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

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2013

Mars 2014

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2013 1

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI 7

Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi 8

I. Textes adoptés en 2013 8
1. Loi du 29 mars 2013 portant modification du Chapitre III du Titre IV du Livre V du Code du travail 8
2. Loi du 23 décembre 2013 portant modification: 9
II. Projets de loi 10
1. Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises 10
2. Projet de loi portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale (« projet reclassement ») 11
III. Textes législatifs en préparation 12
1. Projet de loi portant introduction d'un plan de gestion des âges 12
2. Avant-projet de loi portant modification de différentes dispositions du Code du travail (projet « omnibus ») 12
IV. Transposition des directives européennes 13
1. Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES 13
2. Directive 2008/104/CE du Parlement Européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire 13
IV. Conventions de coopération signées par le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Ministère de l'Education nationale et de la Formation Professionnelle. 14

Chapitre 2 : Politique de l'emploi 15

I. Europe 2020 - Luxembourg 2020 15
II. Le concept « Fit4Job » 17
1. Le projet « Fit4Job – Financial markets » 18
2. Le projet pilote « Fit4Job – Relancer ma carrière » 19
3. Le projet « Fit4Job – Génie civil » 19
III. Subsides pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise 21
IV. Initiatives sociales en faveur de l'emploi 23
V. Travailleurs handicapés 26
1. Conventