées aux entreprises soumises à obligation.

Ce sera dans ce nouveau cadre légal qu'il devra y avoir à l'avenir des négociations. Le Comité permanent du travail et de l'emploi pourrait dans ce contexte suivre régulièrement les progrès réalisés dans les différents domaines et réaliser un rapport annuel sur l'application des nouvelles dispositions légales.

#### IV. 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.

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

(p.m.) 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.

# V. 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 2012, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé des mesures de formation complémentaires pour 422 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:	422
Nombre de personnes ayant commencé une mesure qualifiante :	378
Nombre d'abandon en cours de formation :	022
Nombre de personnes ayant terminé une mesure qualifiante :	356
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	275
'	

Nombre de personnes engagées sous forme :

- de stage de réinsertion (SR) :	28
- de contrat d'initiation à l'emploi (CIE) :	28
- de contrat d'appui emploi (CAE) :	11
- de mission intérimaire :	06
- d'affectation temporaire indemnisée (ATI) :	07
- de mesure spéciale :	03
- d'apprentissage pour adultes	03

Nombre de personnes ayant commencé une autre formation :	06
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM, sans engagement/mesure :	180
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI:	36
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :	13
Nombre de personnes sous apprentissage initial :	02
Nombre de personnes ayant le statut d'indépendant :	02
Affiliation Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) inexistante :	20
Nombre de personnes bénéficiaires de revenu minimum garanti :	05
Nombre de personnes non inscrites ayant une assurance volontaire :	01
Nombre de personnes dans le service volontaire d'orientation	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 du Semestre européen de la stratégie Europe 2020, le Conseil européen émet annuellement des recommandations pour chaque état membre visant à atteindre les objectifs visés. En 2012, le Luxembourg a reçu pour les volets emploi et éducation la recommandation de « poursuivre ses efforts pour réduire le chômage des jeunes en renforçant la participation des parties prenantes et en adoptant des mesures supplémentaires en matière d'éducation et de formation, en particulier à l'égard de ceux ayant un faible niveau d'études, afin de mieux aligner les compétences et les qualifications des jeunes sur les besoins du marché du travail. ».

Dans le cadre de la politique de l'emploi, qui cible notamment l'emploi des jeunes, et afin de répondre à la recommandation du Conseil européen, les mesures suivantes, parmi d'autres, ont été prises en 2012 :

- o En mars 2012, le ministère du Travail et de l'Emploi a présenté aux partenaires sociaux et autres institutions étatiques, un plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes. Celui-ci prévoit des mesures et actions à mettre en œuvre dont notamment l'instauration d'une « garantie pour les jeunes », l'adaptation des mesures pour l'emploi des jeunes, l'amélioration de l'orientation, le développement de l'apprentissage, ainsi que des projets visant les jeunes sans qualification et éloignés du marché du travail. Ces actions sont entre autres développées dans les paragraphes qui suivent. Le suivi du plan d'action sera réalisé en étroite collaboration avec les partenaires sociaux.
- L'orientation des jeunes joue un rôle majeur dans leur intégration dans la vie professionnelle. C'est pourquoi le gouvernement a créé une « Maison de l'Orientation » afin de regrouper en un même endroit des acteurs clés dans l'orientation des jeunes et de créer des synergies. Les différents services, dont le service Orientation professionnelle de l'Agence pour le développement de l'emploi, se sont installés dans les nouveaux locaux qui ont été inaugurés en septembre 2012.
- Dans un contexte de crise, les jeunes sont particulièrement exposés aux risques de chômage. Même ceux ayant fait des études universitaires peuvent avoir du mal à trouver un emploi à cause d'une offre d'emploi faible. Ainsi, un projet de loi modifiant les **mesures en faveur de l'emploi des jeunes**, à savoir le Contrat d'Appui-Emploi (CAE) et le Contrat d'Initiation à l'Emploi (CIE), a été déposé à la Chambre des députés en décembre 2012. Ces modifications se basent entre autres sur les conclusions d'une étude qui avait été commanditée au sujet de ces mesures.

L'objectif des modifications est d'améliorer la formation pratique et le suivi des jeunes, augmentant ainsi leurs chances de trouver rapidement un emploi tout en leur offrant un cadre légal stable.

Les jeunes ayant un niveau de formation très faible sont particulièrement touchés par le chômage. C'est pourquoi, un projet pilote offrant une formation spécifiquement adaptée à ces jeunes a été réalisé en 2012 en collaboration avec différents ministères et services. Dans ce cadre, le service Emploi jeunes de l'ADEM a présélectionné et contacté 179 jeunes demandeurs d'emploi, dont 89 ont été présents à l'entretien dans les centres de formation. Finalement, 58 jeunes ont été accueillis dans les centres de formation Michel Wolff et FEST pour une durée de deux mois. 51 ont terminé la formation et ont été orientés vers les voies les plus appropriées, dont le retour à l'école, une formation complémentaire pour effectuer par la suite un apprentissage, ou vers un emploi.

Un deuxième projet sera lancé début 2013 et visera une étroite collaboration avec des entreprises pour une formation des jeunes en milieu professionnel.

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 ont été 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 1<sup>er</sup> novembre 2012, afin de leur expliquer et proposer différentes mesures « transitoires », possibilités et perspectives en vue de leur insertion professionnelle.
- o Pour les **jeunes décrocheurs scolaires** inscrits à l'ADEM, le service de l'Orientation professionnelle de l'ADEM a assuré des entretiens de motivation visant soit leur reprise scolaire, soit leur placement dans un poste d'apprentissage.

#### II. Le concept « Fit4Job »

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

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 ».

En 2012, 148 personnes ont participé à des bilans de compétences et 347 personnes ont participé aux cours de techniques bancaires, sachant qu'une même personne peut s'inscrire dans plusieurs cours suivant les connaissances bancaires à acquérir. 75 personnes ont participé à des ateliers « soft skills » ciblant la recherche d'emploi.

#### 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

En 2012, 101 personnes ont participé à des « assessment » et 106 à des ateliers « relancer ma carrière », 5 personnes ayant été reprises de l'année 2011.

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen et se déroule sur les années 2012 et 2013.

#### 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 1<sup>er</sup> 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.

En 2012, 136 personnes ont participé aux « bilans de compétences » et 11 personnes aux formations spécifiques dans le cadre de ce projet.

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen et se déroule sur les années 2011 – 2013.

# 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, 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 et le taux de remboursement était de 40%.

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%.

Pour l'année 2011, 33 demandes ont été retenues et le pourcentage de remboursement s'élevait à 51%.

En ce qui concerne l'année **2012**, 31 demandes ont été introduites et le pourcentage de remboursement était de 50%.

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

Le groupe-cible concerné, 422 personnes, qui ont suivi des cours de luxembourgeois, étaient de majorité féminine et de nationalité française et belge.

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

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.

L'objectif des initiatives sociales est donc de ramener des personnes plutôt défavorisées vers le premier marché du travail. A cette fin, le MTE signe tous les ans des conventions de coopération avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales et des centres de formations en faveur de l'emploi.

En 2012, 10 conventions ont été signées avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales pour un total de 1577 personnes encadrées :

- Aarbechtshëllef asbl
- Comité National de Défense Social (CNDS)
- CO-LABOR
- Défi-Job asbl
- Eng nei Schaff asbl
- Forum pour l'emploi
- Objectif Plein Emploi
- Office social de la Ville d'Ettelbruck
- Proactif
- Ville de Dudelange.

Les frais engendrés par la mise en œuvre de ces conventions sont en principe à charge du Fonds pour l'emploi, la subvention maximale à laquelle l'employeur peut prétendre est l'addition des 3 éléments :

- □ Participation aux frais des bénéficiaires ;
- Participation partielle aux frais des encadrants ;
- □ Participation partielle aux frais de fonctionnement.

A côté des activités des initiatives sociales, 6 conventions ont été signées avec les centres de formation suivants :

- Centre de Formation Michel Wolff
- Femmes en détresse Naxi
- F.E.S.T.
- ICOPA-RTPH
- Initiativ Rem Schaffen
- Zarabina

La participation financière de l'Etat aux frais de tous ces organismes gestionnaires d'initiatives sociales et de centres de formations s'élève à un montant de quelques 57 millions d'euros pour l'exercice 2012.

#### 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.

En 2012, 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 l'a.s.b.l. Coopérations
- 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 de Capellen, géré par la Société coopérative Ligue HMC
- 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
- Coop300. atelier géré par la société coopérative Tricentenaire

Le Ministère du Travail et de l'Emploi négocie annuellement le budget des ateliers protégés avec l'Inspection générale des Finances. L'évolution du nombre d'Ateliers protégés et du budget reflète l'augmentation du nombre de personnes salariées avec statut handicapé.

Le budget prévu des participations aux frais de fonctionnement s'élevait à 11.883.032 Euros.

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

Depuis juin 2004, certains salariés 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 salariés handicapés qui avaient un revenu supérieur au salaire social minimum avant l'entrée en vigueur de la loi. Cette mesure, qui s'adresse uniquement aux salariés handicapés ayant eu un contrat de travail au 1<sup>er</sup> juin 2004, se situe en moyenne à un montant mensuel de 110.000 Euros.

Versée initialement à 600 personnes, les augmentations du salaire social minimum ont fait diminuer le nombre de bénéficiaires à 350 personnes.

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

#### 3.1. La Convention des Droits des personnes handicapées

L'implémentation du Plan d'action national développé dans le cadre de la Convention des droits des personnes handicapées est un sujet traité au Ministère du Travail et de l'Emploi pour le volet concernant l'intégration et la réintégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

#### 3.2. La Commission d'Orientation et de reclassement professionnel

Le MTE assure la présidence de cette commission dont les attributions sont définies par la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et le règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

#### VI. Aide à la formation professionnelle

Suivant les dispositions du règlement grand-ducal du 10 mai 2007, le Ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du règlement grand-ducal.

#### VII. Gestion du Fonds Social Européen

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.

Au Luxembourg, le ministère du Travail et de l'Emploi 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.

Alors que le programme opérationnel actuel couvre la période 2007-2013, le ministère du Travail et de l'Emploi, et plus précisément l'Autorité de gestion, à demandé à bénéficier de la prolongation prévue dans la réglementation européenne. Cette prolongation permet en effet de mieux consommer les fonds disponibles et de garantir une meilleure continuité pour les années à venir entre le programme opérationnel actuel et le nouveau pour la période 2014-2020.

La demande a reçu l'aval de la Commission européenne. Ainsi, les projets se déroulant dans le cadre de l'actuel programme opérationnel prendront fin au 31 décembre 2015 au plus tard.

Une partie de l'année 2012 a été consacrée à la clôture du programme opérationnel 2000-2006. Tous les documents requis pour cette clôture ont été remis à la Commission européenne. Celle-ci devrait clôturer officiellement l'ancien programme opérationnel courant de l'année 2013.

(p.m.) 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.

#### 1. Gestion courante

Sur l'année 2012 se sont déroulé 33 projets qui étaient gérés par 20 promoteurs différents. La liste exhaustive des projets, y compris une description de chaque projet, peut être consultée sur le site du Fonds social européen (<a href="www.fse.lu">www.fse.lu</a>) à la rubrique « projets-opérations ».

Lesdits projets ont totalisé une consommation estimée de 7 399 504,95€, les données définitives n'étant disponibles qu'à la fin du premier semestre de 2013 suite aux contrôles.

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

En mai 2012, un appel à candidatures a été lancé dans la presse nationale quotidienne pour les années budgétaires 2013-2015.

L'appel annonçait que priorité serait donnée aux projets qui facilitent l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché de l'emploi et s'inscrivant dans la stratégie Europe 2020 (cf. titre I du chapitre 2 du présent rapport d'activités).

La date limite pour l'introduction de projets était fixée au 27 juillet 2012.

Le comité de sélection s'est réuni en date du 10 octobre 2012 pour décider de 16 demandes. 13 projets ont été retenus pour un montant total de 5 740 380 €, y compris le montant de la contrepartie nationale de 50 %.

#### VIII. Divers

Dans le cadre de sa politique de l'emploi, le ministère a créé un **Observatoire du marché de l'emploi** permettant de mieux connaître le fonctionnement du marché de l'emploi et d'évaluer les mesures en faveur de celui-ci.

Les objectifs de l'observatoire sont notamment l'analyse du marché de l'emploi afin de mieux comprendre son fonctionnement, le développement de prévisions, d'études longitudinales et d'études concernant l'impact de l'immigration, ainsi que l'établissement d'indicateurs. Ces derniers jouent en effet un rôle important dans le suivi des mesures en faveur de l'emploi ainsi que dans le développement de mesures plus ciblées et effectives. C'est en ce sens qu'un groupe de travail au sein de l'observatoire est en train d'établir un tableau de bord sur l'emploi.

Deux conférences de l'observatoire ont eu lieu 2012 faisant l'état des lieux des travaux existants, dont une ciblée sur le vieillissement actif présentant les études réalisées sur l'emploi des personnes plus âgées.

Une étape clé de l'observatoire est la création d'une base de données regroupant des informations anonymisées sur l'emploi et le chômage. Cette base, qui est en cours de développement, permettra notamment la réalisation d'études précises et ciblées, offrant ainsi une compréhension plus pointue du fonctionnement complexe du marché de travail luxembourgeois et plus globalement de la Grande Région. De même, l'analyse de l'impact des mesures en faveur de l'emploi sera plus détaillée.

### Chapitre 3 : Préretraite 2012

### I. Préretraite solidarité 2012

	Préretraite-solidarité 2012					
Α.	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	Avisia sàrl	81210	16.12.2011	01.01.2012-01.12.2012		
3	Bâtiself SA	47520	02.02.2010	01.03.2010-31.12.2013		
4	De Buedemleër sàrl	43333	17.07.2012	01.09.2012-31.08.2013		
5	C & A secs	47710	20.08.2012	01.09.2012-31.08.2013		
6	Fondation Caritas Luxembourg	88990	25.01.2012	01.02.2012-31.12.2013		
7	Centre Logistique Bettembourg	52210	20.08.2012	01.09.2012-31.08.2013		
8	Ceratizit Luxembourg (cadres)	28410	24.08.2009	01.09.2009-31.12.2012		
9	CFL Multimodal SA	52290	20.08.2012	01.09.2012-31.08.2013		
10	Chambre des Salariés	94200	02.04.2009	01.08.2009-01.03.2014		
11	CLE Compagnie lux. d'entreprises SA	41200	22.11.2011	01.01.2012-31.12.2012		
12	Commune de Schieren	84112	11.11.2010	01.01.2011-31.12.2012		
13	CR Services sàrl	56290	21.09.2012	01.12.2012-31.12.2013		
14	CSC Computer Sciences SA	61020	05.04.2011	01.06.2011-31.12.2012		
15	Delphi Automotive Systems SA (cadres)	72190	20.08.2012	01.09.2012-31.08.2013		
16	Eurest SA	56290	15.03.2010	01.04.2010-31.03.2015		
17	Euroscript Luxembourg sàrl	74300	24.04.2012	01.06.2012-31.12.2012		
18	Fujitsu Technology Solutions SA	62030	10.08.2010	01.09.2010-31.08.2013		
19	Guardian Luxguard I SA (cadres)	23110	09.02.2011	01.03.2011-31.03.2012		
20	Heintz van Landewyck sàrl (cadres)	12000	01.06.2012	01.09.2012-31.05.2015		
21	Hôtel Le Royal SA	55100	09.02.2011	01.03.2011-29.02.2012		
22	H.R.T. REVISION (FIDALUX SA)	70100	15.09.2010	01.10.2010-30.09.2013		
23	Imprimerie Centrale SA	18120	20.03.2012	01.04.2012-31.12.2012		
24	Innoclean SA	81210	15.03.2010	01.04.2010-31.03.2015		
25	IP Luxembourg sàrl	73120	17.07.2012	01.08.2012-31.12.2015		
26	IT WORKS SA	62020	05.12.2011	01.12.2011-31.05.2012		
27	JPMorgan Asset Management Europe sàrl	66301	16.07.2009	01.08.2009-31.07.2012		

28	KNEIP Ingénnieurs Conseils sàrl	71121	21.07.2011	01.08.2011-31.12.2012
29	Laboratoires Réunis Junglinster	86901	28.07.2009	01.08.2009-31.07.2014
30	Landwyck Group sàrl (cadres)	70100	01.06.2012	01.09.2012-31.05.2015
31	LCGB	94200	28.11.2008	01.01.2009-31.12.2012
32	Lentz Multimodal SA	49410	20.08.2012	01.09.2002-31.08.2013
33	Luxconsult SA	71121	10.02.2010	01.03.2010-31.12.2012
34	Naturpark Oewersauer	1110	09.09.2011	01.09.2011-31.08.2012
35	Panelux SA	10711	24.10.2012	01.11.2012-30.06.2013
36	RBC DEXIA Investor Services Bank SA	64191	16.05.2012	01.06.2012-31.05.2013
37	Renault Retail Group Luxembourg SA	45112	21.11.2011	01.01.2012-31.12.2014
38	Security Storage sàrl	52100	23.09.2011	01.12.2011-31.12.2012
39	Société Européenne de Banque SA	64191	21.05.2012	01.07.2012-01.12.2013
40	Société Générale Bank & Trust	64191	11.11.2011	01.12.2011-30.11.2012
41	SOGETI Luxembourg SA	62010	20.06.2011	01.07.2011-31.12.2012
42	SOPINOR Constructions SA	41200	09.08.2010	01.08.2010-31.12.2014
43	SOTEL société coopérative	35140	14.12.2010	01.01.2011-31.12.2012
44	Sumitomo Trust and Banking SA	64191	15.06.2010	01.11.2010-31.10.2013
45	Téléphonie SA	43210	16.12.2012	01.01.2012-31.12.2012
46	Terminaux Intermodaux Bettembourg SA	52290	20.08.2012	01.09.2012-31.08.2013
47	UBS Luxembourg SA	64191	08.08.2007	01.09.2007-31.08.2012
48	Union Bancaire Privée SA	64191	20.08.2012	01.09.2012-31.08.2013
49	Vodafone Roaming Systems sàrl	61200	27.06.2012	01.07.2012-30.06.2013
В.	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite- solidarité par convention collective de travail pour l'année 2009 collective de travail	code NACE	date de la signature	
1	Chaux de Contern SA	23610	avr-12	
2	Commune de Contern	84112	14.12.2012	
3	Delphi Automotive Systems SA	72190	17.04.2012	
4	Dometic s.à r.l.	28250	20.12.2012	
5	Escem asbl	71202	08.03.2012	
6	Faurecia Ast Luxembourg SA	13930	17.07.2012	
7	Heintz van Landewyck sàrl	12000	19.07.2012	
8	Hydro Aluminium Clervaux SA	24420	24.01.2012	
9	LC Luxcontrol asbl	71202	08.03.2012	
10	Luxcontrol SA	71202	08.03.2012	

11 Luxfuel SA	5	52230	12.01.2012
12 Anciens Maga	sins Neuberg 4	16741	18.01.2012
13 Groupe Pall C	enter 4	17110	18.12.2012
14 Saint-Gobain	Abrasives SA 2	23910	30.07.2012
15 Secalt SA	2	28220	31.07.2012
16 Sisto Armature	en SA 2	28140	21.02.2012
17 Unitrans SA	2	29200	19.01.2012

### II. Préretraite ajustement 2012

### Préretraite-ajustement 2012

	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	ArcelorMittal Bissen & Bettembourg SA		01.01.12- 31.12.12	15.12.2011
2	ArcelorMittal Luxembourg SA		01.01.12- 31.12.12	15.12.2011
3	Chemolux Mc Bride SA		01.02.12- 01.01.13	31.01.2012
4	CIP Group Lettershop Luxembourg SA		01.02.12-	02.02.2012
5	Cargolux Airlines International SA	51210	01.01.13 01.02.12-	31.01.2012
	Circuit Foil Luxembourg sàrl		01.01.13 01.03.12-	01.03.2012
7	Groupe Goodyear		31.12.13 01.05.12-	30.04.2012
	Fahl Bauunternehmen sàrl		01.01.13 01.11.12-	20.12.2012
8			31.12.13 01.12.11-	
9	G4S Security Solutions sàrl	80100	01.01.13 01.10.12-	05.12.2011
10	Guardian Automotive-e SA		01.01.13	03.10.2012
11	Hyosung Luxembourg sàrl		01.07.12- 31.12.12	23.05.2012
12	Hyosung Wire Luxembourg SA		01.03.12- 31.12.12	01.03.2012
13	IEE SA		01.02.12- 01.01.13	02.02.2012
14	Lindab SA	25110	01.02.12- 01.01.13	29.11.2011
15	Luxport SA		01.08.12-	26.07.2012
16	·		01.08.13 01.03.12-	30.03.2012
	Saint-Paul Luxembourg SA	59120	31.12.12 01.03.12-	
		58130	01.01.13 01.10.11-	01.03.2012
18	Socimmo Constructions SA	41200	30.09.12	30.09.2011
19	Villeroy & Boch sàrl	23410	01.01.11- 31.12.12	02.03.2010
20	WSA sàrl	52100	01.01.12- 01.01.13	30.09.2011

#### Préretraite progressive 2012 III.

### Préretraite progressive 2012

	Entreprises ayant introduit la préretraite progressive pour l'année 2012	code NACE	date de la signature
1	Chaux de Contern*	23610	avr-12
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	Imprimerie Centrale SA**	18120	20.03.2012
7	RICOH PSF Luxembourg*	46510	05.01.2012

<sup>\*</sup> 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 2012)

	Préretraite			
	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
Administration communale Pétange	-	-	7	-
Administration communale Schieren	-	-	1	-
Alcuilux Desox SA - Eselborn/Lentzweiler	-	1	-	-
ArcelorMittal Bissen et Bettembourg SA - Bissen	10	10	3	-
ArcelorMittal Centre Logistique Européen SA - Differdange	-	-	2	-
ArcelorMittal Dudelange SA - Dudelange	-	4	-	-
ArcelorMittal Luxembourg SA - Luxembourg	164	164	80	-
Avery Dennison Luxembourg sarl - Rodange	-	1	-	-
Avisia Propreté SARL - Bertrange	-	-	1	-
Azeris Multiservices Luxembourg SA - Sandweiler	-	1	-	-
Banque Internationale à Luxembourg	41	-	-	-
Banque Privée Edmond de Rothschild Europe SA - Luxembourg	-	-	-	1
BIL Lease SA - Luxembourg	2	-	-	-
Brasserie de Luxembourg Mousel - Diekirch SA	2	-	-	-
Brink's Security Luxembourg SA - Luxembourg/Hamm	-	2	-	-
Broadcasting Center Europe SA - Luxembourg	-	5	4	-
BSH Electroménagers SA - Luxembourg	-	-	1	-
C&A Luxembourg SECS - Luxembourg	-	-	1	-
Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste - Luxembourg	-	-	1	-
Cargolux Airlines International SA - Luxembourg	15	-	-	-
Casino de Jeux du Luxembourg SECS - Mondorf- les-Bains	-	1	-	-

Catalyst Recovery Europe SA - Rodange	-	-	1	-
Centre Hospitalier Emile Mayrisch - Esch/Alzette	-	6	47	-
Centre Hospitalier de Luxembourg - Luxembourg	-	21	32	-
Centre François Baclesse asbl - Esch-sur-Alzette	-	-	1	-
Centre Hospitalier Neuropsychiatrique - Ettelbruck	-	1	-	-
Centre Hospitalier du Nord	-	3	-	-
Ceratizit Luxembourg sàrl - Mamer	-	-	3	-
Cetrel Sc - Munsbach	-	2	1	-
Chambre des Salariés - Luxembourg	-	-	2	-
Chaux de Contern SA - Luxembourg	-	-	4	-
Chemolux Mc Bride Sàrl - Foetz	9	-	1	-
Cimalux SA - Esch-sur-Alzette	-	7	3	-
Circuit Foil Luxembourg sàrl - Wiltz	3	3	2	-
CLT-UFA SA - Luxembourg	-	-	2	-
Cofralux ArcelorMittal T.O.P Differdange	-	-	1	-
Com'unity sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
Compagnie Luxembourgeoise d'Entreprises SA – Strassen	-	-	1	-
Confédération syndicale indépendante OGBL - Esch-sur-Alzette	-	-	1	-
Cosmolux International SA - Echternach	-	-	1	-
CR Services Sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
Croix Rouge Luxembourgeoise asbl - Luxembourg	-	1	2	-
CSC Computer Sciences SA - Luxembourg	1	-	-	-
De Buedemleer Sàrl - Ehlerange	-	-	1	-
Delphi Automotive Systems SA - Bascharage	-	-	1	-
Doheem Versuergt asbl - Luxembourg	-	-	1	-
Dometic Sàrl - Hosingen	6	-	4	-

Dupont Teijin Films Luxembourg SA - Luxembourg	8	30	-	-
Dupont de Nemours (Luxembourg) sàrl - Luxembourg	20	23	-	-
E.ON Energy from Waste sarl - Leudelange	-	5	-	-
ELCO SA - Luxembourg	-	-	-	1
Ernst & Young Services SA - Munsbach	-	-	-	1
Eurest SA - Leudelange	-	-	1	-
Euro-Composites SA - Echternach	-	4	-	-
Eurofoil Luxembourg SA - Dudelange	-	14	2	-
Euroscript Luxembourg sàrl - Bertrange	-	4	2	-
Experta Corporate and Trust Services SA - Luxembourg	1	-	-	-
Familjen-Center CPF asbl - Luxembourg	-	-	-	1
Fédération des Artisans asbl - Luxembourg	-	-	-	1
Femmes en détresse asbl - Luxembourg	-	-	1	-
Fondation J.P. Pescatore - Luxembourg	-	-	1	-
Fondation Caritas Luxembourg - Luxembourg	-	-	1	-
Fondation Les Parcs du Troisième Âge	-	-	1	-
Fondation François Elisabeth - Clinique Ste Marie (Esch/Alzette) + Hôpital Kirchberg (Luxembourg)	-	2	6	-
Fujitsu Technology Solutions (Luxembourg) SA - Capellen	-	-	1	-
G4S Security Services SA - Luxembourg	8	17	-	-
GE Fanuc Intelligent Platforms Europe SA - Senningerberg	2	-	-	-
Goodyear SA - Colmar/Berg	44	28	40	-
Guardian Luxguard I SA - Bascharage	-	20	2	-
Guardian Luxguard II SA - Dudelange	-	9	-	-
Guardian Automotive SA - Grevenmacher	3	5	7	-
Guardian Europe sàrl - Dudelange	-	-	1	-
Häerzfondatioun - Institut National de Chirurgie Cardiaque - Luxembourg	-	-	1	-

Heintz van Landewyck sàrl - Luxembourg	-	-	2	-
Homes pour Personnes Agées - Congrégation des Franciscaines	-	-	1	-
Hôpital Intercommunal de Steinfort - Steinfort	-	2	4	-
Hospice Civil - Luxembourg-Hamm	-	1	1	-
Hôtel Le Royal SA - Luxembourg	-	-	2	-
Hyosung Luxembourg SA - Colmar-Berg	-	2	-	-
Hyosung Wire Luxembourg SA - Roost/Bissen	-	3	1	-
IEE SA - Echternach	19	•	1	-
Imprimerie Centrale SA - Luxembourg	-	-	2	-
IT Works SA	-	-	1	-
IVC Luxembourg SA - Wiltz	-	2	-	-
John Zink International Luxembourg sàrl – Dudelange	-	-	3	-
Kihn SA - Rumelange	-	1	-	-
Kronospan Luxembourg SA - Sanem	-	2	-	-
Landewyck Group sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
LCGB Syndicats Chrétiens - Luxembourg	-	-	5	-
Lentz Multimodal SA - Bettembourg	-	-	2	-
Libo SA - Luxembourg	1	-	-	-
Lindab SA - Diekirch	15	-	-	-
Luxair SA – L-2987 Luxembourg	-	8	27	1
Luxlait association agricole - Roost/Bissen	-	-	1	-
Luxviande sàrl - Mersch	1	-	-	-
Met-Lux Métalliseurs luxembourgeois SA – Rodange	-	-	1	-
Ministère du Travail et de l'Emploi - Luxembourg*	3	-	-	-
Moog Luxembourg sàrl - Bettembourg	1	-	-	-
Paul Wurth SA - Luxembourg	-	-	33	-

RBC Dexia Investor Services Bank SA - Esch/Alzette	1	-	2	-
Rehazenter Luxembourg	-	-	2	-
Renault Retail Group Luxembourg SA - Luxembourg	-	-	2	-
Saint-Gobin Abrasives SA - Bascharage	-	-	1	-
Saint-Paul Luxembourg SA - Luxembourg	12	-	-	-
Schindler sàrl - Luxembourg	-	-	2	-
Secalt SA - Luxembourg	1	-	-	-
Security Storage sarl - Windhof	-	-	1	-
Seniorie St Joseph - Pétange	-	-	5	-
Servior - CIPA Niederanven - Luxembourg	-	-	1	-
Service Center Nico Schmit sàrl	-	-	1	-
Siemens SA - Luxembourg	-	-	1	-
Siemens IT Solutions and Services SA - Luxembourg	-	-	1	-
Société Générale Bank & Trust SA - Luxembourg	-	-	5	-
Société Européenne de Banque SA - Luxembourg	-	-	2	-
Soclima SA - Schifflange	-	-	1	-
Socom SA - Foetz	-	-	3	-
Sodexo Senior Service SA - Luxembourg	-	-	1	-
Sodexo Résidences Services asbl - Bertrange	-	1	1	-
Sopinor Constructions SA - Bettembourg	-	-	1	-
Sotel Réseau & Cie secs	-	1	1	-
Stëftung Hëllef Doheem - Luxembourg	-	-	15	-
Stoll Group sàrl - Leudelange	-	-	-	1
Sumitomo Trust & Banking SA - Luxembourg	-	-	1	-
Syndicat des Eaux du Barrage d'Esch-sur-Sûre SEBES	-	1	1	-
Tarkett GDL SA - Lentzweiler	-	5	7	-

Technofibres SA - Wasserbillig	-	1	-	-
Téléphonie SA - Luxembourg	-	-	1	-
Textilcord Steinfort SA - Steinfort	-	2	-	-
Twinerg SA - Esch-sur-Alzette	-	1	-	-
Union Bancaire Privée SA - Luxembourg	-	-	1	-
Villeroy & Boch sàrl - Luxembourg	21	-	-	-
WSA sàrl - Dudelange	36	-	-	-
Yolande asbl - Institut St Joseph	-	1	-	-
Zithaklinik SA - Luxembourg	-	-	10	-
TOTAL	450	428	438	7

TOTAL GENERAL	1 323 salariés préretraités
---------------	-----------------------------

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

### Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi 2012

### I. Dépenses

FONDS POUR L'EMPLOI 2012			
DEPENSES	(unité: euro)		
Situation provisoire au 27 mars 20			
	Détail	Dépenses	
I. DEPENSES GENERALES	article	liquidées	
A. Indemnités de chômage (dépenses nettes)			
Chômage complet	C001	218 696 393,58	
2. Chômage partiel	C002	28 324 831,19	
3. Chômage intempéries et chômage accidentel ou			
technique involontaire	C003	12 929 815,95	
4. Chômage des frontaliers	C004	9 528 742,25	
Sous-total A:		269 479 782,97	
B. Chômage des jeunes			
Complément indemnité pour stagiaires (dépense nette)	J006	30 998,23	
2. Contrat d'appui-emploi Etat - art. L. 543-1 Code du Travail	J010	3 027 037,48	
3. Contrat d'appui-emploi communes, asbl, etc.	J011	685 481,15	
4. Contrat d'appui-emploi autres	J012	2 363 845,00	
5. Contrat d'initiation à l'emploi - art. L. 543-15 Code du Travail	J013	10 091 318,57	
6. Contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique	J014	2 680 699,95	
7. Contrat d'initiation/appui-emploi - prime unique aux employeurs	J015	2 255 115,63	
8. id Remboursements cot. sécurité sociale 18 mois après CIE	J016	113 314,19	
Sous-total B:		21 247 810,20	
C. Actions en faveur de l'emploi	577	5,	
C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire	Détail	Dépenses	
4 0 1 1 1 1 1 1 1	article	liquidées	
1. Stages de réinsertion professionnelle (dépense nette)	E001	9 246 274,49	
2. Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	E002	14 762 770,68	
Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	E003	214 206,09	
Aides à la mobilité géographique	E003	139 138,19	
		•	
5. Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005 E006	18 476 886,49	
<ul><li>6. Aides au réemploi (hors sidérurgie)</li><li>7. Service national d'action sociale: mise au travail</li></ul>	E006	43 838 121,41	
		30 173,10	
8. Travaux extraordinaires d'intérêt général (W.S.A.)	E009	2 005 954,97	
Préretraite (hors sidérurgie)      Portigination ou paignant d'une indomnité de congé parental	E010	42 456 002,29	
10. Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	E011	12 359 266,55	
11. Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (sidérurgie)	E012	2 687 142,81	
12. Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (hors sidérurgie)	E013	1 257 507,04	
13. Frais d'informatique ADEM	E015	2 205 822,15	
14. Bilans de compétence et d'insertion professionnelle chômeurs	E016	92 000,00	

15. Pool des chargés d'assistance pédagogique	E017	3 969 018,73
16. Prospection, gestion offres + demandes d'emploi L. 631-		
2.(1)18	E033	649 426,01
17. Mémoires d'honoraires d'avocats (contentieux)	E048	256 232,50
18. Indemnité compensatoire (réduct.capacité travail) L. 551-2	E049	59 978 990,28
19. Aides aux employeurs (réduction capacité de travail)	E050	799 740,40
20. Mesures de réhabilitation et reconversion (L. 552-2)	E051	151 842,13
21. Examens médicaux des travailleurs reclassés	E052	171 100,00
22. Indemnité compensatoire travailleurs handicapés	E054	1 188 504,82
23. Evaluation/Suivi/Frais Loi 11/11/2009	E073	98 221,50
24. Primes encouragement embauche (art. 2 Loi 3/8/10)	E074	466 093,66
Sous-total C.1.:		217 500 436,29

C.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	Détail	Dépenses
	article	Liquidées
1. Forum pour l'emploi	E018	11 098 900,48
2. Proactif	E019	12 895 542,86
3. Objectif Plein Emploi	E047	23 456 009,06
4. Défi-Job asbl	E041	529 291,44
5. Eng nei Schaff asbl	E055	369 994,09
6. ICOPA RTPH	E056	458 333,32
7. COLABOR	E057	1 119 441,49
8. Aarbechtshëllef asbl	S181	780 961,65
9. Actions locales communes		
9.1. Ettelbruck	E042	340 589,21
9.2. Dudelange	E060	567 617,88
Sous-total C.2.:		51 616 681,48

C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire	Détail	Dépenses
	article	Liquidées
1. Assistance technique MTE - FSE 2007-2013	E061	263 454,18
2. Comité national de défense sociale - projets de l'entraide	S089	693 946,19
3. Projet de coopération: Aide cabinet médical	S097	93 958,00
4. Biographie, intégration, culture, compétence ZARABINA	S122	1 465 750,00
5. Centre de ressources + formation pour valorisation	S197	105 000,00
6. NoAgeSite sàrl	S199	12 945,71
7. Syndicat intercommunal - Réidener Kanton	S200	55 000,00
Sous-total C.3.:		2 690 054,08
Sous-total C.:		271 807 171,85
D. Section spéciale (Formation)	Détail article	Dépenses Liquidées
Aides et primes de promotion d'apprentissage	S001	14 844 107,38
2. Complément apprentissage pour adultes	S002	2 963 615,26
3. Initiation polyvalente pour adultes	S005	29 924,55
4. Formation agent de fabrication	S019	59 698,77
5. Initiation services aux personnes âgées	S030	63 102,44
6. Formations chapitre III/5 - tripartite:		
6.1. Informatique	S046	119 361,14

7. Actions de formation complémentaire secteur commerce		
	S070	69 684,90
8. NAXI - Centre d'insertion professionnelle - femmes en détresse	S094	1 160 382,66
Mesures complémentaires:	3034	1 100 302,00
9.1. Sociétés du secteur BTP	S098	29 950,50
9.2. Frais généraux liés à plusieurs mesures	S129	2 158,00
9.3. Aspects du nettoyage professionnel	S125	6 706,11
9.4. Initiation aux métiers de l'alimentation	S136	18 998,44
10. Projets de coopération:	0100	10 330,44
10.1. Métiers du supermarché	S107	41 233,00
10.2. Electriciens basse tension P & T	S134	31 008,24
11. Forum pour l'emploi: formation/éducation sociale et technique	S154	1 008 334,00
12. Projet Lintgen du Proactif	S156	
13. Mesures individuelles à la formation	S169	1 663 963,00 11 943,80
	S188	
14. Interactions Steps forward 2011		75 000,00
15. IRS Formation asecrétaire au cabinet d'avocat	S189	42 500,00
16. Fit4Financial Markets	S190	223 046,50
17. Fit4Job 45+	S191	72 615,00
18. Fit4Génie civil	S192	96 356,50
19. Fit4Commerce	S194	160 000,00
20. Réforme ADEM - Institut de formation bancaire	S195	1 778 402,94
21. Comité national de défense sociale - Kleederstuff	S196	40 910,00
Sous-total D:		24 613 003,13
Total I.:		587 147 768,15
U DEDENOSO LISEO ALLOSOTEUD DE LA CIDEDUDOIS	D// "	D.
II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE	Détail	Dépenses
	article	liquidées
Préretraite ArcelorMittal Luxembourg	article E010	liquidées 23 537 589,02
Préretraite ArcelorMittal Luxembourg     Travaux extraordinaires d'intérêt général	article E010 SI01	liquidées 23 537 589,02 1 087 399,01
Préretraite ArcelorMittal Luxembourg     Travaux extraordinaires d'intérêt général     Aides au réemploi	article E010 SI01 SI02	liquidées 23 537 589,02 1 087 399,01 1 831 048,42
Préretraite ArcelorMittal Luxembourg     Travaux extraordinaires d'intérêt général     Aides au réemploi     Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)	article E010 SI01	liquidées 23 537 589,02 1 087 399,01 1 831 048,42 1 208 918,62
Préretraite ArcelorMittal Luxembourg     Travaux extraordinaires d'intérêt général     Aides au réemploi	article E010 SI01 SI02	liquidées 23 537 589,02 1 087 399,01 1 831 048,42
Préretraite ArcelorMittal Luxembourg     Travaux extraordinaires d'intérêt général     Aides au réemploi     Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)      Total II.:	article E010 SI01 SI02 SI03	liquidées 23 537 589,02 1 087 399,01 1 831 048,42 1 208 918,62 27 664 955,07
Préretraite ArcelorMittal Luxembourg     Travaux extraordinaires d'intérêt général     Aides au réemploi     Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)	article E010 SI01 SI02 SI03 Détail	liquidées 23 537 589,02 1 087 399,01 1 831 048,42 1 208 918,62 27 664 955,07  Dépenses
Préretraite ArcelorMittal Luxembourg     Travaux extraordinaires d'intérêt général     Aides au réemploi     Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)     Total II.:  III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES	article E010 SI01 SI02 SI03 Détail article	liquidées 23 537 589,02 1 087 399,01 1 831 048,42 1 208 918,62 27 664 955,07  Dépenses liquidées
Préretraite ArcelorMittal Luxembourg     Travaux extraordinaires d'intérêt général     Aides au réemploi     Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)     Total II.:  III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES  1. Chômage complet	article E010 SI01 SI02 SI03  Détail article C001	liquidées 23 537 589,02 1 087 399,01 1 831 048,42 1 208 918,62 27 664 955,07  Dépenses liquidées 803 606,42
1. Préretraite ArcelorMittal Luxembourg 2. Travaux extraordinaires d'intérêt général 3. Aides au réemploi 4. Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)  Total II.:  III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES  1. Chômage complet 2. Chômage partiel	article E010 SI01 SI02 SI03 Détail article C001 C002	liquidées 23 537 589,02 1 087 399,01 1 831 048,42 1 208 918,62 27 664 955,07  Dépenses liquidées 803 606,42 1 675 168,81
1. Préretraite ArcelorMittal Luxembourg 2. Travaux extraordinaires d'intérêt général 3. Aides au réemploi 4. Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)  Total II.:  III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES  1. Chômage complet 2. Chômage partiel 3. Chômage intempéries/accidentel ou technique involontaire	article E010 SI01 SI02 SI03  Détail article C001 C002 C003	liquidées 23 537 589,02 1 087 399,01 1 831 048,42 1 208 918,62 27 664 955,07  Dépenses liquidées 803 606,42 1 675 168,81 70 184,05
1. Préretraite ArcelorMittal Luxembourg 2. Travaux extraordinaires d'intérêt général 3. Aides au réemploi 4. Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)  Total II.:  III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES  1. Chômage complet 2. Chômage partiel 3. Chômage intempéries/accidentel ou technique involontaire 4. Complément indemnités pour stagiaires	article E010 SI01 SI02 SI03  Détail article C001 C002 C003 J006	liquidées 23 537 589,02 1 087 399,01 1 831 048,42 1 208 918,62 27 664 955,07  Dépenses liquidées 803 606,42 1 675 168,81 70 184,05 19 001,77
1. Préretraite ArcelorMittal Luxembourg 2. Travaux extraordinaires d'intérêt général 3. Aides au réemploi 4. Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)  Total II.:  III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES  1. Chômage complet 2. Chômage partiel 3. Chômage intempéries/accidentel ou technique involontaire 4. Complément indemnités pour stagiaires 5. Stages de réinsertion professionnelle	article E010 SI01 SI02 SI03  Détail article C001 C002 C003 J006 E001	liquidées 23 537 589,02 1 087 399,01 1 831 048,42 1 208 918,62 27 664 955,07  Dépenses liquidées 803 606,42 1 675 168,81 70 184,05 19 001,77 253 725,51
1. Préretraite ArcelorMittal Luxembourg 2. Travaux extraordinaires d'intérêt général 3. Aides au réemploi 4. Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)  Total II.:  III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES  1. Chômage complet 2. Chômage partiel 3. Chômage intempéries/accidentel ou technique involontaire 4. Complément indemnités pour stagiaires 5. Stages de réinsertion professionnelle 6. Avances sur salaires en cas de faillites	article E010 SI01 SI02 SI03  Détail article C001 C002 C003 J006 E001 E002	liquidées 23 537 589,02 1 087 399,01 1 831 048,42 1 208 918,62 27 664 955,07  Dépenses liquidées 803 606,42 1 675 168,81 70 184,05 19 001,77 253 725,51 371 785,60
1. Préretraite ArcelorMittal Luxembourg 2. Travaux extraordinaires d'intérêt général 3. Aides au réemploi 4. Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)  Total II.:  III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES  1. Chômage complet 2. Chômage partiel 3. Chômage intempéries/accidentel ou technique involontaire 4. Complément indemnités pour stagiaires 5. Stages de réinsertion professionnelle	article E010 SI01 SI02 SI03  Détail article C001 C002 C003 J006 E001	liquidées 23 537 589,02 1 087 399,01 1 831 048,42 1 208 918,62 27 664 955,07  Dépenses liquidées 803 606,42 1 675 168,81 70 184,05 19 001,77 253 725,51

TOTAL GENERAL:	618 012 604,07
IOIAL OLILLAL.	010012007,01

### II. Recettes

FONDS POUR L'EMPLOI	2012								
Recettes perçues (Situation provisoire)									
Date: 27 mars 2013									
Date. 27 mais 2013	Montant	Période à laquelle se rapportent les Recettes							
A. Alimentation courante									
Contribution sociale prélevée sur les carburants	133 911 120,77	01 - 12/2012							
Impôts de solidarité:	,								
a) collectivités:	80 887 907,58	02/2012 - 01/2013							
b) personnes physiques:	135 832 014,30	02/2012 - 01/2013							
TOTAL A:	350 631 042,65								
B. Remboursements de dépenses									
Remboursements des comptables extraordinaires:									
- chômage complet	803 606,42								
- chômage partiel	1 675 168,81								
- chômage intempéries + chômage accidentel ou	1 070 100,01								
technique involontaire	70 184,05								
- stages de réinsertion professionnelle	253 725,51								
- complément indemnités pour stagiaires	19 001,77								
- avances sur salaires - faillites	371 785,60								
- préretraite	6 408,69								
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	410 795,08	01 - 12/2012							
Remboursements indemnités de chômage de l'étranger	148 982,58	10 - 12/2012							
Remboursements solde faillites	2 817 881,55	01 - 12/2012							
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs + remboursements paiements indûment perçus	4 123 590,65	01 - 12/2012							
Remboursements dans le cadre du service des travailleurs à capacité de travail réduite	39 901,20	01 - 12/2012							
Versements de la caisse de pension article L-589-1. du Code du Travail (Préretraite)	25 960 935,13	01 - 12/2012							
Remboursement indemnités de préretraite indûment payées	18 024,90								
Remboursements initiatives en faveur de l'emploi	333 322,68	04 - 12/2012							
Divers	108 220,12	01 - 12/2012							
TOTAL B:	37 161 534,74								
C. Dotation extraordinaire	190 000 000,00								
D. Soldo reporté de l'eversies 2011	400 470 054 22								
D. Solde reporté de l'exercice 2011	108 179 054,33								
TOTAL GENERAL	685 971 631,72								

# OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

#### L'Office National de Conciliation a été saisi en 2012 des litiges suivants :

- ➢ litige surgi entre l'Hôtel Double Three by Hilton et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail ; (réunion du 9 février 2012) ;
- ➢ litige surgi entre la Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars (FLEAA) et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail pour les conducteurs de bus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées ; (réunion du 9 février 2012) ;
- ➢ litige surgi entre la S.A. HSH Nordbank Securities et la A.G. HSH Nordbank, Luxembourg Branch et le syndicat OGB-L dans le cadre des négociations en vue de la conclusion d'un plan social; (réunion du 5 juin 2012);
- ➢ litige surgi entre la S.A. GUARDIAN LUXGUARD I et le syndicat OGB-L dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail ; (réunion du 14 juin 2012) ;
- ➢ litige surgi entre la S.A. LOMBARD INTERNATIONAL ASSURANCE et la S.A. LOMBARD INTERMEDIATION SERVICES et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre des négociations en vue de la conclusion d'un plan social ; (réunion du 27 juin 2012) ;
- ➢ litige surgi entre la S.A. CETREL et les syndicats OGB-L/SBA, ALEBA et LCGB-SESF dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail ; (réunions des 27 septembre 2012 et 17 décembre 2012);
- ➢ litige surgi entre le Groupement des Entreprises de construction et de génie civil, le Groupement des Entrepreneurs a.s.b.l. et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail sectorielle «Bâtiment et Génie civile». (réunion du 8 novembre 2012).

\* \* \*

L'Office National de conciliation a été saisi en 2012, en vue de la déclaration d'obligation générale d'un avenant à une convention collective de travail qui a fait l'objet du règlement grand-ducal suivant :

➤ Règlement grand-ducal du 21 juillet 2012 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant VII au contrat collectif du 13 février 1996 pour les métiers d'installateur sanitaire, d'installateur de chauffage et de climatisation et d'installateur frigoriste conclu entre la Fédération des Installateurs en Equipements Sanitaires et Climatiques d'une part, et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part.

# ADMINISTRATION DE L'EMPLOI (ADEM)

L'année 2012 a été une année charnière pour l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

#### L'Administration de l'Emploi devient l'Agence pour le développement de l'emploi

La loi du 18 janvier 2012 crée en effet « une Agence pour le développement de l'emploi, placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui a pour mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale.

Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a pour attributions:

- 1) d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi;
- 2) de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés;
- de coordonner et d'organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles en collaboration avec les instances qui ont la formation professionnelle dans leurs attributions;
- 4) de prospecter le marché de l'emploi, de collecter les offres d'emploi, d'aider et de conseiller les employeurs dans leur recrutement;
- 5) d'assurer la mise en relation des offres et des demandes d'emploi;
- 6) d'assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage, l'octroi des prestations de chômage et les aides en faveur de l'emploi;
- 7) d'intervenir en matière de reconversion et de réemploi de la main-d'œuvre;
- 8) de contribuer à la mise en œuvre de la législation sur le rétablissement du plein emploi;
- 9) d'organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes;
- 10) d'assurer l'orientation professionnelle en vue de l'intégration ou de la réintégration des jeunes et des adultes dans la vie professionnelle;
- 11) de contribuer au développement et à la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
- 12) de promouvoir l'emploi féminin, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi;
- d'assurer l'orientation, la formation, la rééducation, l'intégration et la réintégration professionnelles ainsi que le suivi des salariés handicapés et des salariés à capacité de travail réduite;
- 14) de surveiller et d'analyser la situation et l'évolution du marché de l'emploi;
- 15) d'assurer les relations techniques avec les services similaires étrangers et internationaux:
- 16) de réaliser toute autre mission dont elle pourra être chargée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions. »

#### L'entrée en fonction d'une nouvelle Direction collective

La loi du 18 janvier 2012 dispose également que la « direction de l'Agence pour le développement de l'emploi se compose d'un directeur et de deux directeurs adjoints ». La nouvelle direction a pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> septembre 2012 et se compose comme suit :

- M. Géry MEYERS, Directeur
- Mme Isabelle SCHLESSER, Directrice adjointe
- Mme Gaby WAGNER, Directrice adjointe.

Dès son entrée en fonction, la nouvelle direction a souhaité se donner une vision ambitieuse, des objectifs stratégiques ainsi qu'un organigramme structuré.

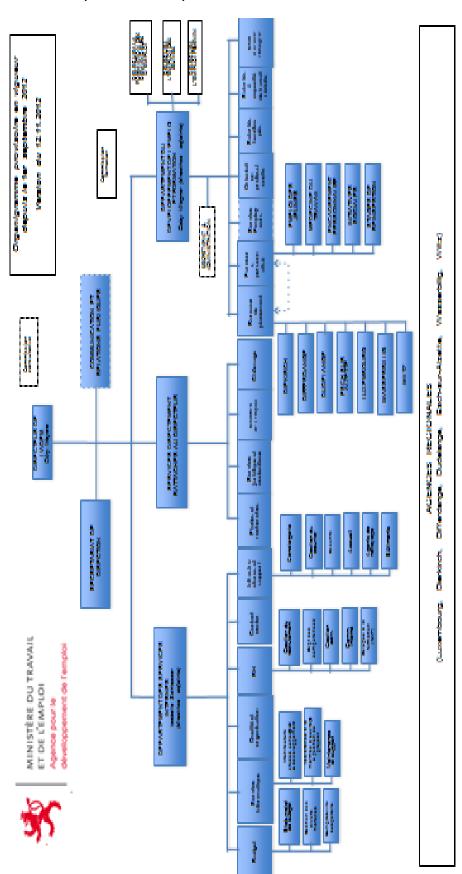
#### **VISION**

Etre le partenaire de référence pour tous les acteurs du marché de l'emploi et agir de façon efficiente et humaine pour offrir une réelle perspective à nos clients.

#### **OBJECTIFS STRATEGIQUES**

- 1. Offrir des perspectives aux demandeurs d'emploi
- 2. Etre reconnu comme prestataire de services par les employeurs
- 3. Adapter l'organisation aux nouveaux défis
- 4. Promouvoir à l'extérieur l'image de marque de l'Agence
- 5. Structurer et renforcer les partenariats
- 6. Développer la culture d'ouverture au sein de l'Agence

#### **ORGANIGRAMME** (au 31/12/2012)



#### Des projets ambitieux

L'année 2012 a également été marquée par les travaux préparatoires concernant deux projets ambitieux qui verront le jour en 2013 :

#### - Nouveau référentiel ROME et outil de matching flou

Le 27 juin 2011, l'ADEM a signé une convention de mise à disposition du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) avec Pôle emploi (France) en vue de l'implémentation du ROME Version 3 au sein des services de l'ADEM. Ce référentiel conçu par le Service Public de l'Emploi (SPE) français représente l'ensemble des métiers et activités regroupés par fiches organisées par domaines professionnels.

Sur le plan opérationnel, le ROME vise à :

- consulter un référentiel actualisé qui répertorie exhaustivement les différents métiers ;
- permettre de définir de manière structurée les profils des offres et des demandeurs d'emploi ;
- assurer un meilleur dialogue entre les différents acteurs (entreprises, demandeurs d'emploi et SPE) ;
- favoriser le rapprochement entre les offres et les demandes d'emploi ;
- élargir le champ des pistes professionnelles accessibles aux personnes confrontées à une mobilité professionnelle ;
- faciliter la coopération au sein du réseau des SPE ainsi que l'échange d'informations avec les structures européennes (EURES).

Tout en consolidant son organisation et ses modes de fonctionnement, en 2012, l'ADEM a mis en chantier les travaux d'envergure que constitue ce projet d'implémentation de l'outil appelé CERISE. La mise en production de ce dernier dans le contexte d'une démarche basée sur des règles et des techniques d'appariement floues (« matching flou ») est prévue pour la fin du premier trimestre 2013.

#### Convention de collaboration

La convention de collaboration est un engagement écrit entre l'ADEM et le demandeur d'emploi dans le but de faciliter sa (ré) insertion professionnelle. L'ADEM s'engage à définir des démarches à entreprendre pour augmenter les chances d'un retour à l'emploi. En contrepartie, le demandeur d'emploi s'engage à effectuer toutes les démarches nécessaires. La convention est ainsi le document officiel qui retrace l'ensemble des actions que le demandeur d'emploi doit effectuer pour se donner toutes les chances d'obtenir un emploi.

Un suivi des démarches sera effectué, dans le cadre du suivi mensuel, sous forme d'entretiens individuels pour faire le point sur l'avancement des actions et en fixer de nouvelles le cas échéant.

Le demandeur d'emploi bénéficiera des avantages suivants :

- Un encadrement individualisé
- L'instauration d'une relation partenariale avec l'ADEM
- La définition d'une démarche pour augmenter son employabilité et faciliter un retour au travail rapide
- Une meilleure connaissance des besoins du marché du travail.

Avant de généraliser l'utilisation de la convention de collaboration, il a été décidé en novembre 2012 de lancer d'abord un projet-pilote avec une centaine de demandeurs

d'emploi et un nombre restreint de collaborateurs de l'ADEM. Ce projet-pilote démarrera début 2013 et durera environ 6 mois.

L'ADEM participe également à plusieurs projets financés par le Fonds Social Européen (FSE) répondant au concept **« Fit 4 Job »**. 4 secteurs/populations sont couverts :

- Fit 4 Financial Markets (secteur bancaire)
- Fit 4 Relancer ma carrière (demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus)
- Fit 4 Génie civil (secteur de la construction)
- Fit 4 Commerce (secteur du commerce).

Le concept général de ces 4 projets consiste :

- 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.

#### Une infrastructure optimisée

2012 a vu l'ouverture de la Maison de l'Orientation ainsi que de la nouvelle Agence d'Esch-Belval qui regroupe non seulement les services régionaux du placement mais également différents services nationaux (backoffice complet du service chômage, service des salariés handicapés, service complet du maintien de l'emploi et le service informatique).

#### 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	2012*
Emploi salarié (X 1000 personnes)	244,9	259,7	268,8	274,2	281,3	290,4	302,4	316,5	332,2	336,0	341,9	352,1	358,5
dont frontaliers	87,4	97,3	103,0	106,9	111,9	118,3	126,2	136,2	146,0	147,4	150,0	154,5	156,7
			Taux	de croiss	sance (%	) et part	des fron	taliers					
Emploi salarié intérieur (en %) (a)	5,9	5,9	3,4	1,9	2,4	3,1	3,9	4,7	5,0	1,0	1,8	2,9	0,6
dont frontaliers	11,5	11,3	5,4	3,8	4,8	6,1	6,6	7,9	7,4	0,8	1,8	3,1	0,4
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois (en %) (b)	69	66	65,7	75,2	71,0	70,9	65,8	71,3	62,3	43,9	43,0	44,0	37,3

<sup>\*2012 :</sup> moyenne mensuelle des trois premiers trimestres

Sources : STATEC /IGSS série L Edition du 16/01/2013- N°3/2012 / Bulletin de l'emploi (ADEM) Note de conjoncture n°3-12 p110

Conformément à la note de conjoncture 02/2012 pp 69 et 70 des modifications sont intervenues sur les données sur le marché du travail luxembourgeois: définitions, explications, impacts juillet 2012

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.

Source : STATEC Note de conjoncture n°3-12 p101

														310113
Année	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	80'	<b>'09</b>	'10	'11	'12	'13
Evolution en % du PIB à prix constant	8,4	2,5	4,1	1,7	4,4	5,3	4,9	6,6	-0,7	-4,1	2,9	1,7	0,5	1,0

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, il 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

Drávicione

<sup>(</sup>a)° Taux moyens ou moyennes annuelles, selon la note de conjoncture du STATEC ou l'IGSS.

<sup>(</sup>b)° Sur les créations nettes, c'est-à-dire par rapport aux stocks respectifs. (Voir série L STATEC- IGSS)

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).

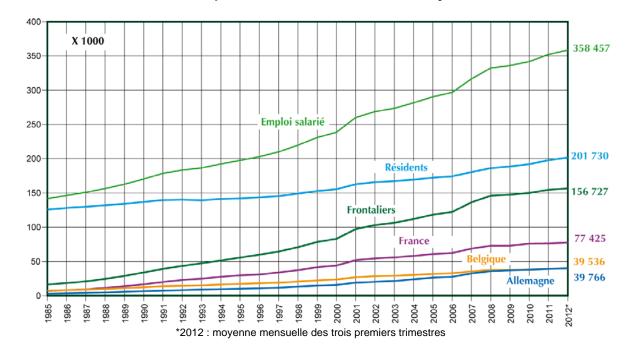
Le marché du travail s'est bien remis de l'impact de la crise, affichant, pour ce qui concerne l'emploi intérieur (concept: comptes nationaux) une hausse de 1.6% en 2010 (0.9% en 2009). (STATEC - Note de conjoncture n° 1-11, page 43)

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). Le ralentissement économique s'est poursuivi au 2ème semestre de 2011.

2012 s'annonçait morose. Après une stabilisation au second trimestre de 2012, l'emploi s'est remis à baisser au troisième trimestre 2012 (-0.2% par rapport au trimestre précédent). (STATEC Conjoncture Flash 12-2012).

Au Luxembourg, qui à l'inverse de l'ensemble de la zone euro, a continué de créer des emplois tout au long des dernières années, l'emploi intérieur progresse toujours mais à un rythme qui va diminuant depuis la mi-2011. [...] Le taux de chômage est par contre très haut (plus de 6% de la population active depuis le deuxième trimestre 2012) (Note de conjoncture n° 3-12, page 51).

#### Evolution de l'emploi salarié de 1985 à 2012\* - Moyenne annuelle

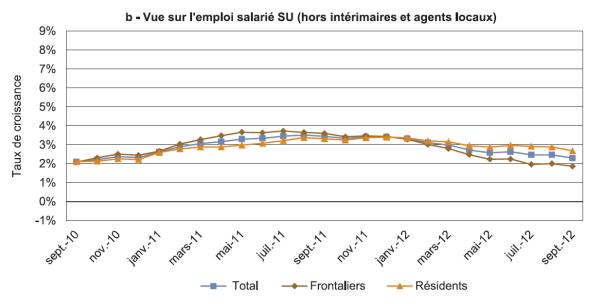


Selon les dernières données de l'IGSS (tableau de bord emploi 17 janvier 2013) calculées au 28 septembre 2012, la situation est la suivante :

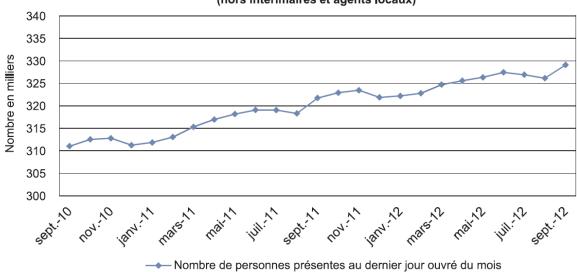
Emploi Total (salariés, fonctionnaires et non-salariés): 387.393 (379.542 au 30/09/2011) - dont : frontaliers 162.600 (159.968 au 30/09/2011)

Emploi salarié (y inclus les fonctionnaires): 364.388 (356.922 au 30/09/2011) - dont : frontaliers 159.107 (156.649 au 30/09/2011)

L'emploi total reste donc en croissance sur 12 mois de 2,1%. L'emploi frontalier est en progression de 1,6%.







n) A partir du mois de janvier 2009, l'observation se fait sur le dernier jour ouvré du mois.
 n) Salariés sous le régime du statut unique.

#### L'emploi en Europe et au Luxembourg en 2012

Déjà en recul depuis la mi-2011, malgré la stabilisation enregistrée au second trimestre de 2012, le volume d'emploi baisse à nouveau dans la zone euro au troisième trimestre 2012 (-0.2% par rapport au trimestre précédent). La majorité des branches sont concernées mais c'est dans la construction (-1.5%), les activités immobilières (-1%) et les activités financières et d'assurance (-0.8%) que les reculs sont particulièrement importants.

Au **Luxembourg** l'emploi intérieur progresse toujours mais à un rythme qui va diminuant depuis la mi-2011. Si ce moindre dynamisme de l'emploi se constate particulièrement dans le domaine de l'industrie, la tendance affecte également la plupart des autres branches qui montrent dans l'ensemble une progression des effectifs inférieure à celle de l'année passée. En revanche, les services qui se montrent plus résistants à la crise économique semblent, si on se réfère aux nombreux postes vacants, souffrir toujours d'un manque de main d'œuvre qualifiée. L'impact du ralentissement conjoncturel se fait ressentir davantage sur les frontaliers que les résidents, notamment via le canal de l'emploi intérimaire qui accuse un fort recul en 2012. [...] Une autre conséquence de la crise économique de 2009 est une accentuation de la baisse du taux d'emploi des salariés peu qualifiés, en lien avec l'accélération relative de la tertiarisation de l'économie luxembourgeoise et les nombreuses restructurations sur les années de crise. (STATEC - Note de conjoncture n° 3-12, page 51)

#### Une meilleure résistance des résidents luxembourgeois à la crise

Malgré une mobilité du travail plus élevée en Europe sur les dernières années de crise, la structure de l'emploi par nationalité n'a pas beaucoup changé au Luxembourg.

Depuis 2008, la dynamique de l'emploi s'est affaissée pour toutes les nationalités à l'exception des luxembourgeois. Sur les trois dernières années (2010, 2011 et 2012), l'emploi des salariés luxembourgeois a progressé de plus de 2%, contre 1% en moyenne sur les neuf années précédentes.

Cette évolution plus favorable de l'emploi des résidents luxembourgeois s'observe tout au long des dernières années de crise et s'explique en partie par le fait que les frontaliers et résidents étrangers sont davantage présents dans le secteur concurrentiel alors que les résidents luxembourgeois le sont plus dans les secteurs plus protégés. (STATEC - Note de conjoncture n° 3-12, page 53.)

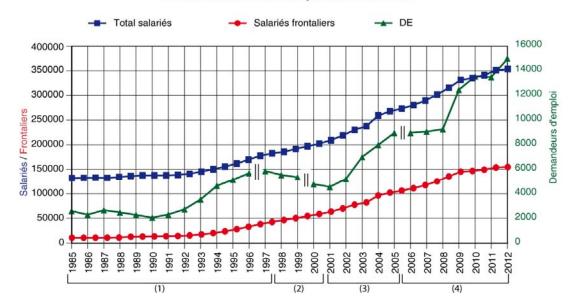
#### L'emploi intérimaire en recul

La reprise entamée au cours de 2010 n'a été que de courte durée et l'emploi intérimaire baisse à nouveau depuis le deuxième trimestre de 2011. [...]Alors que les heures prestées par les travailleurs intérimaires dans l'industrie baissent depuis le deuxième trimestre de 2011, la construction marque une inflexion plus récente, depuis le début de 2012. Sur les deux premiers trimestres de 2012, toutes les branches affichent une baisse des heures prestées par des travailleurs intérimaires, à l'exception de certains services (information et communication, administratifs et de soutien, collectifs, sociaux et personnels etc.). Comme sur les derniers trimestres, la contribution à la baisse des "indéfinis" c'est-à-dire des travailleurs intérimaires dont la branche dans laquelle ils ont presté leur mission n'est pas déterminée reste importante. (STATEC - Note de conjoncture n° 3-12, page 62).

De janvier à septembre 2012, les croissances du nombre de personnes en intérim par rapport au même mois de l'année précédente sont toutes négatives.

Cette situation ne devrait pas non plus s'être améliorée au 4ème trimestre.

## Moyennes annuelles de l'emploi salarié national, des salariés frontaliers et des demandeurs d'emploi de 1985-2012



- (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 2005, moyennes annuelles des demandeurs d'emploi inscrits, non affectés à une mesure.
- (4) De 2006 à 2012, moyennes annuelles des demandeurs d'emploi disponibles inscrits (ni en congé de maladie depuis plus de 7 jours, ni en congé de maternité), non affectés à une mesure

<sup>\*</sup> Moyenne mensuelle 2012 calculée sur 9 mois (janvier à septembre)

#### Structure par branche et évolution

La structure selon la branche, les résidents et les frontaliers se présente comme suit au  $31 \ \text{mars} \ 2012$  :

Salariés travaillant au	Salariés travaillant au Luxembourg selon code NACE Rév.2 et pays de résidence au 31 mars 2012									
Code NACE 1)	Résid	ésidents Frontaliers Salar			Résidents Frontaliers Sa		Salariés	% du		
	Lux.	Etr.	AII.	Belg.	France	Total	Total	Tot.		
A Agriculture, sylviculture et	47.4	F00	400	444	70	0.40	4 000	0.40/		
pêche	474	582	130	141	72	343	1.399	0,4%		
B Industries extractives	68	75	46	13	81	140	283	0,1%		
C Industrie manufacturière	6.118	6.106	5.073	4.174	10.646	19.893	32.117	8,9%		
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air	0.40				=0	40=		0.00/		
conditionné	913	84	91	30	76	197	1.193	0,3%		
E Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	537	204	151	80	498	729	1.470	0,4%		
F Construction	3.836	15.367	7.207	4.449	7.937	19.593	38.796	10,8%		
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	10.015	10.705	4.764	6.410	12.214	23.388	44.108	12,3%		
H Transports et								,		
entreposage	6.760	6.268	4.515	4.206	4.581	13.302	26.330	7,3%		
Hébergement et restauration     Information et	1.722	8.469	612	915	4.217	5.744	15.935	4,4%		
communication	4.241	3.294	1.058	2.559	4.600	8 ;217	15.752	4,4%		
K Activités financières et	4.241	3.234	1.036	2.555	4.000	0,217	13.732	7,7/0		
d'assurance	8.836	11.640	5.923	6.123	9.332	21.378	41.854	11,7%		
L Activités immobilières	629	735	182	191	327	700	2.063	0,6%		
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4.833	8.010	3.268	5.080	6.418	14.766	27.609	7,7%		
N Activités de services administratifs et de soutien	1.906	8.500	947	1.841	9.409	12.197	22.603	6,3%		
O Administration publique	35.710	3.416	726	336	415	1.477	40.602	11,3%		
P Enseignement	994	1.226	318	188	402	908	3.127	0,9%		
Q Santé humaine et action sociale	13.241	6.170	3.573	2.026	4.243	9.842	29.253	8,1%		
R Arts, spectacles et activités récréatives	614	510	171	93	328	592	1.716	0,5%		
S Autres activités de services	2.044	1.649	363	387	1.007	1.757	5.450	1,5%		
T Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage	2.077	1.049		307		1.707				
propre	583	4.026	227	98	319	644	5.252	1,5%		
U Activités extra	1									
territoriales	73	300	14	43	109	166	538	0,1%		
Non-déterminés	229	528	258	197	382	837	1.593	0,4%		
Total général	104.376	97.864	39.617	39.580	77.613	156.810	359.050	100%		

Source(s): CCSS/IGSS

Entre 2004 et 2012, on enregistre une croissance nette de 78.844 emplois. (Soit une augmentation de 28,1%).

Cependant, compte tenu du changement de nomenclature NACE<sup>1</sup>, 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 2012. 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%) confirmant ainsi le redémarrage progressif de l'activité économique enregistré durant les trois derniers trimestres de 2010 et le premier trimestre de 2011.

En mars 2012, la croissance à un an d'écart de l'emploi salarié a été de 2,7% (+ 9.532 postes) Les progressions enregistrées à un an d'écart étaient de 2,3% au 30 juin et de 2,1% au 30 septembre 2012. (Source: STATEC - Indicateurs rapides Série L). Un ralentissement de la croissance est également pressenti pour le 4ème trimestre 2012.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté européenne approuvée par la Commission européenne le 6 juin 2008. NACE V. 2

# Evolution 2009-2012 des salariés travaillant au Luxembourg : résidents et frontaliers selon le code NACE au 31 mars.

Code NACE 1)	Rési	dants		Front	aliers		Salariés
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Allemagne	Total	Total
A. Agriculture, sylviculture et pêche	54	61	26	23	43	92	207
B. Industries extractives	-17	-18	-8	0	-2	-10	-45
C. Industrie manufacturière	-672	123	-77	-111	167	-21	-570
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	55	-6	28	13	38	79	128
E. Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	50	-8	-26	11	22	7	49
F. Construction	243	261	457	-43	454	868	1.372
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	530	601	1 477	500	533	2.510	3.641
H. Transports et entreposage	293	-114	-412	400	-523	-535	-356
I. Hébergement et restauration	254	1.131	585	131	168	884	2.269
J. Information et communication	148	514	515	125	126	766	1.428
K. Activités financières et d'assurance	12	-15	278	-163	48	163	160
L. Activités immobilières	28	35	-4	8	29	33	96
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	450	896	672	366	504	1.542	2.888
N. Activités de services administratifs et de soutien	330	1.415	169	200	43	412	2.157
O. Administration publique	2.457	383	2	37	117	156	2.996
P. Enseignement	92	363	77	24	91	192	647
Q. Santé humaine et action sociale	2.009	652	773	303	796	1 872	4.533
R. Arts, spectacles et activités récréatives	68	45	30	-6	34	58	171
S. Autres activités de services	238	17	57	46	65	168	423
T. Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	12	467	46	6	56	108	587
U. Activités extra territoriales	-2	-47	6	-2	-3	1	-48
Non-déterminés	74	114	56	-11	20	65	253
TOTAL	6.706	6.870	4.727	1.857	2.826	9.410	22.986

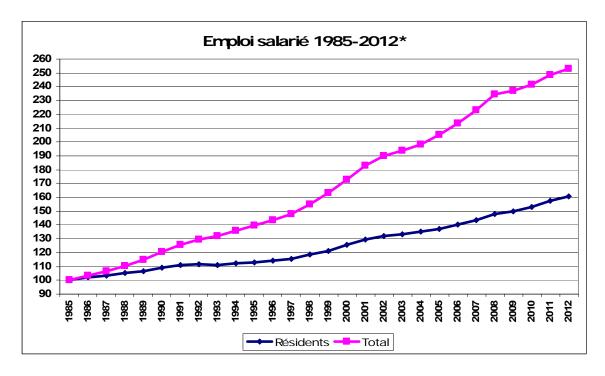
Source(s): CCSS/IGSS

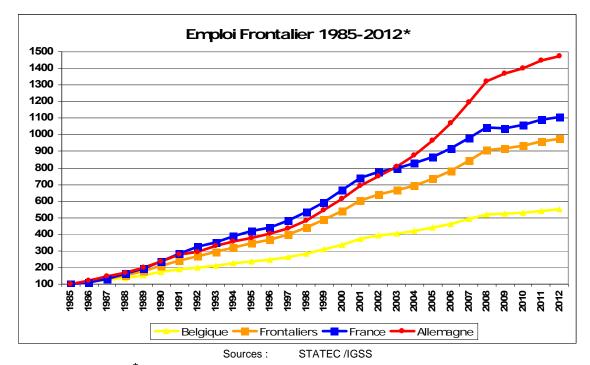
Entre mars 2009 et mars 2012, l'emploi salarié a progressé de 22.986 postes (+6,8%).

#### 2. Données historiques 1985 – 2011

Depuis 1985, près de 217.000 emplois salariés ont été créés. Plus de 140.000 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 – 2012\*





<sup>\*</sup> Moyenne mensuelle 2012 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 11,4 millions. (Source : Huitième rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi Données de 2011)

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 audelà de ces régions.

Au 31 mars 2012, le taux de participation des non-résidents à l'emploi salarié intérieur est de 43,7% dépassant ainsi de loin, la proportion des salariés de nationalité luxembourgeoise (29,1).

A cette date, 49,4% des frontaliers viennent de France, 25,2% de Belgique et 25,3% d'Allemagne. Les flux en sens inverse sont moins bien connus et peu importants : environ 780 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 2012, 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 légère augmentation (9,6% en 2005);
- près de 4,0% des frontaliers résidant en France ne sont pas domiciliés dans les départements proches (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle);
- 3.828 (9.7%) 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.

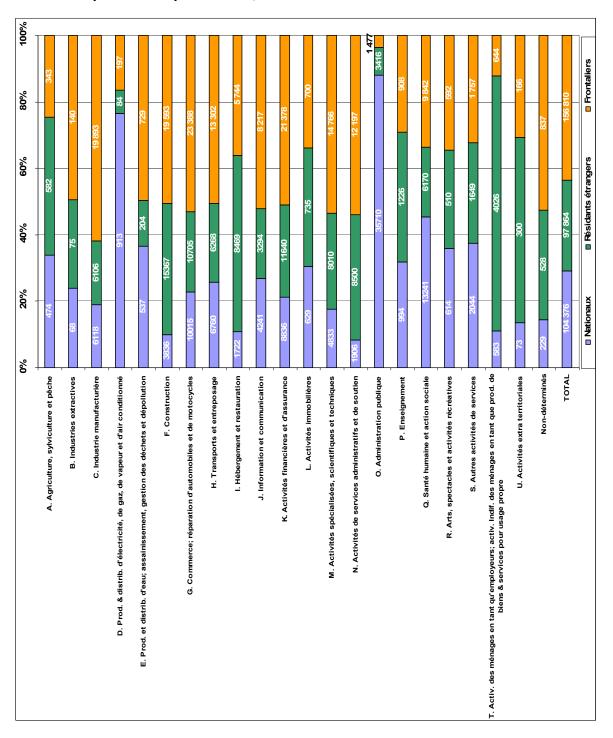
#### 4.2. Un tissu économique très international

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 2012) peut favoriser le recrutement de « bouche à oreille » dans les pays d'origine des salariés.

0	Ν	Activités de services administratifs et de soutien	(91,6%)
0	F	Construction	(90,1%)
0	I	Hébergement et restauration	(89,2%)
0	M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	(82,5%)
0	С	Industries manufacturières	(81,0%)
0	K	Activités financières et d'assurance	(78,9%)
0	G	Commerce, réparation automobile et articles domestiques	(77,3%)

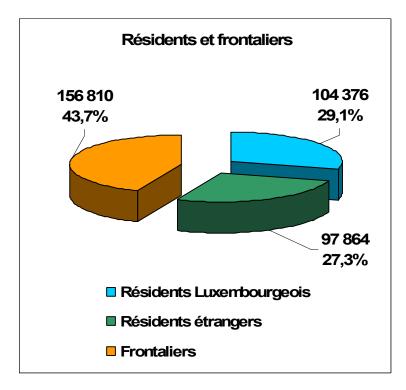
Emploi salarié par secteur, nationalité et résidence au 31 mars 2012

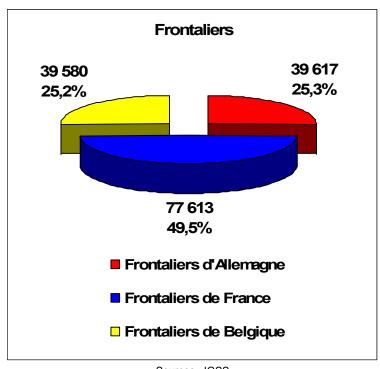


Sources: IGSS

#### Emploi salarié au 31 mars 2012

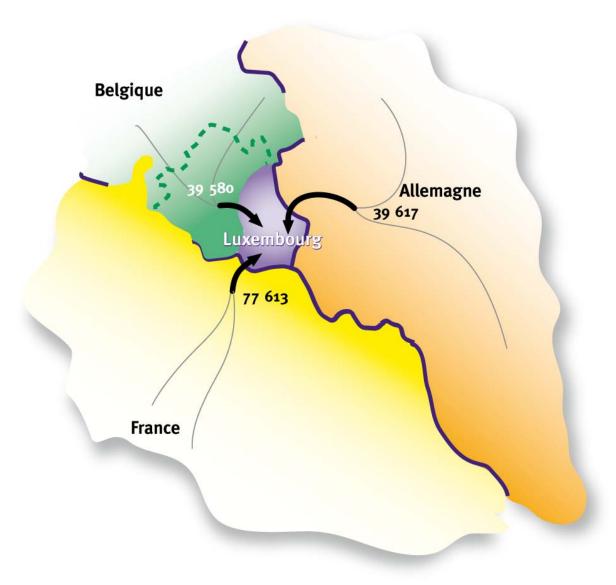
Total: 359.050





Sources : IGSS Graphique : Cellule EURES de l'ADEM

#### Le travail frontalier au Luxembourg au 31 mars 2012



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 31.000 frontaliers domiciliés en France, près de 800 résidant en Allemagne et près de 320 au Luxembourg travaillaient en 2011 en Wallonie dans des arrondissements dans lesquels le taux de chômage dépasse très souvent les 10%.

La Grande Région est un immense espace de mobilité géographique des travailleurs. Si les flux de frontaliers entrants au Luxembourg sont les plus nombreux il faut aussi mentionner, entre autres, les flux de main d'œuvre de France vers la Sarre (plus de 19.000) et la Rhénanie-Palatinat (plus de 4.800) (sources OIE : données de 2011).

#### 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 de manière précise que dans le pays de résidence.

#### Province de Luxembourg (72% des frontaliers de Belgique en mars 2012)

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 31/12/2012, 2.687 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 50 mois. 57,7% de ces personnes étaient âgées de moins de 40 ans.

Au 31 décembre 2012, 744 personnes (27,7%) sont toujours demandeuses d'emploi percevant des allocations. (Source : Le Forem – province de Luxembourg)

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 et 2012 même si les progressions sont moindres que dans les années 2004 à 2007.

#### II. Le chômage au Luxembourg

#### 1. Evolution du chômage

#### L'évolution de la population des demandeurs d'emploi (2000-2012)

Année	Demandeurs d'emploi <sup>1</sup> (moyenne)	Taux de chômage <sup>2</sup>	
2000	4.782	n.d. <sup>3</sup>	2,5%
2001	4.549	-4,8%	2,3%
2002	5.209	+14,5%	2,6%
2003	7.003	+34,4%	3,5%
2004	7.983	+14,0%	3,9%
2005	8.948	+12,1%	4,2%
2006	8.965	-	4,2%
2007	9.057	+1,0%	4,2%
2008	9.263	+2,3%	4,1%
2009	12.462	+34,5%	5,4%
2010	13.535	+8,6%	5,8%
2011	13.494	-0,3%	5,6%
2012	14.966	+10,9%	6,1%

Sources:

A partir de 2006 - « Demandeurs d'emploi résidants disponibles : personnes sans emploi résidantes sur le territoire national, à la recherche d'un emploi approprié, non affectées à une mesure pour l'emploi, indemnisées ou non indemnisées, ayant respecté les obligations de suivi de l'ADEM et qui, à la date du relevé statistique, ne sont ni en congé de maladie depuis plus de 7 jours, ni en congé de maternité ».

#### Evolution des demandeurs d'emploi résidants disponibles depuis 2006



<sup>1.</sup> de 2001 à 2005 - « Demandeurs d'emploi : personnes sans emploi résidantes 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 ».

<sup>2.</sup> STATEC (taux de chômage - données brutes)

<sup>3.</sup> n.d.: non disponible

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.

En janvier 2012, la définition du demandeur d'emploi a été changée. En effet, les personnes répondant à la définition d'une personne sans emploi qui, à la date du relevé statistique, sont en congé de maladie depuis plus de 7 jours ou en congé de maternité ne sont plus comptabilisées. Les chiffres des statistiques ont été recalculés à partir de janvier 2006. A partir de cette date, on parlera de demandeurs d'emploi résidants disponibles (DE résidants disponibles).

L'année 2007 apporte un renversement de tendance. Ainsi, en septembre 2007, le nombre des chômeurs enregistrés connaît pour la première fois depuis octobre 2001, une baisse en rythme mensuel. En décembre 2007, le taux de chômage est de 4,2% alors qu'il se situait encore à 4,6% un an auparavant.

En 2008, la population des inscrits se chiffre en moyenne à 9.263 unités et ne dépasse plus que de 206 unités (+2.3%) l'effectif moyen de 2007.

Toutefois, à partir du mois de juillet 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 et connaît une très forte augmentation en 2009 avec une moyenne de 12.462 DE résidants disponibles pour 9.263 personnes en 2008 (+34.5%). Le taux de chômage brut moyen est de 5,4% en 2009, contre 4,1% en 2008.

Fin décembre 2010, l'ADEM compte 14.692 DE résidantes disponibles, soit 700 personnes de plus que l'année précédente (+5,0%), alors que la comparaison du mois de décembre 2009 par rapport à décembre 2008 affichait une différence de 3.209 personnes (soit une augmentation de 29,8%).

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

	Demandeurs d'emploi résidants disponibles (1)									
Mois	Hommes	Femmes	TOTAL	Ecart annuel en % (2)	Taux de chômage brut (3)					
janv-11	7.966	6.405	14.371	0,2	6,0%					
févr-11	7.699	6.317	14.016	-2,7	5,9%					
mars-11	7.312	6.075	13.387	-2,7	5,6%					
avr-11	7.031	5.927	12.958	-2,0	5,4%					
mai-11	6.738	5.829	12.567	0,1	5,3%					
juin-11	6.637	5.707	12.344	-1,9	5,2%					
juil-11	7.298	5.907	13.205	3,5	5,5%					
août-11	7.248	5.984	13.232	2,4	5,5%					
sept-11	7.250	6.130	13.380	1,2	5,5%					
oct-11	7.431	6.214	13.645	-1,1	5,6%					
nov-11	7.519	6.270	13.789	-2,6	5,7%					
déc-11	8.620	6.408	15.028	2,3	6,2%					
janv-12	8.817	6.762	15.579	8,4	6,4%					
févr-12	8.722	6.705	15.427	10,1	6,3%					
mars-12	8.409	6.562	14.971	11,8	6,1%					
avr-12	8.000	6.496	14.496	11,9	5,9%					
mai-12	7.682	6.375	14.057	11,9	5,7%					
juin-12	7.464	6.349	13.813	11,9	5,6%					
juil-12	8.118	6.352	14.470	9,6	5,9%					
août-12	7.850	6.493	14.343	8,4	5,9%					
sept-12	7.967	6.739	14.706	9,9	5,9%					
oct-12	8.151	7.043	15.194	11,4	6,1%					
nov-12	8.389	7.189	15.578	13,0	6,2%					
déc-12	9.650	7.313	16.963	12,9	6,8%					

<sup>(1)</sup> Demandeurs d'emploi résidants disponibles : personnes sans emploi résidantes sur le territoire national, à la recherche d'un emploi approprié, non affectées à une mesure pour l'emploi, indemnisées ou non indemnisées, ayant respecté les obligations de suivi de l'ADEM et qui, à la date du relevé statistique, ne sont ni en congé de maladie depuis plus de 7 jours, ni en congé de maternité ».

<sup>(2)</sup> Evolution en % par rapport au même mois de l'année précédente

<sup>(3)</sup> Sources : ADEM, STATEC (comptes nationaux)

	2010	2010		2011	
Moyenne annuelle	13.535	13.535			14.966
	$\Delta = -41$	$\Delta = -41$ $\Delta$			
	soit -0,3%	soit -0,3% s			

Décembre 2010		Décemb	re 2011	Décembre 2012		
14.6	692	15.028		16.963		
	$\Delta = +336$ soit +2,3%		$\Delta = +$ soit 1	1.935 2,9 %		

En 2011, l'effectif moyen de demandeurs d'emploi résidants disponibles est très légèrement inférieur aux 13.535 demandeurs d'emploi disponibles inscrits en moyenne en 2010 (-0,3%). Le taux de chômage moyen est de 5,6% en 2011, contre 5,8% 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; le nombre de demandeurs d'emploi augmente de 2,3% en décembre et atteint le nombre de 15.028 personnes.

En 2012, l'effectif moyen de 14.966 demandeurs d'emploi résidants disponibles est nettement supérieur aux 13.494 demandeurs d'emploi disponibles inscrits en moyenne en 2011 (+10,9%). Le taux de chômage moyen est de 6,1% en 2012, contre 5,6% en 2011. La comparaison du mois de décembre 2012 au mois de décembre 2011 témoigne également de cette augmentation des effectifs inscrits à l'ADEM; le nombre de demandeurs d'emploi augmente de 12,9% en décembre et atteint le nombre de 16.963 personnes.

En 2011 et 2012, après un début d'année présentant une baisse de chômage significative, les mois de juillet et décembre présentent une forte augmentation du nombre d'inscrits par rapport aux mois respectifs précédents.

	2	2010		2011		2012
Août	12.919	$\Delta = +307$ soit +2,4%	13.232	$\Delta = +148$ soit +1,1%	14.343	$\Delta = +363$ soit +2,5%
Septembre	13.226	Δ = +577	13.380	Δ = <b>+</b> 265	14.706	Δ = +488
Octobre	13.803	soit 4,4% $\Delta = +356$	13.645	soit 2,0% $\Delta = +144$	15.194	soit +3,3% $\Delta = +384$
Novembre	14.159	soit +2,6% $\Delta = +533$	13.789	soit +1,1% $\Delta = +1239$	15.578	soit +2,5% $\Delta = +1385$
Décembre	14.692	soit +3,8%	15.028	soit +9,0%	16.963	soit 8,9%

#### **Inscriptions (flux)**

Mois	Inscriptions (1)									
IVIOIO	2007	2008	2009	2010	2011	2012				
janvier	2.048	1.762	2.122	1.922	2.076	2.482				
février	1.400	1.336	1.503	1.380	1.566	1.824				
mars	1.449	1.217	1.679	1.562	1.713	1.908				
avril	1.311	1.386	1.447	1.323	1.388	1.604				
mai	1.269	1.216	1.295	1.289	1.501	1.585				
juin	1.315	1.247	1.337	1.399	1.377	1.471				
juillet	1.427	1.425	1.638	1.460	1.754	1.996				
août	1.336	1.278	1.496	1.590	1.947	1.754				
septembre	1.707	1.965	2.125	2.002	2.544	2.062				
octobre	1.920	1.882	2.045	1.840	2.116	2.289				
novembre	1.527	1.546	1.745	1.995	2.025	1.940				
décembre	1.296	1.602	1.648	1.723	1.727	1.899				
Moyenne	1.500	1.489	1.673	1.624	1.811	1.901				

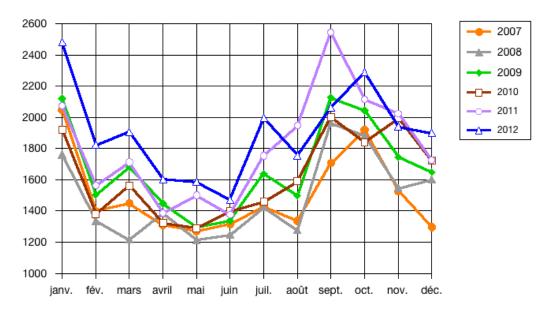
<sup>(1)</sup> Inscriptions (flux) : flux d'entrée des demandeurs d'emploi - nombre de demandeurs d'emploi qui se sont inscrits auprès des bureaux de placement au cours du mois (créations de dossiers)

Les années 2007 et 2008 apportent une détente sur le front des inscriptions avec une moyenne d'environ 1500 nouveaux dossiers par mois.

Depuis 2009, la moyenne annuelle de ces inscriptions est en progression (sauf en 2010) avec notamment une augmentation de 11,5% entre 2010 et 2011.

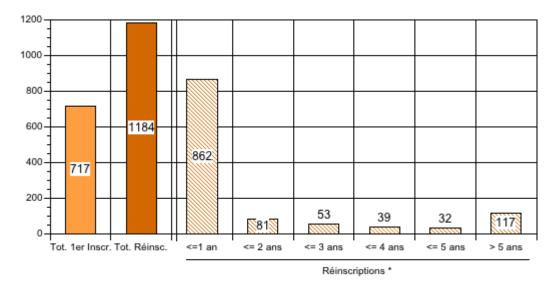
En 2012, le nombre moyen d'inscriptions correspond à 1.901 demandeurs d'emploi et présente une augmentation de 5,0% par rapport au niveau moyen observé en 2011.

#### Evolution des inscriptions depuis 2007



#### Inscriptions et réinscriptions - Moyenne Année 2012

Age	Première		Réinscription (en année)						
(ans)	inscription	Total	<=1	<= 2	<= 3	<= 4	<= 5	> 5	Total
-25 ans	225	249	220	13	8	4	3	1	474
25-29 ans	114	187	141	13	11	8	5	9	301
30-39 ans	171	337	233	25	16	14	10	39	508
40-49 ans	132	278	184	20	12	8	9	45	410
50-59 ans	70	125	80	9	6	5	4	21	195
60 ans et +	5	8	4	1	0	0	1	2	13
Total	717	1.184	862	81	53	39	32	117	1.901



<sup>\*</sup> Réinscription : délai entre la nouvelle date d'inscription et la précédente date de clôture du dossier.

L'analyse du volume moyen des inscriptions de 2012 permet de dégager, dans 37,7% des cas, qu'on est en présence d'une première inscription. Autrement dit, pour 62,3% des demandeurs d'emploi qui s'adressent à l'ADEM, il s'agit d'une réinscription. En 2011, les taux respectifs étaient de 40,4% et de 59,6%.

On note également que la très grande majorité des réinscriptions (72,8% en 2012) ont lieu dans l'année qui suit la première inscription.

# Inscriptions des demandeurs d'emploi au cours du mois selon les principaux codes Nace (FLUX) - Moyennes annuelles

		20	)10	20	11	2012	
		VA	: %	VA ZO	%	VA	%
	[]		1		,,,		-74
С	Industrie manufacturière	56	3,4	61	3,4	66	3,5
	[]						
F	Construction	149	9,2	193	10,7	182	9,6
41	Construction de bâtiments	55	3,4	95	5,3	75	3,9
42	Génie civil	9	0,6	10	0,6	9	0,5
43	Travaux de construction spécialisés	85	5,2	87	4,8	98	5,1
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	174	10,7	192	10,6	191	10,0
Н	Transports et entreposage	43	2,7	45	2,5	48	2,5
I	Hébergement et restauration	175	10,8	188	10,4	201	10,6
J	Information et communication	29	1,8	42	2,3	38	2,0
61	[] Télécommunications	8	0,5	13	0,7	13	0,7
62		9		_			
02	Programmation, conseil et autres activités informatiques	9	0,5	13	0,7	13	0,7
K	[] Activités financières et d'assurance	51	3,2	62	3,4	59	3,1
64		33	!	41	·	37	!
04	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	33	2,0	41	2,3	37	2,0
65	Assurance	6	0,4	6	0,3	6	0,3
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	12	0,7	15	0,9	15	0,8
L	Activités immobilières	13	0,8	14	0,8	17	0,9
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	52	3,2	55	3,0	56	0,3
69	Activités juridiques et comptables	20	1,2	22	1,2	23	1,2
74		44		40	0.0	0	0.4
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	11	0,7	10	0,6	9	0,4
72	Recherche développement scientifique	6	0,4	4	0,2	6	0,3
73	Publicité et études de marché	6	0,4	7	0,4	7	0,4
N	[] Activités de services administratifs et de soutien	266	16.4	284	15.7	302	15.9
IN	[]	200	16,4	204	15,7	302	15,9
78	Activités liées à l'emploi	178	11,0	184	10.1	196	10,3
	[]		,•			.00	
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	69	4,2	80	4,4	88	4,6
	[]		:				
0	Administration publique	135	8,3	141	7,8	177	9,3
Р	Enseignement	8	0,5	7	0,4	6	0,3
Q	Santé humaine et action sociale	79	4,8	85	4,7	91	4,8
86	Activités pour la santé humaine	14	0,8	14	0,8	15	0,8
87	Hébergement médico-social et social	19	1,2	19	1,1	21	1,1
88	Action sociale sans hébergement	46	2,8	51	2,8	55	2,9
	[]						
	Total	1.624	100	1.811	100	1.901	100

#### Propositions d'emploi (flux)

Mois		-	Proposit	ions d'e	mploi (1)		
IVIOIS	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
janvier	5.682	6.861	7.482	4.820	7.008	8.818	8.443
février	5.492	6.583	6.347	4.441	7.156	8.004	7.859
mars	6.354	7.405	5.926	5.387	8.523	9.759	9.500
avril	5.451	7.324	6.600	5.478	7.785	8.397	8.289
mai	7.028	6.425	5.862	4.984	6.009	9.528	7.724
juin	5.351	6.387	5.491	4.834	7.049	6.790	8.504
juillet	5.441	6.739	5.506	5.454	6.789	8.097	7.453
août	5.087	6.018	4.133	4.761	6.467	9.348	7.335
septembre	6.287	5.732	5.741	6.897	7.189	9.124	8.085
octobre	6.449	6.833	5.560	6.231	6.548	8.529	10.324
novembre	6.114	5.649	4.121	4.904	6.741	7.799	8.543
décembre	4.523	4.313	3.430	4.629	5.725	6.195	5.382
Moyenne	5.772	6.356	5.517	5.235	6.916	8.366	8.120

(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.

En 2007, le volume des tentatives de placement est en moyenne de 6.356 unités par mois, soit une augmentation de 10,1% par rapport à 2006. Les reprises sont aussi à mettre en rapport avec le nombre accru d'offres d'emploi transmises à l'ADEM.

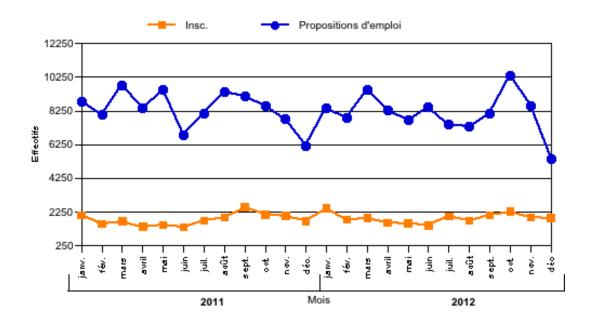
Toutefois, en 2008, le volume des rapprochements des offres et des demandes d'emploi a diminué de 13,2%, soit 839 activités en moins en moyenne par mois. Cette tendance continue en 2009 où on peut constater une nouvelle diminution des tentatives de placement en moyenne par mois de 5,1% (-282 unités).

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 1.681 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, ce qui représente une augmentation de 21% en un an. Cette évolution pourrait, à priori, être associée avec l'augmentation du nombre de postes vacants déclarés par les entreprises en moyenne tous les mois en 2011 (voir infra).

En 2012, le nombre de propositions d'emploi diminue légèrement en tombant à 8.123 unités en moyenne (soit -2,9% par rapport à 2011). Cette baisse pourrait être liée à la diminution du nombre de postes vacants (-2.7%) constatée en 2012.

#### Evolution des inscriptions et des propositions d'emploi en 2011 et 2012



#### Postes vacants (flux)

				F	Postes va	acants d	léclarés :	à l'ADE	VI			
Mois	20	07	20	08	20	09	20	10	20	11	20	)12
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	2.352	946	2.307	957	1.270	672	1.702	836	2.018	851	2.527	857
février	2.022	847	2.239	875	1.274	613	1.611	823	2.201	936	2.198	896
mars	2.634	1.095	1.875	833	1.327	714	2.057	992	3.044	1.071	2.307	1.015
avril	2.142	890	1.928	872	1.210	661	1.840	886	2.557	893	2.003	861
mai	1.930	862	1.921	786	1.251	620	2.270	803	2.669	1.003	2.083	893
juin	2.354	899	1.729	780	1.254	643	2.015	873	1.755	800	2.225	1.589
juillet	1.945	853	1.938	820	1.435	708	2.160	903	2.054	836	2.037	860
août	1.723	786	1.566	610	1.305	575	1.917	729	1.732	783	1.879	740
septembre	1.746	802	1.645	823	1.412	752	1.910	855	1.914	908	1.792	885
octobre	2.147	914	1.566	799	1.533	832	1.838	858	1.819	834	2.131	921
novembre	1.546	788	1.205	585	1.157	700	1.790	791	1.587	769	1.608	791
décembre	1.254	573	1.099	494	1.198	624	1.478	721	1.315	659	1.207	575
Moyenne	1.983	855	1.752	770	1.302	676	1.882	839	2.055	862	2.000	907

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

Les années 2005, 2006 et 2007 reflétaient les bonnes performances réalisées en matière de création d'emplois. En 2007, près de 1.983 emplois étaient enregistrés en moyenne tous les mois.

La moyenne annuelle des postes vacants déclarés auprès des services de l'Agence pour le développement de l'emploi baisse en 2008, se soldant par un recul de 11,6% (diminution de 231 unités 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% de plus qu'en 2010, pour une moyenne de 862 entreprises.

L'année 2012 présente une légère diminution du nombre d'emplois proposés par les 907 entreprises. En moyenne, 2.000 postes étaient déclarés, soit une diminution de 2,7%.

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

	2010	2011	2012
Moyenne annuelle	1.882	2.055	2.000
	$\Delta = 173$ soit 9,2%	$\Delta = -55$ soit -2.7%	

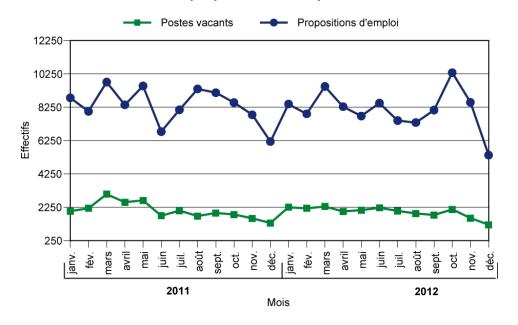
# Analyse des flux mensuels des offres d'emploi pour les cinq derniers mois des trois dernières années

	2010	2011	2012
Août	1.917	1.732	1.879
Septembre	1.910	1.914	1.792
Octobre	1.838	1.819	2.131
Novembre	1.790	1.587	1.608
Décembre	1.478	1.315	1.207

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 semblables, voire inférieures à celles qui furent enregistrées au cours des mêmes mois de l'année 2010.

En 2012, les nombres de postes vacants proposés par les entreprises durant les mois d'août à novembre mois sont comparables à ceux de 2011. Cependant, à l'instar de l'année 2011, décembre 2012 présente un score inférieur aux mois précédents avec 1.207 postes proposés par 575 entreprises.

#### Postes vacants et propositions d'emploi en 2011 et 2012



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'Agence pour le développement 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 secteur I « Hébergement et restauration » déclare en moyenne de plus en plus d'offres depuis 2010. Il en va de même pour le secteur Q «Santé humaine et action sociale ». Les autres secteurs présentent de fortes variations au niveau de leurs déclarations de postes vacants en moyenne mensuelle.

# Postes vacants déclarés à l'ADEM par les employeurs au cours des mois (FLUX) selon les principaux secteurs d'activité (NACE) - moyennes annuelles

		20	)10	20	)11	20	12
		VA	%	VA	%	VA	%
	[]		:		;		
С	Industrie manufacturière	93	4,9	85	4,1	76	3,8
	[]		<u> </u>		<u> </u>		
F	Construction	115	6,1	143	6,9	127	6.4
41	Construction de bâtiments	34	1,8	49	2,4	45	2,3
42	Génie civil	6		6	1	5	0.3
42					0,3		· 1
	Travaux de construction spécialisés	75	4,0	87	4,3	77	3,9
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	188	10,0	232	11,3	199	9,9
Н	Transports et entreposage	50	2,7	55	2,7	25	1,2
I	Hébergement et restauration	143	7,6	154	7,5	183	9,2
J	Information et communication	72	3,8	70	3,4	61	3,1
	[]		į		-		
61	Télécommunications	11	0,6	16	0,8	11	0,5
62	Programmation, conseil et autres	48	2,6	41	2,0	37	1,9
	activités informatiques						· ·
	[]		<u>:                                    </u>		1		
K	Activités financières et d'assurance	156	8,3	160	7,8	154	7,7
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	101	5,4	107	5,2	99	5,0
65	Assurance	20	1,1	13	0,6	20	1,0
66	Activités auxiliaires de services	35	1,8	40	1,9	35	1,8
	financiers et d'assurance				!		
L	Activités immobilières	24	1,3	20	1,0	18	0,9
M	Activités spécialisées, scientifiques	170	9,0	187	9,1	183	9,1
69	et techniques Activités juridiques et comptables	73	3.9	87	4,2	86	4,3
03	[]	73	3,9	- 67	7,2	- 00	4,5
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	15	0,8	20	1,0	18	0,9
72	Recherche développement scientifique	33	1,8	18	0,9	17	0,9
73	Publicité et études de marché	8	0,4	10	0,5	9	0,4
	[]						
N	Activités de services administratifs et	388	20,6	423	20,6	341	17,
	de soutien		:		!		0
78	Activités liées à l'emploi	284	15,1	278	13,5	260	13,
			<u>:                                    </u>	1	<u> </u>		0
81	[] Services relatifs aux bâtiments et	73	3,9	98	4,8	46	2,3
01	aménagement paysager	73	3,9	96	4,0	40	2,3
	[]				i		
0	Administration publique	57	3,0	47	2,3	65	3,2
P Q	Enseignement Santé humaine et action sociale	37 184	2,0	225	<i>1,9</i> 11,0	290	2,2
¥	Same numaine et action sociale	104	9,8	225	11,0	290	14, 5
86	Activités pour la santé humaine	18	0,9	18	0,9	24	1,2
87	Hébergement médico-social et social	29	1,5	37	1,8	63	3,1
88	Action sociale sans hébergement	138	7,3	171	8,3	203	10, 2
	[]						
	Total	1.882	100	2.055	100	2.000	100

#### 2. Evolution des demandeurs d'emploi résidants disponibles indemnisés

Les demandeurs d'emploi résidants disponibles indemnisés sont les personnes admises au bénéfice de l'indemnité de chômage complet conformément aux dispositions L. 521-1. et suivantes du Code du travail.

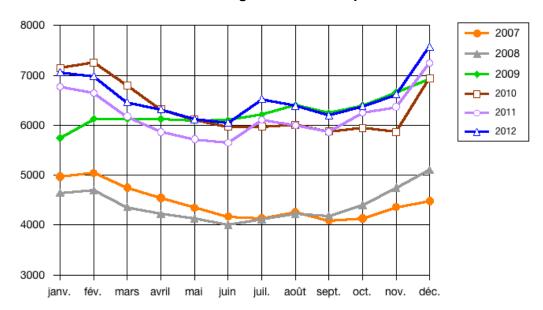
Demandeurs d'emploi résidants disponibles indemnisés : 2010-2012

	Deman	-	oloi résidants Iemnisés	disponibles	Dont personnes en					
	Hommes	Hommes Femmes Total Evolution (%)								
Moy. 2010	3.729	2.620	6.349	+1,4	408					
Moy. 2011	3.559	3.559 2.662 6.221 -2,0								
Moy. 2012	3.838	2.717	6.555	+5.4	405					

Source: ADEM

Les demandeurs d'emploi disponibles indemnisés (y compris les personnes indemnisées bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi) représentent 43,8% de la moyenne des demandeurs d'emploi enregistrés en 2012 (contre 46,1% en 2011 et 46,9% en 2010).

#### Evolution du chômage indemnisé depuis 2007



En juillet 2008, on note une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés. Dès février 2009, le nombre des demandeurs d'emploi indemnisés dépasse clairement le seuil des 6.000 bénéficiaires et atteint les 7.249 unités en décembre 2011.

En 2012, la courbe d'évolution du nombre de chômeurs indemnisés suit de façon très analogue celle de 2011 mais à un niveau plus élevé. En janvier 2012, le nombre de personnes bénéficiant de l'indemnité de chômage était de 7.063, soit 4,3% de plus qu'au même mois de l'année précédente. Entre septembre et décembre 2012, l'augmentation est rapide et les bénéficiaires passent de 6.196 à 7.573 personnes en fin d'année. Entre les mois de décembre de l'année 2011 et 2012, l'augmentation est de 4,5%.

	D	emandeurs d'e	emploi indemni	isés	dont
Mois	Hommes	Femmes	TOTAL	Evolution mensuelle en %	personnes en mesure
janvier-11	3.855	2.915	6.770	-5,3	432
février-11	3.760	2.888	6648	-8,3	450
mars-11	3.439	2.738	6.177	-9,1	470
avril-11	3.285	2.577	5.862	-7,2	474
mai-11	3.231	2.487	5.718	-6,4	490
juin-11	3.171	2.477	5.648	-5,4	497
juillet-11	3.561	2.545	6.106	2,4	419
août-11	3.401	2.596	5.997	-0,2	390
septembre-11	3.292	2.572	5.864	-0,1	421
octobre-11	3.597	2.656	6.253	5,3	445
novembre-11	3.654	2.713	6.367	8,6	405
décembre-11	4.465	2.784	7.249	4,5	310
janvier-12	4.226	2.837	7.063	4,3	354
février-12	4.224	2.755	6.979	5,0	364
mars-12	3.821	2.636	6.457	4,5	381
avril-12	3.708	2.612	6.320	7,8	432
mai-12	3.559	2.559	6.118	7,0	442
juin-12	3.453	2.593	6.046	7,0	403
juillet-12	3.883	2.636	6.519	6,8	444
août-12	3.703	2.688	6.391	6,6	376
septembre-12	3.582	2.614	6.196	5,7	408
octobre-12	3.598	2.781	6.379	2,0	442
novembre-12	3.717	2.899	6.616	3,9	439
décembre-12	4.576	2.997	7.573	4,5	372

# 3. Evolution des mesures pour l'emploi

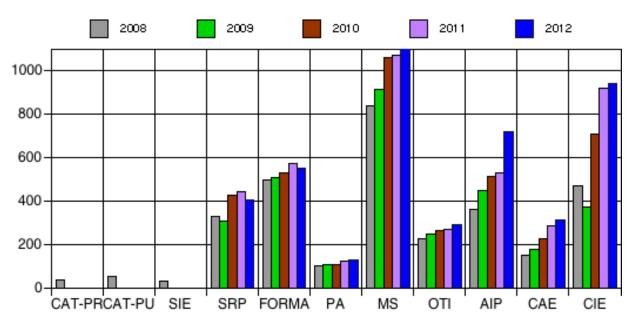
					Mesure	es pour l'	emploi				
Mois	SRP	FORMA	Dont AP	PA	MS	ОТІ	AIP	CAE	CIE	Dont CIE-EP	TOTAL
jan-11	428	618	305	127	1.074	254	496	263	856	151	4.116
fév-11	437	643	303	125	1.087	262	507	267	877	149	4.205
mars-11	444	633	298	128	1.106	271	477	290	914	160	4.263
avr-11	450	588	291	124	1.107	293	496	301	945	164	4.304
mai-11	457	615	284	126	1.104	301	491	300	949	166	4.343
juin-11	453	620	286	120	1.098	299	519	301	951	167	4.361
juil-11	448	477	281	117	1.094	287	538	283	928	169	4.172
aoû-11	432	426	255	101	1.098	274	519	271	908	171	4.029
sep-11	443	548	270	113	1.067	271	532	288	932	183	4.194
oct-11	442	631	288	127	1.028	267	576	281	915	194	4.267
nov-11	438	642	312	138	1.007	248	602	287	940	212	4.302
déc-11	439	481	308	126	995	231	605	297	920	208	4.094
jan-12	435	594	306	132	958	233	698	310	930	202	4.290
fév-12	408	583	304	127	963	246	734	317	933	200	4.311
mars-12	400	565	298	127	994	266	713	318	949	209	4.332
avr-12	417	625	296	129	1.110	277	710	312	959	206	4.539
mai-12	403	624	293	127	1.192	296	712	315	956	205	4.625
juin-12	403	541	286	132	1.262	294	711	319	950	209	4.612
juil-12	393	538	281	130	1.376	323	736	304	964	215	4.764
aoû-12	385	445	273	122	1.383	308	716	292	948	216	4.599
sep-12	384	534	285	124	1.367	308	714	299	907	220	4.637
oct-12	398	589	287	130	1.394	316	715	307	916	216	4.765
nov-12	420	587	295	137	1.437	325	734	321	911	215	4.872
déc-12	424	414	288	143	1.402	327	745	352	956	220	4.763

# Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2006-2012 (moyennes)

Moy. annuelle	CAT PR	CAT PU	SIE	SRP	FORMA	РА	MS	ОТІ	AIP	CAE	CIE	Dont CIE-EP	TOTAL
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
2012	0	0	0	405	553	130	1.237	293	720	314	940	211	4.592

<sup>\*</sup> CAE et CIE : moyennes 2007 calculées sur 6 mois

#### Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2008-2012



\* 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'Agence pour le développement de l'emploi sont très diverses par leurs objectifs, leurs durées et leurs contenus et ne se prêtent guère à une simple addition.

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.

En 2008, on observe une diminution de l'effectif moyen des personnes affectées à une mesure : 3.108 unités, ce qui représente une baisse de 19,5% par rapport à 2007 (-755 unités). En 2009 toutefois, la 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 24,1% 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%).

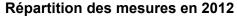
2012 a été le reflet de 2011 avec une augmentation moyenne de 8,8% soit 371 personnes de plus affectées à une mesure en faveur de l'emploi.

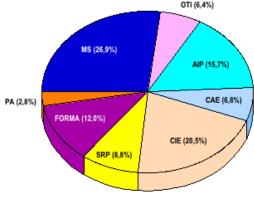
#### Les mesures en faveur des jeunes demandeurs d'emploi

Au 31 décembre 2008, les mesures d'activation CAT-PR, CAT-PU et SIE ne comptent plus de bénéficiaires et sont remplacées progressivement par d'autres mesures depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007 (loi du 22 décembre 2006) : les CAE et les CIE.

Fin 2009, 554 personnes bénéficiaient d'une mesure pour l'emploi des jeunes, équivalant à 17,8% de l'ensemble des personnes en mesure. En 2010, le nombre moyen des bénéficiaires d'un CIE ou d'un CAE représente 24,4% des mesures pour l'emploi et 28,6% en 2011.

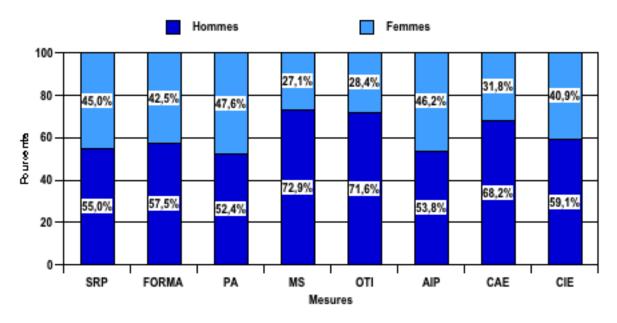
En 2012, en moyenne, 1.254 personnes bénéficient d'une mesure CAE ou CIE tous les mois. La part des personnes bénéficiant d'une de ces mesures a légèrement diminué et passe à 27,3% par rapport au total des bénéficiaires de mesures en faveur de l'emploi. Pour les autres mesures d'activation, on note une augmentation moyenne de 10,7% du nombre de bénéficiaires.





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

#### Mesures pour l'emploi en fonction du genre (moyenne annuelle 2012)



Cette surreprésentation des hommes est surtout prononcée pour les MS, les OTI et les CAE: les taux de participation sont respectivement 72,9%, 71,6% et 68,2%.

#### 4. Structure du chômage

L'analyse suivante porte sur le mois de décembre.

### 4.1. Agence d'inscription

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

#### Demandeurs d'emploi par agence (décembre 2012)

Total DE: 16.963 (100%)



#### 4.2. Nationalité

	31	décemi	ore 2012		31	décemb	re 2011		31	décemb	re 2010	
(1) Union Européenne des 27			14 .682	86,6%			13.113	87,3%			12.824	87,3%
UE des 15			14.225	83,9%			12.753	84,9%			12.480	85,0%
Portugal	6.195	36,5%			5.329	35,5%			4.960	33,8%		
Luxembourg	4.600	27,1%			4.386	29,2%			4.531	30,8%		
France	1.286	7,6%			1.136	7,6%			1122	7,6%		
Italie	697	4,1%			594	4,0%			581	4,0%		
Belgique	537	3,2%			502	3,3%			500	3,4%		
Allemagne	379	2,2%			368	2,4%			381	2,6%		
Espagne	154	0,9%			124	0,8%			101	0,7%		
Pays-Bas	126	0,7%			107	0,7%			106	0,7%		
Royaume-Uni	111	0,7%			87	0,6%			76	0,5%		
Grèce	42	0,2%			31	0,2%			24	0,2%		
Irlande	31	0,2%			24	0,2%			23	0,2%		
Danemark	23	0,1%			18	0,1%			25	0,2%		
Suède	20	0,1%			28	0,2%			22	0,1%		
Autriche	16	0,1%			11	0,1%			17	0,1%		
Finlande	8	0,0%			8	0,1%			11	0,1%		
Nouveaux Etats-membres (12)			457	2,7%			360	2,4%			344	2,3%
Pologne	171	1,0%			124	0,8%			148	1,0%		
Roumanie	113	0,7%			76	0,5%			63	0,4%		
Bulgarie	33	0,2%			30	0,2%			22	0,1%		
Hongrie	32	0,2%			26	0,2%			25	0,2%		
République Tchèque	21	0,1%			14	0,1%			18	0,1%		
Slovaquie	19	0,1%			17	0,1%			22	0,1%		
Lituanie	18	0,1%			20	0,1%			16	0,1%		
Slovénie	17	0,1%			17	0,1%			11	0,1%		
Lettonie	14	0,1%			20	0,1%			9	0,1%		
Estonie	12	0,1%			13	0,1%			9	0,1%		
Malte	4	0,0%			2	0,0%			1	0,0%		
Chypre	3	0,0%			1	0,0%			0	0,0%		
(2) Autres pays			2.281	13,4%			1.915	12,7%			1.868	12,7%
TOTAL (1) + (2)			16.963	100%			15.028	100%			14.692	100%

Source: ADEM

Au 31 décembre 2012, la part des demandeurs d'emploi en provenance de l'UE des 15 est en diminution. Elle passe de 85% en 2010 à 83,9% en 2012. A contrario, la part des personnes inscrites à l'ADEM originaires de l'un des 12 nouveaux Etats-membres de l'Union européenne augmente de 0,4 point de pourcent entre 2010 et 2012. Par exemple, les demandeurs d'emploi de nationalité roumaine passent de 63 personnes en 2010 à 113 personnes en 2012, soit une progression de 0,3 point de pourcent.

Les demandeurs d'emploi de nationalité luxembourgeoise représentent 27,1% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits fin 2012. Leur nombre diminue d'année en année avec une diminution proportionnelle de 3,7% depuis 2010. Par contre, on retient une progression continue des Portugais qui font actuellement 36,5% des inscrits: ils représentaient 33,8% des demandeurs d'emploi en 2010.

Au 31 décembre 2012, l'effectif des demandeurs d'emploi étrangers hors UE 27 s'élève à 2.281 personnes, soit 13,4% du total des inscrits.

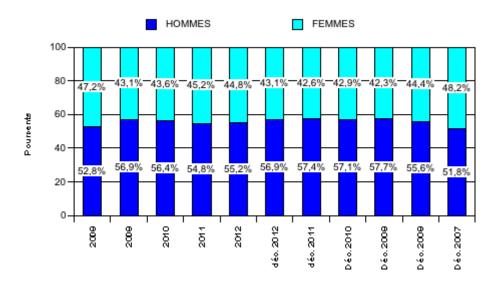
#### 4.3. Genre

La répartition entre hommes et femmes est stable. En moyenne, de 2008 à 2012, la part des femmes dans la population des demandeurs d'emploi se situe entre 43,1% et 47,2%. Pour les années 2009 et 2010, on note une tendance à la baisse du taux de présence des femmes (43,1% et 43,6%). En 2011, leur part remonte à 45,2% en moyenne et redescend à 44,8% en 2012.

Cependant, en décembre 2012, on observe une légère hausse du nombre de femmes qui passe de 42,6 % en décembre 2011 à 43,1% en 2012.

Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 2007 à 2012 et les moyennes des années 2009 à 2012.

#### Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du genre



4.4. Âge Âge des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2012)

			31 décen	nbre 2012			
	Hom	mes	Fem	mes	Total		
< 25 ans	1.334 13,8%		943	12,9%	2.277	13,4%	
25-29 ans	1.020	10,6%	863	11,8%	1.883	11,1%	
30-39 ans	2.225	23,1%	1.910	26,1%	4.135	24,4%	
40-49 ans	2.639	27,3%	1.960	26,8%	4.599	27,1%	
50-59 ans	2.154	22,3%	1.447	19,8%	3.601	21,2%	
60 ans et +	278	2,9%	190	2,6%	468	2,8%	
Total	9.650	100%	7.313	100%	16.963	100%	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2010, 2011 et 2012

	31 décem	bre 2012	31 décer	mbre 2011	31 décembre 2010		
	Total		To	otal	Total		
< 25 ans	2.277 13,4%		2.052	13,7%	2.219	15,1%	
25-29 ans	1.883	11,1%	1.683	11,2%	1.708	11,6%	
30-39 ans	4.135	24,4%	3.579	23,8%	3.535	24,1%	
40-49 ans	4.599	27,1%	4.137	27,5%	3.883	26,4%	
50-59 ans	3.601	21,2%	3.184	21,2%	3.004	20,5%	
60 ans et +	468	2,8%	393	2,6%	343	2,3%	
Total	16.963	100%	15.028	100%	14.692	100%	

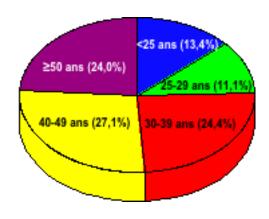
Source: ADEM

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

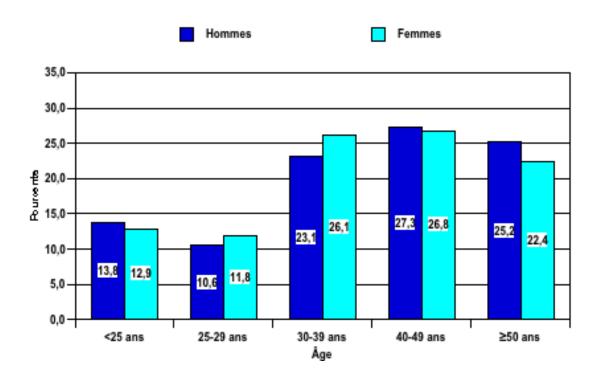
Le poids des jeunes de moins de 25 ans, qui était de 15,1% en décembre 2010 descend à 13,7% du total des demandeurs d'emploi au 31 décembre 2011 et à 13,4% en décembre 2012. En décembre 2012, la population des moins de 30 ans constitue une part de 24,5% et de 24,9% un an auparavant. La tranche des plus de 50 ans représente à elle seule 24,0% de la population totale (23,8% du total fin 2011).

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 disponibles inscrits a augmenté de 1.935 unités (soit +12,9%). La population des moins de 25 ans a augmenté de 225 unités et la tranche d'âge des 30-49 ans s'est accrue de 1.018 unités, soit 52,6% de l'accroissement annuel des demandeurs d'emploi disponibles.

#### Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2012)



#### Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et l'âge (31/12/2012)



De même que pour les années précédentes, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les catégories d'âge plus élevées : 49,2% des femmes enregistrées à l'ADEM sont âgées de 40 ans et plus contre 52,5% d'hommes. Le phénomène est toutefois inversé pour les femmes âgées de 25 à 39 ans, qui représentent 37,9% des femmes inscrites à l'ADEM (contre 33,7% des hommes).

#### 4.5. Ancienneté d'inscription

			31 dé	cembre 201	2		
	Hom	mes	Fem	mes	То	Σ%	
< 1 mois	1.098	11,4%	609	8,3%	1.707	10,1%	10,1
1-2 mois	809	8,4%	689	9,4%	1.498	8,8%	18,9
2-3 mois	848	8,8%	783	10,7%	1.631	9,6%	28,5
3-6 mois	1.591	16,5%	1.307	17,9%	2.898	17,1%	45,6
6-9 mois	782	8,1%	689	9,4%	1.471	8,7%	54,3
9-12 mois	734	7,6%	561	7,7%	1.295	7,6%	61,9
12-18 mois	1.025	10,6%	702	9,6%	1.727	10,2%	72,1
18-24 mois	508	5,2%	358	4,9%	866	5,1%	77,2
24 mois et +	2.255	23,4%	1.615	22,1%	3.870	22,8%	100
Total	9.650	100%	7.313	100%	16.963	100%	

#### Comparaison des totaux des mois de décembre 2010, 2011 et 2012

	31	31 décembre 2012			décembre 20	011	31 décembre 2010			
	To	tal	Σ%	Tot	tal	Σ%	Total		Σ%	
< 1 mois	1.707	10,1%	10,1	1.486	9,9%	9,9	1.606	10,9%	10,9	
1-2 mois	1.498	8,8%	18,9	1.440	9,6%	19,5	1.541	10,5%	21,4	
2-3 mois	1.631	9,6%	28,5	1.252	8,3%	27,8	1.274	8,7%	30,1	
3-6 mois	2.898	17,1%	45,6	2.698	18,0%	45,8	2.429	16,5%	46,6	
6-9 mois	1.471	8,7%	54,3	1.285	8,6%	54,3	1.259	8,6%	55,2	
9-12 mois	1.295	7,6%	61,9	1.099	7,3%	61,6	1.101	7,5%	62,7	
12-18 mois	1.727	10,2%	72,1	1.450	9,6%	71,3	1.544	10,5%	73,2	
18-24 mois	866	5,1%	77,2	809	5,4%	76,7	889	6,0%	79,2	
24 mois et +	3.870	22,8%	100	3.509	23,3%	100	3.049	20,8%	100	
Total	16.963	100%		15.028	100%		14.692	100%		

Source: ADEM

Fin décembre 2012, 10,1% des demandeurs d'emploi disponibles (1.707 personnes) sont inscrits depuis moins d'un mois. Par rapport au même mois de l'année précédente, l'importance de cette population a légèrement augmenté (+0,2 point de %).

28,5% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à trois mois (27,8% fin 2011). 45,6% des chômeurs inscrits sont sans activité depuis moins de 6 mois.

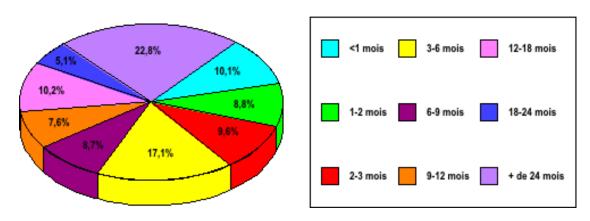
38,1% des demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ADEM depuis plus de 12 mois au 31 décembre 2012 (38,3% en 2011).

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'avèrent limitées et les opportunités réelles d'emplois appropriés à offrir aux populations enregistrées trop peu nombreuses.

Les augmentations des effectifs de demandeurs d'emploi disponibles observées dès 2008 dans les statistiques publiées en fin de mois ont évidemment un impact sur les ventilations des demandeurs selon leur ancienneté d'inscription à l'ADEM.

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 au 31 décembre 2012 de 695 personnes par rapport au même mois de l'année précédente.

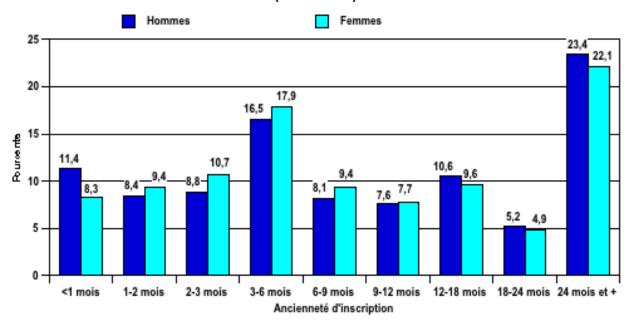
#### Répartition des demandeurs d'emploi selon l'ancienneté d'inscription (31/12/2012)



En moyenne annuelle, le volume des chômeurs de longue durée (+ de 12 mois) est de 36,9% en 2010, 40,5% en 2011 et 39,5% en 2012. 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. Les personnes inscrites depuis plus de 24 mois représentent près d'un quart du total des demandeurs d'emploi disponibles.

Moyennes annuelles	< 1 mois	1 – 2 mois	2–3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	12-18 mois	18-24 mois	+ 24 mois
2010	1.498	1.206	994	2.194	1.496	1.147	1.475	867	2.657
Pourcentage	11,1	8,9	7,3	16,2	11,1	8,5	10,9	6,4	19,6
2011	1.541	1.151	939	2.030	1.364	1.008	1.294	880	3.287
Pourcentage	11,4	8,5	7,0	15,0	10,1	7,5	9,6	6,5	24,4
2012	1.597	1.324	1.092	2.340	1.570	1.128	1.420	839	3.656
Pourcentage	10,7	8,9	7,3	15,6	10,5	7,5	9,5	5,6	24,4

# Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et l'ancienneté d'inscription (31/12/2012)



En cette fin d'année 2012, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (8,3% contre 11,4% des hommes). Dans la population des demandeurs d'emploi présentant une ancienneté d'inscription de plus de 12 mois, les hommes sont également plus représentés.

#### 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 disponibles résidants enregistrés auprès des bureaux de placement de l'ADEM figurent également de 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 disponibles 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	8.965	353	724	81
Moy. annuelle	2007	9.057	448	962	127
Moy. annuelle	2008	9.263	563	1.159	175
Moy. annuelle	2009	12.462	704	1.312	216
Moy. annuelle	2010	13.535	870	1.454	276
Moy. annuelle	2011	13.494	1.097	1.649	336
Moy. annuelle	2012	14.966	1.172	1.859	379

Décembre	2006	9.749	402	804	99
Décembre	2007	9.212	486	1.079	155
Décembre	2008	10.783	645	1.229	185
Décembre	2009	13.992	737	1.383	249
Décembre	2010	14.692	1.051	1.552	301
Décembre	2011	15.028	1.144	1.721	358
Décembre	2012	16.963	1.185	2.020	421

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 2012, leur effectif s'élevait à 1.955.

En valeur absolue, le nombre de demandeurs d'emploi ayant la qualité de salarié handicapé ne cesse d'augmenter depuis quelques années, tout comme les demandeurs d'emploi à capacité de travail réduite sur la même période.

Cependant, sur les deux dernières années, en terme de pourcentage par rapport aux demandeurs d'emploi disponibles, la population des personnes reconnues « salarié handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidantes sur le territoire national est en léger recul. Au 31 décembre 2012, les 2.784 personnes reconnues « salarié handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidantes sur le territoire national, représentent 16,4% des 16.963 demandeurs d'emploi inscrits alors qu'un an auparavant, 2.507 personnes reconnues « salarié handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidantes sur le territoire national, représentaient 16,7% du total des demandeurs d'emploi disponibles (15.028 inscrits au 31 décembre 2011).

#### Evolution pendant les derniers mois de 2012

	Total DE	Dont	Dont					
2012	disponibles résidants	SH	CTR	SH ∩ CTR				
Août	14.343	1.141	1.915	392				
Septembre	14.706	1.156	1.928	396				
Octobre	15.194	1.187	1.933	395				
Novembre	15.578	1.190	1.912	398				
Décembre	16.963	1.185	2.020	421				

SH: salariés handicapés

CTR: salariés à capacité de travail réduite

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

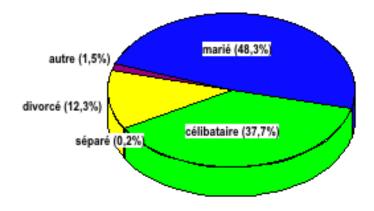
#### 4.7. Etat-civil

	31 décembre 2012								
	Hom	mes	Fem	mes	Total				
marié	4.526	46,9%	3.669	50,2%	8.195	48,3%			
célibataire	4.032	41,8%	2.355	32,2%	6.387	37,7%			
divorcé	971	10,1%	1.110	15,2%	2.081	12,3%			
séparé	14	0,1%	27	0,3%	41	0,2%			
autre	107	1,1%	152	2,1%	259	1,5%			
Total	9.650	100%	7.313	100%	16.963	100%			

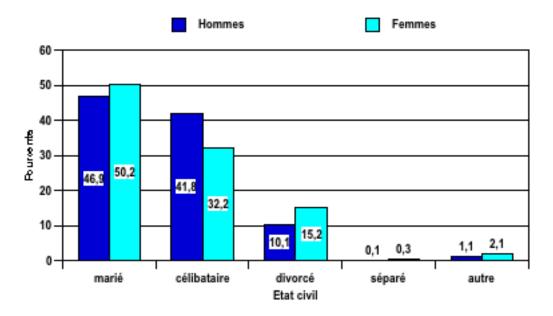
	31 décem	bre 2012	31 décen	nbre 2011	31 décembre 2010		
	То	tal	To	tal	Total		
marié	8.195	48,3%	7.237	48,1%	6.947	47,3%	
célibataire	6.387	37,7%	5.679	37,8%	5.740	39,1%	
divorcé	2.081	12,3%	1.831	12,2%	1.751	11,9%	
séparé	41	0,2%	29	0,2%	28	0,2%	
autre	259	1,5%	252	1,7%	226	1,5%	
Total	16.963	100%	15.028	100%	14.692	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 (31/12/2012)







Si les demandeurs d'emploi disponibles 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 demandeurs d'emploi et demandeuses d'emploi célibataires avoisine les 10 points de %.

#### 4.8. Niveau de formation scolaire

		31 décembre 2012									
	Hom	mes	Femi	mes	Total						
1. Niv. Inf.	4.702	48,7%	3.133	42,8%	7.835	46,2%					
2. Niv. Moy. inférieur	973	10,1%	879	12,0%	1.852	10,9%					
3. Niv. Moy. supérieur	2.057	21,3%	1.740	23,8%	3.797	22,4%					
4. Niv. Sup.	1.327	13,8%	1.217	17,7%	2.544	15,0%					
5. Non préc.	591	6,1%	344	4,7%	935	5,5%					
Total	9.650	100%	7.313	100%	16.963	100%					

#### Comparaison des totaux des mois de décembre 2011 et 2012

	31 décem	bre 2012	31 décem	31 décembre 2011		
	To	tal	Total			
1. Niv. Inf.	7.835	46,2%	7.273	48,4%		
2. Niv. Moy. inférieur	1.852	10,9%	1.702	11,3%		
3. Niv. Moy. supérieur	3.797	22,4%	3.264	21,7%		
4. Niv. Sup.	2.544	15,0%	2.092	13,9%		
5. Non préc.	935	5,5%	697	4,7%		
Total	16.963	100%	15.028	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 3ème 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 2012, même constat que pour les années antérieures : de nombreux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible : 46,2% des inscrits n'ont que la scolarité obligatoire. Par contre, seuls 15,0% des demandeurs d'emploi ont atteint un niveau supérieur de formation. On observe en décembre 2012 que le poids de ces derniers a augmenté (1,1 point de %) en un an.

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

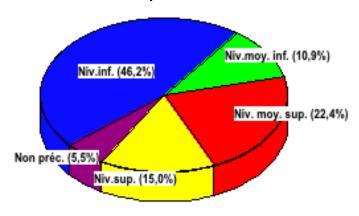
- sur les 16.963 personnes inscrites au 31 décembre 2012, 5.274 (31,1%) demandeurs d'emploi disponibles ont fait leur dernière année de formation scolaire au Luxembourg.
- sur les 5.649 demandeurs d'emploi disponibles inscrits se prévalant d'un niveau de formation moyen, 89,9% (5.079 personnes) proviennent d'un régime de formation de type secondaire technique et donc 10,1% (570 personnes) sont issus du régime secondaire classique.

On retient que seulement 21,2 % (1.195 personnes) des demandeurs d'emploi disposant d'un niveau de formation scolaire moyen proviennent d'une classe terminale de l'enseignement secondaire : 778 de l'enseignement secondaire technique (classe de 13<sup>ème</sup> et classe de 14<sup>ème</sup>) et 417 du secondaire dit « classique » (classe de 1<sup>ère</sup>). Néanmoins, près de 85,6% de ces personnes ont terminé avec succès cette année d'études secondaires. En d'autres termes, 14,4% ont abandonné la classe terminale du post-primaire.

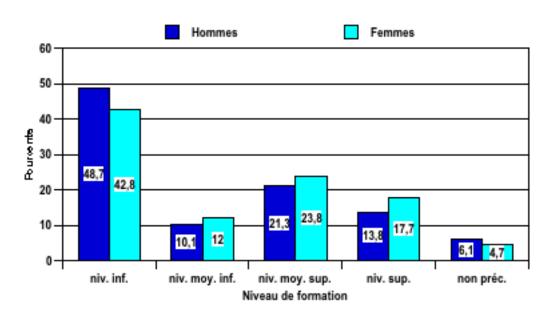
En ce qui concerne plus précisément le régime technique, on note que : 944 demandeurs d'emploi viennent d'une classe de 10<sup>e</sup>, 796 d'une 11<sup>e</sup> et 2561 d'une 12<sup>e</sup>. Les taux de réussite (classe terminée avec succès) pour ces trois années d'études sont respectivement de 70,1%, 78,3% et 90,2%.

Parmi les demandeurs d'emploi ayant fait ou entamé des <u>études post-secondaires</u> (au total 2.544 personnes fin 2012), on comptabilise 2.275 personnes (89,4%) issues d'un régime de niveau universitaire. Une analyse plus détaillée fait ressortir que 510 personnes ont fait une troisième année d'études universitaires (de niveau Bachelor) et 1.253 personnes ont poursuivi au moins quatre années d'études (de niveau Master). 615 ont obtenu leur master.

#### Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2012)



# Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et le niveau de formation (31/12/2012)



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 et supérieur.

#### 4.9. Ancienneté d'inscription et structure du chômage

En dépassant les simples observations sur l'ancienneté d'inscription des demandeurs d'emploi 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 l'ancienneté 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 demandeurs d'emploi.

#### a. Ancienneté d'inscription et état-civil

								31 décembre 2012			
Mois	<1	1-2	2-3	3-6	6-9	9-12	12-18	18-24	24 et +	TOTAL	
marié	9,0%	7,6%	8,5%	15,7%	8,5%	8,3%	11,2%	5,7%	25,5%	100 (8.195)	
célibataire	12,3%	11,4%	11,6%	20,1%	9,0%	6,9%	8,8%	3,8%	16,1%	100 (6.387)	
divorcé	7,9%	6,2%	8,3%	13,3%	8,7%	7,0%	9,5%	6,7%	32,4%	100 (2.081)	
autre	7,0%	5,3%	7,3%	17,7%	5,7%	8,0%	15,7%	6,0%	27,3%	100 (300)	

Au 31 décembre 2012, 35,3% 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 25,1% et 22,4%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée (+ de 12 mois); en décembre 2012, leur part est de 28,7%. Cette proportion est de 48,6% pour les chômeurs divorcés.

#### b. Ancienneté d'inscription et âge

								31 décembre 2012			
Mois	<1	1-2	2-3	3-6	6-9	9-12	12-18	18-24	24 et +	TOTAL	
- 25 ans	14,8%	14,0%	15,0%	24,8%	6,6%	5,2%	7,9%	2,7%	9,0%	100 (2.277)	
25-29 ans	13,6%	13,5%	12,1%	20,7%	10,2%	7,5%	7,6%	3,1%	11,7%	100 (1.883)	
30-39 ans	11,3%	10,0%	11,3%	19,6%	10,4%	9,0%	10,1%	3,9%	14,4%	100 (4.135)	
40-49 ans	9,0%	7,3%	7,7%	16,1%	9,4%	7,9%	10,9%	6,1%	25,6%	100 (4.599)	
50 ans et +	5,7%	4,4%	5,9%	9,6%	6,6%	7,4%	11,9%	7,4%	41,1%	100 (4.069)	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2010, 2011 et 2012

	31 décen	nbre 2012	31 décer	mbre 2011	31 décembre 2010		
	>12 mois	Total	>12 mois	Total	>12 mois	Total	
- 25 ans	19,6%	100 (2.277)	20,5%	100 (2.052)	16,9%	100 (2.219)	
25-29 ans	22,4%	100 (1.883)	23,1%	100 (1.683)	22,1%	100 (1.708)	
30-39 ans	28,5%	100 (4.135)	29,9%	100 (3.579)	28,9%	100 (3.535)	
40-49 ans	42,6%	100 (4.599)	42,0%	100 (4.137)	42,8%	100 (3.883)	
50 ans et +	60,5%	100 (4.069)	60,1%	100 (3.577)	61,2%	100 (3.347)	

Source: ADEM

Il n'y a aucun doute qu'il existe une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur ancienneté 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 quelques années a fait ressortir qu'un ralentissement économique touchant le marché du travail, atteint jeunes et moins jeunes et affecte cette relation « âge et ancienneté 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 50 ans ; le taux augmente ces trois dernières années et passe à quelque 60 %. Les personnes se situant dans la tranche d'âge des 40-49 ans et inscrites depuis plus de 12 mois représentent 42,6% des personnes inscrites à l'ADEM en décembre 2012.

La comparaison des mois de décembre 2012 et 2011 révèle pour des tranches d'âge allant jusque 40 ans une légère diminution des proportions des chômeurs de longue durée. Pour les demandeurs d'emploi âgé de moins de 25 ans, la part des personnes ayant une ancienneté d'inscription supérieure à 12 mois est de 19,6% (contre 20,5% en 2011).

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

								31 décembre 2012			
Mois	<1	1-2	2-3	3-6	6-9	9-12	12-18	18-24	24 et +	TOTAL	
Α	10,5%	10,0%	12,2%	22,0%	11,7%	7,5%	8,9%	3,8%	13,4%	100 (1.670)	
В	10,5%	8,9%	12,3%	20,6%	14,5%	9,8%	11,4%	4,3%	7,7%	100 (325)	
С	10,0%	9,8%	10,7%	20,3%	9,5%	7,9%	9,8%	4,5%	17,5%	100 (2.374)	
D	8,7%	7,8%	11,9%	16,9%	10,7%	8,5%	10,5%	5,0%	20,0%	100 (1.534)	
E	9,1%	8,2%	8,2%	20,2%	6,8%	5,0%	8,8%	4,7%	29,0%	100 (341)	
F	9,1%	8,6%	7,1%	15,8%	8,2%	8,1%	11,5%	6,0%	25,6%	100 (704)	
G	6,7%	0,0%	20,0%	20,0%	13,3%	0,0%	0,0%	13,3%	26,7%	100 (15)	
Н	12,5%	8,0%	7,7%	17,5%	7,8%	8,6%	13,0%	5,2%	19,7%	100 (3.617)	
I	6,9%	5,5%	6,2%	10,5%	5,8%	5,7%	8,2%	6,1%	45,1%	100 (2.138)	
J	10,2%	13,3%	11,4%	18,4%	7,7%	7,6%	8,7%	4,8%	17,9%	100 (1.697)	
K	7,6%	9,3%	10,7%	14,8%	8,9%	7,4%	9,9%	5,7%	25,7%	100 (2.476)	
L	95,8%	0,0%	1,4%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	100 (72)	

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 (23,4%). A noter cependant que cette catégorie ne concerne au total que 325 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), J (hôtellerie, restauration) et C (employés de bureau).

#### 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 demandeurs d'emploi.

#### a. Formation initiale et ancienneté d'inscription

								31 décembre 2012			
Mois %	<1	1-2	2-3	3-6	6-9	9-12	12-18	18-24	24 et +	TOTAL	
1. Niv. inf.	9,0%	7,6%	7,8%	14,1%	7,1%	7,3%	10,3%	6,2%	30,6%	100 (7.835)	
2. Niv. moy. inf.	11,5%	9,3%	10,0%	15,7%	9,3%	6,3%	10,4%	4,5%	23,0%	100 (1.852)	
3. Niv. moy. sup	10,1%	9,8%	11,7%	20,6%	8,8%	7,2%	9,4%	4,0%	18,4%	100 (3.797)	
4. Niv. Sup.	10,6%	10,8%	12,8%	21,3%	12,3%	9,0%	9,5%	4,4%	9,3%	100 (2.544)	
4. Non préc.	14,4%	8,9%	7,4%	19,2%	10,3%	10,9%	13,9%	3,6%	11,4%	100 (935)	

Les analyses des variables « formation initiale » et « ancienneté d'inscription » ont toujours permis de dégager 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 une ancienneté d'inscription plus courte.

Aussi, fin décembre 2012, la part des chômeurs de longue durée (+ de 12 mois) dans le groupe « niveau supérieur » (23,2%) est nettement inférieure à celle des chômeurs inscrits depuis plus de 12 mois parmi les personnes disposant d'un niveau de formation inférieur (47,1%).

#### b. Formation et âge des chômeurs

					31 décembre 2012		
%	<25 ans	25-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et +	TOTAL	
1. Niv. inf.	12,2%	8,1%	21,1%	29,9%	28,7%	100 (7.835)	
2. Niv. moy. inf.	21,8%	14,6%	24,3%	23,3%	16,0%	100 (1.852)	
3. Niv. moy. sup	19,2%	12,5%	24,8%	22,6%	20,9%	100 (3.797)	
4. Niv. Sup.	5,0%	16,9%	34,8%	25,6%	17,7%	100 (2.544)	
4. Non préc.	6,5%	8,5%	21,9%	33,5%	29,6%	100 ( 935)	

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 de plus de 30 ans (79,7%). Les jeunes de moins de 30 ans ne représentent que 20,3% 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 36,4% et 31,7%, ont moins de 30 ans et que respectivement 47,6% et 47,4% ont entre 30 et 49 ans.

Seulement 17,7% des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation supérieur ont plus de 49 ans ; cette proportion est de 11 points de % inférieure à celle du groupe des quinquagénaires du « niveau de formation inférieur », qui représentent 28,7% des demandeurs d'emploi ayant un niveau inférieur.

#### c. Formation et nationalité

							31 décembre 2012		
%	Lux.	All.	Belg.	France	Ital.	Port.	Autres UE	Autres	
1. Niv. inf.	44,7%	13,9%	17,0%	10,7%	47,3%	72,8%	13,2%	41,5%	
2. Niv. moy. inf.	18,7%	6,9%	13,3%	7,9%	5,9%	4,5%	6,8%	10,1%	
3. Niv. moy. sup	32,0%	39,1%	29,0%	37,0%	18,5%	7,5%	19,1%	19,9%	
4. Niv. Sup.	3,8%	39,4%	40,3%	43,9%	25,4%	3,1%	59,4%	19,9%	
4. Non préc.	0,8%	0,7%	0,4%	0,5%	2,9%	12,1%	1,5%	8,6%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

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 (72,8%). Tel est également le cas pour les demandeurs d'emploi italiens (près de 47,3%). Inversement, la part des chômeurs d'origine belge, française ou allemande à avoir suivi une formation supérieure est importante : respectivement 40,3%, 43,9% et 39,4%. De même, 59,4% des demandeurs d'emploi issus des autres pays de l'union Européenne ont un niveau de formation supérieur.

On note que parmi les demandeurs d'emploi français, allemands et belges, les proportions des personnes peu qualifiées (entre 10% et 17%) sont bien en dessous des taux que l'on trouve pour les autres nationalités et que près de 41,5% 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 inférieur (44,7%), moyen inférieur et moyen supérieur (50,7%) ; seulement 3,8% des demandeurs d'emploi luxembourgeois ont un niveau de formation supérieur fin décembre 2012.

#### d. Formation et emploi recherché

Il existe, évidemment, une relation forte entre formation initiale et emploi recherché. La demande d'emploi exprimée par le demandeur d'emploi reflète généralement la fonction ou l'activité exercée avant son inscription à l'ADEM. Toutefois, il arrive que certains chômeurs n'aient pas de demande d'emploi réaliste. Par exemple, on peut noter que 3,4% des personnes désirant un poste de cadre administratif supérieur et 9,9% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 13,0% 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 métier manuel tout en ayant réalisé des études supérieures.

					31 décembre 2012		
%	1. Niv.inf.	2. Niv.moy. inf	3. Niv.moy. sup	4. Niv.sup.	5. Non préc.	TOTAL	
Α	9,9%	7,6%	21,8%	59,6%	1,1%	100 (1.670)	
В	3,4%	2,1%	19,7%	74,5%	0,3%	100 ( 325)	
С	13,0%	12,2%	38,0%	35,5%	1,3%	100 (2.374)	
D	37,9%	19,1%	33,1%	9,1%	0,8%	100 (1.534)	
E	56,6%	16,1%	22,6%	0,9%	3,8%	100 ( 341)	
F	57,1%	12,3%	19,9%	5,0%	5,7%	100 ( 704)	
G	66,7%	6,7%	13,2%	6,7%	6,7%	100 ( 15)	
Н	62,7%	8,7%	16,4%	1,7%	10,5%	100 (3.617)	
I	67,9%	11,1%	14,1%	1,9%	5,0%	100 (2.138)	
J	48,6%	13,3%	27,4%	6,0%	4,7%	100 (1.697)	
K	64,3%	8,3%	14,8%	2,9%	9,7%	100 (2.476)	
L	38,9%	13,9%	18,0%	12,5%	16,7%	100 ( 72)	

- 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

Conformément à la loi du 18 janvier 2012 créant l'Agence pour le développement de l'emploi, l'organisation de l'ADEM a été revue à partir de septembre 2012 et de nouveaux services ont été créés.

Afin de rendre compte au mieux des activités réalisées tout au long de l'année 2012, la description des services ci-dessous ne se base pas entièrement sur l'organisation mise en place à partir de septembre 2012 (cf. nouvel organigramme présenté dans l'introduction du présent rapport) mais encore partiellement sur l'ancienne organisation.

#### I. Les services internes

Le département des services internes de l'ADEM regroupe 6 services dont l'objectif est de fournir des outils et des prestations nécessaires au bon fonctionnement de l'Agence :

- Budget
- Service informatique
- Qualité et organisation
- Ressources Humaines
- Contact Center
- Infrastructure et support.

Deux de ces services ont été créés en 2012 et deux autres ont connu des développements particuliers en 2012.

#### 1. Le service informatique

L'organigramme du service informatique de l'ADEM, fort de 10 agents à temps plein, s'articule autour de cinq fonctions essentielles :

- Architecture, études et conception,
- Assistance à la maîtrise d'ouvrage,
- Maintenance et support,
- Développement interne,
- Gestion des projets, du portefeuille de projets, du budget IT et suivi des fournisseurs.

Le service est composé de deux entités :

- Le helpdesk assure le bon fonctionnement de l'infrastructure technique et la gestion du parc informatique. Quelques tâches-clés en 2012 étaient le déménagement dans la nouvelle agence à Esch/Belval, le projet d'introduction de cartes Luxtrust pour tous les collaborateurs et le démarrage de la migration des postes de travail vers Windows 7 / Office 2010.
- L'entité « études et développement » assure la maintenance adaptative et évolutive des applications mainframe et bureautiques. Quelques tâches clés en 2012 étaient la mise en production du premier volet d'AdemCommon, le nouveau logiciel métier de l'ADEM, d'une application « mobilité géographique », la mise en production de la directive

européenne 883 et du formulaire U1. 2012 a aussi vu le démarrage du projet CERISE qui vise à mieux décrire et rapprocher les compétences des demandeurs d'emploi et les offres d'emploi.

Une refonte organisationnelle au sein du service informatique a été entamée fin 2012 pour mieux adapter les compétences aux besoins du métier de l'ADEM.

#### 2. Le Service Qualité et Organisation

Le Service Qualité et Organisation a été mis en place en septembre 2012 par la nouvelle Direction. Le service compte actuellement un agent à plein temps.

L'objectif du service est d'aider l'ADEM à bien définir ses clients (externes et internes), leurs besoins et des objectifs concrets quant à la satisfaction de ces besoins. Les travaux nécessaires pour atteindre ces objectifs passent souvent par une amélioration des processus de travail afin de se focaliser sur les tâches à valeur ajoutée pour les clients.

En 2012, un premier niveau de cartographie des processus métiers a pu être finalisé.

Le service a aussi lancé un projet d'inventaire et de gestion des documents publics qui vise à créer un référentiel unique. Grâce à ce référentiel, il sera possible de veiller à ce que les documents produits par l'ADEM respectent un niveau de qualité acceptable au niveau de la forme et du contenu.

Le service a aussi été impliqué dans le lancement du Contact Center au niveau des processus de travail comme au niveau de la définition et du recueil d'indicateurs de performance.

#### 3. Le Service Ressources Humaines

Au cours de l'année 2012, l'ADEM a été renforcée par 37 agents dont 18 personnes en détachement temporaire de main-d'œuvre, 4 fonctionnaires, 15 employés dont 13 employés recrutés par le biais des postes réservés à des personnes handicapés à charge du budget de l'exercice 2012.

Le service Ressources Humaines est doté d'un effectif de 4,5 unités. Cette équipe assure la gestion administrative et le suivi des carrières pour un effectif de 333 personnes au 31 décembre 2012 dont :

- 218 fonctionnaires et employés
- 51 employés détachés de l'Administration gouvernementale
- 64 agents non statutaires (consultants/prêts temporaires de main-d'œuvre).

L'ADEM compte parmi son personnel 60 conseillers professionnels, 12 conseillers en orientation et 40 agents spécialisés chargés de l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi.

Le service gère notamment le plan de recrutement, la mobilité interne, la gestion du temps, les formations et contribue à la communication interne.

En 2012, plusieurs collaborateurs ont activement participé à divers projets et groupes de travail sur le futur rôle et les missions du service RH et l'identification des besoins en formation. Un des objectifs clé de ce service consiste à recentrer la fonction RH sur un rôle de conseil et d'assistance et de fournisseur d'information (Intranet, Newsletter) et de simplifier au maximum les actes de gestion en s'appuyant sur des outils informatiques plus performants. Au mois de juin 2012 l'ADEM a acquis un nouveau système de gestion horaire qui a permis la dématérialisation des demandes de congé à valider dans un workflow. Par ailleurs, le service RH a mis en place un tableau de bord et des indicateurs facilitant notamment la gestion administrative, le suivi des carrières, la mobilité interne et le recrutement.

En 2012, le service RH a organisé des stages d'intégration d'une vingtaine de jours à l'intention des nouveaux recrutés (conseillers téléphoniques et agents Règlement 883). Un cycle de formation sur mesure de 7 jours a été proposé aux réceptionnistes en place à l'ADEM. Un maximum de collaborateurs ont profité d'une formation en soft skills « Développer son efficacité personnelle» de 1 jour et « Gérer les situations difficiles » de 2 jours. Une soixantaine de conseillers professionnels et d'agents spécialisés ont suivi la formation « Formation à la diversité dans l'accueil des demandeurs d'emploi » de 1 jour. Une centaine de conseillers et d'agents spécialisés ont participé à la formation « Accompagner et suivre un demandeur d'emploi » de 1 jour. Un groupe d'une quinzaine de responsables de service ont suivi un cycle de formation en Management de 6,5 jours. Une formation Quapital-Hermes de 2,5 jours a été offerte à une vingtaine d'agents amenés à gérer des projets. Enfin, 11 agents ont suivi une formation de 2 jours intitulée « Formation des Formateurs ».

#### 4. Le Contact Center

Le Contact Center de l'ADEM a été lancé en septembre 2012 avec un double objectif :

- Permettre aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux employeurs de joindre facilement l'ADEM et d'obtenir rapidement des réponses à leurs questions
- Décharger les agents de l'ADEM (en particulier les conseillers professionnels) d'une partie des appels téléphoniques afin de leur permettre de consacrer plus de temps et une meilleure écoute à leurs clients.

Deux numéros uniques d'appel ont été mis en service, à savoir,

Le contact demandeur d'emploi : +352 247-88888 Le contact employeur : +352 247-88000.

11 conseillers téléphoniques encadrés par un chef de service et installés à l'agence de Luxembourg répondent ainsi aux questions générales des appelants, et en cas de questions très spécifiques transfèrent les appels vers les agents de l'ADEM.

Les premiers mois de fonctionnement du Contact Center ont été positifs puisque l'objectif de 60% d'appels résolus au niveau des conseillers téléphoniques a pu être atteint. Ainsi sur les 40.000 appels entrés, 24.000 questions ont pu trouver une réponse immédiate.

Le graphique ci-dessous donne un aperçu de l'évolution depuis le lancement :

Compte tenu de ce succès, le Contact Center sera consolidé en 2013.

## II. Le service juridique

Le Service juridique a été créé en 2012 et prend en charge notamment les activités suivantes :

- interprétations juridiques ;
- vérification a priori (avant signature et envoi) des décisions susceptibles de recours émises par l'ADEM;
- contrôle, préparation de réponses et suivi des réclamations/recours gracieux;
- préparation, contrôle et suivi des dossiers « contentieux » ;
- assurer l'application correcte de la législation ;
- assurer la communication de la jurisprudence ;
- plaider certaines affaires devant les juridictions (sociales);
- coordination et accompagnement du travail des contrôleurs ;
- émettre des avis juridiques ;
- proposer des modifications législatives ;
- veiller au bon fonctionnement du secrétariat de la Commission spéciale de réexamen (CSR);
- revoir le contenu de toutes les décisions susceptibles de recours émises par l'ADEM quant à leur intelligibilité ;
- questions parlementaires le cas échéant.

En ce qui concerne les recours, en 2012, 685 recours concernant le refus ou le retrait des indemnités de chômage complet ont été introduits au secrétariat de la CSR; par ailleurs 72 recours contre des décisions de la commission médicale et de la commission d'orientation ont été présentés. A noter qu'entretemps ces recours sont introduits directement au Conseil Arbitral des Assurances sociales (CAAS). 6 recours concernant des décisions relatives au

chômage « intempéries » et 55 recours concernant différentes mesures ont été introduits au secrétariat de la CSR.

Le CAAS a été saisi de 59 recours contre des décisions de la CSR.

En ce qui concerne les contrôleurs affectés à l'ADEM, le bilan 2012 est le suivant :

-	Enquêtes chômage/commission de réexamen/conseil arbitral	296
-	Attestations patronales & E301	473
-	Contrôle général/enquêtes travail intérimaire et prêt temporaire de main-d'œuvre	16
-	Enquêtes chômage intempéries/accidentel/conjoncturel	15
-	Enquêtes et réunions en rapport avec des licenciements collectifs	2
-	Enquêtes diverses/contrôles de chantier	15
-	Enquêtes pour le service des salariés à capacité de travail réduite	5
-	Enquêtes pour la cellule emploi des jeunes	16
-	Vérification du lieu de résidence des demandeurs d'emploi	130
_	Enquêtes concernant des chômeurs indemnisés travaillant clandestinement	15

Comme les années précédentes, le nombre de dossiers nécessitant une ou plusieurs interventions de la part d'un des contrôleurs affectés à l'ADEM a connu une croissance par rapport à l'année précédente. Un nombre d'enquêtes assez élevé par rapport aux années précédentes a dû être mené au sujet des demandes en obtention de l'indemnité de chômage complet.

# III. Le service placement

Le service placement a pour mission d'orienter, conseiller, accompagner et aider les personnes, qu'elles disposent ou d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'assurer la mise en relation des offres et des demandes d'emploi en mettant en contact avec l'entreprise les personnes dont les compétences répondent à ses besoins, et de prospecter le marché de l'emploi.

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.

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 cas de besoin, le conseiller professionnel se fait assister par un agent spécialisé (éducateur, assistant social, psychologue du travail) afin de promouvoir l'intégration ou la réintégration professionnelles de personnes en difficulté.

Le travail des éducateurs gradués, faisant partie du pool des agents spécialisés et attachés aux cellules de placement, consiste en un accompagnement et un suivi socio-pédagogique des demandeurs d'emploi.

L'encadrement se traduit par une amélioration des compétences sociales (soft-skills) et une assistance pratique concrète. Il y a lieu de remarquer qu'actuellement une priorité est donnée aux projets visant l'accompagnement des jeunes à la recherche d'un premier emploi.

Après un premier entretien d'évaluation, les données socio-pédagogiques du dossier du demandeur d'emploi sont complétées afin de déterminer l'étendue de l'encadrement à prévoir (intervention ponctuelle ou suivi régulier). Selon les cas, le demandeur se verra proposer des mesures de formation et d'orientation, des supports pour la rédaction de leurs documents relatifs à la recherche d'emploi, un « coaching » ou une orientation personnalisée suivant les besoins socio-pédagogiques déterminés.

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, dix consultants travaillent à l'ADEM et sont en charge des 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 dédiée aux Initiatives sociales, 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.

# 1. La mission principale

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

En 2012, le service a enregistré 23.997 nouvelles offres d'emploi (24.665 en 2011). La moyenne mensuelle est de 2.000 offres (2.055 en 2011).

97.441 tentatives de placement, dénommées « propositions d'emploi » (moyenne mensuelle: 8.120 propositions d'emplois) ont été réalisées au cours de l'année 2012.

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 2012, près de 335.795 contacts enregistrés ont été effectués, ce qui correspond à 27.983 contacts par mois ou 1.399 contacts (en moyenne) par jour ouvrable. L'absence non justifiée d'un demandeur d'emploi indemnisé est en principe sanctionnée par un retrait partiel des indemnités de chômage complet (-7 jours pour une première absence, -30 jours en cas de récidive et finalement le retrait définitif des indemnités de chômage complet en cas de 3 absences consécutives non justifiées). Ainsi, 5.584 sanctions ont été prononcées par l'ADEM en 2012, dont 878 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). 845 avertissements ont été envoyés et dans 1.123 cas, le dossier a été suspendu pour 2 mois, soit 1.968 sanctions administratives au total.

En 2012, 177 demandeurs indemnisés ont fait l'objet d'un refus des indemnités de chômage pour refus de travail, 45 ont eu un refus pour avoir abandonné une mesure de réinsertion professionnelle.

Le service placement a enregistré en moyenne 1.901 inscriptions par mois. Il est à noter que dans plus de 62% 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 24.063 clôtures de dossiers. Les motifs de clôture sont multiples, entre autres :

- 7.100 \* dossiers clôturés suite à une non-présentation aux suivis réguliers (1)
- 1.854 dossiers clôturés suite à une non-présentation du demandeur d'emploi au premier rendez-vous (l'inscription n'a pas été finalisée);
- 9.533 \* dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi ayant repris une activité salariale (2)
- 1.425 dossiers clôturés volontairement par les demandeurs d'emploi ;
- 878 dossiers clôturés pour radiation ;
- 513 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi ayant droit à une pension / retraite
- 1.123 dossiers clôturés suite à une sanction administrative
  - 195 dossiers clôturés suite à la reprise des études des demandeurs d'emploi
- 240 dossiers clôturés suite au départ définitif (> l'étranger)

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

# 2. Les agences

Le Service placement dispose de bureaux de placement dans les 7 agences régionales de l'ADEM :

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

Ces bureaux de placement ont comme mission 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 inciter les employeurs à recourir aux services de l'ADEM, à déclarer les postes vacants, à considérer les candidats proposés par l'ADEM et à faire connaître les aides et mesures dont dispose l'ADEM.

Lors de ces visites, les agents participants apprennent à connaître 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 ADEM 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 quatre 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

Ces 21 conseillers professionnels s'occupaient fin 2012 de plus de **10.000** dossiers actifs, soit en moyenne +/- **476** dossiers par conseiller professionnel. A chacune des quatre cellules est affectée une éducatrice graduée, prenant en charge les demandeurs d'emploi nécessitant un encadrement plus spécifique.

**136.213** contacts ont été enregistrés et validés au cours de l'année 2012 pour la seule agence de Luxembourg, dont 79,8% suite à une présentation personnelle du demandeur d'emploi.

Plusieurs agents (conseillers professionnels et consultants) de l'agence Luxembourg ont participé à différents événements ou foires tels que :

- Anesec
- Foire de l'Etudiant
- Meet@uni
- **3.093** demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence Luxembourg ont participé à des mesures d'insertion professionnelle ou à des mesures de formation, à savoir :
- 137 apprentissages adultes
- 239 Contrats appui-emploi CAE
- 48 CNFPC
- 612 Contrats initiation emploi CIE
- 195 CIE-EP (Anelo)
- 476 diff. formations ADEM (agents de fabrication, agents de sécurité, Pool Commerce, ...)
- 42 diff. formations complémentaires (Goodyear, DuPont, Hellef Doheem, ..)
- 596 Mesures spéciales (contrats proposés par les initiatives sociales)
- 231 Occupations temporaires indemnisées (mises au travail)
- 139 Pool des assistants pédagogiques
- 364 Stages de réinsertion
- 14 Services volontaires

Plus de 224 visites de prospection ont été organisées en grande partie par les 10 consultants. Le but de ces visites est de sensibiliser l'employeur à avoir 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 dispose l'ADEM.

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

# 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 suivantes :

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

**16** conseillers professionnels affectés à l'agence d'Esch sont répartis dans trois cellules qui s'occupent des salariés intellectuels, des salariés manuels et des salariés frontaliers et reclassés.

Des éducateurs gradués prennent en charge les demandeurs d'emploi nécessitant un encadrement plus spécifique.

Les conseillers professionnels de l'agence d'Esch ont enregistrés **63.792** contacts en 2012, dont 84 % suite à une présentation personnelle du demandeur d'emploi.

Par ailleurs, les conseillers professionnels ont entretenu les contacts existants et noué de nouveaux contacts avec les différents acteurs de la vie économique. Des visites, des ateliers de recherches d'emploi et de recrutement, des formations et des participations à des foires ont été organisés à cet effet.

L'année 2012 a également été marquée par le déménagement dans le nouveau bâtiment sur le site d'Esch-Belval qui regroupe non seulement les services régionaux du placement mais également différents services nationaux, à savoir le back office complet du service chômage, le service des salariés handicapés, le service complet du maintien de l'emploi et le service informatique.

# 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 Käerjeng.

Le service Placement à l'agence Differdange fonctionne sous forme de deux 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 dans deux 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...

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

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.

**39.090** contacts ont été enregistrés et validés au cours de l'année 2012 pour l'agence de Differdange.

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

Deux visites de prospection auprès d'employeurs régionaux ont été organisées.

#### 2.4. L'agence Dudelange

L'agence Dudelange est compétente pour les demandeurs d'emploi et employeurs dont l'adresse officielle se trouve dans une des communes suivantes :

Bettembourg, Dudelange, Frisange et Roeser.

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

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

L'accueil téléphonique est assuré par une réceptionniste.

**27.477** contacts ont été enregistrés et validés en cours de l'année 2012, dont 83 % suite à une présentation personnelle du demandeur d'emploi.

**6** visites de prospection ont été organisées avec les conseillers professionnels au cours de l'année 2012.

#### 2.5. L'agence Wasserbillig

L'agence de Wasserbillig est compétente pour les demandeurs d'emploi et les employeurs dont l'adresse officielle se trouve dans les communes de

Bech, Berdorf, Betzdorf, Biwer, Consdorf, Echternach, Flaxweiler, Grevenmacher, Manternach, Mertert, Mompach, Rosport ou Wormeldange.

Le bureau de placement de l'agence se compose actuellement de 8 personnes dont :

- un chef d'agence
- une réceptionniste
- quatre conseillers professionnels
- deux agents spécialisés frontaliers / reclassement

Le service placement de l'agence est assuré par les quatre conseillers professionnels, chacun d'entre eux s'occupant de secteurs économiques spécifiques :

- 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 des besoins.

En 2012, l'agence Wasserbillig a enregistré 19.448 contacts clients, dont 84% suite à une présentation personnelle.

Plus de 40 visites de prospection ont été faites en 2012.

# 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 suivantes :

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 et les procédures à respecter.

Ils sont répartis dans quatre 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

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

33.766 contacts ont été enregistrés et validés au cours de l'année 2012 pour l'agence de Diekirch, dont 85% suite à une présentation personnelle du demandeur d'emploi.

Des agents de l'agence Diekirch ont participé avec un stand d'information à 15 différents événements ou foires.

Plus de 35 visites de prospection ont été organisées.

# 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 suivantes :

Clervaux, Heinerscheid, Parc 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 2 conseillers professionnels affectés à l'agence de Wiltz s'occupent chacun d'un certain nombre de personnes à la recherche d'un emploi 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

L'agence Wiltz ne dispose pas d'un guichet d'inscription accueillant les personnes qui se présentent en vue d'une inscription comme demandeurs d'emploi. Les agents préparent les dossiers d'inscription tout en informant les demandeurs d'emploi des étapes à suivre et les procédures à respecter.

20.712 contacts ont été enregistrés et validés an cours de l'année 2012 pour l'agence de Wiltz.

Les 2 conseillers professionnels et le chef d'agence de l'agence Wiltz ont participé avec un stand d'informations à 6 différents événements ou foires.

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

Plus de 18 visites de prospection et entrevues au sein de l'agence avec des employeurs ont été organisées en grande partie par les 2 conseillers professionnels et le chef d'agence.

# 3. Les mesures d'activation organisées par le service placement

#### 3.1. Actions de recrutement / d'information

Au cours de l'année 2012, 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 peut bénéficier des locaux de l'ADEM pour établir un premier contact personnel avec les candidats potentiels.

En 2012, 116 ateliers de sélection et de recrutement (pour employeurs ou pour sélectionner les candidats devant suivre une certaine formation) ont été organisés au sein de l'Agence, pour lesquels 2.708 demandeurs d'emploi ont été convoqués, 1.934 y ont effectivement participé, soit 71,42%.

# 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,...)

Au cours de l'année 2012, 48 ateliers pour cadres ont eu lieu pour lesquels 777 demandeurs ont été convoqués. 493 y ont effectivement participé, soit 63,45%.

Le Club Emploi reçoit chaque jour une trentaine de demandeurs d'emploi inscrits qui souhaitent 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 ....). Ils peuvent également faire appel à la compétence des agents pour les assister à rédiger un CV plus attrayant.

# 3.3. Commission consultative « Formation des demandeurs d'emploi »

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) avait procédé ensemble avec le Centre National de Formation Professionnelle Continue (CNFPC), le Service Placement de l'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)

En 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.

Dans le cadre de la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP obtient un cadre légal. L'Art. L-622-11 du Code du travail dispose la création d'une commission consultative qui accompagne l'organisation, la gestion et l'évaluation de formations à l'attention des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, inscrits à l'ADEM.

Les formations visées comprennent des cours de qualifications et d'insertion professionnelles à l'attention des jeunes sans emploi et des cours de formation professionnelle, de rééducation professionnelle et d'enseignement général à l'attention des demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

Les formations organisées peuvent 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.

La commission, présidée par le représentant du Service de la Formation Professionnelle du MENFP, 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 2012

Au cours de l'année 2012, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP/CNFPC a organisé et clôturé 36 mesures de formation complémentaire dont

- 5 mesures complémentaires
- 25 mesures « pool »
  - 6 mesures « augmentation de l'employabilité ».

### Formation complémentaire pour l'entreprise Pains et Tradition sàrl

La formation «ouvrier de production», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et l'entreprise Pains et Tradition sàrl s'adressait à un groupe de 10 demandeurs d'emploi non-qualifiés et s'étendait du 02.01.12-31.03.12.

# Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		10
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		10
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		7
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- Stage de réinsertion professionnelle Pains et Tradition	2	
- Contrat d'initiation à l'emploi Pains et Tradition	4	
Affiliation artisan-commerçant :		1
Affiliation CCSS inexistante :		2

#### Formation complémentaire « Centre de tri - Bettembourg » Entreprise des P&T

La formation «Centre de Tri-Bettembourg», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et l'entreprise des « P&T », s'adressait à un groupe de 12 demandeurs d'emploi et s'étendait du 03.09.-30.11.12.

# Bilan de la formation au 31.12.12

- Stage de réinsertion professionnelle Entreprise des P&T

Nombre de personnes preselectionnees : Nombre de personnes ayant commencé la formation :		12 12
Nombre de personnes ayant terminé la formation : Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		<b>12</b>
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- Contrat d'initiation à l'emploi Entreprise des P&T	10	

40

2

### 3 Formations complémentaires «Aide Polyvalente Personnes Agées »

# Formation «Aide polyvalente personnes âgées 1 » « Doheem versuergt »asbl -Croix Rouge

La formation s'adressait à un groupe de 11 demandeurs d'emploi et s'étendait du 03.01.12-31.03.12.

<u>Bilan d</u>	e la formation au 31.12.12		
Nombr	e de personnes sélectionnées :		11
Nombre	e de personnes ayant commencé la formation :		11
	e d'abandons :		1
Nombr	re de personnes ayant terminé la formation:		10
Nombr	e de personnes inscrites à l'ADEM :		10
Nombr	e de personnes inscrites, engagées sous forme de		
-	Stage de réinsertion professionnelle :		
	Doheem Versuergt –Croix Rouge	2	
-	Contrat d'initiation à l'emploi :		
	Doheem Versuergt-Croix Rouge	3	
-	Affectation temporaire indemnisée :		2
	Service des Activités de Proximité-éducateur pers	sonnes âgées	
	Croix Rouge-éducateur personnes âgées	· ·	

# Formation «Aide polyvalente personnes âgées 2 » « Stëftung Hëllef Doheem » et « Doheem versuergt »-Croix Rouge

La formation s'adressait à un groupe de 14 demandeurs d'emploi et s'étendait du 16.04.12.-13.07.12.

#### Bilan de la formation au 31.12.12 Nombre de personnes sélectionnées : 14 Nombre de personnes ayant commencé la formation : 13 Nombre de personnes ayant terminé la formation: 13 Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 13 Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de Stage de réinsertion professionnelle : 6 Stëftung Hëllef Doheem Doheem Versuergt - Croix Rouge 2 Contrat d'initiation à l'emploi : 4 Stëftung Hëllef Doheem Doheem Versuergt- Croix Rouge 1

# Formation «Aide polyvalente personnes âgées 3 » « Stëftung Hëllef Doheem » et « Doheem versuergt »-Croix Rouge

La formation s'adressait à un groupe de 9 demandeurs d'emploi et s'étendait du 14.09.-14.12.2012.

# Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :	9
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	9
Nombre d'abandons :	1
Nombre de personnes avant terminé la formation :	Q

#### Nombre de personnes ayant terminé la formation : Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :

Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de

Stëftung Hëllef Doheem

- Contrat d'initiation à l'emploi 4
Stëftung Hëllef Doheem 3
Doheem versuergt 1
- Stage de réinsertion professionnelle 1

# 3 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 4 »

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 20.02.-24.02.2012.

#### Bilan de la formation au 1.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		9
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		9
Nombre de personnes ayant terminé la formation:		9
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		7
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- Mesure spéciale	2	
- ATI	1	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		1
Affiliation CCSS inexistante :		1

8

# Formation «cariste 5 »

La formation avait une durée totale de 1,5 semaine et s'étendait du 03.09.-12.09.2012.

# Bilan de la formation au 31.12.12

	8
	8
	8
	8
1	
1	
	1 1

### Formation «cariste 6 »

La formation avait une durée totale de 1,5 semaine et s'étendait du 26.10.-02.11.2012.

Nombre de personnes présélectionnées : Nombre de personnes ayant commencé la formation : Nombre d'abandons : <i>Motif : écarté de la formation-comportement inacceptable</i>		10 10 1
Nombre de personnes ayant terminé la formation:		9
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		8
<ul> <li>Affectation temporaire indemnisée</li> <li>Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :</li> </ul>	1	1

# 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 5 »

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du 16.01.12.-28.02.12.

# Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées : 19 Nombre de personnes ayant commencé la formation : Nombre d'abandons :		15 2
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		13
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		5
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- CIE	1	
- Interruption de courte durée 3 mois	1	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		1
Nombre de personnes bénéficiaires de RMG dont dossier ADEM clôturé		2
Affiliation CCSS inexistante :		5

# Formation «Start up 4 commerce 6 »

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du 20.04.12.-08.06.12.

Nombre de personnes sélectionnées : Nombre de personnes ayant commencé la formation :		9
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		9
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		5
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- Mesure spéciale :	1	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI:		1
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		1
Affiliation CCSS inexistante :		2

# Formation «Start up 4 commerce 7 »

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du 03.09.12.-19.10.12.

# Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		20
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		16
Nombre d'abandons : 1		
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		15
Nombre de personnes actuellement inscrites à l'ADEM :		14
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- Contrat d'appui emploi	1	
- Mesure spéciale	1	
- Occupation temporaire indemnisée :	1	
- Affectation temporaire indemnisée :	1	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		1

# Formation «Start up 4 commerce 8 »

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :

La formation avait une durée totale de 06 semaines et s'étendait du 05.11.12-19.12.12.

Nombre de personnes sélectionnées : Nombre de personnes ayant commencé la formation : Nombre d'abandons : <i>Motif : CDI</i>	9 9 1
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	8
Nombre de personnes actuellement inscrites à l'ADEM :	7

# 14 formations « Pool Commerce »

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

### Formation « Pool Commerce » 1-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 09.01.12-16.01.12.

### Bilan de la formation en question au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées : Nombre de personnes ayant commencé la formation :		9 9
Nombre de personnes ayant terminé la formation : Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		<b>9</b> ⊿
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de  - Stage de réinsertion professionnelle	1	7
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : Affiliation CCSS inexistante :	,	3

### Formation « Pool Commerce » 2-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 06.02.12.-13.02.12.

Nombre de personnes présélectionnées : Nombre de personnes ayant commencé la formation : Nombre d'abandons : Motif : Absences non-justifiées	10 10 1
Nombre de personnes ayant terminé la formation : Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	<b>9</b> 8
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de - Mesure spéciale Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	3 1

#### Formation « Pool Commerce » 3-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 05.03.12.-12.03.12.

# Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :

Nombre de personnes ayant commencé la formation : 7

Nombre de personnes ayant terminé la formation : 7

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 2

Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de - Mesure spéciale 1

Nombre de personnes engagées sous forme de CDD : 3

Nombre de personnes engagées sous forme d'apprentissage initial 1

#### Formation « Pool Commerce » 4-2012

Nombre de personnes engagées sous forme de Volontariat :

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 16.04.12.-23.04.12.

### Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :

Nombre de personnes selectionness.		20
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		19
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		19
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		13
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- Stage de réinsertion professionnelle :	1	
- Contrat d'appui emploi :	1	
- Mesure spéciale	3	
- Occupation temporaire indemnisée :	3	
- Affectation temporaire indemnisée :	1	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		2
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		1
Nombre de personnes travaillant sous statut T.I.I:		1
Affiliation CCSS inexistante :		2

20

### Formation « Pool Commerce » 5-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 07.05.12.-14.05.12.

Bilan de la formation au	31	.12.	12
--------------------------	----	------	----

Nombre de personnes présélectionnées :		17
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		14
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		14
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		9
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- Mesure spéciale	1	
- Interruption de courte durée	1	
- Affectation temporaire indemnisée	1	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI:		3
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		1
Assurance volontaire maladie :		1

### Formation « Pool Commerce » 6 -2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 11.06.12.-18.06.12.

# Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées : Nombre de personnes ayant commencé la formation :	9
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	9
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	5
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Stage de réinsertion professionnell	e: 1
- Contrat d'appui emp	
- Occupation temporaire indemnisé	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	3
Affiliation CCSS inexistante :	1

### Formation « Pool Commerce » 7-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 02.07.12.-09.07.12.

Nombre de personnes présélectionnées :	16
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	13
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	13
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	9
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	

- Contrat d'initiation à l'emploi : Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :	2 3 1
Formation « Pool Commerce » 8-2012	
La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 25.07.12.	-30.07.12.
Bilan de la formation au 31.12.12	
Nombre de personnes présélectionnées : Nombre de personnes ayant commencé la formation :	7 5
Nombre de personnes ayant terminé la formation :  Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :  Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'  - Apprentissage des adultes	<b>5</b> 2
Nombre de personnes bénéficiaires de RMG dont dossier ADEM clôturé : Affiliation CCSS inexistante :	2
Formation « Pool Commerce » 9-2012	
La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 06.08.12.	-13.08.12.
Bilan de la formation en question au 31.12.12	
Nombre de personnes présélectionnées :	4.4
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	14 14
Nombre de personnes ayant terminé la formation :  Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :  Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de  - Stage de réinsertion professionnelle  Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :  Nombre de personnes engagées sous forme de volontariat :  Affiliation CCSS inexistante :	14 9 1 1 1 3
Formation « Pool Commerce » 10-2012	
La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 10.09.12.	-17.09.12 <b>.</b>
Bilan de la formation au 31.12.12	
Nombre de personnes présélectionnées : Nombre de personnes ayant commencé la formation : Nombre d'abandons : Motif : maladie	11 10 1
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	9

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		8
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de - Stage de réinsertion professionnelle	1	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD:	,	1
Formation « Pool Commerce » 11-2012		
La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 24.09.120	1.10.	12.
Bilan de la formation au 31.12.12		
Nombre de personnes présélectionnées :		16
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		12
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		10
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de  - Contrat d'initiation à l'emploi	1	
- Contrat d'initiation à l'emploi - Contrat d'appui emploi	1	
Nombre de personnes inscrites, ayant commencé une autre formation : 1		
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD : Affiliation CCSS inexistante :		1 1
, illinguelli e e e e e e e e e e e e e e e e e e		·
Formation « Pool Commerce » 12-2012		
La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 29.10.12-06	3.11.1	2.
Bilan de la formation au 31.12.12		
Nombre de personnes sélectionnées :		14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		11
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		11
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		11
Formation « Pool Commerce » 13-2012		
La formation quait una durán totale diuna comaine et distandait du OE 44.42.4	0.44	40
La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 05.11.121	2.11.	12.
Bilan de la formation au 31.12.12		
Nombre de personnes sélectionnées :		11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		11
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		11
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		11

### Formation « Pool Commerce » 14-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 10.12.12.-17.12.12.

# Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :	g
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	6
Nambra de navagnas avent tarminé la formation :	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	6
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	5
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD:	1

# 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 34 »

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du 02.01.-16.03.12.

# Bilan de la formation en question au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre d'abandons :	1
Motif de départ : emploi	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	6
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Stage de réinsertion professionnelle	1
- Interruption de courte durée :	1
- Contrat d'appui emploi	1
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	2
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD:	1
Nombre de personnes engagées sous forme d'apprentissage initial :	1
Nombre de personnes engagées sous forme d'apprentissage initial :	

# Formation « agent de fabrication 35 »

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du 16.04.12.-29.06.12.

# Bilan de la formation au 1.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		12
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		9
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
<ul> <li>Stage de réinsertion professionnelle</li> </ul>	2	
- Contrat d'appui emploi:	2	
- OTI:	1	
<ul> <li>Nouvelle formation complémentaire :</li> </ul>	1	
- Mesure spéciale	1	
- Interruption de courte durée	1	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI : Nombre de personnes en ATI –SNAS dont dossier ADEM clôturé: 1		2

# Formation « pool » Initiation à la construction Secteur bâtiment

La formation « Initiation à la construction 7», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC s'adressait à un groupe de 6 demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation avait une durée totale de 16 semaines et s'étendait du 16.04.12.-20.07.12.

Nombre de personnes sélectionnées : Nombre de personnes ayant commencé la formation :		6 6
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		6
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		4
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- Stage de réinsertion professionnelle :	2	
- Mesure spéciale :	1	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		2

### Formation « pool » pour le secteur du nettoyage

La formation « agent de nettoyage », était organisée conjointement par l'ADEM, le CNFPC, le MTE, le MEN-FP et « SuperDrecksKëscht ».

# Formation « agent de nettoyage » 3

La formation avait une durée totale de 08 semaines et s'étendait du 20.04.12.-22.06.12.

#### Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	13
Nombre d'abandons :  Motif : santé	1
Nombre de personnes ayant terminé la formation:	12
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	8
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Stage de réinsertion professionnelle	4
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	3
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :	1

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

Sur demande de l'ADEM, les formations en informatique 61-66 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 » 61

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du 02.01.12.-30.03.12.

Nombre de personnes preselectionnees : Nombre de personnes ayant commencé la formation :		11 g
Nombre de personnes ayant commence la formation .		0
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		8
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		7
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'		
<ul> <li>Apprentissage des adultes</li> </ul>	1	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI:		1

# Formation « Initiation à l'informatique » 62

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du 02.01.12.-30.03.12.

# Bilan de la formation au 1.12.12

Nombre de personnes présélectionnées : Nombre de personnes ayant commencé la formation : Nombre de personnes ayant abandonné la formation : Motif : 1xmotif inconnu, 1x changement de formation	8 8 2
Nombre de personnes ayant terminé la formation : Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	<b>6</b> 4
- Apprentissage des adultes :	1
- Contrat d'appui emploi :	1
- Mesure spéciale :	1

# Formation « Initiation à l'informatique » 63

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du 16.04.12.-20.07.12.

#### Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées		13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		12
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :		5
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		7
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		6
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- Interruption de courte durée	1	
Nombre de personnes inscrites, ayant commencé une nouvelle formation :	1	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		1

# Formation « Initiation à l'informatique » 64

La formation avait une durée totale de 12 semaines et s'étendait du 16.04.12.-20.07.12.

# Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		9
Nombre de personnes ayant abandonné la formation : Motif : comportement inadmissible		1
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		8
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		6
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- Mesure spéciale	1	
Nombre de personnes inscrites, ayant commencé une autre formation :	2	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		2

2

# Formation « Initiation à l'informatique » 65

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du 17.09.12.-21.12.12.

# Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	1
Motif : 1x manque d'intérêt	
Nombre de personnes avent terminé la formation :	0
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	3
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	9
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Stage de réinsertion professionnelle	1

# Formation « Initiation à l'informatique » 66

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du 17.09.12-21.12.12.

# Bilan de la formation au 31.12.12.

Nombre de personnes présélectionnées :

13

Nombre de personnes ayant commencé la formation :

Nombre de personnes ayant abandonné la formation :

2

Motif : 1x malade, 1x inapte

Nombre de personnes ayant terminé la formation :	6
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	6

### Bilan quantitatif des mesures complémentaires terminées au 31.12.2012

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: 422 378 Nombre total de personnes ayant commencé une mesure qualifiante : - 22 Nombre total d'abandons en cours de formation: Nombre total de personnes ayant terminé une mesure qualifiante : 356 Suivi des 356 personnes ayant terminé une mesure qualifiante : Personnes engagées sous forme de CDI: 36 13 Personnes engagées sous forme de CDD : Personnes engagées sous forme d'apprentissage initial : 2 Personnes ayant créé leur propre entreprise : 2 2 Personnes ayant commencé le service volontaire d'orientation (SVO) Personnes ayant terminé une mesure qualifiante, qui se trouvent toujours inscrites à l'ADEM : 275 Ces 275 personnes sont engagées sous forme de stage de réinsertion professionnelle (SR) 28 de contrat d'initiation à l'emploi (CIE) 28 de contrat d'appui emploi (CAE) 11 de mission de courte durée 6 7 d'activités d'insertion professionnelle (OTI) de mesure spéciale 6 3 d'apprentissage pour adulte (AP) ont commencé une autre formation: 6 sont sans engagement/mesure : 180 Nombre total de personnes n'étant plus inscrites à l'ADEM, bénéficiaires de revenu minimum garanti : 5 Nombre total de personnes n'étant plus inscrites à l'ADEM, ayant une assurance volontaire maladie : Affiliation Centre Commune de la Sécurité Sociale (CCSS) inexistante 20

### B. Suivi des formations complémentaires en cours, organisées en 2012

Au mois de janvier 2013, les formations suivantes sont encore en cours :

# Formation complémentaire «électricien télécom » P&T

La 3e 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 14 semaines et s'étend du 15.10.2012-18.01.2013.

# Bilan de la formation en question au 31.12.12

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

### Formation « pool » Bureautique -CNFPC Ettelbruck

La formation « Bureautique » organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC Ettelbruck s'adresse à un groupe de 11 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 9 mois et s'étend du 01.10.2012.-29.06.2013.

#### Bilan de la formation en question au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées : 11	
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre d'abandons :	2
Motif : 1X CDI, 1X raisons personnelles	
Nombre de personnes actuellement en formation :	8

### Formations spécifiques organisées par les Associations sans but lucratif

Des mesures de formations spécifiques pour femmes et hommes ont été organisées conjointement par des organisations œuvrant dans le domaine de (ré)-intégration des personnes sur le marché de l'emploi, le MTE, le MENFP et l'ADEM.

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

La formation «secrétaire juridique», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN et « Initiativ Rëm Schaffen asbl », s'adressait à un groupe de 15 demandeurs d'emploi.

La formation avait une durée de 8 mois s'étendait du 06.02.-12.10.2012.

Nombre de personnes sélectionnées : Nombre de personnes ayant commencé la formatio Nombre d'abandons :	on:	16 15 5
Nombre de personnes ayant terminé la formatio	n:	10
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		
Nombre de personnes inscrites, engagées so	us forme de	6
- CIE - secrétaire d'avocat		
- CAE - employé de bureau		
Nombre de personnes engagées sous forme de CD	DI:	3
-	secrétaire juridique	
-	CDI - secrétaire	
<u>-</u>	secrétaire juridique	
Affiliation CCSS inexistante :	· ,	1

### Formation « secrétariat médical » Initiativ Rëm Schaffen asbl

La formation « secrétariat médical », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN et « Initiativ Rëm Schaffen » asbl, s'adressait à un groupe de 15 demandeurs d'emploi. La formation avait une durée totale de 6 mois et s'étendait du 16.03.-21.09.2012.

### Bilan de la formation au 31.12.12.

Nombre de personnes sélectionnées :		15
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		14
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		14
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		4
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- CIE - Assistante dentaire	1	
- Stage de réinsertion – secrétaire méd	1	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		7
- secrétaire méd.	5	
- assistante dentaire	1	
- secrétaire	1	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD:		3
- CDD - secrétaire méd.		
- secrétaire méd.		
- employé de bureau		

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

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 2012, 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 31.01.12.-07.08.12.

# Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		14
Nombre d'abandons pour cause de CDI :		3
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		11
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		3
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- Affectation temporaire indemnisée - éducatrice	1	
Nombre de personnes inscrites ayant commencé une autre formation :	1	
- cours de Luxembourgeois		
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		8
- aide-éducatrice	4	
- femme de charge	1	
- aide aux soins	1	
- aide-socio-fam.	1	
- Commerçante indépendante	1	

# Formation «Assistance aux personnes » en langue luxembourgeoise

La formation s'étendait du 19.03.12.-11.09.12.

Nombre de personnes sélectionnées :			13
Nombre de personnes ayant commencé la formation	:		12
Nombre de personnes ayant terminé la formation	:		12
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :			3
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI	:		6
-	aide-senior	2	
-	aide-vendeuse	1	
-	aide-soignante	1	
- a	ide-socio-familiale	2	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD - aide-socio-familiale	):		2
Affiliation CCSS inexistante :			1

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

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

# « Meine berufliche Zukunft » en langue luxembourgeoise

La formation s'étendait du 04.06.12.-07.08.12.

### Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes selectionnees :	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	14
Nombre d'abandons :	2
- Motif : problème de garde-enfant /projet irréaliste	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	12
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	7
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	3
technicienne de surface	
- secrétaire méd.	
- secrétaire	
Nombre de personnes bénéficiaires de RMG dont dossier ADEM clôturé :	1
Affiliation CCSS inexistante :	1

### Projet professionnel en langue française

La formation s'étendait du 24.09.12.-07.12.12.

# Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre d'abandons :	1
Motif : maladie	

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

# 1 Formation « Rebondir » Femmes en détresse asbl-NAXI

Cette formation à temps partiel s'adressait à un groupe de femmes à capacité de travail réduite inscrites à l'ADEM, donc à la recherche d'un emploi. L'objectif de cette formation 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 formation s'étendait du 17.09.12.-31.12.12.

#### Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre d'abandons :	2
Motifs : maladie	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	9
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	9

### « 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 09.01.12.-09.11.12.

Nombre de personnes sélectionnées : Nombre de personnes ayant commencé la formation : Nombre d'abandons :	12 12 2
Motif: pour cause d'un CDI	
pour cause de problèmes pendant le stage 1	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	10
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	8
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Contrat d'appui emploi 1	
- Mission intérimaire 2	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	1
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :	1

### « 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 19.09.12.-14.12.12.

#### Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées : Nombre de personnes ayant commencé la formation : Nombre d'abandons : <i>Motifs: CDI</i>	10 10 2
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	8
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	8
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Affectation temporaire indemnisée	1

### « Gesundheitsorientierte Laufbahnberatung GeSoL » - Zarabina asbl

Ce séminaire de Zarabina asbl s'adressait à un groupe de personnes à capacité de travail réduite 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, leur état de santé, leurs ressources personnelles, leurs intérêts personnels et les besoins du marché.

La formation s'étendait du 08.06.12.-11.07.12.

Nombre de personnes sélectionnées :	9
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	9
Nambra de personnes quant terminé la formation :	0
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	9
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	9
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Mesure spéciale	1

# 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 2012, deux formations ont eu lieu.

#### Valiflex 1

La formation s'étendait du 16.04.12.-29.06.12.

### Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées : Nombre de personnes ayant commencé la formation : Nombre d'abandons :  Motif : maladie		20 20 1
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		19
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		5
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- Mesure spéciale - aide-éducatrice	1	
- CAE - aide-éducatrice	1	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI:		9
- aide-éducatrice	5	
- aide-socio-éducative	1	
- encadrant éducatif	1	
- assistant	1	
- gestionnaire administratif	1	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		1
Affiliation CCSS inexistante :		3
Bénéficiaire de Complément RMG dont dossier ADEM clôturé:		1
Zenenelane de Cemplement i in Caesta decolor / IZ Zim ciotare.		•

# Valiflex 2

La formation s'étendait du 01.10.12.-20.12.12.

### Bilan de la formation au 31.12.11

Nombre de personnes sélectionnées : Nombre de personnes ayant commencé la formation : Nombre d'abandons : <i>Motif : absences non-excusées</i>	21 21 1
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	20
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	20
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- Interruption de courte durée - aide-éducatrice	1

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

#### 4.1. Pool des assistants (PA)

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.

Au cours de l'année 2012, 296 personnes (dont 143 femmes), ont bénéficié de cette mesure.

Au 31 décembre 2012, le nombre de personnes occupées s'élève à 143.

#### 4.2. Mesures spéciales (MS)

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.

Au cours de l'année 2012, 2.248 personnes (dont 601 femmes) ont participé à cette mesure.

Au 31 décembre 2012, 1.402 personnes (dont 380 femmes), sont encore inscrites dans cette mesure.

#### 4.3. Stage de réinsertion professionnelle (SRP)

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.

Au cours de l'année 2012, 970 personnes (dont 429 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle.

Au 31 décembre 2012, 424 personnes (dont 191 femmes) se trouvent encore en stage de réinsertion professionnelle.

# 4.4. Occupations temporaires indemnisées des demandeurs d'emploi indemnisés (OTI)

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.

Au cours de l'année 2012, 814 personnes (dont 279 femmes) ont bénéficié de cette mesure.

Au 31 décembre 2012, 327 demandeurs d'emploi (dont 93 femmes) poursuivaient encore cette mesure.

# 5. Actions de prospection

L'établissement, le maintien et le renforcement des relations entre l'ADEM et les employeurs incombe aux dix consultants afin d'assurer un rapprochement optimisé entre les offres et les demandes. En étroite collaboration avec les chefs d'agence et des conseillers professionnels, ils fidélisent également les employeurs pour accroître le nombre de places vacantes, mettre en place des partenariats, faciliter et accompagner les démarches de recrutement des employeurs qui le souhaitent, intégrer les différents groupes de demandeurs d'emploi.

#### 5.1. Le secteur de l'industrie

En 2012, 47 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, 32 ateliers de présélection et 354 séances d'entretiens individuels ont eu lieu en 2012 englobant 2.576 personnes.

Les ateliers s'adressaient aux patrons suivants : ArcelorMittal, Brinks, CNFPC, Dupont, EPT, G4S, Luxair, Luxairport.

Les entretiens individuels concernaient 118 employeurs différents.

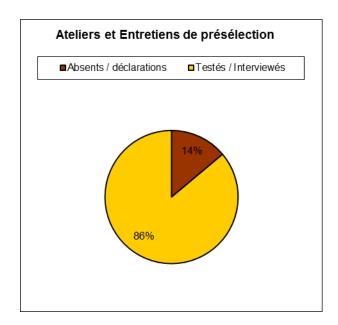
À ces entretiens programmés suite à des déclarations de places vacantes, s'ajoutent une multitude d'entretiens personnels à la demande des inscrits, respectivement à la demande des conseillers professionnels.

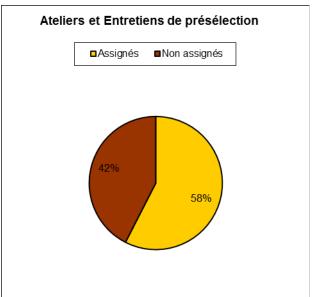
A la fin de ces ateliers et entretiens, 270 personnes ont pu être embauchées.

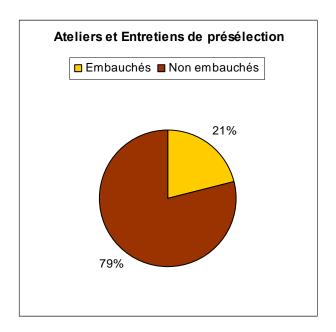
Les tendances suivantes ont pu être observées :

- moins d'ateliers de présélection,
- plus de sélections individuelles.
- légèrement moins d'embauches au total,
- les absences dans les ateliers ont légèrement diminué.

Les graphiques suivants renseignent sur le taux de présence et de réussite des candidats aux divers ateliers et entretiens, ainsi que sur le taux d'embauche à la suite de ces actions.







#### 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 sont cependant non qualifiés, et de ce fait, difficiles 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 et de la Fédération des Artisans, les entreprises artisanales ignorent souvent l'obligation de déclarer les postes vacants, ainsi que l'existence des mesures et des aides lors de l'engagement de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

En 2012, le consultant de l'artisanat a visité 52 entreprises afin de les inciter à une collaboration plus étroite avec l'ADEM et de leur expliquer les droits et devoirs envers le marché de l'emploi.

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

- I'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 1.950 places vacantes déclarées par les entreprises artisanales, 745 personnes ont pu retrouver un nouvel emploi.

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

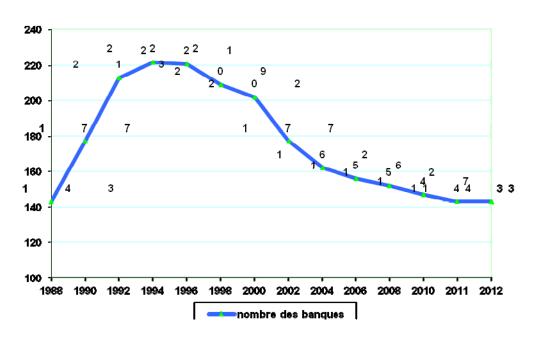
Faute de demande, aucune formation n'a été faite en 2012.

# 5.3. Le secteur financier

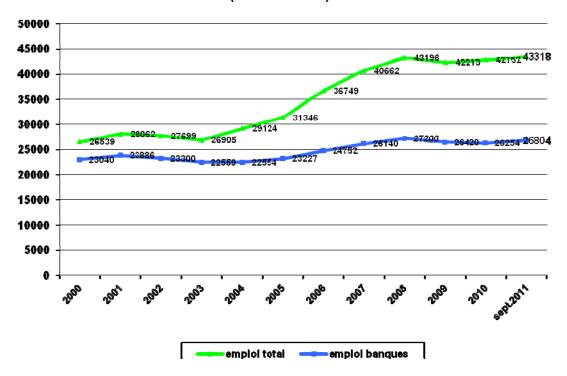
Dans un contexte économique morose, la tendance à la régression de l'activité dans le secteur financier s'est confirmée en 2012.

Plusieurs établissements bancaires ont fermé leur porte pour insuffisance d'activité ou de rentabilité. Les restructurations au niveau international en sont la principale cause.

# Evolution du nombre des banques établies au Luxembourg (source CSSF)



# 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 ou perte nette d'emplois, mais comprend des transferts d'emplois existants du secteur non financier vers le secteur financier et vice versa.

Le nombre des établissements licenciant pour raisons économiques (licenciements collectifs ou bien licenciements individuels) a atteint un niveau record. Plusieurs plans sociaux et conventions d'entreprise ont été signés ou reconduits depuis le quatrième trimestre 2011.

La plupart des grands groupes bancaires ont opté pour des méthodes douces de réduction des effectifs (préretraite, pause carrière, travail à temps partiel, achat de jours de congé supplémentaires etc.).

D'autres entreprises licencient sans avoir recours à un plan social, en respectant scrupuleusement le nombre maximum de collaborateurs pouvant être licenciés pendant une période donnée.

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

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

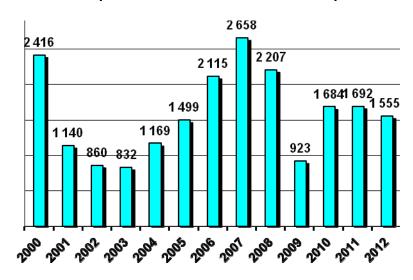
Les contrats à durée déterminée ne sont plus reconduits et ne débouchent que rarement sur un contrat à durée indéterminée. Le secteur de la finance fait moins souvent appel à des intérimaires, mais plutôt à des stages non ou peu rémunérés.

Autre phénomène à souligner: l'outsourcing de certaines fonctions, donc un transfert partiel de personnel vers des entités distinctes souvent localisées dans les pays de l'Est ou pays asiatiques.

Peu d'établissements financiers continuent à recruter des profils ciblés qu'ils ne trouvent pas en interne.

Le nombre des offres d'emploi déclarées aux services de l'ADEM est en recul.

#### 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.

# Demandeurs d'emploi du secteur financier.

Fin 2012, on a compté 1.096 personnes (résidentes au Luxembourg) inscrites pour le secteur financier (950 au 31/12/2011).

Hommes: 619

Femmes: 477 (dont 82 femmes cherchent un emploi à temps partiel)

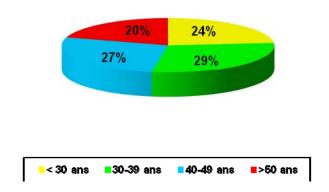
Certaines victimes de licenciements ou de restructurations sont encore en préavis et n'entrent pas encore dans les statistiques.

Parmi les 1.096 personnes, 95 personnes se trouvent en reclassement externe (dont 48 frontaliers non résidants).

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

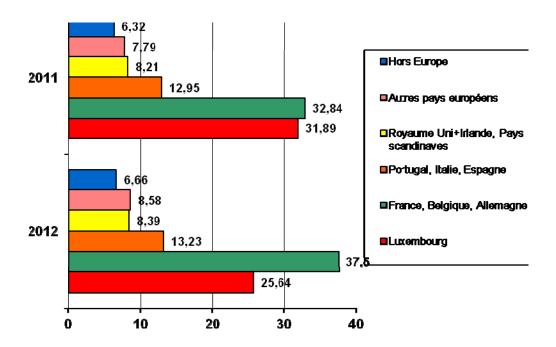
A la fin de l'année, 19 clients ont travaillé sous contrat intérim, 68 jeunes demandeurs sous contrat CIE ou CIE-EP.

# Ventilation d'après l'âge

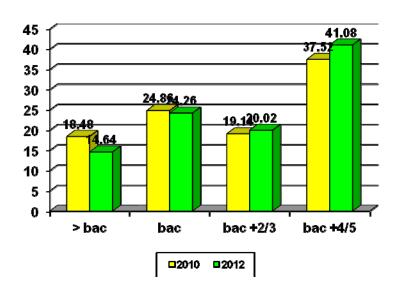


Sur les 222 personnes âgées de plus de 50 ans, 37 personnes sont enregistrées depuis plus de 2 ans. (19 à fin 2011)

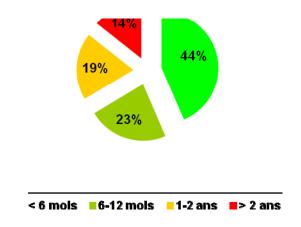
# Répartition d'après la nationalité (en %)



# Ventilation des demandeurs inscrits pour le secteur financier d'après leurs études de base (%):



# Ventilation d'après le délai d'inscription à l'ADEM Situation au 31/12/2012



1/3 des demandeurs d'emploi inscrits pour le secteur financier sont enregistrés depuis plus d'une année, dont 38 jeunes travaillant sous contrat CIE ou CIE-EP.

Parmi les chômeurs de longue durée de plus de 2 ans, 30 % se trouvent en reclassement

externe.

517 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.

151 demandeurs d'emploi ont été embauchés dans le secteur financier, suite à un suivi et à une offre d'emploi (carte de proposition d'emploi) des conseillers professionnels ou consultants (y compris les contrats CIE-EP et CIE).

Plusieurs établissements bancaires font régulièrement 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 la présentation du service intérim de l'ADEM et des statistiques de l'année 2012, 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.

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 44 enseignes sur ce même territoire, respectivement plus de 70 agences.

L'employé est appelé un « 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 simplement 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 employés 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 :

En 2012, le service intérim composé d'un consultant et d'une CAE a été renforcé avec l'arrivée d'un second consultant au mois d'avril, qui a développé et pris en charge le secteur tertiaire. 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 conseillers professionnels 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 convenables 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 :

	2010	2011	2012										
Offres	1543	2110	1928										
Places vacantes	***	2929	2843										
Assignations	9582	12104	9830										
Placements	1051	1173	833										
Suivi demandeurs en mission	886	1248	1360										
Détail 2010	Janv.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	TOTAL
Offres	70	107	66	79	75	183	158	175	206	195	143	86	154:
Places vacantes	***	***	***	***	***	***	***	411	312	241	193	89	
Assignations	794	1143	834	1094	603	983	661	1351	1008	648	392	71	9582
	73	84	165	103	62	99	108	82	109	66	59	41	1051
Placements	//		000	1102	1001	923	957	802	1030	972	942	692	886
Placements Suivi demandeurs en mission	624	754	838	1102	1001	723	- 227	002	1030		, in		
Suivi demandeurs en mission	624											<b>D</b> /	TOT 4
Suivi demandeurs en mission Détail 2011	624 <b>Јан</b> v.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	
Suivi demandeurs en mission Détail 2011 Offres	624 Janv. 224	<b>Fév.</b> 205	<b>Mars</b> 240	<b>Avr.</b> 201	<b>Mai</b> 227	<b>Juin</b> 158	<b>Juil.</b> 207	<b>Août</b> 152	<b>Sept.</b> 149	Oct.	Nov. 117	53	2110
Suivi demandeurs en mission  Détail 2011  Offres Places vacantes	Janv. 224 307	<b>Fév.</b> 205 283	Mars 240 462	Avr. 201 299	<b>Mai</b> 227 364	<b>Juin</b> 158 192	<b>Juil.</b> 207 263	Août 152 179	Sept. 149 174	Oct. 177 206	Nov. 117 136	53 64	2110 2929
Suivi demandeurs en mission  Détail 2011  Offres Places vacantes Assignations	307 955	Fév. 205 283 745	Mars 240 462 1135	Avr. 201 299 1053	Mai 227 364 1322	<b>Juin</b> 158 192 774	<b>Juil.</b> 207 263 885	Août 152 179 2609	Sept. 149 174 1194	Oct. 177 206 941	Nov. 117 136 233	53 64 258	2110 2929 12104
Suivi demandeurs en mission  Détail 2011  Offres Places vacantes Assignations Placements	Janv. 224 307 955 122	Fév. 205 283 745 96	Mars 240 462 1135 144	Avr. 201 299 1053 110	Mai 227 364 1322 82	Juin 158 192 774 115	Juil. 207 263 885 125	Août 152 179 2609 82	Sept. 149 174 1194 117	Oct. 177 206 941 68	Nov. 117 136 233 76	53 64 258 36	TOTAL 2110 2929 12104 1173
Suivi demandeurs en mission  Détail 2011  Offres Places vacantes Assignations	307 955	Fév. 205 283 745	Mars 240 462 1135	Avr. 201 299 1053	Mai 227 364 1322	<b>Juin</b> 158 192 774	<b>Juil.</b> 207 263 885	Août 152 179 2609	Sept. 149 174 1194	Oct. 177 206 941	Nov. 117 136 233	53 64 258	2110 2929 12104 1173
Suivi demandeurs en mission  Détail 2011  Offres Places vacantes Assignations Placements	Janv. 224 307 955 122	Fév. 205 283 745 96	Mars 240 462 1135 144	Avr. 201 299 1053 110	Mai 227 364 1322 82	Juin 158 192 774 115	Juil. 207 263 885 125	Août 152 179 2609 82	Sept. 149 174 1194 117	Oct. 177 206 941 68	Nov. 117 136 233 76	53 64 258 36	2110 2929 12104
Suivi demandeurs en mission  Détail 2011  Offres Places vacantes Assignations Placements	Janv. 224 307 955 122	Fév. 205 283 745 96	Mars 240 462 1135 144	Avr. 201 299 1053 110	Mai 227 364 1322 82	Juin 158 192 774 115	Juil. 207 263 885 125	Août 152 179 2609 82	Sept. 149 174 1194 117 1260	Oct. 177 206 941 68	Nov. 117 136 233 76	53 64 258 36	2110 2929 12104 1173
Suivi demandeurs en mission  Détail 2011  Offres Places vacantes Assignations Placements Suivi demandeurs en mission	Janv. 224 307 955 122 963	Fév. 205 283 745 96 1209	Mars 240 462 1135 144 1348	Avr. 201 299 1053 110 1404	Mai 227 364 1322 82 1373	Juin 158 192 774 115 1358	Juil. 207 263 885 125 1230	Août 152 179 2609 82 993	Sept. 149 174 1194 117	Oct. 177 206 941 68 1331	Nov. 117 136 233 76 1323	53 64 258 36 1185	2110 2929 12104 1173 1248
Suivi demandeurs en mission  Détail 2011  Offres  Places vacantes  Assignations  Placements  Suivi demandeurs en mission  Détail 2012	Janv. 224 307 955 122 963 Janv.	Fév. 205 283 745 96 1209	Mars 240 462 1135 144 1348	Avr. 201 299 1053 110 1404	Mai 227 364 1322 82 1373	Juin 158 192 774 115 1358	Juil. 207 263 885 125 1230	Août 152 179 2609 82 993	Sept. 149 174 1194 117 1260 Sept.	Oct. 177 206 941 68 1331	Nov. 117 136 233 76 1323	53 64 258 36 1185 <b>Déc.</b>	2110 2929 1210- 1173 1244 TOTAL 1929
Suivi demandeurs en mission  Détail 2011  Offres Places vacantes Assignations Placements Suivi demandeurs en mission  Détail 2012  Offres	G24   Janv.   224   307   955   122   963   Janv.   138	Fév. 205 283 745 96 1209 Fév. 131	Mars 240 462 1135 144 1348  Mars 139	Avr. 201 299 1053 110 1404	Mai 227 364 1322 82 1373 Mai 165	Juin 158 192 774 115 1358  Juin 225	Juil. 207 263 885 125 1230  Juil. 183	Août 152 179 2609 82 993 Août 159	Sept. 149 174 1194 117 1260  Sept. 193	Oct. 177 206 941 68 1331 Oct. 174	Nov. 117 136 233 76 1323 Nov. 156	53 64 258 36 1185 <b>Déc.</b> 97	2110 2929 1210- 1173 1244 TOTAL 1920 2843
Suivi demandeurs en mission  Détail 2011  Offres  Places vacantes  Assignations  Placements  Suivi demandeurs en mission  Détail 2012  Offres  Places vacantes	Janv. 224 307 955 122 963 Janv. 138 298	Fév. 205 283 745 96 1209 Fév. 131 205	Mars 240 462 1135 144 1348  Mars 139 145	Avr. 201 299 1053 110 1404  Avr. 168 187	Mai 227 364 1322 82 1373 Mai 165 285	Juin 158 192 774 115 1358  Juin 225 309	Juil. 207 263 885 125 1230  Juil. 183 325	Août 152 179 2609 82 993  Août 159 215	Sept. 149 174 1194 117 1260  Sept. 193 227	Oct. 177 206 941 68 1331 Oct. 174 281	Nov. 117 136 233 76 1323 Nov. 156 225	53 64 258 36 1185 <b>Déc.</b> 97	2110 2929 12104 1173 1248

# **Analyse**

On note une collaboration accrue avec les partenaires intérim depuis 2009; ce sont maintenant 43 enseignes intérim sur un total de 44 qui collaborent quotidiennement avec nos services.

Les offres d'emploi déclarées à l'ADEM par les agences d'intérim sont en baisse.

En revanche, le nombre de postes à pourvoir reste plus ou moins équivalent.

Avec l'arrivée du second consultant spécialisé tertiaire, les offres de ce secteur ont fortement augmenté.

Concernant les secteurs bâtiment et industrie, nous avons enregistré une baisse des demandes mais une qualification plus importante des profils recrutés.

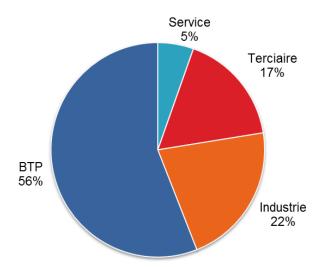
En ce qui concerne les profils non qualifiés, les agences recrutent sans aide extérieure. Les candidatures spontanées suffisent au recrutement de ce type de profil.

Les cartes de proposition d'emploi envoyées par la cellule intérim de l'ADEM (9.830 au total pour 2012) ont permis l'embauche de 833 demandeurs d'emploi inscrits. Environ 1 proposition d'emploi / 11 s'est soldée par l'embauche sous contrat intérim d'un demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM.

Le nombre de demandeurs en mission et inscrits à l'ADEM est à la hausse, s'élevant à 1.360 personnes en moyenne en 2012 contre 1.248 en 2011.

# Placements par secteur d'activité :

Bâtiment Travaux Publics	466
Industrie	180
Tertiaire	142
Service	45



Par rapport aux différents secteurs du marché de l'emploi, on peut constater que la moitié des placements se concentrent sur le secteur de la construction (bâtiment / travaux publics : environ 56%), suivi par les secteurs de l'industrie (environ 22%) et du tertiaire (environ 17%). La rubrique « service » regroupe différents secteurs où l'ADEM place peu de demandeurs avec l'intérim (Commerce, HoResCa,...).

#### **Conclusion:**

En ce qui concerne les candidats assignés par l'ADEM, les agences de travail temporaire se montrent plutôt satisfaites des profils sélectionnés ; quoique les profils proposés présentent à la fois des compromis entre les exigences d'une mission et les compétences professionnelles des candidats, les sociétés d'intérim sont conscientes des difficultés pour trouver des candidats correspondants aux 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 toujours un moyen pour trouver dans les brefs délais un contrat à durée indéterminé ou – dû à la crise financière et économique – des engagements assez longs. Nombreuses sont les sociétés qui n'embauchent pas de personnel en place fixe mais ont recours aux contrats temporaires pour pallier les besoins de mains-d'œuvre.

D'après les sociétés d'intérim, on peut estimer ce taux d'embauche aux alentours de 25% des contrats de mission pour le secteur des employés et à environ 10% pour celui des ouvriers. Très souvent, d'ailleurs, les sociétés utilisatrices font clairement savoir que, si la mission d'intérim se déroule bien, ils envisagent d'engager l'intérimaire moyennant un contrat à durée indéterminée 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, employés 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, ...).

De l'autre côté, l'intérim représente aussi pour certains candidats n'ayant pas le « profil idéal » pour se faire engager par les moyens traditionnels (manque d'expérience, profil inadéquat, connaissances linguistiques insuffisantes etc...) un excellent moyen pour s'introduire dans une société et, ainsi, avoir l'opportunité de faire leurs preuves. En effet, la société d'intérim « pousse » en quelque sorte la société utilisatrice à embaucher « ses candidats » plutôt que d'autres et, plus d'une fois, on constate que le même candidat qui n'avait pas été retenu via une 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. En ce qui concerne les candidats non-qualifiés, ils sont relativement difficiles à placer car la demande a été assez faible et la concurrence sur ce segment de marché est assez élevée.

Les candidats ayant un profil « moyen » / semi-qualifié et qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi par les moyens de recherche traditionnels (réponse aux annonces et candidatures spontanées) tirent généralement le plus grand bénéfice du support apporté par une société intérimaire et se retrouvent plus rapidement sous contrat que s'ils continuent à chercher par leurs propres moyens.

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 2012 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 également des candidats qui disposent d'un niveau de qualification et d'expérience supérieur.

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

Vu le développement de la situation économique générale, le secteur du commerce tend à changer en termes de recrutement.

Non seulement des compétences sont demandées à l'embauche, mais un accent particulier est de nouveau mis sur les qualifications de base (en particulier chez les jeunes : formations initiales et continues). (commerce de détail).

Une bonne maîtrise des langues telles que le luxembourgeois, le français, l'allemand et pour certains types de commerce l'anglais et le portugais est exigée.

Des connaissances de base en gestion d'entreprises représentent un atout.

Le secteur alimentaire bio est en pleine expansion au Luxembourg et dans les pays limitrophes. D'autres types de commerce et industrie, à orientation « verte » devraient voir le jour.

Evidemment, les embauches dans des secteurs spécifiques demandent des formations initiales et continues spécifiques.

Dans le domaine de la grande distribution, on constate la réalisation d'extensions de magasins existants ainsi que la création de nouveaux magasins dans les différentes formes de ce commerce (classique, solderies, discount, hard discount.)

La forte progression des prix de l'immobilier ne favorise pas nécessairement l'embauche ni la création de nouveaux commerces dans le commerce de détail.

L'activité du consultant pour le commerce s'est orientée vers la fidélisation et l'acquisition de nouvelles relations patronales. Le consultant participe régulièrement à des manifestions de type networking et à des conférences sur des thèmes spécifiques.

Le « Service personnalisé aux entreprises » connaît un succès certain. Une cinquantaine d'entreprises ont en effet adhéré à ce service et ont déclarés 233 postes. Certaines autres profitent de ce service pour se faire envoyer des candidatures de manière continue. 855 CV ont été sélectionnés et traités via le consultant et un conseiller professionnel. Le service personnalisé devrait encourager le développement de plus de synergies entre l'ADEM et le patronat.

En ce qui concerne les formations, une formation en entreprise a été mise au point avec le groupe « CACTUS » pour les conseillers professionnels actifs dans le domaine commerce, afin de les familiariser avec les différents métiers de la grande distribution.

Pour les demandeurs d'emploi, 19 sessions de formations se sont tenues en 2012, dont 4 « Start up for Commerce » (débutants) et 15 sessions « Pool Commerce », ceci en partenariat avec la Confédération luxembourgeoise du commerce (CLC). Ainsi 226 personnes ont pu profiter de cette opportunité pour faciliter l'entrée ou le retour dans le monde du commerce.

Afin d'offrir plus d'opportunités d'embauche et de favoriser les relations entre demandeurs d'emplois et patronat, le Ministère du Travail et de l'Emploi et l'ADEM ont mis en place le projet FSE « Fit 4 Commerce », en partenariat avec l'Institut Universitaire International Luxembourg (IUIL) (promoteur), la CLC et la Luxembourg School for Commerce (LSC).

Le projet offre une analyse des compétences sociales (IUIL) afin de mieux orienter les candidats dans les différents métiers du commerce. (descriptifs des métiers élaborés avec les responsables ressources humaines de la grande distribution et la CLC, en se basant sur le référentiel ROME).

Suivant leurs compétences, les candidats suivront un programme de formation modulaire et adapté à leurs besoins (L.S.C.) pour être certifiés « Fit 4 Commerce ».

#### 5.6. Le secteur « HORECA »

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

En 2012, **85** nouvelles entreprises ont été visitées ou avaient une entrevue à l'ADEM et **130** 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.

Les petites et moyennes entreprises s'orientent particulièrement vers les services de l'Hôtellerie. Ceci s'explique en particulier par une présence régulière dans la presse nationale et étrangère ainsi que par la présence active à des foires et manifestations.

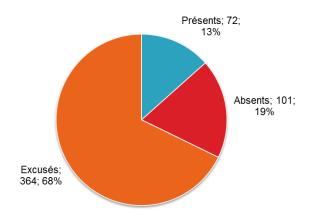
Le service de l'Hôtellerie a participé à la mise en place de la formation « agent de nettoyage » organisée par l'agence d'Esch-sur-Alzette.

Le consultant mène également des entretiens individuels avec les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et coordonne des **ateliers de présélection** pour les entreprises en collaboration étroite avec les chefs d'entreprises ou les responsables des ressources humaines. Les conseillers professionnels de l'ADEM des 7 agences assurent ces ateliers de recrutement et s'occupent du suivi des dossiers.

20 ateliers de recrutement ont été organisés, la majorité avec la participation des chefs d'entreprises.

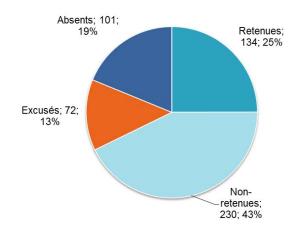
Le premier diagramme montre les présences, les absences et les absences excusées sélectionnés pour les ateliers de recrutement 2012.

Convoqués	537	100%
Présents	364	66%
Absents	101	22%
Excusés	72	12%



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

Retenus	134	29%
Non-retenus	230	36%
Absents	101	24%
Excusés	72	11%



A côté des ateliers de présélection, 464 clients ont été reçus en entretien individuel.

Au total, 2.112 clients inscrits à l'ADEM ont trouvé un emploi dans l'hôtellerie.

#### 5.7. Le secteur bâtiment

#### A. Situation Demandeurs d'emploi fin décembre 2012 dans le secteur « Bâtiment »

Qualification	Code	Total (DEM+CH)	Chômeurs (CH)	Santé ok	Age 20-50	sans Mesures
A1/A2	79190	1.626	771	721	617	592
Macon B1	79101	285	194	156	143	140
Macon B2	79102	373	288	262	182	180
Macon B3	79103	36	29	17	11	11
Ferrailleur (Atelier)	75945	17	12	11	9	9
Ferrailleur (chantier)	79981	284	185	177	152	149
Coffreur B1	77112	136	106	104	80	77
Coffreur B2	77113	178	139	133	105	105
Coffreur B3	77114	9	8	7	3	3
Machiniste	874	146	85	69	62	60
Grutier	87210	52	33	28	22	22
Chef d'équipe	79104	108	67	43	31	30
Technicien	8920	127	59	41	29	29
Ingénieur	202	15	3	3	3	3
Architecte	120	41	20	20	16	15
Secteur Génie Civil		3 433	1.999	1.792	1.465	1.425
Tous les secteurs		28.040	11.957	8.206	7.827	7.382

#### Architectes:

- 41 demandeurs dont 20 chômeurs,
- 48 déclarations de places vacantes, en baisse par rapport aux années 2008/2011

# Ingénieurs:

- 15 demandeurs dont 3 chômeurs,
- 72 déclarations de places vacantes, en baisse par rapport à 2011 mais supérieur à la moyenne 2008/2010

#### Techniciens:

- 127 demandeurs dont 59 chômeurs,
- 126 déclarations de places vacantes, en baisse par rapport à 2011 mais supérieur à la moyenne 2008/2010

# Chefs d'équipes (BTP et VRD) :

- 108 demandeurs dont 67 chômeurs,
- 28 déclarations de places vacantes, en baisse par rapport 2012 mais dans la moyenne de 2008/2010

#### Macons-Coffreurs:

- 694 demandeurs dont 511 chômeurs,
- 215 déclarations de places vacantes, identique à 2011 donc supérieur à la moyenne 2008/2010

# B. Détails des déclarations de places vacantes de 2008 à 2012 hors Intérim

Métier	2008	2009	2010	2011	2012
Agent immobilier	6	13	24	39	25
Architecte constructions civiles	52	58	57	58	48
Autres Métiers que Bâtiment	156	115	137	163	181
Carreleur	21	25	34	53	42
Chapiste	3	2	2	6	8
Charpentier	10	9	14	20	6
Chauffeur de camion	29	32	23	25	35
Chef d'équipe	24	21	32	48	29
Coffreur B1	6	11	13	4	8
Coffreur B3			1		1
Conducteur de grues			2		
Couvreur	42	41	54	59	68
Dessinateur	37	30	24	32	37
Electriciens	21	20	4	37	34
Façadier	30	20	28	40	76
Ferblantier	6	13	20	19	15
Ferrailleur	2		20	4	11
Géomètre autres	1	4	4	2	3
Géomètre en général	1	1	1	1	1
Grutiers		3	2	1	3
Ingénieurs	58	62	38	90	77
Isolationneurs et calorifugeurs	2	4	4	6	6
Machines de terrassement	8	16	22	13	15
Macon B1	152	112	159	200	179
Macon B2	2	8	10	8	17
Macon B3	6	4	8	3	7
Macon Bd					5
Manœuvre	26	30	39	72	71
Marbrier	2	3		1	3
Mécaniciens poids lourds	12	1	10	15	9
Mécaniciens, réparateurs			2	1	
Menuisier	26	15	15	47	63
Monteur climatisation, ventilation	1	5		4	10
Monteur en chauffage central	30	18	18	64	51
Monteur constructions métalliques	15	2		10	1
Monteur portes et fenêtres	1	3	6	5	14
Paveur		1		1	4
Peintre	18	21	21	72	75
Plafonneur	31	27	31	50	68
Plombiers et tuyauteurs	9	5	2	15	4
Poseur de parquet		2	5	6	3
Poseur de pierres naturelles		4	1		2
Serrurier	7	13	10	14	15
Tailleur de pierres		1	1	2	3
Technicien construction	89	104	89	141	128
Travailleur du bâtiment	43	61	43	123	50
Travailleur sur métaux				3	
Vitrier de bâtiment				1	1

#### C. Demandes de présélections

2012 :	140	demandes pour 182 postes
2011 :	138	demandes pour 254 postes (Faillites Pedinotti/Socimmo/Mangen)
2010 :	110	demandes pour 152 postes
2009:	87	demandes pour 145 postes
2008 :	98	demandes pour 164 postes

Problème rencontré pour toutes les demandes en présélection :

Inadéquation entre profil demandeur inscrit et profil recherché par l'entreprise

# D. Projet « Fit 4 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.

- Comités de pilotage FSE : 11/05/12 ; 07/11/12 et le 07/12/12
- Présentation du projet aux conseillers professionnels de l'ADEM dans les locaux IFSB Krakelshaff : 10 et 17/07/12
- Bilans de Compétences :

**En 2011**: 11 demandeurs le 20/09

13 demandeurs le 27/0913 demandeurs le 04/10

Donc 37 demandeurs ont été évalués en 2011

**En 2012**: 9 demandeurs le 10/07

9 demandeurs le 17/079 demandeurs le 28/08

12 demandeurs le 04/09

13 demandeurs le 02/10

10 demandeurs le 09/10

11 demandeurs le 16/10

10 demandeurs le 23/10 avec un abandon

11 demandeurs le 06/11

11 demandeurs le 13/11

10 demandeurs le 20/11 (tous facturés)

Restent à comptabiliser les bilans de compétence suivants :

04/12/12 avec 7 demandeurs et

le 11/12 avec 9 demandeurs.

Donc en 2012, le nombre de bilans de compétence était de 127 (évalués) + 9 (résultats en attente) soit 136 au total

# - Formation qualifiante:

En 2012, une seule formation qualifiante a été organisée avec 11 demandeurs sur un niveau B1-B2.

# - Ateliers de présélections ADEM

Dans le cadre du projet « Fit 4 Génie civil » session 2012, les actions suivantes ont été organisées :

Consultations et analyse de dossiers : 344 dossiers demandeurs

Convocations de demandeurs d'emploi : 278 convocations

Ateliers de présélections : 6 en tout

dont 4 en collaboration avec l'agence d'Esch/Alzette.

# - Résultat des ateliers de présélection

**278**Demandeurs convoqués

148sont intéressés de participer au Fit 4 Génie civil

15ne cherchent pas dans la construction

16en maladie

9ont une promesse d'embauche

46absences excusées dont 29 étaient en travail intérim

53absences non excusées.

# Résultat des bilans de compétences réalisés par l'Institut de formation sectoriel du bâtiment (IFSB) dans le cadre du projet « Fit 4 Génie civil »:

	RESULTAT	AUTOPOSITIONNEMENT des demandeu					
Théorie	Pratique	Candidats	A2	B1	B2	В3	Bd
A1	A1	1					1
A2	A2	4		2	1		1
A2	Bd	2		2			
B1	A2	1					1
B1	B1	8		3	4		1
B1	B2	15			11	4	
B1	В3	2				2	
B1	Bd	17	1	3	5		8
B2	B1	1				1	
B2	B2	1			1		
Bd	A2	22		7	2		13
Bd	B1	43		17	24	2	
Bd	B2	13			12	1	
Bd	Bd	42		19	15		8
PARTI	PARTI	1			1		
	•	173				•	

Sur 173 candidats évalués, seuls 12 se positionnent correctement.

En principe il y a surévaluation manifeste des compétences professionnelles par les demandeurs d'emploi.

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

Quatre secteurs d'activités ont été couverts durant l'année 2012, à savoir :

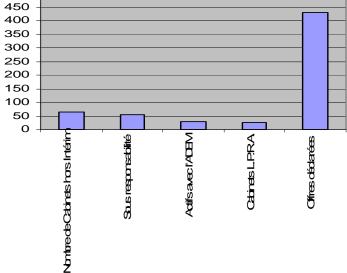
- Cabinets de recrutement actions avec la Luxembourg Professional Recruiters Α Association (LPRA)
- В Coaching des cadres et des cadres supérieurs
- Formateur pour universitaires (briefing & debriefing) С
- D Communication.

#### Cabinets de recrutement et actions avec la LPRA

Fin 2012, 64 cabinets de recrutement, hors intérim, sont actifs sur le marché. De ces 64 cabinets, 28 déclarent, plus ou moins régulièrement, les postes pour lesquels ils ont été mandatés par leurs clients finaux respectifs. A ce jour, 27 cabinets sont membres de la LPRA.

CABINETS de RECRUTEMENT

# 500 450 400



Les résultats concernant les cabinets de recrutement (hors intérim) se sont légèrement détériorés par rapport à 2011. En effet, et même si un bon nombre de cabinets ne déclare que partiellement ses offres, ce ne sont (au 10/12/12) que 430 offres (contre 479 l'an passé) qui l'ont été durant la période de référence

Cette légère détérioration du nombre d'offres déclarées a plusieurs explications. La première est liée au fait que les cabinets sont souvent mandatés pour des postes extrêmement pointus. Les candidats pour de tels postes se trouvant sur le marché international, les cabinets ne les déclarent pas en local. Par ailleurs, la frilosité des Head Offices implantés hors du Luxembourg impose 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.

Il faut noter que la LPRA est membre de la ECSSA (European Confederation of Search & Selection Association) qui regroupe des représentants de la profession dans toute l'Europe. Ce rattachement permet à la LPRA d'avoir non seulement une dimension nationale, mais également internationale, ce qui représente un atout pour toute personne recherchant un emploi hors des frontières luxembourgeoises. La LPRA va développer de nouveaux créneaux en ressources humaines tels que l'assessment, l'outsourcing, les services RH, le recrutement, le training et le coaching.

## A. Coaching des cadres et des cadres supérieurs

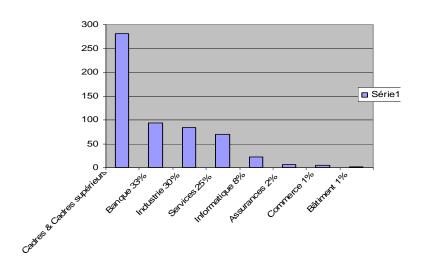
Comme par le passé, tous les demandeurs / chômeurs cadres et cadres supérieurs qui ont été assignés par les conseillers professionnels et/ou les consultants ont reçu un service personnalisé de la part du consultant. La finalité de l'interview de coaching prodigué est de sensibiliser la personne concernée sur les 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.

281 demandeurs / chômeurs cadres & cadres supérieurs ont été suivis durant l'année 2012. De ces 281 personnes, 147 appartenaient à la population des cadres supérieurs et 134 à celle des cadres.

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

#### **COACHING INDIVIDUEL**



# B. Formateur pour universitaires (briefing & debriefing)

Un autre volet qui, depuis maintenant quatre années, prend de l'importance, concerne la formation des universitaires au travers de deux ateliers majeurs : le briefing et le débriefing.

Cette formation est prodiguée en langue française. Le briefing, qui se déroule par groupe de 15 personnes, 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 et les aides financières – vos interlocuteurs - 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.

48 ateliers « briefing universitaires » ont été animés durant l'année 2012. 444 universitaires ont participé à ces séances de briefing.

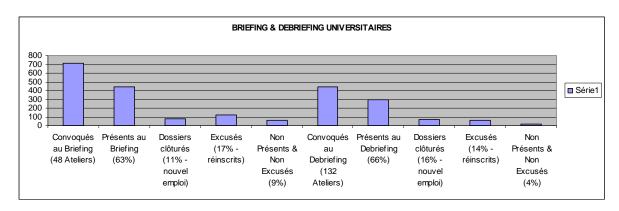
Chaque personne a pour obligation de structurer son Plan Marketing de Recherche d'Emploi (PMRE).

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 débriefing. La finalité de cette deuxième séance de formation est de valider le PMRE de chaque personne. Chacune doit être capable de convaincre qu'elle 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. En final de cet exercice les participants prennent confiance en eux pour affronter l'entretien d'embauche face à un employeur et/ou à un recruteur.

132 ateliers « débriefing universitaires » ont été organisés durant l'année 2012. 292 universitaires ont participé à ces séances de débriefing. Ci-dessous un tableau récapitulatif des deux ateliers organisés.



Ce sont donc au total 1.017 personnes (281 + 444 + 292) qui ont été coachées / formées durant la période entre le 1/01/2012 et le 10/12/2012.

# C. Communication

Présence aux réunions de la LPRA pour sensibiliser les cabinets pour déclarer leurs offres à l'ADEM ainsi que sur les stands de l'ADEM lors des manifestations dédiées aux universitaires.

# 5.9. Le secteur de l'informatique

453 candidats ont été interviewés. En principe, il n'y a qu'un entretien, mais beaucoup de demandeurs reviennent pour un 2ème voire un 3ème entretien. Parmi les candidats informaticiens, la plupart ont une formation BAC +2/3/4/5 voire plus. 30% 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, professeur/docteur etc....).

La majeure partie des candidats a dû corriger ou améliorer son CV et lettre 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 donnée les profils très variés, une note sur l'entretien est rédigée à chaque fois afin de faciliter les propositions d'emploi par le service placement.

- demandeurs ont pu réintégrer le marché du travail en 2012 (134 en 2011) avec l'aide du service placement et du consultant dont :
  - 6 (BAC+3/5) en CIE-EP,
  - 36 (CATP/DAP ou 13ème technique en informatique) en CIE,
  - 1 en OTI,
  - 1 en stage de réinsertion,
  - 1 en T.I.I.,
  - 13 en CDD.
  - 62 en CDI.

Le nombre moyen d'informaticiens inscrits à l'ADEM, non occupés dans des mesures (en moyenne 71 personnes), se situe entre 204 (193 en 2011) et 253 (269 en 2011) personnes. La moyenne a diminué d'environ 5% (237 en 2011 et 222 en 2012).

Il existe 941 sociétés informatiques (Statec 2010) à Luxembourg dont 580 emploient entre 1 et 4 salariés, 130 entre 5 et 9 salariés, 180 entre 10 et 49 salariés, 47 entre 50 et 249 salariés et 4 plus de 250 salariés.

176 entreprises ont été contactées et 64 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 proposition d'emploi.

Une trentaine de sociétés nouvellement créées ou qui n'ont jamais travaillé avec l'ADEM ont été contactées et ou visitées. Pour la majorité il s'agit essentiellement de sociétés actives dans le domaine du « gaming » ou/et qui sont en phase de « start-up » (Technoport).

Les déclarations de places vacantes dans l'informatique étaient de 1.136 en 2010, 1.066 en 2011 et de 1.051 en 2012.

La diminution du nombre d'offres en 2012 est surtout constatée sur les 3 derniers mois de l'année.

#### 5.10. Salariés bénéficiant d'un reclassement externe et salariés handicapés

#### A. Entretien individuel des candidats

En vue d'optimiser la sélection des candidats, ceux-ci sont présélectionnés par le service des salariés à capacité de travail réduite (SCTR), le service des salariés handicapés (SH) ou le service placement. Les candidats sont invités sur convocation ou à leur propre initiative.

Le consultant a rencontré du 1 janvier au 31 décembre 2012, 35 candidats ayant le statut SCTR, SH ou le double statut SCTR et SH.

Globalement, on constate que suite à leur maladie les salariés à capacité de travail réduite n'ont plus travaillé depuis 1-3 années. Toutefois la majorité des candidats montrent malgré tout une bonne motivation à reprendre un travail, mais ils sous-estiment très souvent l'adéquation entre leur état de santé et leur nouveau métier.

Les candidats se trouvent souvent encore en convalescence et sont de ce fait pas aptes 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-uns de niveau supérieur.

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 en effet de tenir compte de 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 requis.

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 SSH est de mise.

Le consultant rédige à chaque fois un rapport abrégé de l'entretien. Ceci permet à l'ensemble des services concernés (placement, STCTR et STH) une évaluation plus aisée du candidat afin de permettre une réintégration sur le marché de l'emploi.

# B. Prospection auprès des entreprises

Les grandes entreprises se montrent généralement peu disposées à vouloir engager des SCTR ou des SH du fait qu'ils 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.

Sur base de déclarations de places vacantes, demandes du candidat ou travail de prospection, 18 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.

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, de manque de polyvalences ou tout simplement par manque de candidats appropriés.

#### 6. Le service social

Le service social a deux missions :

- 1. favoriser l'insertion professionnelle en tenant compte de la situation familiale et sociale
- 2. promouvoir l'autonomie de la personne.

Le Service Social de l'ADEM a fonctionné en 2012 avec les ressources suivantes :

- 1 assistante sociale mi-temps à Esch-Alzette
- 2 assistantes sociales 40 heures/semaine,
- 1 assistante sociale stagiaire en quatrième année de formation en raison de 40 heures / semaine. (Total : 140 heures/semaine).

Depuis juin 2012, l'assistante sociale stagiaire a terminé son stage auprès du Service Social, et il fonctionne à nouveau avec

1 assistante sociale mi-temps à Esch-Alzette

2 assistantes sociales 40 heures/semaine (total : 100 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.

# 6.1. Le Travail social individuel

#### Statistiques

En 2012, le service social a émis 1.019 convocations pour des entretiens individuels. Ce chiffre 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, ce chiffre ne reprend pas non plus les personnes convoquées lors des différents ateliers/formations organisés par le Service Social.

779 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 :

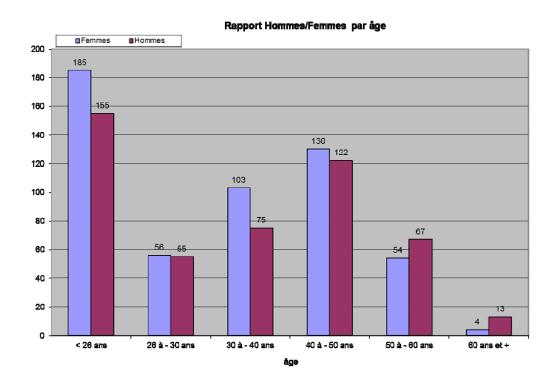
- les différents services de l'ADEM,
- des services extérieurs,
- sur initiative propre de la personne ou
- sur convocation du Service Social pour le suivi d'un entretien antérieur.

En 2012, 185 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. 834 convocations ont été envoyées par courrier, soit par simple lettre soit par lettre recommandée. Sur 1.019 convocations envoyées, 240 personnes ne sont pas venues à leur rendez-vous. Le taux de présence s'élève donc à 76%. Pour 244 personnes convoquées, il s'agit du premier dossier à l'ADEM.

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

532 **femmes** et 487 **hommes** ont sollicité le Service Social. En ce qui concerne le niveau **d'âge**, on peut constater que le rapport homme/femme est le même pour la catégorie d'âge entre 26 et 30 ans. Pour les catégories d'âge <26 ans, entre 30 et 50, plus de femmes ont consulté le Service Social. En ce qui concerne la catégorie d'âge supérieure à 50 ans, les hommes prennent plus souvent contact avec le Service Social que les femmes.

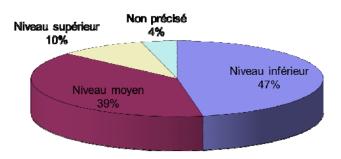
Comme en 2011, la catégorie d'âge la plus représentée (femmes et hommes confondus) est celle des moins de 26 ans : 340 personnes sur un total de 1.019 personnes, suivie par la catégorie d'âge de 40 à 50 ans Si on compare les statistiques des 3 dernières années, on peut constater que la répartition d'âge est restée à peu près la même, ainsi que les jeunes femmes moins de 26 ans ont de nouveau dépassé le nombre des jeunes hommes ayant consulté le Service social.



Le **niveau de formation** n'a pas beaucoup varié les quatre dernières années. Le niveau de formation inférieur s'élève à 47% et le pourcentage des personnes à niveau de formation supérieure reste stable par rapport aux années précédentes avec 10%. Le niveau de formation moyen s'élève à 39%, ce qui est une légère diminution par rapport à 2010 et 2011.

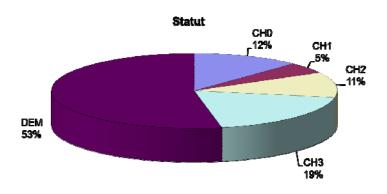
Parmi les personnes qui ont consulté le Service Social en 2012, 251 femmes et 275 hommes présentent un niveau de formation inférieur. 209 femmes et 153 hommes présentent un niveau de formation moyen. 51 femmes et 45 hommes présentent un niveau de formation supérieur. Les chiffres restent au peu près les mêmes que dans les années 2010 et 2011.

#### Répartition par niveau de formation



Au moment de la consultation, 19% des personnes étaient en fin de droit des **indemnités de chômage**, 53% étaient des **demandeurs d'emploi** inscrits n'ayant pas droit aux indemnités de chômage. 17% sont soit avant la période d'indemnisation, soit en attente d'une décision. On peut constater une légère augmentation des personnes qui consultent le service social avant qu'ils bénéficient des indemnités de chômage et une légère diminution par rapport aux demandeurs d'emploi non indemnisés.

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.



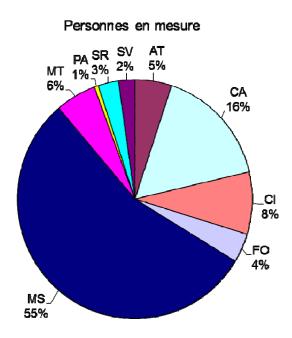
CH0 = Date convocation avant date début de validité du paiement

CH1= Date convocation après date début de validité du paiement mais pas « accord direction »

CH2= Date convocation pendant le paiement

CH3= Date convocation après la fin du paiement

Parmi les 1.019 personnes qui ont reçu une convocation de la part du Service Social, 847 personnes (= 83%) ne bénéficiaient pas d'une **mesure** proposée par l'ADEM. 17% des personnes étaient donc en mesure en 2012 (chiffre en légère augmentation par rapport à l'année 2011). On peut également constater une augmentation considérable des personnes se trouvant en mesure spéciale par rapport à 2011.



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 ultérieur, 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 ou institutions sociales. En interne, la disponibilité des consultants est une grande aide comme piste de recherche d'emploi. Un grand nombre de personnes sont orientées vers le Club Emploi (consultation annonces journaux et ordinateur, utilisation de l'infrastructure logistique) ou vers la consultation des bornes informatiques. Les jeunes sont dans la majorité des cas envoyés vers le Service Emploi des Jeunes.

#### Conclusion

Comme en 2011, nous constatons une augmentation des personnes convoquées auprès du service social. Le chiffre des entretiens individuels qui ont eu lieu effectivement a également augmenté par rapport aux années précédentes. Ainsi, on constate que les personnes respectent davantage leurs rendez-vous auprès des intervenants de l'ADEM.

En ce qui concerne la répartition d'âge, elle était à peu près la même 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 comme en 2011, pour les moins de 26 ans, 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 constater sur les cinq dernières années que la catégorie de personnes des demandeurs d'emploi et celle dont le droit aux indemnités de chômage s'est terminé répondent le moins aux convocations du Service Social.

# 6.2. Le Travail social de groupe et communautaire

On 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 candidates et 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 2012, 6 groupes ont été constitués. 62 personnes ont terminé le bilan de compétences professionnelles. Ce qui fait une moyenne de 10,3 personnes par groupe.

40 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.

5 personnes se trouvent actuellement dans un contrat d'appui emploi (CAE), 5 en CIE, 3 personnes en mesure spéciale, 2 personnes se trouvent dans une autre formation proposée par l'ADEM, 1 personne en OTI, 3 personnes s'engagent actuellement en Service Volontaire d'Orientation du SNJ et deux personnes travaillent en ATI dans le cadre du RMG.

23 dossiers ont été clôturés, dont 9 personnes qui 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 sur le marché de l'emploi. Ceux qui sortent d'une mesure spéciale sont très réticents à y participer.

Toutefois, au cours de l'année 2012, on peut constater une augmentation de l'intérêt des jeunes à participer à un bilan de compétences professionnelles afin d'améliorer leurs chances d'intégration professionnelle. Nous avons également eu 5 personnes qui ont été proposé par le Service de Consultation Socio Pédagogique d'Inter-Actions et qui sont suivi par ces derniers.

# 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 conseiller professionnel. 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 10 ateliers 40+ « atelier d'échange et d'information » en 2012. Les thèmes abordés étaient le projet professionnel, les difficultés rencontrées sur le marché de l'emploi et les différentes stratégies à mettre en place.

115 personnes ont été convoquées à l'atelier 40+. 64% des personnes été présentes ce qui représente un total de 74 personnes. 36% personnes ayant été convoquées à l'atelier, travaillent soit en CDI, soit en CDD.

Sur 74 personnes convoquées, 20 personnes sont inscrites comme demandeurs d'emplois et 54 perçoivent les indemnités de chômage. 5 personnes ne sont plus inscrites et ne suivent pas d'activités professionnelles, 2 personnes travaillent en mesure spéciale et une personne travaille et reste quand-même inscrite afin de rechercher un autre emploi.

#### « Fraen Atelier » Atelier d'information et d'échange

En 2012, 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 conseiller professionnel. 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 d'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 2012, 11 ateliers ont été organisés. 176 personnes ont été convoquées, 106 étaient présentes, 70 étaient absentes, dont 14 non excusées. En date du 31.12.2012, 39 dossiers des participantes sont clôturées dont 24 personnes ont trouvé un emploi à durée indéterminée, 4 personnes ont signé un contrat à durée déterminée, une personne est retournée à l'école et une personne est en pension de vieillesse. 9 personnes sont ni inscrites à l'ADEM, ni affiliées auprès d'un employeur.

67 dossiers sont encore ouverts, dont 38 personnes qui n'ont vu aucun changement dans leur situation. 5 personnes se trouvent en mesure spéciale, 3 en stage de réinsertion, 1 personne a été engagée sous CIE et 5 sous CAE. 7 personnes travaillent momentanément en OTI, 4 en interruption courte durée et 4 personnes sont en train de suivre une formation.

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. La majorité des personnes ayant participé à l'atelier qui n'ont pas encore vue de changement dans leur situation sont activement à la recherche d'un travail.

# Atelier stratégies de recherche d'emploi

#### - Public cible

Jeunes en contrat d'appui emploi (CAE) qui ont des difficultés à mettre en œuvre une stratégie de recherche d'emploi et qui manquent d'autonomie. Cet atelier s'adresse surtout à des jeunes qui ont besoin d'un cadre, d'une structure et de l'aide pour établir une stratégie et la mettre en œuvre effectivement.

# - Pourquoi un atelier stratégie de recherche d'emploi ?

Nous avons pu constater dans les différents ateliers ainsi que dans les entretiens individuels que les jeunes en contrat d'appui d'emploi doivent faire face à un marché de l'emploi toujours plus exigeant et agressif. Les jeunes ont du mal à trouver leur place et se découragent vite. Souvent ils ont derrière eux un parcours scolaire difficile, ce qui ne leur facilite pas la tâche. Quand les jeunes n'ont pas eu la chance d'être soutenus par le milieu familial ou d'avoir eu des expériences scolaires positives, ils sont souvent désillusionnés. Alors comment croire dans ses capacités, souvent sans diplôme et sans expériences positives lorsqu'on ne croit pas à ses capacités et comment trouver sa place dans ce marché de l'emploi restrictif et très exigeant. Comment faire face à la concurrence ?

Devant ces constations, les jeunes perdent la motivation et ils n'utilisent souvent pas la journée de libre pendant la semaine qui devrait être consacrée à la recherche d'emploi. La recherche d'emploi manque de régularité, de rigueur et de constance.

Une certaine population dite faible a également besoin d'aide dans la mise en place d'une stratégie et dans la mise en œuvre en tant que telle. Certains jeunes ont besoin d'assistance dans l'utilisation des outils de travail par exemple recherche par internet, rédaction d'un CV ...

## - L'objectif d'un atelier de stratégie de recherche d'emploi

- Leur transmettre une méthodologie et une philosophie de recherche d'emploi et d'utilisation des outils.
- Le renforcement de l'estime de soi et la motivation afin de créer une continuité et une persévérance dans la recherche d'emploi.
- Obtenir une indépendance et une autonomie dans les différentes démarches de recherche d'emploi.
- Créer une dynamique de groupe qui puisse aboutir à une solidarité et élargir leur réseau social.
- Leurs transmettre toutes les informations utiles afin qu'ils puissent avancer dans leur recherche.

# - Déroulement et organisation de l'atelier

Collaboration avec le service emploi des jeunes pour la détection des personnes nécessitant un tel atelier.

Groupe de 10 jeunes

Atelier sur une durée de 3 mois d'octobre à décembre 2012 et cela en 8 séances de 3 heures (de 8.30 à 11.30heures)

# - Animateurs

2 assistantes sociales

#### **Autres activités**

#### - Visites d'institutions

En 2012, le service social a effectué plusieurs visites d'institutions :

- Office social de Schifflange, de Kayl/Rumelange
- Service d'information et de conseil en matière de surendettement (Inter-Actions)
- ProActif Walferdange / Born
- Mutforter Haff
- Kopplabunz (Femmes en détresse)
- Maison de l'Orientation

Les services suivants ont demandé une entrevue avec le Service Social ou une de ses collaboratrices: Initiativ Rem Schaffen, ALJ et SNJ.

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 nous permettent d'avoir des personnes de référence en cas de questions et de coordination entre la personne à la recherche d'un emploi et l'institution en question. Il en résulte une orientation plus ciblée de la personne à la recherche d'un emploi.

De plus, ces visites permettent d'avoir un échange sur les clients qui sont encadrés par le Service social et l'institution visitée afin de résoudre ou de débloquer des situations compliquées.

#### - Permanences

Des **permanences** ont été tenues, tous les premiers lundi du mois, à l'agence de Wiltz ainsi que tous les deuxièmes lundi 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 polyvalent familiale »

Depuis fin 2009, une conseillère professionnelle et une assistante sociale sont en charge de la formation « aide polyvalent familiale » qui se tient au CNFPC. Cette formation a une durée de 3 mois. Les participants sont repris soit en stage de réinsertion soit sous contrat initiation à l'emploi par un employeur après la formation.

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.

Les ateliers d'informations nécessitent une préparation intense. Les personnes intéressées doivent être contactés 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.

Deux formations se sont tenues en 2012.

La première formation s'est déroulée du 16 avril au 13 juillet 2012. Pour cette formation, plusieurs ateliers d'information ont été organisés. 20 personnes ont été retenues après l'entretien individuel par l'assistante sociale et la conseillère professionnelle. 13 personnes ont été retenues par l'employeur après l'entretien d'embauche.

4 personnes ont été engagées sous contrat d'initiation à l'emploi et 6 personnes sous forme de stage de réinsertion. 3 personnes n'ont pas été reprises après la formation pour diverses raisons.

La deuxième formation a commencé le 14 septembre 2012 et s'est terminée le 21 décembre 2012. 10 personnes ont été retenues après l'entretien d'embauche et 8 personnes ont terminé la formation. 3 personnes n'ont pas obtenu un contrat après la formation. 4 personnes sont engagées en CIE et une personne en stage de réinsertion.

#### - Formation « Valiflex »

Début 2011, une assistante sociale et une conseillère professionnelle ont été chargées à sélectionner les personnes inscrites à l'ADEM pour la formation Valiflex (cf. description détaillée dans la partie consacrée aux formations).

#### - Divers

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, dans les foyers ou dans divers administrations/services dans le but de faire un premier contact ou d'expliquer leur situation à un tiers.

En 2012, le Service Social a encadré une assistante sociale stagiaire en quatrième année d'études jusqu'en juin 2012. Une assistante sociale a fait partie du jury pendant la défense de mémoire de la stagiaire.

Une assistante sociale a pris en charge une partie de l'encadrement d'un agent du Contact Center pendant sa formation.

Deux assistantes sociales ont tenu une formation sur la stratégie de recherche d'emploi et des informations générales sur l'ADEM pour les femmes de l'association Kopplabunz de Femmes en détresse asbl.

### **Conclusion**

En 2012, l'équipe du Service Social de l'ADEM a continué à investir ses d'efforts dans l'organisation de ses ateliers en groupe. Ces ateliers permettent aux clients d'avoir un échange sur leur situation personnelle et sur les démarches qu'ils entament pour retrouver un emploi. La dynamique de groupe permet à encadrer un plus grand public qu'en entretien individuel et de créer dans le meilleur des cas des synergies entre demandeurs d'emploi.

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 2012, 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**. Toutefois, par le métier d'assistant social, nous intervenons et collaborons avec d'autres institutions afin de résoudre ou de débloquer des situations compliquées.

De plus par les différentes visites d'institutions et formations, le service social a pu continuer en 2012 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 établissent des bilans/diagnostics et accompagnent les demandeurs d'emploi, en fonction des résultats de leur analyse, sur le chemin de l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Une consultation peut être demandée à tout moment par la personne elle-même ou elle peut être suggérée 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, selon les besoins et, en fonction de la motivation du client, l'accent étant mis sur la réinsertion professionnelle.

Parmi les activités des psychologues, on compte des entretiens individuels, différents ateliers, la coordination au niveau des bilans de compétences et la participation à des projets ponctuels, ainsi que le développement ou l'amélioration de méthodes et dispositifs visant l'encadrement des demandeurs d'emploi en général.

#### 7.1 Les entretiens individuels

La partie centrale du travail des psychologues est consacrée aux entretiens individuels des demandeurs d'emploi qui présentent des difficultés de s'intégrer sur le marché de l'emploi. D'où la nécessité de l'établissement au préalable d'un diagnostic approfondi.

Ces entretiens ont donc pour but de faire un bilan/diagnostic 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.

Pour l'année 2012, deux ateliers ont eu lieu en langue française avec 36 personnes convoquées et deux ateliers en langue luxembourgeoise avec 28 personnes convoquées.

#### 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 2012, 5 ateliers ont été organisés.

### 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.

Depuis 2011, de nouvelles formations ont été proposées aux jeunes bénéficiant d'un CAE et cet atelier fait partie des mesures proposées. En 2012, une psychologue et un conseiller professionnel ont assuré deux ateliers auxquels étaient convoquées 21 jeunes.

### 7.3. Projet

# a. La formation « agent de nettoyage »

Un des modules de la formation « agent de nettoyage » (cf. description détaillée dans la partie consacrée aux formations), 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.

### b. Apports conceptuels

La spécialisation du psychologue permettant l'élaboration de solutions adaptées aux questions de suivi des demandeurs d'emploi au sens large, il s'en trouve que les psychologues contribuent activement au développement de dispositifs clés au niveau de l'encadrement des demandeurs d'emploi (diagnostics et bilans de compétences, convention avec les demandeurs d'emploi, évaluation des demandeurs d'emploi.. etc.), ce qui leur confère une vue intrinsèque et d'ensemble non négligeable.

### 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.

5 groupes ont été composés et entre 20 et 25 demandeurs d'emploi ont été convoqués en moyenne, pour chaque séance d'information, une semaine avant le début du bilan.

En ce qui concerne la participation au bilan, par contre, une moyenne de 10 demandeurs d'emploi a pu être observée en 2012.

# b. 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 2012 comme, l'ADEM a organisé 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. En 2012, 155 personnes se sont présentées à 5 séances d'information. 113 bilans seront réalisés ensuite.

#### 8. 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 3 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 2012, 17 ateliers ont été organisés pour le Centre de Formation de Proactif Michel Wolff, ainsi que 2 ateliers pour Co-Labor.

Sur 724 demandeurs d'emploi qui ont été convoqués, 483 se sont présentés et 252 ont finalement commencé la formation auprès du Centre de Formation de Proactif.

43 demandeurs d'emploi ont été convoqués pour Co-Labor. 32 se sont présentés et 18 ont été engagés sous contrat CDD.

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 2012. On note 20 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 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 2012, 968 entretiens ont été menés par les psychologues de la cellule CIS.

# IV. Le service des prestations de chômage complet

# 1. Indemnisation du chômage complet

# Indemnisation du chômage complet (1988-2012) 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
2012*	193.528.162,37	29.670.175,35	28.672,20	223.227.009,92

<sup>\*</sup> Situation au 28 janvier 2013

# 2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2012

2012	Luxbg	Esch/Al.	Diekirch	Wiltz	Differd.	Dud.	Wasserb	Total/ mois	Total/ Année
Janvier	425	311	193	85	151	110	66	1.341	1.341
Février	264	281	82	45	132	84	89	977	2.318
Mars	258	270	92	65	103	90	65	943	3.261
Avril	295	233	79	54	85	84	51	881	4.142
Mai	314	234	73	47	114	67	45	894	5.036
Juin	331	195	80	50	101	61	39	857	5.893
Juillet	410	215	105	56	123	92	61	1.062	6.955
Août	406	192	103	70	128	63	67	1.029	7.984
Sept.	446	166	96	59	136	92	59	1.054	9.038
Oct.	529	227	155	88	163	90	75	1.327	10.365
Nov.	484	142	148	88	107	69	140	1.178	11.543
Déc.	456	194	161	73	147	105	110	1.246	12.789
	4.618	2.660	1.367	780	1.490	1.007	867	12.789	
en %	36,11	20,80	10,69	6,10	11,65	7,87	6,78		

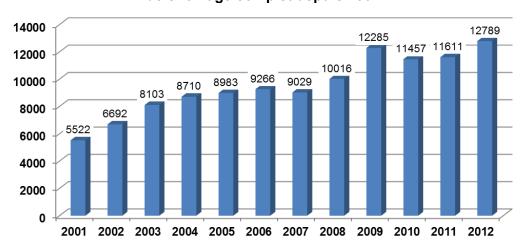
Au cours de l'année 2012, le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet a augmenté de 10,15% par rapport à l'année 2011.

Au total, 12.789 demandes d'octroi des indemnités de chômage complet ont été introduites (contre 11.611 demandes en 2011).

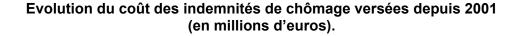
Sur les 12.789 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet :

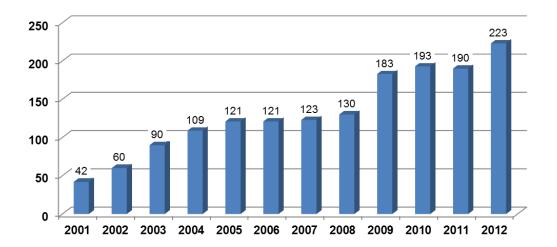
- 11.439 demandes ont été avisées favorablement ;
  - 1.028 demandes ont été refusées :
  - 322 demandes ont été classées sans objet (demandes incomplètes ou retirées).

# 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; en 2012, le seuil élevé de 2009 a été dépassé de 504 unités soit de 4,1 %.





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 193 mio en 2010 pour redescendre à 190 mio en 2011. Une nouvelle majoration importante est décelée pour l'année 2012.

Par rapport à 2001, les dépenses à charge du Fonds pour l'emploi ont été multipliées par 5,31 (augmentation de 431 %).

# 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	222
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension d'invalidité	109
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension de vieillesse	56
Octroi d'une pension d'invalidité après la fin de droits au chômage	6
Restitutions (dont certains pour invalidité, vieillesse et accidents)	103
Restitutions (indemnités de chômage indûment touchées)	334

# Affaires pendantes devant la juridiction du travail :

A noter qu'en 2012, le traitement des demandes d'octroi des indemnités de chômage complet a exigé du service de prestations de chômage complet 1.198 interventions (dont 389 nouvelles affaires) pendantes devant les juridictions du travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg	242
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette	102
Tribunal du Diekirch :	45
	389

Ces interventions ont été effectuées conformément aux dispositions de l'article L.521-4 du Code du travail.

Au courant de cette année, 89 actes d'appels et 3 mémoires en cassation ont été introduits en application de ces dispositions.

A noter que les indemnités de chômage complet ont été rendues cessibles et saisissables par la loi modifiée du 11 novembre 1970. Cette disposition a exigé le traitement de 3.369 cessions, saisies-arrêts, sommations et pensions alimentaires qui se répartissent comme suit:

Cessions:	995	dont	909 exécutées
Saisies-arrêts :	1.577	dont	1.113 exécutées
Sommations à tiers détenteurs :	127	dont	99 exécutées
Pensions alimentaires :	87	dont	78 exécutées
<b>D</b>			

Requêtes

(Injonctions judiciaires de recherche et autres): 583

# 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

#### Anciens 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	2012
Allemagne	10	5	12	10	15	13	11	14
Autriche		3			1	2	1	1
Belgique	22	15	14	11	14	7	11	7
Bulgarie								1
Chypre	1	4			1		1	
Danemark	1	4				3	1	
Espagne	9	8	8	7	11	6	5	1
Finlande	2				2	2	1	
France	38	32	15	20	44	41	35	48
Grande-Bretagne	7	5	2	1	5	6	5	10
Grèce	3	4		2	1	2	3	2
Hongrie				1				
Italie	10	4	2	7	13	6	7	7
Irlande	3	2		1	2	1		2
Islande					2	2		
Lettonie								2
Lituanie				1			1	1
Malta			1					1
Norvège		1			1			
Pays-Bas	5	1		1	2		1	
Pologne	23	33	30	30	1		2	1
Portugal	23	33	30	30	40	34	28	36
Roumanie		1	1	2	1		1	
Slovénie								2
Suède		1	1	2	4	5	2	3
Suisse		2	2	1	6	7		5
Rép. Tchèque								4
Total :	133	120	86	95	166	137	115	148

- On constate en 2012 une augmentation (28,7%) par rapport à 2011 du nombre de demandeurs quittant le Luxembourg pour aller chercher du travail dans un autre pays de la communauté.
- Sur les 148 personnes parties à la recherche d'un emploi dans un autre pays, 69 personnes (46,6 %) sont parties chercher un emploi dans les pays avoisinants et 36 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

Anciens E 303 Venant

(travailleurs venant d'un pays CEE chercher un emploi au Luxembourg)

Pays	2005	20063	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Allemagne	11	3	5	7	14	8	10	18
Autriche		4	2	5	2		4	3
Belgique	12	17	11	12	11	9	19	10
Chypre								
Danemark	9	6	4	5	3	4	5	5
Espagne	2	2	2		2	3	3	12
Finlande		3				2	1	2
France	21	22	19	26	20	19	27	26
Grande-Bretagne	1	1	1		1	1		
Grèce					1			
Hongrie							1	
Italie					2		1	
Irlande			1	1	3			2
Islande			1	1	1		2	2
Lettonie								1
Lituanie							1	
Malta								
Norvège		1						1
Pays-Bas	1		1	1	2		1	
Pologne								1
Portugal	11	7	7	10	12	17	15	84
Rép.Tchèque				1	1	1		1
Roumanie				1	2			
Slovénie								1
Slovaquie				1	1		1	
Suède	1			1			1	
Suisse	2	3	1	2	3		2	3
Total:	71	69	55	73	80	64	94	172

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg a augmenté de 83 % en 2012 par rapport à l'année précédente.
- sur les 172 personnes qui sont venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2012, 56 personnes (31,4 %) sont venues des pays limitrophes et 84 personnes (48,8 %) sont venues du Portugal.

# V. Le service maintien de l'emploi

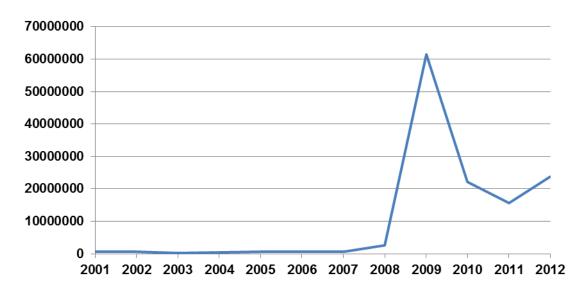
# 1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2012)

En vertu des articles L.511-3. et suivants du Code du travail, les ministres ayant dans leurs attributions respectivement l'Emploi et l'Economie, sur avis du Comité de conjoncture et procédant par décision commune, peuvent accorder 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. La liquidation, sur le Fonds pour l'emploi, incombe à l'ADEM.

Année	Indemnités brutes	Salariés admis
1986	593.293,59 €	1.827
1987	678.222,01 €	1.920
1988	149.959,79 €	375
1989	119.352 ,85 €	305
1990	501.260,86 €	982
1991	656.255,82 €	1.678
1992	1.810.703,08 €	4.132
1993	1.035.089,70 €	2.760
1994	372.138,43 €	1.036
1995	411.274,30 €	1.098
1996	1.426.487,40 €	3.696
1997	756.398,28 €	1.624
1998	185.230,11 €	441
1999	219.759,54 €	640
2000	461.865,40 €	908
2001	718.701,29 €	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	22.125.357,38 €	31.694
2011	15.562.885,75 €	15.752
2012*	23.667.598,78 €	22.474

<sup>\*</sup> données provisoires au 31 janvier 2013

# Indemnisation des chômeurs partiels (2001-2012 en euros)



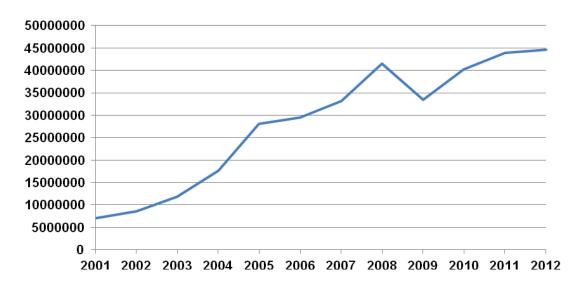
# 2. Aide au réemploi (1989 – 2012)

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	88.930,27 €
1990	60	22.069,44 €
1991	154	580.551,61 €
1992	117	319.431,38 €
1993	129	333.605,83 €
1994	87	211.205,28 €
1995	206	403.206,06 €
1996	323	999.062,00 €
1997	747	2.787.891,00 €
1998	669	3.948.809,99 €
1999	852	6.282.251,64 €
2000	1.012	6.473.231,27 €
2001	1.100	7.008.294,97 €
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 €
2012	3.672	44.567.965,45 €

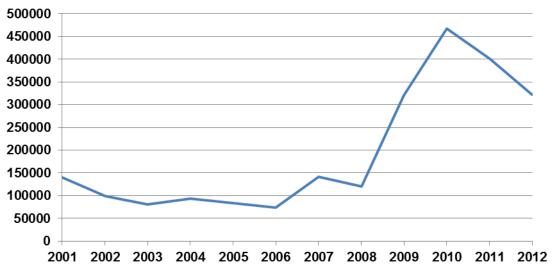
# Aide au réemploi (2001-2012 en euros)



# 3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2012)

Année	Bénéficiaires	Total à charge
1986	212	308.139,06 €
1987	86	233.496,61 €
1988	85	221.879,80 €
1989	114	299.003,27 €
1990	142	471.604,37 €
1991	149	464.885,71 €
1992	131	406.518,86 €
1993	107	334.301,42 €
1994	60	199.187,08 €
1995	54	177.425,03 €
1996	45	172.298,64 €
1997	50	227.119,23 €
1998	56	293.609,68 €
1999	64	259.160,93 €
2000	49	217.296,00 €
2001	37	140.606,65 €
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 €
2012	21	321.534,75 €

# Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés (2001-2012 en euros)



# 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 2012: 1.498 Bénéficiaires au 31.12.2012 : 3.836 Dépenses pour l'année 2012 : 16.734.072,32 €

# 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 2012: 173 Dépenses engagées: 123.805,88 €.

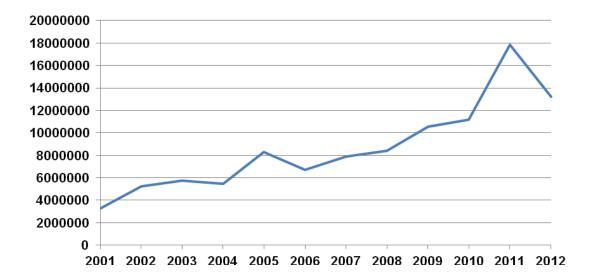
# 6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (2000-2012)

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	Dépenses
		d'entreprises	
2000	860	257	4.589.072,61 €
2001	1.208	252	3.278.753,96 €
2002	1.551	305	5.261.831,39 €
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 €
2012	2.041	448	13.224.643,72 €



7. Avances sur arriérés de salaire en cas de faillite de l'employeur conformément à la loi du 19 avril 2012 modifiant les articles L.126-1 et L.541-1 du Code du Travail.

Année	Bénéficiaires	Dépenses
2012	54	128.200 €

<sup>\*</sup> à partir de juillet

# 8. 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.

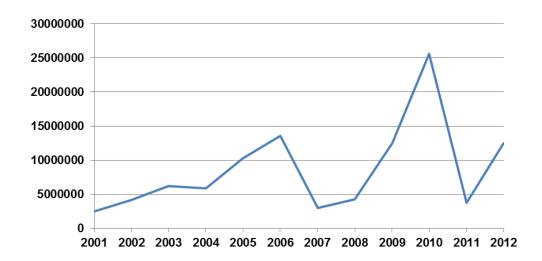
Le formulaire U1 sert aux salariés frontaliers à prouver leurs périodes d'emploi au Luxembourg afin de pouvoir bénéficier des indemnités de chômage dans leur pays de résidence.

Statistiques annuelles ventilées par pays de destination (Nombre de formulaires délivrés)											
Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Allemagne	1.497	1.972	1.859	1.898	2.610	2.092	2.315	3.610	3.134	2.879	2.916
Belgique	774	898	730	683	905	662	601	1.221	1.596	2.029	3.008
France	7.631	8.988	8.029	7.541	10.506	8.942	10.407	16.004	12.227	12.262	11.922
Pays-Bas	35	60	40	33	46	48	36	48	71	117	84
Portugal	12	19	41	41	43	13	5	22	14	25	25
Espagne	22	30	26	25	33	11	17	29	24	23	18
Italie	13	14	20	14	16	14	17	24	20	18	25
Royaume-Uni	39	9	32	4	11	10	5	4	9	10	32
Danemark	11	12	8	8	9	7	10	24	16	15	2
Irlande	14	1	9	4	5	/	2	5	4	3	9
Autriche	31	43	44	40	92	82	34	70	47	49	43
Finlande	5	1	3	/	/	1	/	/	4	2	3
Grèce	36	/	/	1	2	1	1	1	4	1	4
Suède	30	10	3	5	5	5	6	7	5	7	9
Norvège	/	6	3	1	/	/	3	/	/	2	/
Hongrie	/	/	1	21	150	95	65	78	91	156	120
Pologne	/	/	23	34	29	15	36	45	85	162	180
Slovaquie	/	/	3	10	356	137	84	124	190	171	164
Suisse	/	/	6	7	8	5	7	20	9	17	19
Islande	/	/	1	/	/	/	/	1	2	/	/
Estonie	/	/	/	2	1	7	3	6	6	9	/
Lettonie	/	/	/	2	3	5	/	/	1	7	2
République Tchèque	/	/	/	14	40	23	33	79	153	122	96
Slovénie	/	/	/	1	/	5	6	2	6	8	6
Bulgarie	/	/	/	/	/	4	4	13	21	40	103
Lituanie	/	/	/	/	/	12	7	6	3	1	3
Malte	/	/	/	/	/	1	/	/	1	4	7
Roumanie	/	/	/	/	/	16	21	17	58	57	70
Luxembourg	/	/	/	/	/	/	/	55	/	/	/
Chypre	/	/	/	/	/	/	/	/	2	/	4
Croatie	/	/	/	/	/	/	/	/	2	1	1
Serbie-Monténégro	/	/	/	/	/	/	/	/	/	2	1
Total	10.150	12.063	10.881	10.389	14.870	12.213	13.725	21.515	17.805	18.199	18.876

# 9. Chômage involontaire dû aux intempéries

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
1990	439.621,96 €	3.351
1991	3.811.446,04 €	10.458
1992	620.162,44 €	3.435
1993	2.400.964,28 €	12.979
1994	1.287.385,67 €	6.056
1995	1.808.429,67 €	7.494
1996	5.514.011,24 €	19.432
1997	3.798.286,39 €	10.526
1998	4.094.590,22 €	18.035
1999	2.669.007,38 €	8.658
2000	1.294.522,10 €	5.735
2001	2.433.758,59 €	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	3.765.820,44 €	8.347
2012*	12.448.530,07 €	17.175

<sup>\*</sup> données provisoires au 31 décembre 2012



# 10. 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 2012 : 27 dépenses pour 2012 : 172.822,72 €

# 11. 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 2012 : 263 dépenses pour 2012 : 394.788,24 €

# VI. Le service main-d'œuvre étrangère

### 1. Un document nouveau : le certificat

La loi du 18 janvier 2012 portant sur la création de l'Agence pour le développement de l'emploi a confié à l'ADEM un rôle plus important dans la procédure des demandes en obtention d'une «autorisation de séjour travailleur salarié» ou encore d'une «autorisation de travail».

La nouvelle procédure trouve application si, endéans un délai de 3 semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, l'ADEM n'a pas proposé à l'employeur de candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander au directeur de l'ADEM un certificat lui attestant le droit de recruter, pour ce poste, une personne de son choix, sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

Toute demande en obtention d'une «autorisation de séjour travailleur salarié» ou «autorisation de travail» prévue par la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration est à introduire par le futur salarié auprès du Ministère des Affaires étrangères – Direction de l'Immigration- munie du certificat de l'ADEM ainsi que des documents énumérés dans le règlement grand-ducal du 29 mai 2012 fixant les conditions et modalités relatives à la délivrance d'une autorisation de séjour en tant que travailleur salarié (Mémorial A – 134 du 4 juillet 2012, p. 1696).

A noter que pour la période entre l'entrée en vigueur de la loi susmentionnée et le 31 janvier 2013, le Service de la main-d'œuvre étrangère a été saisie de 761 demandes de certificat dont 652 ont été accordées, 13 ont été refusées, 49 classées sans objet. En plus 47 attestations prouvant qu'un poste de travail a été déclaré ont été émises.

La majorité des certificats ont été délivrés aux employeurs des secteurs de l'horeca, de la finance, de l'industrie et de l'informatique.

### 2. L'autorisation d'occupation temporaire (AOT)

L'autorisation d'occupation temporaire (AOT) n'est pas affectée par la loi du 18 janvier 2012 portant sur la création de l'Agence pour le développement de l'emploi, ni par la loi modifiée du 29 août 2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

Les demandeurs de protection internationale peuvent demander dans certains cas bien définis une autorisation d'occupation temporaire (ci-après AOT). 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 une inscription en tant que demandeur d'emploi et par conséquent ne donne pas droit aux indemnités de chômage complet. Elle perd sa validité au moment où la demande de protection internationale est définitivement rejetée ou en cas de rupture de contrat de travail.

En chiffres, cela représente 46 demandes en obtention d'une AOT qui ont été avisées par le Service de la main-d'œuvre étrangère.

Une demande complète se compose des documents suivants:

- déclaration d'engagement en double exemplaire dûment remplie et signée,
- une copie certifiée conforme de l'attestation de dépôt d'une demande de protection internationale,
- le cas échéant une copie conforme à l'original des certificats attestant la qualification professionnelle du travailleur,
- une lettre explicative de l'employeur justifiant l'engagement,
- une copie du contrat de travail.

Toute demande en obtention d'une AOT est à introduire au Service de la main-d'œuvre étrangère auprès de l'ADEM.

A noter que toute demande incomplète sera renvoyée à l'expéditeur.

# VII. La cellule emploi des jeunes

# 1. Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes

Le contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique (CIE-EP): Le manque d'expérience pratique en milieu professionnel peut poser de plus en plus problèmes pour les jeunes jobstarters. Pour nombre de jeunes diplômés, leur qualification seule ne leur garantit pas de décrocher un poste de travail. Le CIE-EP a été conçu dans le but de diminuer les 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.

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 domaine spécifique et de garantir une formation professionnel dans ce secteur.

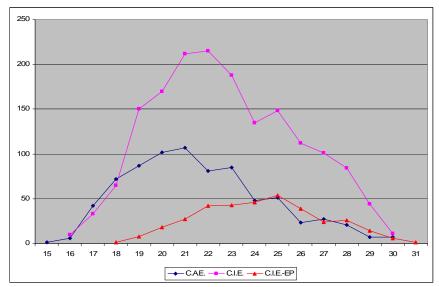
Le contrat d'appui-emploi (CAE): En dernier lieu, pour les jeunes de moins de trente ans, ne trouvant pas d'emploi sur le premier marché de l'emploi et moins susceptibles de pouvoir bénéficier de CIE ou de CIE-EP, le contrat d'appui-emploi peut servir de tremplin vers un contrat de travail régulier. 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 de suivre des formations et de mener une recherche d'emploi active, et ce pendant un jour par semaine.

# 2. Répartition selon l'âge des jeunes demandeurs d'emploi

L'âge moyen en CAE est de 21,4 ans.

L'âge moyen en CIE est de 23,3 ans. Le CIE se réalise le plus souvent entre 20 et 23 ans, avec un pic à 22 ans.

L'âge moyen en CIE-EP est de 24,3 ans. Le plus grand nombre de CIE-EP se fait entre 22 et 25 ans.



# 3. Niveau de formation des jeunes demandeurs d'emploi

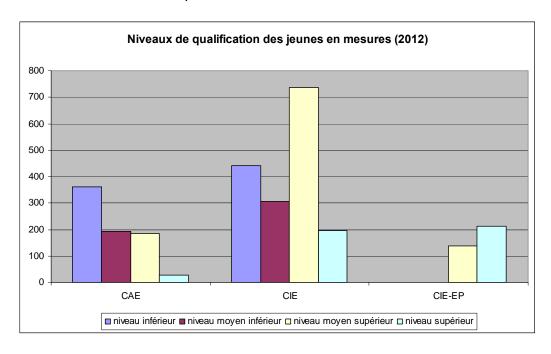
Pour les CAE, le niveau de formation inférieur prime par rapport au niveau supérieur :

- 47% ne sont pas qualifiés
- 25% ont terminé une 4e -3e classique ou une 10e -11e technique
- 24% ont au moins un Certificat d'Aptitude Professionnel (CATP), une classe de 2e (régime classique) ou une classe de 12e (régime technique)
  - 4% des CAE ont un niveau de qualification supérieur

Pour les CIE, le niveau moyen supérieur prend la relève :

- 44% ont au moins un Certificat d'Aptitude Professionnel (CATP), une classe de 2e (régime classique) ou une classe de 12e (régime technique)
  - 26% ne sont pas qualifiés
  - 18% ont un niveau de formation moyen inférieur
  - 12% ont fait des études après leur enseignement secondaire

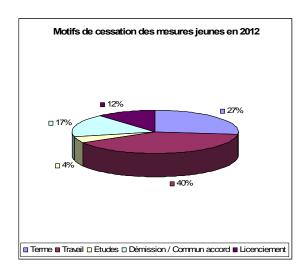
Pour les CIE-EP, destiné aux jeunes diplômés, on constate que 62% ont réalisé des études post-secondaires et 38% ont le diplôme de fin d'études secondaires.



## 4. Suites aux mesures jeunes

En 2012, la cellule de l'Emploi des Jeunes a assuré le suivi de 767 Contrats d'Appui-Emploi (CAE), de 1.678 Contrats d'Initiation à l'Emploi (CIE) et de 349 Contrats d'Initiation à l'Emploi – Expérience Pratique (CIE-EP).

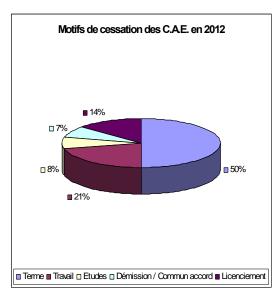
Le 1<sup>er</sup> janvier 2013, 343 CAE étaient toujours en cours. Pour les CIE et CIE-EP, ce chiffre s'élève à 714, respectivement à 219. Considérant les 1.518 mesures clôturées, 40 % des jeunes (606) ont pu être engagés, dont 392 auprès de la même société (25,8%).

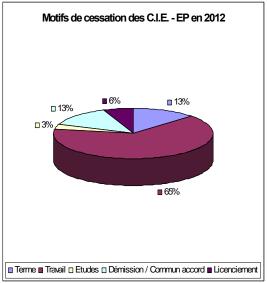


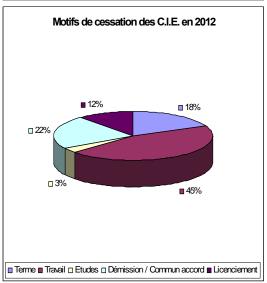
En 2012, 424 Contrats d'Appui-Emploi sont venus à échéance. 50% des CAE se sont terminés sans suites immédiates, 21% des jeunes concernés ont trouvé un emploi ou une autre mesure et 8% ont repris leurs études.

964 Contrats d'Initiation à l'Emploi se sont terminés. 50% des jeunes concernés ont trouvé un emploi ou une autre mesure, 18% des CIE ont été terminés sans suites immédiates et 3% ont repris leurs études.

130 Contrats d'Initiation à l'Emploi – Expérience Pratique sont venus à échéance. 65% des jeunes concernés ont trouvé un emploi, tandis que 13% des CIE-EP se sont terminés sans suites immédiates.







## 5. Projets menés à la cellule de l'emploi des jeunes

### 5.1 Formations pour jeunes en CAE

Le point est mis sur la qualité accrue de l'encadrement des jeunes en CAE. En collaboration étroite entre leurs promoteurs, la cellule de l'emploi des jeunes et le/la jeune, les besoins en formation sont définis. A côté des formations suivies de par la propre initiative du/de la jeune, et des formations offertes par le promoteur, l'ADEM s'est engagée à offrir d'autres choix.

En conformité avec les textes légaux régissant les mesures jeunes, le volet de la formation par le biais de l'ADEM comprenait des 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. De plus, à partir du mois de mai, une formatrice interne a assuré des cours de langues luxembourgeoise et française, et ce pour divers niveaux.

### Quelques chiffres:

Au total, la cellule de l'emploi des jeunes a organisé 7 formations différentes, et ce pour 25 groupes comptant une totalité de 202 jeunes personnes en mesure CAE :

Atelier « entretien d'embauche »	4	groupes,	35	personnes
Atelier « compétences sociales »	2	groupes,	22	personnes
Atelier « projet professionnel »	1	groupe,	12	personnes
Atelier « stratégies de recherche d'emploi »	1	groupe,	10	personnes
Séances « mentoring »	2	groupes,	18	personnes
Cours de langue luxembourgeoise	8	groupes,	58	personnes
Cours de langue française	7	groupes,	47	personnes

# 5.2 Le projet « Coup de Pouce »

Visant les demandeurs d'emploi âgés de 16 à 20 ans, non diplômés, ce projet a été continué pendant l'an 2012. Grâce à une prise en charge accélérée par les éducateurs et éducatrices affecté(e)s aux diverses agences de l'ADEM, cette population vulnérabilisée a pu bénéficier d'un encadrement et d'un suivi renforcé.

### 5.3 Les séances « Bock Drop »

« Bock Drop » est une initiative qui a été lancée par le SNJ (Service National de la Jeunesse), en collaboration avec la cellule emploi des jeunes, le service placement et le service d'orientation professionnelle de l'ADEM, l'Action locale pour jeunes et les Maisons des Jeunes au plan national.

Il s'agit de la mise en place d'un outil permettant la sensibilisation des jeunes à la vie active et la prise de contact avec les structures spécialisées. Le projet consiste à organiser au niveau local et régional des sessions à destination des jeunes traitant les questions liées à la vie active et faisant intervenir des agents des services spécialisés. Ces sessions permettent de

responsabiliser les jeunes par rapport à leur avenir ainsi que de leur donner les informations et contacts utiles.

Les séances régionales intitulées « Bock drop !!! » ont été reconduites durant l'année 2012. Entre novembre 2011 et juin 2012, 24 sessions ont été organisées, dont 4 dans la région du centre, 5 à l'est du pays, 5 au nord, 5 au sud et 5 au sud-ouest. 19 de ces séances étaient destinées exclusivement aux jeunes, tandis que 5 aux parents ou tuteurs des jeunes. Au total, ces sessions se sont adressées à une totalité de 492 personnes.

### 5.4 Le projet jeunes – une action de formation et d'insertion professionnelle

Dans le cadre du plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes communiqué par le Ministère du Travail et de l'Emploi et afin d'élargir l'offre pour les jeunes demandeurs d'emploi, un nouveau projet a été implémenté ; une action de formation et d'insertion en collaboration avec les centres de formation du Forum Pour l'Emploi (F.E.S.T.) et de ProActif (Centre de formation Michel Wolff).

Des jeunes peu ou non qualifiés âgés de 18 à 25 ans ont bénéficié d'abord d'une formation technique et socio-pédagogique, ainsi que d'un encadrement les préparant à la vie professionnelle ainsi que d'un stage en entreprise par la suite. Un premier projet pilote a été lancé sur base d'un programme de formation arrêté d'un commun accord avec le Ministère du Travail et de l'Emploi. La formation de base a durée deux mois, pendant laquelle et à condition que le jeune fasse preuve d'assiduité, il a bénéficié d'une indemnité comparable à celle accordée dans le cadre du service volontaire et de la gratuité des transports publics.

Ce projet a été supervisé par un comité de suivi composé du Ministère du Travail et de l'Emploi, le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, le Ministère de la Famille et de l'Intégration, ainsi que du service de l'orientation professionnelle et de la cellule emploi des jeunes de l'ADEM.

# Quelques chiffres:

Au total, 179 jeunes ont été contactés pour participer au projet. 84 personnes se sont présentées à l'atelier d'information et 89 se sont présentées à l'entretien d'embauche individuel (y compris les personnes « repêchées »).

Le 2 juillet 2012, 58 jeunes personnes ont commencé la formation à un des centres de formation. Durant les deux mois, 7 personnes ont arrêté la formation, dont 3 ont trouvé un emploi. En date du 31 août 2012, 51 jeunes ont terminé la formation, dont 6 ont pu intégrer le marché de l'emploi, 22 se sont inscrits pour des études diverses (dont 16 en apprentissage) et 15 restaient à la recherche d'un emploi.

Vu la population ciblée par ce projet, c'est-à-dire très éloignée du marché de l'emploi, vu notamment le faible niveau de qualification des participants, le bilan global du projet pilote a été jugé plutôt positif par le comité de pilotage. Un effet particulièrement positif a été noté en ce qui concerne la bonne coopération entre les différents Ministères et leurs services.

# 5.5 Un service régionalisé

Au cours du mois de juin 2012, l'ADEM a intégré un nouveau bâtiment à Esch-Belval. Grâce à cette localisation, la cellule de l'emploi des jeunes peut offrir ses services dans la région sud du pays en y accueillant les jeunes demandeurs d'emploi inscrits aux agences d'Esch-sur-Alzette, de Differdange et de Dudelange. Cette régionalisation permet en effet une prise en charge plus efficace des clients.

# VIII. Le service orientation professionnelle

L'information et l'orientation sont les activités essentielles du service d'orientation professionnelle (OP). Elles se font soit de manière collective, soit de manière individuelle.

Entre l'orientation professionnelle et les jeunes un premier contact est établi soit par la visite des conseillers/conseillères d'orientation dans les différentes classes sur demande des différents lycées secondaires, soit par une visite des élèves au service au sein de l'ADEM.

En ce qui concerne les adultes, le premier contact avec l'orientation professionnelle se fait en général dans les locaux du service.

# 1. Les projets d'établissement avec les différents lycées techniques dans le cadre de l'éducation aux choix.

Cette action, qui a pris son essor en 1999 vise à responsabiliser les élèves dès leur entrée dans l'enseignement secondaire technique, à promouvoir leur développement personnel et à faciliter l'orientation scolaire et professionnelle. Dans le cadre de cette collaboration entre les lycées techniques et l'ADEM, la démarche des conseillers/conseillères d'orientation vise à outiller l'ensemble des élèves des classes de 7<sup>ième</sup>, 8<sup>ième</sup> et 9<sup>ième</sup> par rapport à l'orientation professionnelle et à la formulation d'un projet professionnel.

Ces interventions régulières ont eu lieu en vue d'une amélioration de l'encadrement sociopédagogique ainsi qu'une sensibilisation précoce relative à l'orientation professionnelle des élèves dès leur entrée en 7<sup>ième</sup> de l'enseignement secondaire technique.

Au cours de sept modules différents, les élèves ont été amenés à explorer les données du monde du travail, à structurer et à accumuler des connaissances y relatives en vue d'une prise de décision et la réalisation ultérieure de leurs projets professionnels.

Les principaux objectifs de ces séances d'orientation professionnelle se résument comme suit :

- familiariser les élèves concernés avec le marché de l'emploi,
- développer la capacité d'analyser les professions et métiers dans le monde du travail,
- concrétiser leurs intérêts professionnels et savoir formuler un projet professionnel.

Ce vaste projet s'étend sur 3 années scolaires et vise l'intégralité des classes de 7<sup>ième</sup>, 8<sup>ième</sup> et 9<sup>ième</sup>. Exprimée en heures d'intervention en classe, l'envergure des interventions des conseillers/conseillères d'orientation était la suivante pendant l'année scolaire 2011/2012.

### 1.1. Projet « AVANTI » au LTE (Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette)

Le projet d'orientation a pris l'envergure suivante :

- classes de 7<sup>ème</sup> : 10 interventions de 2 heures réparties sur deux séances par classe.
- Classe de 9<sup>ème</sup> : 17 interventions de 2 heures réparties sur une séance par classe.

Dans le cadre de deux journées d'orientation, le service OP a proposé un atelier de 20 minutes aux élèves des classes de 8<sup>ème</sup>.

13 classes divisées en différentes groupes ont participées à cette journée de l'orientation, dont 22 groupes sont passés par le stand du service OP. Le service OP a également animé une soirée adressée aux parents des élèves des classes de 9<sup>ème</sup> 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 2011-2012, le projet d'orientation en classes de 7<sup>ème</sup>, 8<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> a été continué. Le contenu pour les séances en classe de 8<sup>ème</sup> a été modifié par un groupe de travail du service d'orientation professionnelle.

Le projet d'orientation a pris l'envergure suivante :

- classe de 7<sup>ème</sup> : 8 interventions à 2 heures réparties sur trois séances par classe.
- classe de 8<sup>ème</sup> : 6 interventions à 2 heures réparties sur deux séances par classe.
- classe de 9<sup>ème</sup> : 6 interventions à 2 heures réparties sur deux séances par classe.

### 1.3. Projet LTA (Lycée Technique Agricole à Ettelbruck)

Un projet d'orientation professionnelle similaire se déroule au Lycée Technique Agricole d'Ettelbruck.

Différentes interventions ont été effectuées au sein de 6 classes différentes du cycle inférieur (deux classes de 7ème, deux classes de 8ème et deux classes de 9ème). Dans ce contexte, les élèves des classes en question ont profité de 8 séances d'orientation professionnelle au total (durée de séance = 2 heures), à savoir 2 interventions au lycée en classe de 7ème, 1 intervention au lycée en classe de 8ème et 1 intervention au service OP en classe de 9ème.

### 1.4. Projet « Awer Elo » au LNW (Lycée du Nord à Wiltz)

Le Lycée du Nord Wiltz a de nouveau, pendant l'année scolaire 2011/2012, proposé aux élèves du cycle inférieur des activités dans le cadre de son projet d'orientation « Awer Elo ». Le service d'orientation professionnelle y a participé entre autre comme intervenant durant les entretiens d'orientation individuels.

Au total, 140 élèves de 13 classes de 9ème ont profité de ces entretiens organisés au lycée.

### 1.5. Projet EPMC (Ecole Privée Marie-Consolatrice)

Le projet d'orientation avec le Lycée Technique Privé Marie-Consolatrice d'Esch-sur-Alzette a été continué pendant l'année scolaire 2011/2012. Visées étaient, comme par le passé, les classes de 7<sup>ème</sup>, 8<sup>ème</sup> et les classes de 9<sup>ème</sup>.

Le total présente 20 classes. Le projet d'orientation à l'EPMC comprend 3 interventions de 2 heures par classes en 7<sup>ème</sup> et 2 interventions de 2 heures en classes de 8<sup>ème</sup>. Les classes de 9<sup>ème</sup> modulaire et pratique participent au stage à la recherche d'un poste d'apprentissage (OSNA). Toutes les classes de 9<sup>ème</sup> font une visite au service OP pour clôturer le projet d'orientation.

## 1.6. Projet LEM (Lycée Ermesinde)

Pendant l'année scolaire 2011-2012, le Lycée Ermesinde a participé au projet d'orientation. Différentes interventions ont été effectuées au sein des classes de 6ème et 5ème, à savoir :

- une intervention pour les quatre classes de 6ème (visite du BIZ au service OP)
- deux interventions pour les quatre classes de 5ème (intervention en classe et visite du BIZ au service OP)

# 1.7. Projet UELL (Uelzechtlycée)

Pendant l'année scolaire 2011/2012, un encadrement plus spécifique a été proposé aux classes de 9<sup>ème</sup> modulaire et aux classes IPDM de l'Uelzechtlycée. Les 10 classes ont participé aux 2 interventions concernant leurs choix professionnels, y compris une visite du BIZ au service OP.

En plus, 5 classes de 9<sup>ème</sup> modulaire, 3 classes de 9<sup>ème</sup> pratique et 2 classes IPDM ont pris part au stage à la recherche d'un poste d'apprentissage (OSNA).

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 8 séances d'intervention au sein des classes de 7<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> en vue de sensibiliser les élèves par rapport aux différents secteurs professionnels.

# 2. Projets interministériels

#### 2.1. Maison de l'orientation

L'inauguration de la Maison de l'orientation a eu lieu le 26 septembre 2012 en présence des ministres de la Famille et de l'Intégration, de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du Travail et de l'Emploi. Les services suivants sont rassemblés au sein de cette maison :

- le Centre de Psychologie et d'Orientation scolaires (CPOS)
- l'Agence Nationale pour le Programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie ANEFORE asbl
- la cellule d'accueil scolaire pour élèves nouveaux arrivants (CASNA)
- l'Action Locale pour Jeunes Luxembourg/Ville (ALJ)
- le Service National de la Jeunesse Luxembourg/Ville (SNJ)
- le Service d'orientation professionnelle de l'ADEM Luxembourg/Ville (ADEM-OP)

Les différents services de cette maison offrent des activités permettant à toute personne, à tout moment de sa vie, d'identifier ses intérêts, ses capacités et ses compétences, de prendre des décisions éclairées en vue du choix de ses études et formations ainsi que de ses activités professionnelles.

Le fait de pouvoir travailler ensemble avec tous ces partenaires au sein de la même maison a comme conséquence logique que le nombre des projets communs comme p.ex. le site

www.anelo.lu, le projet « bock drop », les séminaires « OSNA », le projet « orientation » au sein des lycées classiques, etc. augmentera dans le futur.

En outre, la coopération au sein de cette structure évitera les chevauchements d'activités d'orientation des différents partenaires, des diagnostics ou conclusions contradictoires en fin de mesures d'orientation qui pourront être réduites fortement puisque les conseillers en orientation de cette maison travailleront selon un même schéma, selon une stratégie d'orientation uniforme.

La structure « maison de l'orientation » a l'avantage que les différents acteurs sont regroupés géographiquement et que les utilisateurs ont plus de facilité quant aux procédures administratives et peuvent profiter d'un rassemblement d'experts et de spécialistes responsables pour le travail d'orientation au niveau des différentes étapes ou situations de vie comme p.ex. choix de division ou section scolaire, choix de métier d'apprentissage, décision pour un parcours universitaire, soutien dans le cadre de la recherche d'emploi, réorientation professionnelle en tant que chômeur,...

# 2.2. Projet « orientation »

Le projet « orientation » se déroule dans 8 lycées de l'enseignement secondaire et secondaire technique, à savoir le Lycée Robert Schuman à Luxembourg, le Lycée de Garçons à Luxembourg, le 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, le Lycée Classique d'Echternach et le Lycée Ermesinde à Mersch.

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, 60 séances d'orientation professionnelle de 2 heures ont eu lieu en faveur des classes scolaires, à savoir 48 interventions en classes du cycle supérieur (4<sup>ème</sup>, 12<sup>ème</sup> et 2<sup>ème</sup>) et 12 interventions en classes du cycle inférieur (8<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup>).

Lors des séances d'entretiens individuels, un total de 40 jeunes de classes du cycle supérieur (3<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup>) ont été vus.

#### 3. Projet « bock drop »

Le service d'orientation professionnelle a activement participé au projet « Bock Drop » (cf. description détaillée dans la partie réservée à la cellule emploi des jeunes).

# 2.4. Ateliers « agent et employé administratif et commercial »

Une action de sensibilisation a été organisée en date du 18 octobre 2012 pour les jeunes inscrits au service d'orientation professionnelle de l'ADEM comme demandeurs d'apprentissage dans la profession « agent administratif et commercial (DAP) et employé administratif et commercial (CATP)».

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, une situation exceptionnelle s'est établie, à savoir deux régimes DAP et CATP sont proposés dans la même profession. 13 offres de postes d'apprentissage dans la profession « agent administratif et commercial et employé administratif et commercial » étaient encore déclarées vacantes auprès du service d'orientation professionnelle sur 113 jeunes en date du 18 octobre 2012.

Les jeunes concernés ont été convoqués par le service d'orientation professionnelle et le Service de la Formation professionnelle du MENFP en collaboration avec d'autres acteurs, à savoir la Chambre de Commerce, la Chambre des Salariés, l'Action Locale pour jeunes ainsi que le Centre de Psychologie et d'Orientation scolaires.

113	jeunes ont été convoqués, dont 68 jeunes pour le premier atelier « agent administratif et commercial (DAP) » et 45 jeunes pour le
	deuxième atelier «employé administratif et commercial (CATP) »
4	jeunes se sont excusés pour des raisons diverses
8	jeunes ont trouvé entre-temps un employeur-formateur
60	jeunes se sont présentés aux ateliers, dont 38 jeunes au premier atelier « agent administratif et commercial (DAP) » et 22 jeunes au deuxième
	atelier «employé administratif et commercial (CATP) »
41	jeunes ont été absents sans s'excuser

Après décision du conseil de gouvernement, les 60 élèves apprentis qui étaient présents lors de l'atelier datant du 18 octobre 2012, devront être affectés auprès des administrations communales, des syndicats de communes, des établissements publics placés sous la surveillance des communes ainsi qu'auprès des départements ministériels, des services et administrations de l'Etat. Le Service de la Formation professionnelle du MENFP a pour mission la coordination et la gestion administrative des dossiers des jeunes en collaboration avec le service d'orientation professionnelle.

Au total, 60 jeunes ont été présents à l'atelier, dont :

12 ,	jeunes ont trouvé une autre solution (soit ils ont encore trouvé un
	employeur formateur dans le secteur privé; soit ils sont en train de
	fréquenter le régime technicien ou régime professionnel plein-temps ou
	une autre école ; etc.)
34	sont affectés auprès d'une administration communale ou de l'État
	luxembourgeois
6	jeunes sont écartés du projet pour manque de motivation (absences aux
	réunions ou entretiens d'embauche)
8	jeunes ne sont actuellement pas encore placés.
	,

# 2.5. Girls' Day and Boys' Day (GDBD)

Depuis automne 2010, le service d'orientation professionnelle (OP) effectue la coordination générale du GDBD avec le soutien du Ministère de l'Egalité des Chances et le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle.

Pour l'édition 2012, quatre agents du service OP se sont occupés de toutes les tâches d'organisation nécessaires en vue du déroulement optimal de cette édition.

Une séance de clôture s'est déroulée en juillet 2012 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,
- 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 janvier 2012 les trois ministres Mady Delvaux-Stehres, Françoise Hetto-Gaasch et Nicolas Schmit ont annoncé le « Girls' Day, Boys' Day 2012».

Les agents des SPOS ont été informés, lors de trois réunions d'information, de la nouvelle procédure d'inscription.

Les directeurs des établissements scolaires ainsi que les parents d'élèves ont été informés au sujet du « Girls' Day, Boys' Day 2012 » 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.

Au cours de la période du 7 mars 2012 au 18 avril 2012, les élèves ont pu consulter les offres de stage sur le site Internet afin 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 126 entreprises ont manifesté leur intérêt et ont déclaré 944 places de stages, dont 375 pour le « Boys' Day » et 569 pour le « Girls' Day », ce qui revient à 944 places de stage, les inscriptions sur propre initiative inclus.

867 élèves (579 filles/ 288 garçons) se sont inscrits pour participer au « Girls' Day, Boys' Day », dont :

- 619 par le biais des offres publiées sur le site Internet (28% des places offertes ont été occupées par les garçons et 72% des places par les filles) et
- 248 sur propre initiative en utilisant le formulaire d'inscription du site.

50% de toutes les inscriptions ont eu lieu le premier et le deuxième jour des inscriptions.

Au total, 43 établissements scolaires ont été contactés par courrier et 34 lycées ont participé au « Girls' Day, Boys' Day 2012 » avec 867 inscriptions.

Voici les chiffres d'élèves des différents établissements scolaires qui se sont inscrits en vue de cette journée :

Ecole Privée Fieldgen 188 inscriptions
Uelzechtlycée 78 inscriptions
Lycée de Garçons d'Esch 76 inscriptions
Lycée Technique de Bonnevoie 60 inscriptions
Lycée Classique d'Echternach 44 inscriptions

#### 2.6. « Entretiens d'orientation » à l'Armée

Pendant l'année 2012, le service d'orientation professionnelle a effectué dans le cadre d'une collaboration avec le service de reconversion de l'Armée et l'Ecole 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 conseillers/conseillères d'orientation en vue d'aider et préparer les soldats volontaires en phase de reconversion de formuler un projet professionnel. Cette action vise à informer les soldats volontaires sur leurs possibilités d'études et/ou d'apprentissage ainsi que leurs perspectives d'emploi.

Le Conseil d'Orientation composé de représentants du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle, du Ministère de la Défense et un représentant du service d'orientation professionnelle valide le projet professionnel des soldats volontaires et élabore une ligne de conduite pour les différentes étapes de la reconversion. Pendant l'année 2012, le Conseil d'Orientation s'est réuni 8 fois.

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 un acteur de l'Ecole de l'Armée. En total, 104 soldats volontaires ont été vus.

En plus, 3 séances d'information ont été organisées pendant l'année 2012 où un représentant du service d'orientation professionnelle a informé les soldats volontaires sur la situation actuelle du marché de l'emploi.

# 2.7. « Projet jeunes »

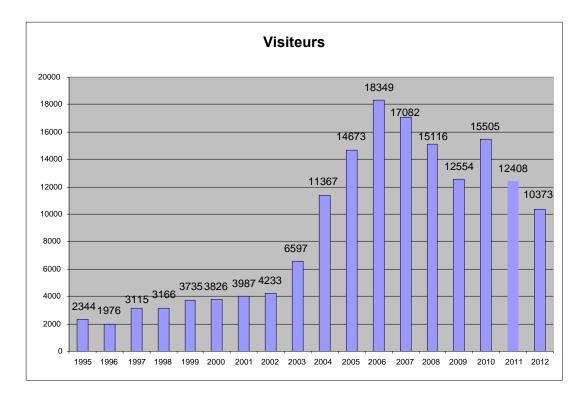
Le service d'orientation professionnelle intervient également dans le projet pilote lancé par le Ministère du Travail et de l'Emploi intitulé « projet jeunes » (cf. description détaillée dans la partie réservée à la cellule emploi des jeunes) en répertoriant les jeunes aptes à faire un apprentissage.

### 3. Information et orientation individuelles et collectives

Avant d'avoir un projet professionnel, il est important que le jeune ainsi que l'adulte puissent, au cours d'un entretien individuel avec le/la conseiller/conseillère d'orientation, 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 suivie du conseil donné par le/la conseiller/conseillère d'orientation.

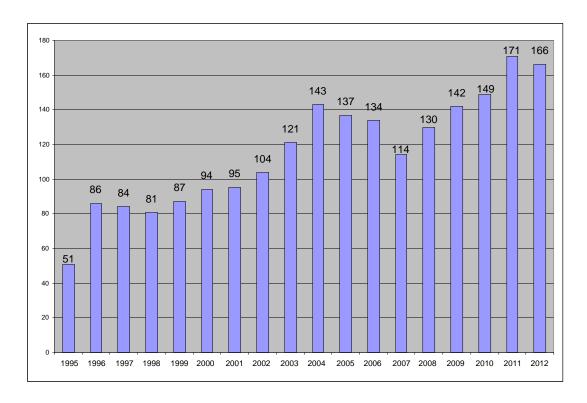
### 3.1. Beruffsinformatiounszentrum (BIZ)

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 poussée 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.

Il s'ajoute le fait qu'avant l'ouverture de la Maison de l'orientation, beaucoup de jeunes se sont présentés au service d'orientation professionnelle et ont dû, après un entretien avec le conseiller, être dirigés vers d'autres services plus compétents par rapport à leurs besoins soulevés. Ces jeunes sont maintenant accueillis et encadrés directement par les instances adéquates de la Maison de l'orientation ce qui explique également la diminution du nombre de visiteurs au sein du service d'orientation professionnelle.



166 classes scolaires ont visité le service OP et ont été encadrées par les conseillers d'orientation. Les élèves y sont informés au sujet des modalités d'inscription au sein du service OP et sur les conditions d'accès en vue de l'apprentissage. Finalement, les jeunes effectuent des recherches de profils de métier/profession au niveau de l'Internet Center du Beruffsinformatiounszentrum (BIZ).

#### 3.2 Interventions auprès des classes d'apprentissage en plein exercice

Des interventions ont eu lieu au sein de différents lycées techniques avec l'objectif de présenter les démarches administratives à réaliser en vue d'un apprentissage. Ont été concernés les élèves en dernière année plein temps des classes auxiliaire de vie (6 classes), employé administratif et commercial (22 classes), métiers du bâtiment (3 classes), serrurier (3 classes), menuisier (2 classes), électricien (3 classes), pépiniériste-paysagiste (2 classes), horticulteur-maraîcher (1 classes), mécanicien de machines et de matériel agricole et viticole (1 classe), boucher-charcutier (1 classe), boulanger-pâtissier (2 classes), traiteur (1 classe), assistant en pharmacie (1 classe).

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), le déroulement de l'apprentissage, les dates clés avant la conclusion du contrat d'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 d'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 est l'organisation des stages « Op der Sich no enger Ausbildungsplaz » (OSNA). Depuis l'année scolaire 1988/89, année de leur création, le service participe, en collaboration avec l'ALJ, aux stages appelés «Op der Sich no enger Ausbildungsplaz».

L'objectif des stages est:

- d'informer et de sensibiliser les jeunes concernant les différents aspects de la transition de l'école à la vie active,
- d'apprendre aux jeunes les techniques de la recherche d'un emploi,
- de faire connaître aux jeunes les différentes institutions qui les informent et les assistent lors du processus de transition,
- d'améliorer la situation des jeunes défavorisés sur le marché de l'emploi.

Les stages qui sont organisés principalement pour les élèves de l'enseignement modulaire et des classes de 9<sup>ème</sup> de l'enseignement secondaire technique, ont une durée d'une journée (exercices théoriques et pratiques).

Année scolaire	Classes	Elèves
1988/1989	12	190
1989/1990	43	489
1990/1991	49	523
1991/1992	46	489
1992/1993	53	646
1993/1994	57	711
1994/1995	57	796
1995/1996	61	924
1996/1997	72	1.173
1997/1998	63	1.026
1998/1999	67	1.117
1999/2000	75	1.070
2000/2001	73	1.115
2001/2002	74	1.138
2002/2003	81	1.180
2003/2004	88	1.360
2004/2005	86	1.270
2005/2006	84	1.305
2006/2007	71	1.150
2007/2008	70	983
2008/2009	82	1.151
2009/2010	108	1.522
2010/2011	116	1.695
2011/2012	128	1.978

# 5. La situation de l'apprentissage

# 5.1. L'apprentissage initial en 2012

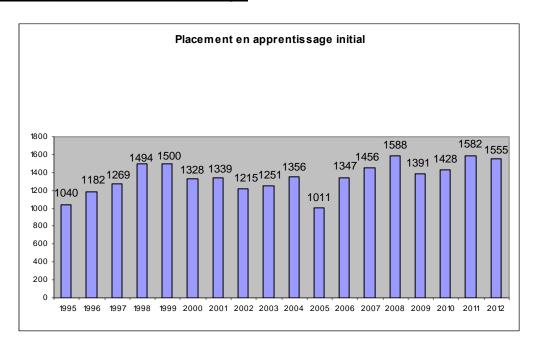
Comme chaque année, le service d'orientation professionnelle a lancé au printemps 2012 une vaste campagne de prospection des postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

Plus de 3.670 entreprises ont été contactées. Ceci permet d'avoir une connaissance concrète des besoins du marché du travail à court terme. La comparaison des offres et des demandes de postes d'apprentissage, ainsi que le nombre d'offres et de demandes non satisfaites à la fin de l'année, permet d'en avoir une connaissance à moyen terme.

Le nombre des placements est de 1.555 (647 jeunes filles et 874 garçons), dont 34 placements « employé/agent administratif et commercial » auprès de l'Etat et des administrations communales, alors qu'il était de 1.582 l'année précédente. Au 31.12.2012, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage a été de 309 jeunes (109 filles et 200 garçons). Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés a été de 188.

Il est à remarquer que le placement en apprentissage initial reste, même en temps de crise, très stable au cours des dernières années.

# Évolution des placements en apprentissage:

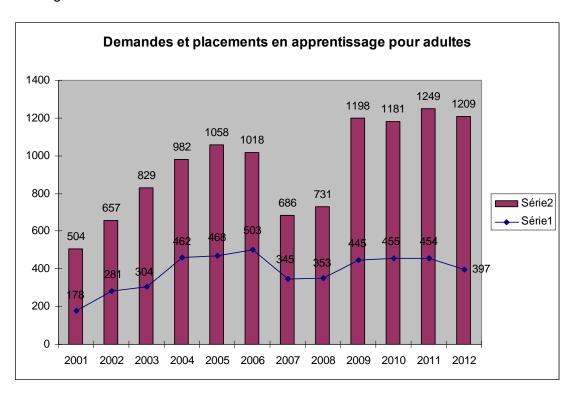


# 5.2. L'apprentissage pour adultes en 2012

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 ;
- la proposition d'emploi aux candidats, remise des attestations d'inscription pour les lycées techniques, avis aux chambres professionnelles compétentes ;
- la gestion des demandes de remboursement, et remise de celles-ci au Ministère du Travail et de l'Emploi respectivement Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.

Les personnes devenues récemment demandeurs d'emploi suite à la perte de leur emploi, veulent, pour certains, redémarrer dans une voie professionnelle par le biais d'un apprentissage. En outre, dans des périodes de crise, il n'est que conséquence logique qu'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, Dudelange

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. 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 2012 le service OP – agence Esch a été sollicité comme suit :

	Consultations 2012							
Mois	Н	F	TOTAL					
Janvier	48	40	88					
Février	44	40	84					
Mars	70	65	135					
Avril	277	264	541					
Mai	269	240	509					
Juin	235	165	400					
Juillet	607	353	960					
Août	555	354	909					
Septembre	601	393	994					
Octobre	293	224	517					
Novembre	99	85	184					
Décembre	51	35	86					
TOTAL	3.149	2.258	5.407					

Le nombre de consultations a augmenté de 1.462 unités par rapport à l'année 2011.

## Visites de classes à l'agence d'Esch-sur-Alzette

Le Lycée Technique Mathias Adam (LTMA), le Lycée Technique Esch/Alzette (LTE) et le Lycée Bel-Val (LBV) ont 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 d'un niveau scolaire très faible, ayant besoin d'une aide plus intensive lors de la recherche d'un emploi/d'un poste d'apprentissage.

Malgré une information régulière au cours 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 ou un emploi.

Les agents responsables donnent principalement aux élèves 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 2012 les élèves en provenance de 32 classes, dont 18 classes du LTMA, 7 classes du LTE et 7 classes du LBV.

## Convocations du service Développement de l'emploi et de la formation

58 demandeurs d'emploi ont reçu une convocation de la part de leur conseiller professionnel du service Développement de l'emploi et de la formation pour un entretien d'orientation au service d'orientation professionnelle. 37 personnes se sont présentées à l'entretien, 21 personnes ne se sont pas manifestées suite à leur convocation.

# 6.2 Agence Diekirch

# <u>Encadrement socio-pédagogique des élèves ou des demandeurs d'emploi et entretiens d'orientation professionnelle</u>

173 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 97 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)

- 959 contacts ont eu lieu au service OP Diekirch en vue d'un apprentissage initial.
- 205 jeunes ayant constitué un dossier au service OP Diekirch ont trouvé un poste d'apprentissage et
- 188 jeunes ayant constitué un dossier au service OP Diekirch n'ont pas trouvé de poste d'apprentissage.

# <u>Prises de contact et collaboration avec des institutions nationales ayant comme but</u> l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi (jeunes et adultes)

CNFPC, Action Locale pour Jeunes (ALJ), Forum pour l'Emploi, Service National de la Jeunesse (SNJ) via les projets service volontaire d'orientation (SVO), « Bock Drop » et groupe de travail « NEET », différents lycées de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique, chambres Professionnelles, MENFP, etc...

## 6.3 Agence Wiltz

Depuis 2007 le service garantit une présence à l'agence Wiltz, les mardis et jeudis après-midi. En 2012, 889 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 (491) ont eu lieu pendant ces mois d'été.

A côté des inscriptions pour le placement en apprentissage, 79 entretiens individuels ont été effectués dans le cadre de l'apprentissage initial ou de l'apprentissage 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.

4 groupes d'une dizaine d'élèves des classes de 9PR et 9MO ont visité les locaux de l'ADEM entre février et mars 2012.

# 6.4 Agence Differdange

En 2012, l'orientation professionnelle a assuré une permanence de trois après-midis par semaine, à savoir mardi, mercredi et jeudi.

778 personnes ont profité de cette permanence de l'orientation professionnelle pour recevoir des informations concernant l'apprentissage initial/apprentissage pour adultes et les possibilités de participer à des formations continues.

#### 6.5 Agence Dudelange

Le service d'orientation professionnelle assure une permanence d'un après-midi par semaine, à savoir tous les jeudis de 14h00 jusqu'à 17h00 heures.

249 personnes sont passées à cette permanence de l'orientation professionnelle pour recevoir des informations.

#### 7. Autres activités

#### 7.1. Tests « Explorix »

19 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, 4 personnes ont effectué un test Explorix.

# 7.2. Demandes de renseignement par courriel

En 2012, un total de 340 demandes de renseignement a été adressé par voie électronique (courriel) au service d'orientation professionnelle et ont été traitées.

158 demandes de renseignements ont été adressées au site <u>www.adem.public.lu</u>, le site <u>www.beruffer.anelo.lu</u> compte un total de 182 demandes de renseignement 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 stipule 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 :

13 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 d'amélioration concernant la constitution de dossier 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, 109 visiteurs ont eu des entretiens avec un conseiller d'orientation luxembourgeois. Il s'est avéré que, tout comme l'année passée, l'intérêt majeur continue à porter sur les formations dans le secteur bancaire, sur l'apprentissage pour adultes et l'apprentissage transfrontalier proposés au Luxembourg.

En décembre a eu lieu une réunion de concertation entre les orienteurs de l'Arbeitsagentur für Arbeit de Trèves et les conseillers/conseillères d'orientation du service OP.

Les thèmes abordés ont été :

- Présentation des systèmes scolaires
- Interventions en classe (matériel didactique utilisé)
- Apprentissage transfrontalier

# 8.2. « Projet Schengen – Lyzeum »

En hiver 2012, le Schengen-Lyzeum, un lycée germano-luxembourgeois à Perl, a adressé une demande au service d'orientation professionnelle en vue d'une mise en place d'une permanence au sein de leur établissement scolaire. En effet, comme le lycée combine des éléments de deux systèmes scolaires, les élèves et leurs parents se voient confrontés à des questions liées au système scolaire, à la formation initiale au Luxembourg et à leurs possibilités après avoir quitté le lycée.

Bilan : Élèves rencontrés en entretien : 24 entretiens de 30 minutes

Parmi ces 24 élèves (13 filles, 11 garçons) :

- 12 jeunes étaient accompagnés de leurs parents
- jeunes sont en classe de 9<sup>ème</sup>
- jeunes sont en classe de 10<sup>ème</sup> « berufsbildender Zweig »

### 8.3. Visites d'étude en Lettonie et au Danemark

Dans le cadre du programme européen Academia, un agent du service d'orientation professionnelle a participé à un échange qui s'est déroulé à Riga (Lettonie) du 23 avril 2012 au 28 avril 2012.

Les pays participants étaient le Luxembourg, l'Espagne, la France, l'Irlande, la Norvège et la Slovénie. Le sujet du programme d'échange était le suivant : « Networking among guidance practitioners in the education and employment sectors in Latvia ».

Tout au long de l'échange, les participants ont reçu un aperçu de l'orientation scolaire et professionnelle à différents niveaux d'éducation.

Des lycées, des centres de formation, l'université de Riga, l'administration de l'emploi lettonne avec son orientation professionnelle ainsi qu'un centre de formation pour personnes à besoins spécifiques ont donné la possibilité aux participants de se familiariser avec l'orientation professionnelle et scolaire de leur pays.

Un autre échange a eu lieu dans le cadre du programme d'échange Academia du 7 mai au 11 mai 2012 au Danemark.

# 8.4. Euroguidance

Dans le cadre d'un engagement dans le réseau Euroguidance, deux voyages d'études ont été effectués par un agent du service d'orientation professionnelle.

Du 2 au 4 mai 2012 à Bruxelles : réunions plénières du réseau ainsi que la participation au groupe de travail au sujet de la mobilité des praticiens en matière d'orientation.

Du 4 au 7 décembre 2012 : réunion conjointe sous l'enseigne « Learning by Leaving » dédiée à la présentation des différents réseaux et les coopérations futures à Uppsala en Suède.

Reste à noter que, suite à la création de la Maison de l'orientation destinée au rapprochement des différents services liés à l'orientation, une coopération renforcée de ces services est prévue dans le cadre des engagements au niveau des réseaux européens.

## 9. Réunions de travail et diverses coopérations

- participation aux réunions du comité de pilotage du site www.beruffer.anelo.lu;
- participation aux réunions du comité de pilotage de la Maison de l'orientation ;
- 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 des réunions du groupe de travail informel avec les responsables de l'Action Locale pour Jeunes au Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle au sujet des activités à assurer par le Service d'orientation professionnelle concernant les interventions d'orientation professionnelle au niveau des classes de 9e dans le cadre des stages « Op der Sich no enger Ausbildungsplaz »;
- participation aux journées « porte ouverte » organisée à la Caserne Grand-Duc Jean au Centre Militaire à Diekirch ;
- participation à la « Foire de l'Etudiant » organisée par le CEDIES à la « Luxexpo » ;
- participation à des réunions de parents dans différents établissements scolaires.

# IX. 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 1er juin 2004, date de l'entrée en vigueur de la loi modifiée 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 d'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 (COR) qui décide de guider la personne reconnue « salarié handicapé » vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés.

La COR peut proposer au directeur de l'ADEM, selon l'âge du candidat, le degré ou la nature de son handicap, et au vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation au travail pour ce 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 2013, la commission médicale a siégé à 24 reprises et a été saisie de 1.204 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 rééducabilité de l'intéressé.

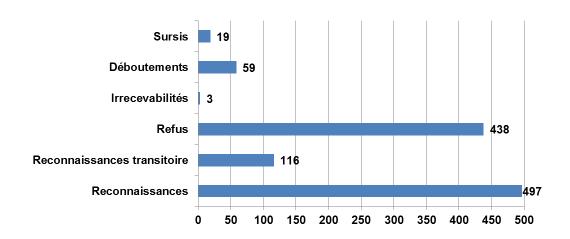
L'évaluation de l'invalidité professionnelle et de la capacité à travailler poursuit en principe l'objectif de s'assurer de la capacité de travail potentielle d'une personne handicapée sous l'angle de la réadaptation, eu égard aux possibilités de réintégration sociale et d'emploi.

# 3.1. Total des décisions de la Commission médicale relatives à l'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:	497	116	438	3	59	19	1.132

<sup>\*</sup> 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

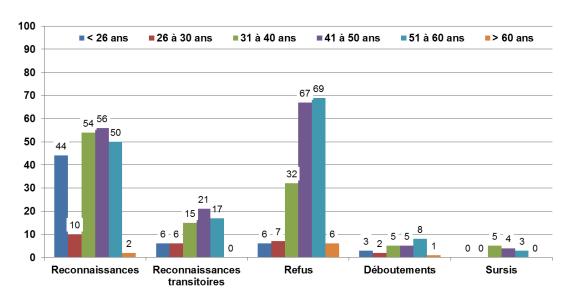


# Détail des types de demandes SH par tranche d'âge et de sexe

Détail des décisions relatives aux demandes en obtention du statut pour salariés handicapés sollicitées par des femmes en fonction de la tranche d'âge:

	Reconnaissances	Reconnaissances transitoires	Refus	Irrecevabilités	Déboutements	Sursis	Total
< 26 ans	44	6	6	0	3	0	59
26 à 30 ans	10	6	7	0	2	0	25
31 à 40 ans	54	15	32	0	5	5	111
41 à 50 ans	56	21	67	0	5	4	153
51 à 60 ans	50	17	69	0	8	3	147
> 60 ans	2	0	6	0	1	0	9
Total	216	65	187	0	24	12	504

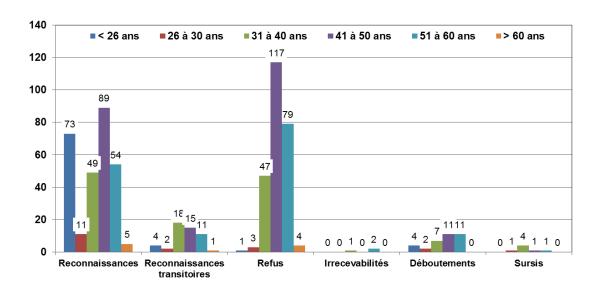
## **Femmes**



# Détail des décisions relatives aux demandes en obtention du statut pour salariés handicapés sollicitées par des hommes en fonction de la tranche d'âge :

	Reconnaissances	Reconnaissances transitoires	Refus	Irrecevabilités	Déboutements	Sursis	Total
< 26 ans	73	4	1	0	4	0	82
26 à 30 ans	11	2	3	0	2	1	19
31 à 40 ans	49	18	47	1	7	4	126
41 à 50 ans	89	15	117	0	11	1	233
51 à 60 ans	54	11	79	2	11	1	158
> 60 ans	5	1	4	0	0	0	10
Total	281	51	251	3	35	7	628

## **Hommes**

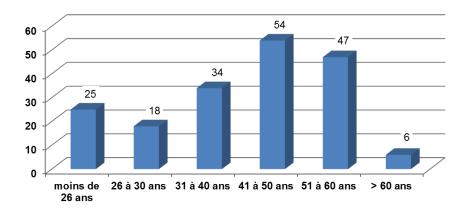


# Demandes du revenu pour salariés handicapés (RSH) par tranche d'âge et sexe

383 demandes en obtention du revenu pour salariés handicapés ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité.

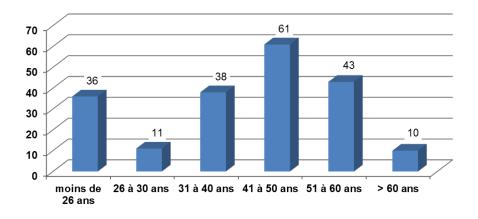
Demandes RSH sollicitées par des femmes

Détail RSH Femmes	Dossiers transmis au FNS
moins de 26 ans	25
26 à 30 ans	18
31 à 40 ans	34
41 à 50 ans	54
51 à 60 ans	47
> 60 ans	6
Total:	184



Demandes RSH sollicitées par des hommes

Détail RSH Femmes	Dossiers transmis au FNS
moins de 26 ans	36
26 à 30 ans	11
31 à 40 ans	38
41 à 50 ans	61
51 à 60 ans	43
> 60 ans	10
Total:	199



## 3.2. Demandes de réouverture de demandes RSH classées

20 demandes de réouverture de demande au bénéfice de salariés handicapés ont été traitées et transmises au Fonds National de la Solidarité (FNS).

Demandes de réouverture au bénéfice du RSH

Détail des demandes	Hommes	Femmes
moins de 26 ans	1	1
26 à 30 ans	1	2
31 à 40 ans	2	3
41 à 50 ans	1	1
51 à 60 ans	4	2
> 60 ans	1	1
Total:	10	10

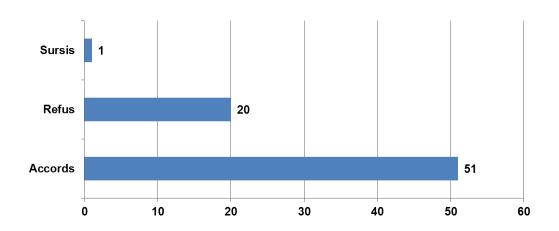
# 3.3. Demandes du revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH) par tranche d'âge et sexe

72 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:	51	20	0	0	1	72

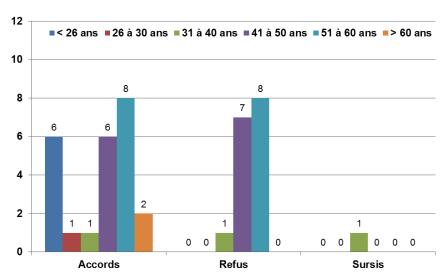
<sup>\*</sup> rejetés conformément à l'article 11 (2) du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



Décisions RPGH sollicitées par des femmes

	Accords	Refus	Irrecevabilités	Déboutements	Sursis	Total
< 26 ans	6	0	0	0	0	6
26 à 30 ans	1	0	0	0	0	1
31 à 40 ans	1	1	0	0	1	3
41 à 50 ans	6	7	0	0	0	13
51 à 60 ans	8	8	0	0	0	16
> 60 ans	2	0	0	0	0	2
Total	24	16	0	0	1	41

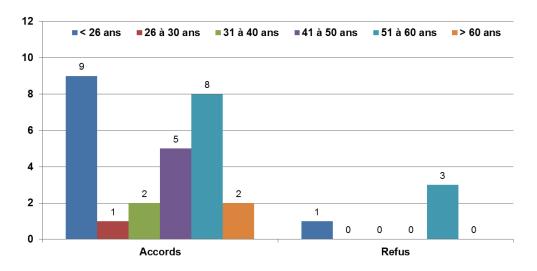
# **Femmes**



# Décisions RPGH sollicitées par des hommes

	Accords	Refus	Irrecevabilités	Déboutements	Sursis	Total
< 26 ans	9	1	0	0	0	10
26 à 30 ans	1	0	0	0	0	1
31 à 40 ans	2	0	0	0	0	2
41 à 50 ans	5	0	0	0	0	5
51 à 60 ans	8	3	0	0	0	11
> 60 ans	2	0	0	0	0	2
Total	27	4	0	0	0	31

# **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.

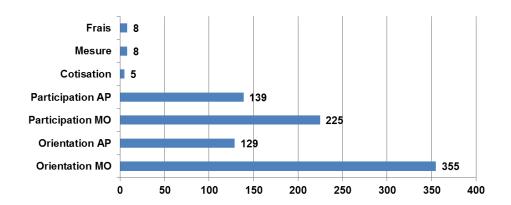
# 5. Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.)

Au courant de l'année 2012, la commission d'orientation et de reclassement professionnel a siégé à 11 reprises pour l'instruction de 1.095 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
355	129	225	139	5	8	8	869

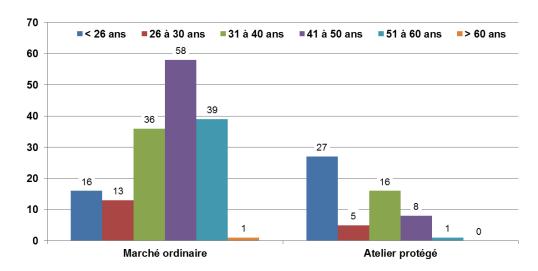
MO : Marché ordinaire AP : Atelier protégé



# 5.2. Détail des types d'orientation par tranche d'âge et sexe

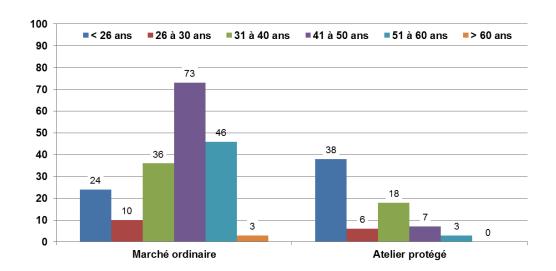
# Détail des orientations décidées par la C.O.R. en fonction de la tranche d'âge

Femmes	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total
moins de 26 ans	16	27	43
26 à 30 ans	13	5	18
31 à 40 ans	36	16	52
41 à 50 ans	58	8	66
51 à 60 ans	39	1	40
> 60 ans	1	0	1
Total:	163	57	220



# Détail des orientations décidées par la C.O.R. en fonction de la tranche d'âge

Hommes	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total
moins de 26 ans	24	38	62
26 à 30 ans	10	6	16
31 à 40 ans	36	18	54
41 à 50 ans	73	7	80
51 à 60 ans	46	3	49
> 60 ans	3	0	3
Total:	192	72	264



# 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 modifiée 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.

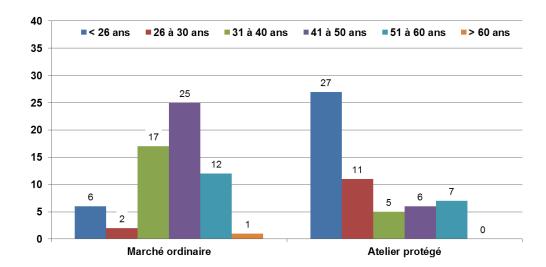
En 2012, le Service des salariés handicapés a pris en charge la participation financière de 8 mesures y afférentes.

# Participation au salaire

Selon les dispositions de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut accorder aux employeurs des subsides sous forme d'une participation au salaire variant entre 40% et 100% du salaire brut y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

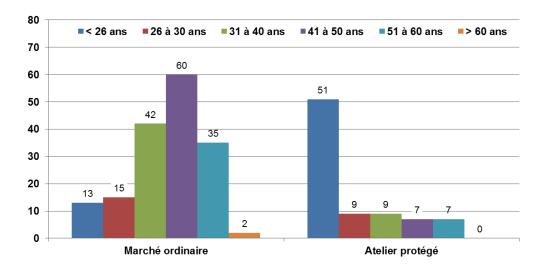
# Détail des décisions relatives aux demandes de participation au salaire en fonction de la tranche d'âge

Femmes	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total
moins de 26 ans	6	27	33
26 à 30 ans	2	11	13
31 à 40 ans	17	5	22
41 à 50 ans	25	6	31
51 à 60 ans	12	7	19
> 60 ans	1	0	1
Total:	63	56	119



# Détail des décisions relatives aux demandes de participation au salaire en fonction de la tranche d'âge

Hommes	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total
moins de 26 ans	13	51	64
26 à 30 ans	15	9	24
31 à 40 ans	42	9	51
41 à 50 ans	60	7	67
51 à 60 ans	35	7	42
> 60 ans	2	0	2
Total:	167	83	250



# <u>Prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les salariés indépendants</u> handicapés

Deux salariés handicapés indépendants étaient en 2012 bénéficiaires de l'exemption des charges de sécurité sociale.

# <u>Prise en charge des frais d'aménagement des postes de travail et des accès au travail ainsi que des frais de transport.</u>

En 2012, quatre prises en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ont été accordées tandis qu'un salarié handicapé a 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 2012, le service des salariés handicapés s'est vu adresser 803 demandes relatives au remboursement du congé supplémentaire.

# 7. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Nombre de mesures en 2012 pour les personnes ayant la reconnaissance SH:

Mesure (intitulé)	Nombre
Apprentissage (AP)	9
Contrat appui-emploi public (CAE)	53
CNFPC Centre Formation (CF)	13
Contrat d'initiation-emploi privé (CIE)	10
Formation ADEM (FA)	181
Formation complémentaire (FC)	2
Mesure spéciale (MS)	87
Mise au Travail (MT)	32
Pool Assistant (PA)	
Stage réinsertion (SR)	9
Service volontaire (SV)	8
TOTAL	404

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 salariés 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 10(3)h de la loi du 16 décembre 2011 concernant le budget des recettes et des dépenses d'Etat pour l'exercice 2012, 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/41/2012, avis CER/D/62/2012, avis CER/D/63/2012, avis CER/D/73/2012, avis CER/D/141/2012, avis CER/D/145/2012, avis CER/D/174/2012, avis CER/D/192/2012, avis CER/D/285/2012, avis CER/D/287/2012 et avis CER/D/312/2012).

Affectation proposée	heures-hommes/semaine
Administration Judiciaire	40
ADEM	520
Administration de la gestion de l'eau	20
Administration de la Nature et des Forêts	120
Armée luxembourgeoise	40
Atert-Lycée	40
Centre Pénitentiaire	40
Centre de Logopédie	40
CTIE	40
Centre national de l'Audiovisuel	60
Centre socio-éducatif de l'Etat	40
Conseil d'Etat	40
Cour Administrative	40
Ecole Européenne	40
Fonds National de Solidarité	40
Institut pour Déficients Visuels	40
Laboratoire National de Santé	20
Lycée Classique Diekirch	40
Lycée Ermesinde	40
Lycée technique hôtelier Alexis Heck	30
Maison de l'Orientation	40
Ministère des Affaires Etrangères	120
Ministère de la Famille	40
Ministère de la Justice	20
Ministère du Développement durable	40
Musée National d'Histoire Naturelle	20
Office National de l'Enfance	30
Police Grand-Ducale	80
Restopolis	70
Service National de la Jeunesse	20
Sportlycée	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 2012 le service des salariés handicapés a été saisi à 1.691 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<sup>2</sup> 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.

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.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Référence webographique : http://www.melba.de/melba/melba.html

# X. 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. A partir du 1er septembre 2006, il a trouvé sa base légale en l'article L- 622-25 du Code du Travail et à partir de l'entrée en vigueur de la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, il trouve sa base légale en l'article L. 622-14 (2) du Code du Travail.

Il assure la préparation, la mise en œuvre et le suivi des décisions en matière de reclassement interne et de reclassement externe. Il contribue à l'orientation, la formation et le placement des personnes en reclassement externe.

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, dans la mesure du possible, un entretien personnel avec les salariés concernés, afin de leur fournir des informations sur la procédure ainsi que les issues possibles et de leur permettre de compléter leur 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'ADEM.

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.

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'ADEM. 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 de proposition d'emploi 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'ADEM.

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

## 1.3.a Report de l'année 2008

Au 31 décembre 2011, 2 dossiers dont la Commission mixte avait été <u>saisie par le Contrôle</u> <u>médical de la Sécurité sociale</u> étaient restés en suspens.

Au cours de l'année 2012, la commission mixte a décidé 1 reclassement externe et 1 dossier reste toujours en suspens.

# 1.3.b Report de l'année 2009

Au 31 décembre 2011, 1 dossier dont la Commission mixte avait été <u>saisie par le Contrôle</u> <u>médical de la Sécurité sociale</u> était resté en suspens. Ce dossier n'a toujours pas trouvé de suite.

## 1.3.c Report de l'année 2010

Au 31 décembre 2011, 1 dossier dont la Commission mixte avait été <u>saisie par le Contrôle</u> <u>médical de la Sécurité sociale</u> était resté en suspens. Ce dossier n'a toujours pas trouvé de suite.

Au 31 décembre 2011, 3 dossiers dont la Commission mixte avait été <u>saisie par le médecin du travail compétent</u> étaient restés en suspens.

La commission mixte a décidé 1 reclassement interne et 2 reclassements externes en 2012.

#### 1.3.d Report de l'année 2011

Au 31 décembre 2011, 233 dossiers dont la Commission mixte avait été <u>saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale</u> étaient restés en suspens.

Suite à ces 233 saisines,

- 213 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
- dossiers ont été déclarés irrecevables ;
- 1 dossier a été déclaré sans objet ;
- 2 dossiers ont été classés sans suite ;
- 7 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2012.

En ce qui concerne les 213 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

- 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 :
  - 6 personnes ne sont pas présentées à l'examen médical.

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

- 60 décisions de reclassement interne ;
- 137 décisions de reclassement externe.
  - 3 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
  - 1 dossier a été classé sans suite.

Au 31 décembre 2011, 208 dossiers que la Commission mixte avait <u>transmis aux services de santé compétents</u> n'avaient pas encore trouvé de suite.

- dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
  - 5 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail
  - 8 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical
  - 1 personne a renoncé à la procédure de reclassement.

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

- 57 décisions de reclassement interne et
- décisions de reclassement externe.
  - 2 dossiers ont été déclarés sans objet.

Au 31 décembre 2011, 241 dossiers dont la Commission mixte avait été <u>saisie par le médecin</u> <u>du travail compétent</u> étaient restés en suspens :

Par la suite, la Commission mixte a pris

- 78 décisions de reclassement interne et
- 156 décisions de reclassement externe.
  - 1 dossier a été déclaré irrecevable ;
  - 5 dossiers ont été déclarés sans objet ;
  - 1 dossier a été classé sans suite.

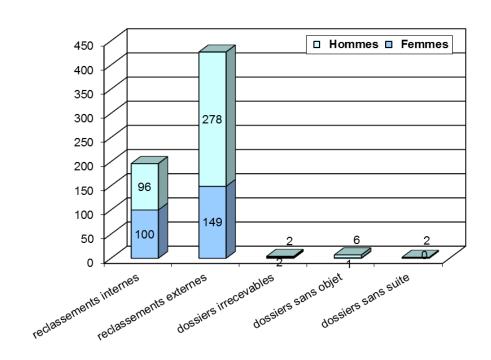
#### Total du report de l'année 2011 :

#### **Décisions**:

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

- 196 décisions de reclassement interne et
- 427 décisions de reclassement externe ;
  - 4 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
  - 7 dossiers ont été déclarés sans objet ;
  - 2 dossiers ont été classés sans suite.

	Femmes	Hommes	total	%
reclassements internes	100	96	196	30,82%
reclassements externes	149	278	427	67,14%
dossiers irrecevables	2	2	4	0,63%
dossiers sans objet	1	6	7	1,10%
dossiers sans suite	2	0	2	1,10%
total	254	382	636	100,00%



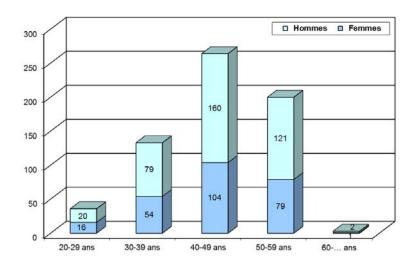
# Répartition des dossiers par secteur d'activité

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
01	Culture et production animalière, chasse et services annexes	2	2	4	0,63%
02	Sylviculture et exploitation forestière		1	1	0,16%
10	Industries alimentaires	8	5	13	2,04%
12	Fabrication de produits à base de tabac		1	1	0,16%
13	Fabrication de textiles	1	2	3	0,47%
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		2	2	0,31%
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	3	1	4	0,63%
20	Industrie chimique	2		2	0,31%
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique		13	13	2,04%
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques		1	1	0,16%
24	Métallurgie	2	13	15	2,36%
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipements		11	11	1,73%
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	6	2	8	1,26%
27	Fabrication d'équipements électriques		1	1	0,16%
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.		5	5	0,79%
33	Réparation et installation de machines et d'équipements		1	1	0,16%
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1	1	2	0,31%
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	1	2	3	0,47%
41	Construction de bâtiments	3	50	53	8,33%
42	Génie civil		9	9	1,42%
43	Travaux de construction spécialisés	1	61	62	9,75%
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	1	13	14	2,20%
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	11	23	34	5,35%
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	33	15	48	7,55%
49	Transports terrestres et transport par conduites	4	45	49	7,70%
51	Transports aériens	3	2	5	0,79%
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1	4	5	0,79%
55	Hébergement	4	2	6	0,94%
56	Restauration	23	9	32	5,03%
58	Edition		1	1	0,16%
61	Télécommunications	1	2	3	0,47%
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques		2	2	0,31%
64	Activités des services financiers, hors assurances et caisses de retraite	11	8	19	2,99%
65	Assurance	2	3	5	0,79%
68	Activités immobilières	1		1	0,16%
69	Activités juridiques et comptables	6	2	8	1,26%
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	2	1	3	0,47%
71	Activités d'architectes et d'ingénierie; activités de contrôle et	1	1	2	0,31%

	analyses techniques				
77	Activités de services administratifs et de soutien		2	2	0,31%
78	Activités liées à l'emploi		6	6	0,94%
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes		1	1	0,16 %
80	Enquêtes et sécurité		10	10	1,57%
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	34	13	47	7,39%
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	11	12	23	3,62%
85	Enseignement	2	1	3	0,47%
86	Activités pour la santé humaine	10	3	13	2,04%
87	Hébergement médico-social et social	25	1	26	4,09%
88	Action sociale sans hébergement	17	11	28	4,40%
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	1		1	0,16%
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	1		1	0,16%
94	Activités des organisations associatives	2	2	4	0,63%
96	Autres services personnels	4	1	5	0,79%
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	11		11	1,73%
98	Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	2	2	4	0,63%
	Total	254	382	636	100,00%

# Répartition des dossiers par âge des salariés concernés 3

	Femmes	Hommes	Total	%
20-29 ans	16	20	36	5,66%
30-39 ans	54	79	133	20,91%
40-49 ans	104	160	264	41.51%
50-59 ans	79	121	200	31,45%
60 ans	1	2	3	0,47%
total	254	382	636	100,00%



#### Répartition des dossiers par sexe :

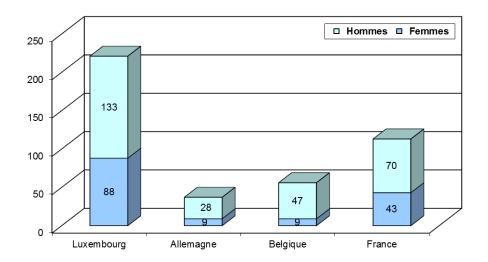
femmes: 254 (39,94%)hommes: 382 (60,06%)

La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante :

		Hommes	Total	%
Luxembourg	88	133	221	51,76%
Allemagne	9	28	37	4,12%
Belgique	9	47	56	13,48%
France	43	70	113	26,22%
total	149	278	427	100,00%

-

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> date de référence : 1<sup>er</sup> juillet 2011



#### Motifs à la base des décisions de reclassement externe

total:	427	100,00%		
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	83	19,44%	<u> </u>	19,44%
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	48	11,24%		2.,0070
respect par l'employeur du quota de travailleurs reclassés ou handicapés	42	9,84%		21,08%
démission en cours de procédure	1	0,23%		
faillite de l'employeur	4	0,94%		
fin du contrat à durée déterminée	8	1,87%		
fin du contrat suite à la 52e semaine pendant la procédure	123	28,81%		59,48%
licenciement	51	11,94%		
retrait d'une pension d'invalidité	67	15,69%		

# 1.3.e Nouveaux dossiers dont la Commission mixte a été saisie au cours de l'année 2012

Au cours de l'année 2012, la Commission mixte a été saisie de 2.851 dossiers par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Suite à ces 2.851 saisines,

- 2.523 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
  - 71 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
  - 12 dossiers ont été déclarés sans suite;
  - 245 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2012.

En ce qui concerne les 2.523 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

2.053 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;

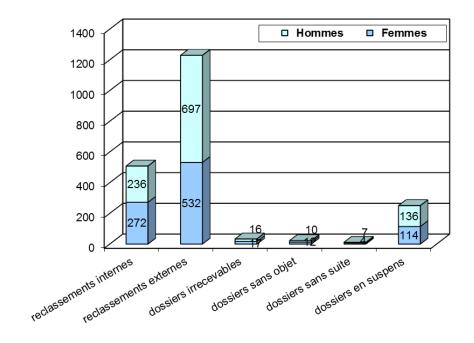
- 88 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail ;
- 26 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical;
  - 5 dossiers ont été classés sans suite;
- 351 dossiers restent en suspens à la date du 31 décembre 2012.

#### Décisions :

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

- 505 décisions de reclassement interne ;
- 1.229 décisions de reclassement externe ;
  - 2 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
  - 22 dossiers ont été déclarés sans objet ;
  - 11 dossiers ont été classés sans suite ;
  - 250 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2012.

	Femmes	Hommes	Total	%
reclassements internes	272	236	508	24,74%
reclassements externes	532	697	1.229	59,86%
dossiers irrecevables	17	16	33	1,61%
dossiers sans objet	12	10	22	1,07%
dossiers sans suite	7	4	11	0,54%
dossiers en suspens	114	136	250	12,18%
total	954	1.099	2.053	100,00%



# Répartition des dossiers par secteur d'activité

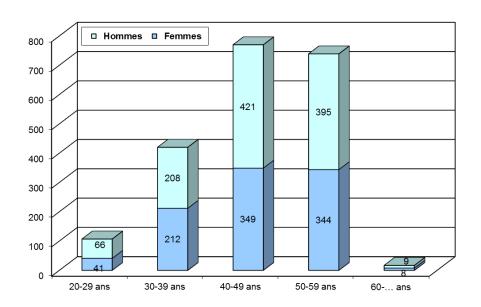
NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
01	Culture et production animalière, chasse et services annexes	4	7	11	0,54%
02	Sylviculture et exploitation forestière		4	4	0,19%
08	Autres industries extractives	1		1	0,05%
10	Industries alimentaires	12	26	38	1,85%
11	Fabrication de boissons		4	4	0,19%
12	Fabrication de produits à base de tabac	1		1	0,05%
13	Fabrication de textiles	1	10	11	0,54%
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements		6	6	0,29%
20	Industrie chimique		2	2	0,10%
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	5	26	31	1,51%
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	1	19	20	0,97%
24	Métallurgie	3	36	39	1,90%
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipements	2	34	36	1,75%
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	12	3	15	0,73%
27	Fabrication d'équipements électriques		4	4	0,19%
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	3	17	20	0,97%
29	Industrie automobile	1	3	4	0,19%
31	Fabrication de meubles		1	1	0,05%
32	Autres industries manufacturières		2	2	0,10%
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	1	1	2	0,10%
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1	2	3	0,15%
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	2	18	20	0,97%
41	Construction de bâtiments	5	104	109	5,31%
42	Génie civil	1	39	40	1,95%
43	Travaux de construction spécialisés	11	193	204	9,94%
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	5	34	39	1,90%
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	28	70	98	4,77%
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	139	48	187	9,11%
49	Transports terrestres et transport par conduites	8	79	87	4,24%
50	Transports par eau	3	2	5	0,24%

51	Transports aériens	2	19	21	1,02%
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	2	22	24	1,17%
53	Activités de poste et de courrier	1	3	4	0,19%
55	Hébergement	22	8	30	1,46%
56	Restauration	78	38	116	5,65%
58	Edition	2	1	3	0,15%
60	Programmation et diffusion	1		1	0,05%
61	Télécommunications	7	5	12	0,58%
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	2	3	5	0,24%
63	Services d'information		1	1	0,05%
64	Activités des services financiers, hors assurances et caisses de retraite	40	25	65	3,17%
65	Assurance	9	5	14	0,68%
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	8	8	16	0,78%
68	Activités immobilières	2	4	6	0,29%
69	Activités juridiques et comptables	23	7	30	1,46%
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	3	3	6	0,29%
71	Activités d'architectes et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques		14	14	0,68%
72	Recherche développement scientifique	1	6	7	0,34%
73	Publicité et études de marché	7	1	8	0,39%
74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	2	0	2	0,10%
77	Activités de services administratifs et de soutien		1	1	0,05%
78	Activités liées à l'emploi	4	20	24	1,17%
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	3	1	4	0,19%
80	Enquêtes et sécurité	2	17	19	0,93%
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	133	26	159	7,74%
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	1	1	2	0,10%
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	44	22	66	3,21%
85	Enseignement	2	2	4	0,19%
86	Activités pour la santé humaine	58	2	60	2,92%
87	Hébergement médico-social et social	62	6	68	3,31%
88	Action sociale sans hébergement	58	25	83	4,04%
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	1		1	0,05%
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	2		2	0,10%

92	Organisation de jeux de hasard et d'argent		1	1	0,05%
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	3	2	5	0,24%
94	Activités des organisations associatives	7	2	9	0,44%
95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	1		1	0,05%
96	Autres services personnels	20	3	23	1,12%
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	90		90	4,38%
99	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	1	1	2	0,10%
	Total	954	1.099	2.053	100,00%

# Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés 4

	Femmes	Hommes	Total	%
20-29 ans	41	66	107	5,21%
30-39 ans	212	208	420	20,46%
40-49 ans	349	421	770	37,50%
50-59 ans	344	395	739	36,00%
60 ans	8	9	17	0,83%
total	954	1.099	2.053	100,00%



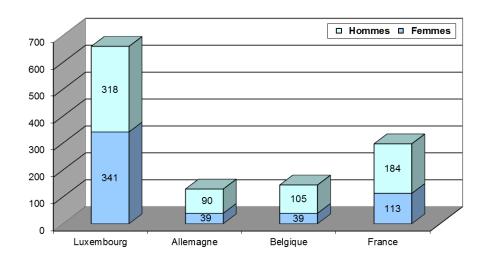
<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> date de référence : 1<sup>er</sup> juillet 2011

### Répartition des dossiers par sexe :

femmes: 954 (46,47 %)hommes: 1.099 (53,53 %)

<u>La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante</u> :

	Femmes	Hommes	Total	%
Luxembourg	341	318	659	53,62%
Allemagne	39	90	129	10,50%
Belgique	39	105	144	11,71%
France	113	184	297	24,17%
total	532	697	1.229	100,00%



Motifs à la base des décisions de reclassement externe (2011)

retrait d'une pension d'invalidité	193	15,70	)
licenciement avant la saisine de la commission mixte	180	14,65	
fin du contrat suite à la 52e semaine pendant la procédure	262	21,32	> 57,12%
fin du contrat à durée déterminée	46	3,74	37,1270
faillite de l'employeur	18	1,46	
résiliation d'un commun accord en cours de procédure	3	0,24	J
respect par l'employeur du quota de salariés reclassés ou handicapés	116	9,44	_22,86%
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	165	13,43	
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	246	20,02	<b>}</b> - 20,02%
total:	1.229	100,00%	

### Reclassement internes décidés

avec l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de salariés reclassés ou handicapés	252	49,61%
sans l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de salariés reclassés ou handicapés	171	33,66%
avec l'accord de l'employeur n'occupant pas plus de 25 salariés ou ayant atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	85	16,73%
total:	508	100,00%

# 2. L'indemnité compensatoire

Au cours de l'année 2012, le service des salariés à capacité de travail réduite a été saisi de 631 demandes en vue du paiement de l'indemnité compensatoire :

- 549 demandes de bénéficiaires d'un reclassement interne et
- 82 demandes de bénéficiaires d'un reclassement externe.

Au cours de l'année 2012, 204 dossiers ont été clôturés.

#### 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 2012, ont été accordées :

- 8 nouvelles participations;
- 16 prolongations de participation au salaire ;
- 2 prises en charge des frais relatifs à l'aménagement du poste de travail.

#### 4. Mesures de reconversion

Au cours de l'année 2012, la Commission mixte a prescrit 52 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 2012, 723 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 2012, 87 recours contre des décisions de la Commission mixte ont été introduits devant le Conseil Arbitral de la sécurité sociale.

#### XI. La cellule 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.

# <u>Examens médicaux réalisés à la demande du service des salariés à capacité de travail réduite</u>

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 1/01/12 au 31/12/12

#### Personnes convoquées et examens médicaux:

• nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1.661

• nombre des personnes présentes : 1.510 (91%)

#### Description de l'activité médicale par demande de service concerné :

#### Service placement:

nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 202

• nombre des personnes présentes : 167 (83%)

• parmi les 167 personnes présentes :

52 étaient de sexe féminin (31 %) 115 étaient de sexe masculin (69%)

#### Service des salariés handicapés :

nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 711

nombre des personnes présentes :
 669 (94%)

• parmi les 669 personnes présentes :

276 étaient de sexe féminin (41%) 396 étaient de sexe masculin (59%)

#### Service des salariés à capacité de travail réduite :

nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 748

• nombre des personnes présentes : 674 (90%)

• parmi les 674 présentes :

303 étaient de sexe féminin (45%) 371 étaient de sexe masculin (55%)

#### Autres activités :

19 avis concernant des demandes de formations complémentaires de personnes en reclassement externe ont été donnés à la commission mixte.

43 avis au sujet de demandes de réduction de temps de travail de personnes en reclassement interne ont été délivrés à la commission mixte.

Enfin, 14 avis concernant des aptitudes à des postes de travail ont été donnés au SSCTR.

### XII. 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. Au 31 décembre 2012, sept conseillers sont mis à la disposition du réseau par l'ADEM: deux à Luxembourg, un à Diekirch, un à Wiltz, trois 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 2012 à Luxembourg
- Organisation et participation active aux European Job Days Spécial Horeca en avril 2012 à Mondorf-Les-Bains. L'organisation de cette manifestation en partenariat avec le FOREM, Pôle Emploi et Adecco a permis d'initier une collaboration entre services publics de l'emploi et partenaires privés. Ce job Day a été fréquenté par plus de 2.000 visiteurs résidant au Luxembourg, en France, mais aussi en Allemagne et en Belgique.
- Foire des étudiants à Luxembourg (Novembre 2012).

#### Réduction du chômage et des tensions sur le marché du travail

Afin de déterminer les besoins en personnel qualifié dans le domaine des TIC (technologies de l'information et de la communication), une enquête a été menée en 2011-2012 auprès des affiliés de la FEDIL (Business Federation Luxembourg) de l'ABBL (Association des banques et banquiers, Luxembourg) et de la **clc** (Confédération luxembourgeoise du commerce) en partenariat avec ICTLuxembourg.

Outre les organismes précités les autres partenaires à ce projet sont :

- Chambre de commerce / Luxembourg School for Commerce (LSC),
- Le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle
  - Service de la formation professionnelle
  - Centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS).
- L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)
  - Service d'orientation professionnelle
  - Etudes et recherches / EURES

Avec le concours de l'Union européenne (europa.eu.int/EURES)

Les résultats font l'objet d'une plaquette qui a été rendue publique lors de la conférence de presse organisée par la FEDIL au printemps 2012. L'enquête 2012-2013 portera sur les besoins en personnel gualifié dans l'industrie.

#### 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 – CEPS/INSTEAD 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 1<sup>er</sup> 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 »)

Dans le même cadre, un séminaire sur le thème des langues dans la Grande Région a été organisé le 21 mars 2012 à Sarrebruck. Il comptait des représentants de toutes les entités membres de la Grande Région.

#### 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 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 :

#### La situation du travail intérimaire en tant de crise.

EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°1/2012, 8 p.

Nouvelles migrations portugaises, acteurs associatifs et accès à l'emploi au Luxembourg.

EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°2/2012, 8 p.

### Le secteur de l'hébergement et de la restauration au Luxembourg.

EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°3/2012, 8 p.

Revue Entreprises *magazine* n°55 : le contexte transfrontalier en 2012 pp120-123 *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 2012, le nombre de collaborateurs au service de l'Inspection du Travail et des Mines augmente de 3 unités, pour se situer à 91 agents au 31 décembre 2012. La répartition des effectifs se présente comme suit:

Département	Service	personnel	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Direction	Direction	directeur	1	1	1	1	1	1
		staff administratif	1	1	1	1	1	2
Sécurité	Direction	dir. adjoint	1	1	1	1	1	1
		staff administratif	2	3	4	4	4	4
	Sécurité	ing. dipl.	3	3	3	3	2	2
		ing. tech	4	4	4	4	5	7
		staff administratif	1	1	1	1	1	1
	Établ. classés	ing. tech.	9	9	10	11	8	8
		staff administratif	5	5	5	5	5	7
	Coaching	Ing.tech.				1	1	1
Droit du travail	Direction	dir. adjoint (attaché)	1	1	1	1	1	1
		attachés	3	2	3	3	3	3
		ass. sociale	1	1	1	1	1	1
		ing. dipl.					1	1
		ing. tech.	3	2	2	1	0	0
		staff administratif + rédacteurs	7	8	6	6	4	3
	Help Center	Staff administratif			4	4	4	4
Services	Administration	Inspect./rédacteurs	2	2	2	2	4	5
auxiliaires		staff administratif	7	7	5	7	8	9
	Informatique	ing. tech.	3	3	4	3	4	4
		opérateurs	3	3	3	3	4	4
		staff administratif	1	1	1	1	1	0
Agences	Luxembourg	préposé	1	1	1	1	1	1
		secrétariat	2	2	2	3	2	1

		ing. tech					1	1	1
		Inspecteurs travail	du	7	8	7	5	5	5
Esc	h/Alzette	préposé		1	1	1	1	1	1
		secrétariat		2	2	2	2	2	2
		Ing.tech.			1	1	1	1	1
		Inspecteurs travail	du	6	6	6	6	6	6
Diel	kirch	préposé		1	1	1	1	1	1
		secrétariat		1	1	1	1	1	0
		ing.tech.		1	1	1	0	0	0
		Inspecteurs travail	du	2	2	2	2	3	3
		TOTAL:		82	84	87	88	88	91

Il est à remarquer que 4 agents détachés de l'Administration de la douane et accises actuellement en service au sein de la direction et des agences sont intégrés numériquement dans les services, bien qu'ils effectuent encore certaines tâches dans le cadre de leurs attributions au sein de l'Administration des douanes et accises.

De plus, un certain nombre de personnes travaillent à temps partiel.

#### 4. Collaborations

L'Inspection du travail et des mines agit en étroite collaboration avec d'autres organismes et services gouvernementaux qui s'intéressent au domaine de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. Ainsi l'ITM collabore entre autres avec l'Association d'Assurance contre les Accidents, les médecins du travail du Ministère de la Santé, l'Administration de l'Environnement, l'administration des douanes et accises (Division ASCARP), l'Inspection chargée de veiller à la sécurité des fonctionnaires (Ministère de la Fonction publique), les organismes agréés pour le contrôle des réservoirs sous pression, appareils de levage, le bruit et l'hygiène du travail entre autres, le service des douanes,...

L'ITM collabore et agit au sein du comité permanent du travail et de l'emploi tripartite, un organe créé par le Ministère du Travail et de l'Emploi en 2007 et chargé de conseiller le Ministre du Travail sur des questions relatives au travail en général, y compris les matières liées à la santé et à la sécurité, ainsi que sur l'efficacité de la législation en vigueur dans ce domaine.

# II. Statistiques liées à l'activité de l'Inspection du Travail et des Mines

# 1. Liste des principales entreprises et des employeurs publics

Entreprise/institution	Activité	Effectif
Etat		25 278
Ville de Luxembourg		3 680
Groupe ArcelorMittal	Sidérurgie	5 960
BGL BNP Paribas	Intermédiation monétaire	4 110
Groupe Cactus	Commerce de détail en magasin non spécialisé	3 920
Groupe CFL	Transports ferroviaires	3 810
Groupe Entreprise des P&T	Télécommunications	3 800
Goodyear Dunlop Tires Operations S.A.	Fabrication de produits en caoutchouc	3 080
Groupe Dussmann Luxembourg	Activités de nettoyage	2 790
Luxair S.A.	Transport aérien réguliers	2 400
Groupe PriceWaterhouseCoopers	Activités comptables	2 110
Groupe Dexia BIL	Intermédiation monétaire	2 100
Centre Hospitalier de Luxembourg	Activités hospitalières	2 060
Centre Hospitalier Emile Mayrisch	Activités hospitalières	1 870
Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg	Intermédiation monétaire	1 770
Fondation Stëftung Hëllef Doheem	Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées	1 760
RBC Dexia Investor Services Bank SA	Intermédiation monétaire	1 580
Etablissement Public Centres, Foyers et Services pour Personnes Agées (SERVIOR)	Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques	1 420
Sodexho Luxembourg S.A.	Traiteurs et autres services de restauration	1 480
Elisabeth	Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentales et toxicomanes	1 480
Compass Group Luxembourg	Traiteurs et autres services de restauration	1 400
Fondation François-Elisabeth (Hôpital Kirchberg)	Activités hospitalières	1 250
Cargolux Airlines International S.A.	Transports aériens de fret et spatiaux	1 230
Groupe Guardian	Fabrication de verre et d'articles en verre	1 230
Groupe Deloitte	Activités comptables	1 230
Groupe G4S Security Solutions	Activités de sécurité privée	1 190
DuPont de Nemours (Luxembourg)	Fabrication de produits en plastique	1 160

Nettoservice S.A.	Activités de nettoyage	1 100
KBL European Private Bankers	Intermédiation monétaire	1 100
Groupe Société générale Bank &	Intermédiation monétaire	1 090
Trust		
Centre Hospitalier du Nord	Activités hospitalières	1 030
Clearsteam	Activités auxiliaires de services	1 020
	financiers hors assurance et caisses	
	de retraite	

Source : Statec, le Luxembourg en chiffres-2012

#### 2. Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles

Les statistiques disponibles concernent l'année 2011. Par rapport à 2010, le nombre total d'accidents du travail déclarés a nettement augmenté, tandis que le nombre d'accidents mortels a légèrement diminué. 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 p	rofession	nelles		
	Déclarés	reconnus	S	déclarés	reconnus		déclarés	reconnu	ıs	déclarées	reconnu	ies
		tous	Dont mortels		tous	Dont mortels		tous	Dont mortels		toutes	Dont mortelles
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
2011	26.017	19.524	17	18.459	14.797	12	7.232	4.659	5	326	68	0

#### Changement des régimes suite à la loi du 12.05.2010 portant réforme de l'assurance accident

Année	Ad	cidents (tous	)	Régimes généraux			Rég	jimes spécia	ux
	Déclarés	reconnus		déclarés	reconnus		déclarés	Reconnus	
		tous	Dont		tous	Dont		tous	Dont
			mortels			mortels			mortels
2011	32.563	26.198	14	25.610	19.863	12	6.953	6.335	2

#### Régime général - Répartition des accidents reconnus suivant le lieu de travail

Code	Libellé	Nombre	%
000	Pas d'information	92	0,46%
010	Site industriel (lieu de production, usine, atelier, aire de maintenance, de réparation, de stockage, etc)	4.238	21,34 %
020	Chantier, construction, carrière, mine à ciel ouvert (bâtiment en construction, démolition, rénovation, entretien; excavation, tranchée; chantier souterrain, sur l'eau, en milieu hyperbare, etc.)	4.525	22,78 %
030	Lieu pour l'agriculture, l'élevage, la pisciculture, zone forestière (élevage, culture du sol, culture sur arbre, pêche, aquaculture, jardin, parc, parc zoologique, etc.)	619	3,12%
040	Lieu d'activité tertiaire, bureau, divertissement (salle de réunion, bibliothèque, musée, établissement d'enseignement, lieu de vente, restaurant, lieu récréatif, lieu d'hébergement, etc.)	2.714	13,66 %
050	Etablissement de soins (clinique, hôpital, nurserie, etc.)	1.011	5,09%
060	Lieu public (lieu ouvert au déplacement public, moyen de transport public, voie de chemin de fer, tarmac, etc.)	5.747	28,93 %
070	Domicile	455	2,29%
080	Lieu d'activité sportive (gymnase, piscine, terrain de sport, piste de ski, etc.)	256	1,29%
090	En l'air, en hauteur - à l'exclusion des chantiers (toiture, terrasse, mât, pylône, plate-forme suspendue, à bord d'un aéronef, etc.)	35	0,18%
100	Sous terre - à l'exclusion des chantiers (tunnel, mine, égout, etc.)	5	0,03%
110	Sur l'eau - à l'exclusion des chantiers (mer ou océan, lac, rivière, fleuve, port, etc.)	166	0,84%
120	En milieu hyperbare - à l'exclusion des chantiers (sous l'eau, caisson, etc.)	0	0,00%
999	Autre type de lieu non listé	0	0,00%
	TOTAL:	19.863	100%

(c) copyright by Association d'assurance contre les accidents

# Régime général - Répartition des accidents reconnus suivant l'agent matériel

Code	Libellé	Nombre	%
00.00	Pas d'information	482	2,43%
01.00	Bâtiments, constructions, surfaces - à niveau (intérieur ou extérieur, fixes ou mobiles, temporaires ou non)	3.311	16,67 %
02.00	Bâtiments, constructions, surfaces - en hauteur (intérieur ou extérieur) et la distribution d'énergie et de support d'énergie	1.786	8,99%
03.00	Bâtiments, constructions, surfaces - en profondeur (intérieur ou extérieur)	255	1,28%
04.00	Dispositifs de distribution de matière, d'alimentation, canalisations	125	0,63%
05.00	Moteurs, dispositifs de transmission et de stockage d'énergie	176	0,89%
06.00	Outils à main, non motorisés	1.337	6,73%
07.00	Outils tenus ou guidés à la main, mécaniques	514	2,59%
08.00	Outils à main - sans précision sur la motorisation	150	0,76%
09.00	Machines et équipements - portables ou mobiles	162	0,82%
10.00	Machines et équipements - fixes	283	1,42%
11.00	Dispositifs de convoyage, de transport et de stockage	1.401	7,05%
12.00	Véhicules terrestres	2.652	13,35 %
13.00	Autres véhicules de transport	42	0,21%
14.00	Matériaux, objets, produits, éléments constitutifs de machine - bris, poussières	4.021	20,24 %
15.00	Substances chimiques, explosives, radioactives, biologiques	405	2,04%
16.00	Dispositifs et équipements de sécurité	246	1,24%
17.00	Equipements de bureau et personnels, matériel de sport, armes, appareillage domestique	760	3,83%
18.00	Organismes vivants et êtres humains	1.210	6,09%
19.00	Déchets en vrac	156	0,79%
20.00	Phénomènes physiques et éléments naturels	388	1,95%
99.00	Autres agents matériels non listés	1	0,01%
	TOTAL:	19.863	100%

(c) copyright by Association d'assurance contre les accidents

#### 3. Conventions collectives de travail

Pour l'année 2012, **3** conventions collectives ou avenants aux textes existants ont été déposés par branche et **83** 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 2012.

Branches	Nombre de CCT ou d'avenants déposés
Assurances	1
Bâtiment et Génie Civil	1
Installeurs sanitaire de clim. et de chauffage	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 expliquées ciaprès.

#### 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 (1<sup>er</sup> 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 2012 et d'hiver 2012/2013, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

Période	Total demandes	Total chantiers	Total demandes accordées	Total demandes refusées	
Eté 2012	117	87	102	15	
Hiver 2012-2013	36	23	35	1	

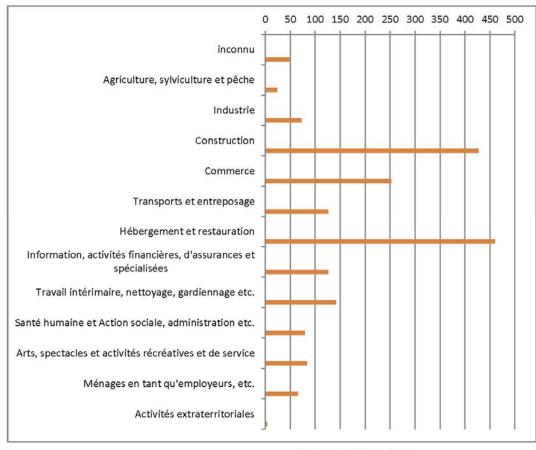
# III. Aperçu des activités et initiatives en 2012

### 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 réclamations reçues par secteur économique ainsi que le nombre d'accidents par secteur sur lesquels ont enquêtés les inspecteurs du travail.

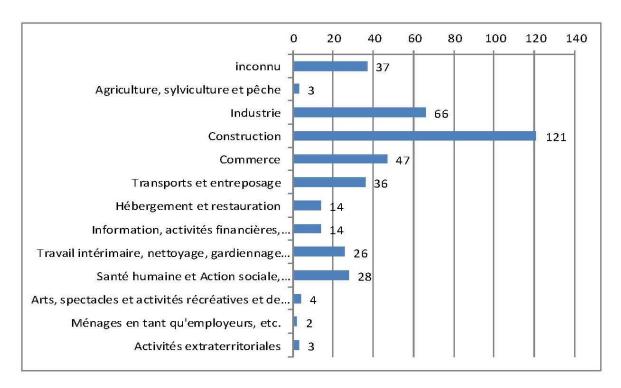
#### Réclamations par secteur économique en 2012



Nombre de réclamations

La majorité des réclamations ont eu lieu dans les secteurs de la l'hébergement et de la restauration, de la construction et du commerce.

#### Accidents par secteur économique en 2012



Nombre d'accidents

La majorité des contrôles relatifs aux accidents du travail ont eu lieu dans les secteurs de la construction, de l'industrie et du commerce.

#### 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).

Enfin, il est prévu prochainement de mettre à disposition des usagers plus de 700 nouvelles questions-réponses ainsi qu'une traduction de l'ensemble des questions-réponses en allemand.

Durant l'année 2012, le Help Center a accueilli plus de 18.600 appels téléphoniques et courriels.

62% des requêtes ont été formulées par des femmes et 38% par des hommes. 64% des clients ayant eu recours aux services du Help Center résident au Grand-Duché de Luxembourg et 22% des clients habitent en France, 7 % en Allemagne et 5 % en Belgique.

La majorité des requêtes qui ont été formulées (25%) concernaient des entreprises du groupe 4 (Code Nace 64 à 82), c'est-à-dire des entreprises des secteurs économiques « Activités financières, immobilier, location et services aux entreprises », suivies des entreprises du groupe 3 (24%) (Code Nace 45 à 63), c'est-à-dire des entreprises du secteur économique « Commerce », 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.

7% 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. Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs

Fin 2012, 11483 communications de détachement, couvrant l'ensemble des secteurs économiques, ont été recensées par l'ITM pour le Grand-Duché de Luxembourg

Communications de détachement recensées en 2012 (comparaison avec 2011)

	au 31/12/2012	au 31/12/2011				
Allemagne	7613	6192				
Belgique	1285	1425				
France	958	1022				
Pays-Bas	216	152				
Italie	60	132				
Suisse	96	106				
Pologne	342	86				
Hongrie	82	32				
Autriche	201	45				
Roumanie	170	10				
Portugal	96	61				
Autres	364	434				
Total	11483	9697				

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.

En 2012, l'accent continuait à être mis sur la lutte contre le travail illégal. Dans cette optique, ont été effectuées 6 actions de contrôle en matière de «travail clandestin organisé» pendant les week-ends ainsi que 3 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 24 actions de taille moyenne.

3 actions dites "Coup de poing", dont une avec participation d'inspecteurs du travail européen en tant qu'observateurs, ont également été réalisées.

# 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.

En 2012, 864 contrôles ont été effectués pour le compte de l'Inspection du travail et des mines, qui se résument comme suit.

#### Etablissements classés.

Grues de chantier : 13 contrôles Réservoirs GPL : 323 contrôles

3 procès-verbaux ont matière d'établissements classés ont été dressés par la brigade ITM/ENV.

#### Santé et sécurité au travail.

Travail Clandestin : 299 contrôles
Détachement : 57 contrôles
Sécurité sur les chantiers : 172 contrôles

63 procès-verbaux en matière de travail clandestin et 17 en matière de détachement ont été dressés par la brigade ITM/ENV.

# 5. 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 d'un ingénieur, un ingénieur-technicien inspecteur ppal et un 1<sup>er</sup> 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 331 plans de travail particuliers qui ont été introduits par les firmes d'assainissement pour 201 différents chantiers, dont notamment:

- 106 plans de travail amiante-ciment introduits par 33 différentes firmes,
- 225 plans de travail amiante friable/flocage introduits par 15 différentes firmes.

Les chantiers de désamiantage, à l'exception de ceux de démolition de toitures en amianteciment, sont surveillés par des organismes de contrôle. Au total, 120 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 trentaine d'autorisations relatives à des demandes commodo/incommodo.

#### 6. 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 (12 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.

1 accident grave a été analysé. Dans le domaine de la sécurité des installations et entreprises et de la surveillance du marché, 183 affaires ont été traitées et 75 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 ascenseurs et les machines. Une action de vérification de portes et portails s'ouvrant vers le haut a été effectuée.

2 nouvelles prescriptions types ont été publiées.

Statistiques des dossiers de demande d'autorisation de 1999 à 2012											
Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Arrêtés (1)	2042	2105	1987	2402	2277	2395	1054	3219	3008	2591	2210
Demandes (2)	2151	2151	2359	2269	2489	2322	2421	2313	2168	2244	2336
Différence (3)	-109	-46	-372	133	-212	73	- 1367	906	840	347	-126
Classe	Evacuation des arrêtés d'autorisation/refus par année (4)										
Classe 1	577	587	500	462	503	678	528	464	495	565	493
Classe 3	246	240	289	300	483	537	221	160	129	261	170
Classe 3A	1219	1278	1198	1640	1291	1180	305	2595	2382	1750	1542
Anciens dossiers (6)									2	15	5
Total	2042	2105	1987	2402	2277	2395	1054	3219	3008	2591	2210
Dossiers annulés	?	?	?	?	?	?	71	86	92	68	124
Classe	Introdu	Introduction des dossiers de classe 1, 3 et 3A par année (5)									
Classe 1	549	589	491	544	668	567	475	476	502	479	406
Classe 3	261	268	368	394	359	343	309	170	181	110	205
Classe 3A	1341	1294	1500	1331	1462	1412	1637	1667	1485	1655	1725
Total	2151	2151	2359	2269	2489	2322	2421	2313	2168	2244	2336

Sur le plan européen, un membre de la division a participé aux groupes de travail du Conseil de l'Union Européenne qui traite l'adaptation de directives actuelles à la décision 768/2008 et au règlement 765/2008 relative à un cadre commun pour la commercialisation des produits. Sont visées les directives suivantes :

- 95/16/CE relative aux ascenseurs
- 2009/105 récipients à pression simples

En vue de la reprise de la surveillance du marché par l'ILNAS (loi déposée par le ministre ayant l'économie dans ses attributions non encore adoptée), une personne de l'ILNAS est formée pour exercer la surveillance du marché pour des machines et des ascenseurs.

### 7. Activités de la division « Etablissements classés »

En 2012, la division des établissements classés de l'ITM s'est chargée d'examiner 2.336 nouveaux dossiers de demandes d'autorisation d'exploitation. Pendant la même période, 2.210 arrêtés d'autorisation ont été délivrés (voir statistique relative à l'évolution des dossiers de demande d'autorisation ci-après).

- 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 (dossiers annulés inclus)
- 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 (dossiers annulés inclus)
- 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,...).

# 8. Activités de la division « Sécurité Immeubles secteurs tertiaire et hospitalier

La division « Sécurité Immeubles secteurs tertiaire et hospitalier » comporte actuellement un ingénieur technicien inspecteur principal 1<sup>er</sup> en rang.

La mission de cette division est la protection des personnes du domaine du tertiaire et de hospitalier vis-à-vis de divers incidents possibles (p.ex. un incendie, une situation de panique, etc.) qui pourraient mettre en danger la santé de ces personnes.

Les activités principales entreprises pour garantir un niveau de sécurité élevé sont résumées ci-après :

- lors de la planification de nouveaux projets d'une certaine envergure, la mise en œuvre des conditions exigées pour l'immeuble en question est discutée dans des réunions avec les différents intervenants du projet (p.ex. le maître d'ouvrage, l'architecte, les bureaux d'études, l'organisme agréé, les pompiers, etc.),

- dans le cadre de la mise en conformité d'établissements existants, des visites sur les lieux sont effectuées pour pouvoir fixer les mesures de sécurités passives et actives nécessaires.
- discuter les mesures de compensation éventuelles avec les intervenants concernés afin de trouver des solutions adaptées à la situation existante pour garantir un niveau de sécurité le plus élevé possible,
- donner des conseils de sécurité aux demandeurs lors des extensions d'établissements,
- traitement des dossiers de commodo correspondants,
- préparation des autorisations d'exploitation,

- ....

En 2012, l'ITM a publié une nouvelle version des conditions types dans le domaine de la prévention incendie pour les différents types de bâtiments, d'établissements et d'exploitations. Ces documents ont été élaborés en collaboration étroite avec le Service Incendie et Ambulance de la Ville de Luxembourg et avec un expert étranger.

En même temps les instructions techniques décrivant les exigences à respecter pour pouvoir planifier un immeuble d'après l'approche performancielle (méthode d'ingénieur) ont été mises en vigueur.

En 2012 un groupe de travail, composé d'experts nationaux et internationaux, s'est constitué ayant pour mission d'élaborer une instruction technique sur les façades avec les objectifs suivants :

- de préciser les conditions d'application des exigences réglementaires qui s'appliquent aux façades en matière de sécurité incendie et de sécurité des personnes,
- de définir les dispositions pour éviter le passage rapide des flammes ou gaz chauds d'un étage à l'autre dans le plan vertical et d'un compartiment principal à l'autre dans le plan horizontal;
- de définir les dispositions relatives aux façades et à leur jonction avec les planchers et la toiture des immeubles.
- de préciser les conditions pour la prise en compte des bris de vitrage dans les scénarios d'incendie.

Cette instruction sera publiée au courant de l'année 2013.

### Réunions – visites des lieux

Réunions dans le cadre du traitement de dossiers de demande d'autorisation	100
Visite d'établissements dans le cadre de mises en conformité	30
Réunion du groupe de travail chargé d'adaptation des conditions type en vigueur	12
Réunion du groupe de travail chargé de l'élaboration d'une instruction technique sur les façades	5
Séminaires	2

### <u>Autorisations d'exploitation</u>

84 autorisations d'exploitation ont été notifiées en 2012.

### 9. 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.

Toutefois dans certaines entreprises, particulièrement, du secteur de la construction et du parachèvement cette mission est partiellement partagée avec trois coaches de l'IFSB (Institut de formation sectoriel du bâtiment s.a.) recrutés dans le cadre du projet SCIPRISC (Système de Coaching Innovant pour la Prévention des Risques professionnels dans le Secteur de la Construction).

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 <u>des entreprises à hauts risques</u>.

Le concept de base de cette division repose dès lors sur <u>les améliorations continues</u> 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 2012, l'inspecteur principal du travail avait 70 nouvelles entreprises en procès de traitement.

### 10. Action de sensibilisation et d'information

### 10.1. 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 effectué des visites sur le chantier de la « SCHUEBERFOUER ».

Les visites du chantier se sont effectuées 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.

Depuis le mois 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.

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, a été distribuée aux commerçants-forains avant la « SCHUEBERFOUER » sous forme d'un classeur qui peut être complété au fur et à mesure et qui contient aussi une liste des contrôles effectués dans les locaux des forains. La brochure a été éditée en deux langues : allemand et français.

En 2012, une attention augmentée a été portée sur les équipements de combat d'incendie, ainsi qu'à leur conformité et leurs emplacements corrects dans les locaux des forains. Ainsi aussi un exercice d'incendie a pu être organisé en collaboration avec le Département Sécurité de la Ville de Luxembourg, qui démontrait comment correctement utiliser les équipements d'extinction des différents types de feux, comme par exemple un feu de graisse. Un grand nombre de forains/restaurateurs ont pu participer à cet exercice, ainsi que tous les agents concernés des différentes administrations. Suite aux échos positifs concernant cet exercice, il a été décidé de répéter ces exercices d'incendie chaque année.

Vers la fin de l'année 2012, le groupe de travail « SCHUEBERFOUER » a étendu ses activités sur le traditionnel marché de noël de la Ville de Luxembourg, et entend étendre ces mêmes activités sur d'autres fêtes, foires et marchés de la ville à partir de 2013, comme par exemple le « Märtchen » ou encore l' « Emaischen ».

Suivant les résultats obtenus lors de cette extension des activités, le groupe de travail souhaite étendre ses activités de prévention et de sécurité et santé sur d'autres fêtes, foires et marchés de la même envergure à travers tout le Luxembourg à partir de 2014/2015.

### 10.2. Ventre d'articles pyrotechniques pour la fête de fin d'année

En 2012, comme toutes les années, le département « Sécurité et Santé » de l'Inspection du travail et des Mines a effectué 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 privées.

Il s'agit principalement de contrôler les points de vente à l'intérieur ou à l'extérieur des commerces ou des points de vente temporaires, la possession d'une autorisation de vente d'articles pyrotechniques, des stockages des articles pyrotechniques et de la conformité des stockages quant aux lois et règlements en application, ainsi que les volumes d'articles pyrotechniques stockés afin que ces derniers ne dépassent pas le seuil autorisé pour chaque commerce.

Les contrôles de 2012 ont été effectués les jours précédant la Saint Sylvestre et le jour même du 31 décembre. 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.

### 10.3. Élaboration d'une brochure en collaboration avec la Chambre d'agriculture

Au cours de l'année 2012, le département sécurité et santé de l'ITM a travaillé en collaboration avec la Chambre de l'Agriculture afin d'élaborer une brochure des bonnes pratiques dans le domaine de l'agriculture.

Cette brochure est destinée à tout employeur agricole qui souhaite engager un nouveau salarié ou un stagiaire et qui souhaite aussi s'informer sur toute autre forme d'engagement dans le domaine de l'agriculture. La brochure énumère donc toutes les formes de contrat de travail (CDD, CDI, saisonnier etc.) qui existent dans la législation luxembourgeoise ainsi que les différentes formes de relation de travail qui peuvent apparaître dans le domaine de l'agriculture (entreprise de type familiale, conjoint aidant, bénévole, travailleur occasionnel etc. ...).

Cette brochure donne aussi un aperçu sur les administrations concernées lors de l'engagement d'une personne dans le domaine de l'agriculture, ainsi qu'un aperçu sur différents aspects du droit du travail qui touchent au domaine de l'agriculture, à savoir par exemple la durée de travail, les avantages en nature ou encore les obligations générales de l'employeur et du salariés selon le Code du Travail.

La brochure des bonnes pratiques dans le domaine de l'agriculture sera achevée et publiée début 2013 et un téléchargement gratuit sera mis à dispositions des intéressés.

### 10.4. Mise sur le marché d'explosifs à usage civil et professionnel

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 2012, le département « Sécurité et Santé » a établi 114 autorisations pour le transfert de matières explosives à usage civil (EXPORTATIONS), 5 transferts intra-communautaires à usage professionnel et 1 transfert national à usage professionnel.

### 10.5. Coordinateurs sécurité/santé

Au cours de l'année 2012, 20 candidats ont suivi les cours de coordinateurs sécurité-santé selon le Règlement grand-ducal (RGD) du 27 juin 2008 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles.

### 10.6. Travailleurs désignés

Au cours de l'année 2012, le nombre de personnes ayant suivi le cours de Travailleur Désigné auprès des différents établissements de formation, Chambre de Commerce – Luxembourg School for Commerce (LSC), Institut de formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB), Chambre des Métiers et « Maschineréng » est le suivant :

**2177** Candidats au total.

# ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL

### I. Formation

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.

### 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 2012, 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 554 délégués du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées à leur intention (358 aux cours en langue française et 196 aux cours en langue luxembourgeoise). Il y a lieu de signaler que 88 des inscrits étaient des délégués nouvellement élus, tandis que le nombre des inscrits réélus s'élevait à 466.

Les matières traitées en 2012 concernaient les domaines suivants:

- \* la santé au travail
- \* la sécurité au travail
- \* analyser un poste de travail, son environnement et les accidents
- \* le calcul des salaires
- \* la gestion d'entreprise
- \* le dialogue social
- \* les traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise
- \* les mesures en faveur de l'emploi
- \* les discriminations au travail
- \* les différentes formes du contrat de travail
- \* les maladies professionnelles
- \* les juridictions sociales
- \* les différentes juridictions
- \* stress et harcèlement

25 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 le nombre de participants de 2004, première année du mandat 2004/2008. Pour les années récentes 2010 et 2011, les effectifs s'élèvent à respectivement 740 et 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. Ce nonobstant, la participation aux activités de formation reste largement supérieure à celle constatée au cours des mandats antérieurs. Les crédits d'heures dont disposent les représentants du personnel sont 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.

77 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2012/2013.

La répartition des participants par cours se présente comme suit:

1ère année: 39 personnes à Luxembourg (42 heures)
2e année: 17 personnes à Dudelange (42 heures)
3e année: 21 personnes à Esch/Alzette (42 heures)

Les matières enseignées sont les suivantes:

1re année: - assurance pension

assurance maladieassurance accidentassurance dépendance

2e année: - droit constitutionnel

- droit du travail

3e année: - sciences économiques

L'enseignement des cours du soir est assuré par 11 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 2012, l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 11 cours de fin de semaine (soit 100 heures). Le nombre des inscrits s'élève à 236. Huit chargés de cours ont assuré cet enseignement.

Les matières traitées en 2012 sont les suivantes:

- stress et harcèlement
- l'assurance-accident (2 sessions)
- l'imposition
- les comptes annuels de l'entreprise
- le régime des pensions
- Lëtzebuergesch richteg Schreifweis vun eiser Sprooch (2 sessions)
- les dispositions du code civil relatives aux régimes matrimoniaux, divorce et séparation de corps
- bail à loyer et protection juridique du consommateur (2 sessions)

### 4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Depuis 2000, l'Ecole Supérieure du Travail organise des actions de formation à l'intention des délégués à l'égalité conformément à l'article L. 414-3 du Code du Travail. La loi accorde au délégué à l'égalité 2 demi-journées de formation.

En 2012 l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 2 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 50 personnes. Trois chargés de cours ont assuré cet enseignement.

Le programme de cette activité était le suivant:

- A) L'égalité des chances entre femmes et hommes sur le lieu de travail
  - 1. Les différents aspects législatifs
  - 2. Egalité de traitement entre femmes et hommes (art. L.241-1 et s)
  - 3. Egalité de traitement en matière d'emploi et de travail (art. L.251-1 et s)
  - 4. Harcèlement sexuel et harcèlement moral
  - 5. Protection des femmes enceintes, accouchantes et allaitantes (art. L.331-1 et s.)
- B) Aperçu sur

La situation actuelle des femmes sur le marché de l'emploi luxembourgeois et les initiatives du Gouvernement en faveur de leur (ré)intégration.

# 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 2012/2013 une activité de formation et un test d'aptitude.

En 2012/2013, 17 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, 934 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 49.

L'ensemble de ces activités représentait 1.252 heures de formation.

# II. Conseil administratif

Au cours de l'année 2012, 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

	20	10 <sup>5</sup>	20	11 <sup>6</sup>	201	12 <sup>7</sup>
Femmes	188	25,4%	148	23,2%	146	26,3%
Hommes	552	74,6%	491	76,8%	408	73,3%
TOTAL	740	100,0%	639	100,0%	554	100,0%

## b) Répartition selon la nationalité

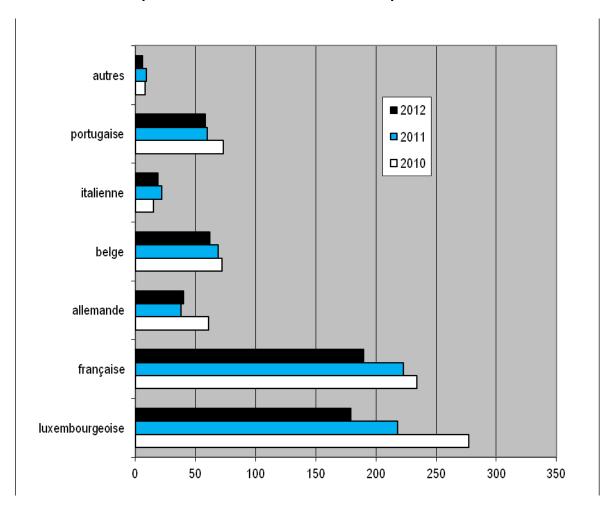
Nationalité	20	10	20	11	20	12
luxembourgeoise	277	37,4%	218	34,2%	179	32,3%
française	234	31,6%	223	34,9%	190	34,3%
allemande	61	8,2%	38	5,9%	40	7,2%
belge	72	9,8%	69	10,8%	62	1,2%
italienne	15	2,1%	22	3,5%	19	3,5%
portugaise	73	9,8%	60	9,3%	58	10,4%
autres	8	1,1%	9	1,4%	6	1,1%
TOTAL	740	100,0%	639	100,0%	554	100%

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> 2e année du mandat 2009-2013

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> 3e année du mandat 2009-2013

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> 4e année du mandat 2009-2013

# Répartition selon le nombre d'inscrits par nationalité

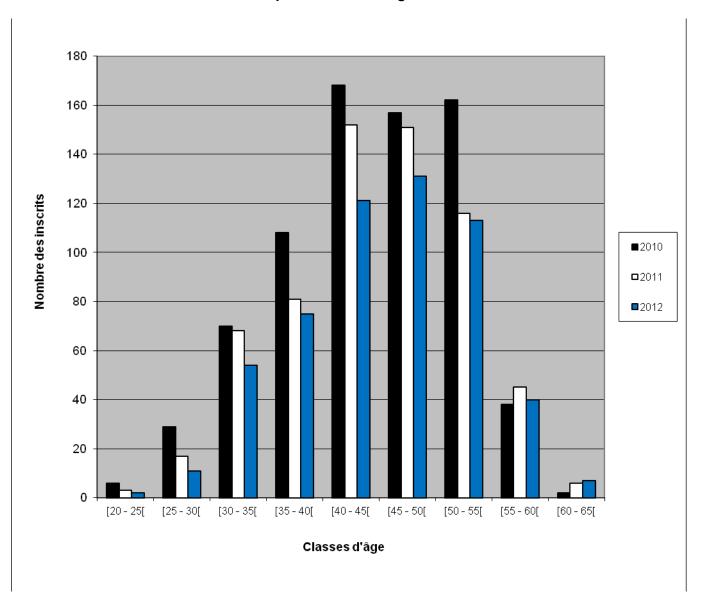


# c) Répartition selon l'âge

Classes d'âge	20	10	20	11	20	12
[20 - 25[	6	0,8%	3	0,5%	2	0,4%
[25 - 30[	29	4%	17	2,7%	11	1,9%
[30 - 35[	70	9,4%	68	10,7%	54	9,8%
[35 - 40[	108	14,5%	81	12,6%	75	13,6%
[40 - 45[	168	22,8%	152	23,7%	121	21,8%
[45 - 50[	157	21,2%	151	23,6%	131	23,7%
[50 - 55[	162	21,9%	116	18,2%	113	20,4%
[55 - 60[	38	5,2%	45	7,1%	40	7,2%
[60 - 65[	2	0,2%	6	0,9%	7	1,2%
TOTAL	740	100%	639	100%	554	100%

Moyenne d'âge en 2012: 40,4

# Répartition selon l'âge



# d) Répartition selon le secteur d'activité

		2010	2011	2012
Α	Agriculture, sylviculture et pêche	0	0	0
В	Industries extractives	2	0	5
С	Industrie manufacturière	256	203	161
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0	0	0
Е	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	2	3	0
F	Construction	64	67	60
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	34	21	26
Н	Transports et entreposage	33	36	32
I	Hébergement et restauration	15	15	16
J	Information et communication	13	17	9
K	Activités financières et d'assurance	108	100	104
L	Activités immobilières	0	0	0
М	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	50	35	24
Ν	Activités de services administratifs et de soutien	50	39	29
0	Administration publique	37	43	30
Р	Enseignement	0	1	1
Q	Santé humaine et action sociale	75	51	54
R	Arts, spectacles et activités récréatives	0	7	3
S	Autres activités de services	1	1	0
	Total	740	639	554

		2010	2011	2012
В	Industries extractives	2	0	5
80	Autres industries extractives	2	0	5
С	Industrie manufacturière	256	203	161
10	Industries alimentaires	7	12	7
11	Fabrication de boissons	0	1	0
12	Fabrication de produits à base de tabac	11	11	11
13	Fabrication de textiles	15	11	1
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des	11	10	9
	meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie			
17	Industrie du papier et du carton	4	0	0
20	Industrie chimique	1	0	0
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	21	8	10
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	30	26	17
24	Métallurgie	82	76	60
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des	21	8	9
23	équipements	21	0	-
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	13	8	8
27	Fabrication d'équipements électriques	11	8	0
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	25	21	27
29	Industrie automobile	2	2	0
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	2	1	2
Е	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des	2	3	0
_	déchets et dépollution	_	3	٦

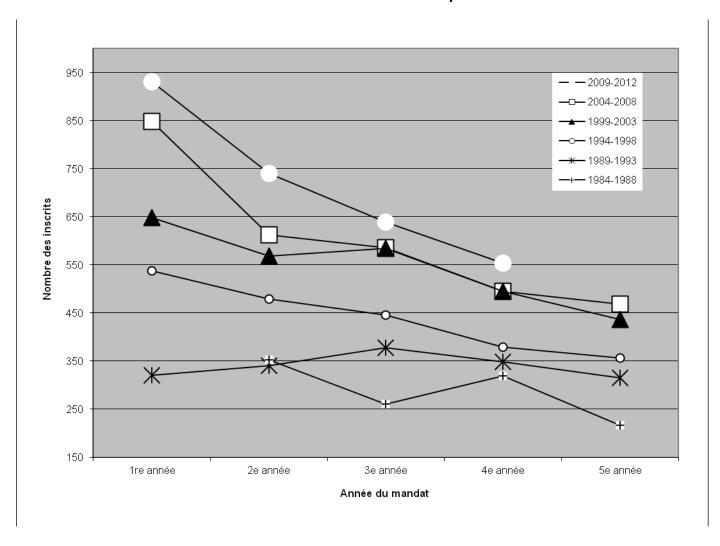
36	Captage, traitement et distribution d'eau	0	0	0
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	2	3	0
F	Construction	64	67	60
41	Construction de bâtiments	38	43	40
42	Génie civil	0	4	0
43	Travaux de construction spécialisés	26	20	20
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	34	21	26
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	4	3	9
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	4	2	6
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	26	16	11
<del>т,</del> Н	Transports et entreposage	33	36	32
49	Transports et entreposage  Transports terrestres et transport par conduites	7	11	6
50	Transports par eau	Ó	4	6
51	Transports aériens	23	20	19
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	3	1	1
I	Hébergement et restauration	15	15	16
55	Hébergement	0	0	0
56	Restauration	15	15	16
J	Information et communication	13	17	9
58	Édition	0	0	0
59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de			
	télévision; enregistrement sonore et édition musicale	0	0	0
61	Télécommunications	0	0	0
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	8	11	9
63	Services d'information	5	6	0
K	Activités financières et d'assurance	108	100	104
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	98	91	91
~ -	Assurance			40
65	Assurance	2	5	12
65 66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	2 8	5 4	12
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	8	4	1
66 <b>M</b>	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance Activités spécialisées, scientifiques et techniques	<b>50</b>	4 35	1 24
66 <b>M</b> 69 70	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  Activités spécialisées, scientifiques et techniques  Activités juridiques et comptables  Activités des sièges sociaux; conseil de gestion  Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses	<b>50</b> 14 1	35 0 12	1 <b>24</b> 1 0
66 M 69 70 71	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  Activités spécialisées, scientifiques et techniques  Activités juridiques et comptables  Activités des sièges sociaux; conseil de gestion  Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	8 50 14 1 17	4 35 0 12 19	1 24 1 0 17
66 M 69 70 71 72	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  Activités spécialisées, scientifiques et techniques  Activités juridiques et comptables  Activités des sièges sociaux; conseil de gestion  Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques  Recherche développement scientifique	8 50 14 1 17 18	4 35 0 12 19 4	1 24 1 0 17 6
66 M 69 70 71 72 N	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  Activités spécialisées, scientifiques et techniques Activités juridiques et comptables Activités des sièges sociaux; conseil de gestion Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques Recherche développement scientifique  Activités de services administratifs et de soutien	8 50 14 1 17	4 35 0 12 19	1 24 1 0 17
66 M 69 70 71 72	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  Activités spécialisées, scientifiques et techniques  Activités juridiques et comptables  Activités des sièges sociaux; conseil de gestion  Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques  Recherche développement scientifique  Activités de services administratifs et de soutien  Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et	8 50 14 1 17 18 50	4 35 0 12 19 4 39	1 24 1 0 17 6 29
66 M 69 70 71 72 N 79	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  Activités spécialisées, scientifiques et techniques Activités juridiques et comptables Activités des sièges sociaux; conseil de gestion Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques Recherche développement scientifique  Activités de services administratifs et de soutien Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	8 50 14 1 17 18 50 3	4 35 0 12 19 4 39 0	1 24 1 0 17 6 29 0
66 M 69 70 71 72 N 79	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  Activités spécialisées, scientifiques et techniques  Activités juridiques et comptables  Activités des sièges sociaux; conseil de gestion  Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques  Recherche développement scientifique  Activités de services administratifs et de soutien  Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes  Enquêtes et sécurité	8 50 14 1 17 18 50	4 35 0 12 19 4 39 0	1 24 1 0 17 6 29 0 7
66 M 69 70 71 72 N 79 80 81	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  Activités spécialisées, scientifiques et techniques Activités juridiques et comptables Activités des sièges sociaux; conseil de gestion Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques Recherche développement scientifique  Activités de services administratifs et de soutien Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes  Enquêtes et sécurité Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	8 50 14 1 17 18 50 3	4 35 0 12 19 4 39 0	1 24 1 0 17 6 29 0
66 M 69 70 71 72 N 79 80 81 82	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  Activités spécialisées, scientifiques et techniques Activités juridiques et comptables Activités des sièges sociaux; conseil de gestion Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques Recherche développement scientifique  Activités de services administratifs et de soutien Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes  Enquêtes et sécurité  Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	8 50 14 1 17 18 50 3 18 29 0	4 35 0 12 19 4 39 0 8 31 0	1 24 1 0 17 6 29 0 7 22 0
66 M 69 70 71 72 N 79 80 81 82 O	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  Activités spécialisées, scientifiques et techniques Activités juridiques et comptables Activités des sièges sociaux; conseil de gestion Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques Recherche développement scientifique  Activités de services administratifs et de soutien Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes  Enquêtes et sécurité Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	8 50 14 1 17 18 50 3 18 29	4 35 0 12 19 4 39 0 8 31	1 24 1 0 17 6 29 0 7 22 0 30
66 M 69 70 71 72 N 79 80 81 82 O P	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  Activités spécialisées, scientifiques et techniques  Activités juridiques et comptables  Activités des sièges sociaux; conseil de gestion  Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques  Recherche développement scientifique  Activités de services administratifs et de soutien  Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes  Enquêtes et sécurité  Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager  Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises  Administration publique  Enseignement	8 50 14 1 17 18 50 3 18 29 0 37 0	4 35 0 12 19 4 39 0 8 31 0 43 1	1 24 1 0 17 6 29 0 7 22 0 30 1
66 M 69 70 71 72 N 79 80 81 82 O P Q	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  Activités spécialisées, scientifiques et techniques Activités juridiques et comptables Activités des sièges sociaux; conseil de gestion Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques Recherche développement scientifique  Activités de services administratifs et de soutien Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes  Enquêtes et sécurité Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises  Administration publique  Enseignement  Santé humaine et action sociale	8 50 14 1 17 18 50 3 18 29 0 37 0 75	4 35 0 12 19 4 39 0 8 31 0 43 1	1 24 1 0 17 6 29 0 7 22 0 30 1 54
66 M 69 70 71 72 N 79 80 81 82 O P Q 86	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  Activités spécialisées, scientifiques et techniques  Activités juridiques et comptables  Activités des sièges sociaux; conseil de gestion  Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques  Recherche développement scientifique  Activités de services administratifs et de soutien  Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes  Enquêtes et sécurité  Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager  Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises  Administration publique  Enseignement  Santé humaine et action sociale  Activités pour la santé humaine	8 50 14 1 17 18 50 3 18 29 0 37 0 75 50	4 35 0 12 19 4 39 0 8 31 0 43 1	1 24 1 0 17 6 29 0 7 22 0 30 1 54 46
66 M 69 70 71 72 N 79 80 81 82 O P Q 86 87	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  Activités spécialisées, scientifiques et techniques  Activités juridiques et comptables  Activités des sièges sociaux; conseil de gestion  Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques  Recherche développement scientifique  Activités de services administratifs et de soutien  Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes  Enquêtes et sécurité  Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager  Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises  Administration publique  Enseignement  Santé humaine et action sociale  Activités pour la santé humaine  Hébergement médico-social et social	8 50 14 1 17 18 50 3 18 29 0 37 0 75 50 16	4 35 0 12 19 4 39 0 8 31 0 43 1 51 42 1	1 24 1 0 17 6 29 0 7 22 0 30 1 54 46 3
66 M 69 70 71 72 N 79 80 81 82 O P Q 86 87 88	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  Activités spécialisées, scientifiques et techniques Activités juridiques et comptables Activités des sièges sociaux; conseil de gestion Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques Recherche développement scientifique  Activités de services administratifs et de soutien Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes  Enquêtes et sécurité Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises  Administration publique  Enseignement  Santé humaine et action sociale Activités pour la santé humaine Hébergement médico-social et social Action sociale sans hébergement	8 50 14 1 17 18 50 3 18 29 0 37 0 75 50 16 9	4 35 0 12 19 4 39 0 8 31 0 43 1 51 42 1 8	1 24 1 0 17 6 29 0 7 22 0 30 1 54 46 3 5
66 M 69 70 71 72 N 79 80 81 82 O P Q 86 87 88 R	Activités spécialisées, scientifiques et techniques Activités juridiques et comptables Activités des sièges sociaux; conseil de gestion Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques Recherche développement scientifique  Activités de services administratifs et de soutien Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes Enquêtes et sécurité Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises Administration publique Enseignement Santé humaine et action sociale Activités pour la santé humaine Hébergement médico-social et social Action sociale sans hébergement Arts, spectacles et activités récréatives	8 50 14 1 17 18 50 3 18 29 0 37 0 75 50 16 9	4 35 0 12 19 4 39 0 8 31 0 43 1 51 42 1	1 24 1 0 17 6 29 0 7 22 0 30 1 54 46 3
66 M 69 70 71 72 N 79 80 81 82 O P Q 86 87 88	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  Activités spécialisées, scientifiques et techniques Activités juridiques et comptables Activités des sièges sociaux; conseil de gestion Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques Recherche développement scientifique  Activités de services administratifs et de soutien Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes  Enquêtes et sécurité Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises  Administration publique  Enseignement  Santé humaine et action sociale Activités pour la santé humaine Hébergement médico-social et social Action sociale sans hébergement	8 50 14 1 17 18 50 3 18 29 0 37 0 75 50 16 9	4 35 0 12 19 4 39 0 8 31 0 43 1 51 42 1 8	1 24 1 0 17 6 29 0 7 22 0 30 1 54 46 3 5

	Total	740	639	554
94	Activités des organisations associatives	1	1	0
S	Autres activités de services	1	1	0
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	0	1	0
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	0	4	3

# e) Evolution du nombre des inscrits depuis 1985

Année de référence	Année respective des mandats	Nombre des inscrits
1984	1 <sup>re</sup> année	non disponible
1985	2 <sup>e</sup> année	353
1986	3° année	260
1987	4 <sup>e</sup> année	319
1988	5 <sup>e</sup> année	217
1989	1 <sup>re</sup> année	320
1990	2 <sup>e</sup> année	341
1991	3 <sup>e</sup> année	378
1992	4 <sup>e</sup> année	348
1993	5 <sup>e</sup> année	315
1994	1 <sup>re</sup> année	538
1995	2 <sup>e</sup> année	479
1996	3 <sup>e</sup> année	446
1997	4 <sup>e</sup> année	379
1998	5 <sup>e</sup> année	357
1999	1 <sup>re</sup> année	649
2000	2 <sup>e</sup> année	569
2001	3 <sup>e</sup> année	585
2002	4 <sup>e</sup> année	495
2003	5 <sup>e</sup> année	437
2004	1 <sup>re</sup> année	848
2005	2 <sup>e</sup> année	612
2006	3e année	586
2007	4 <sup>e</sup> année	495
2008	5 <sup>e</sup> année	469
2009	1 <sup>re</sup> année	931
2010	2 <sup>e</sup> année	740
2011	3 <sup>e</sup> année	639
2012	4 <sup>e</sup> année	554

# Evolution du nombre des inscrits depuis 1985



### 2. Cours du soir

Matières enseignées	2010/2011	2011/2012	2012/2013
Sécurité Sociale	29	22	39
Droit du Travail et Droit Constitutionnel	29	21	17
Economie	17	32	21
TOTAL	75	75	77

Age moyen (cycle 2012/2013): 46,2

### 3. Cours de fin de semaine

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2010	10	232
2011	9	392
2012	11	236

# 4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Année	Hommes	Femmes	Total
2010	33	25	58
2011	29	21	50
2012	28	22	50

# 5. Formation complémentaire en droit social pour les personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire

Année	Hommes	Femmes	Total
2010/2011	6	9	15
2011/2012	11	7	18
2012/2013	10	7	17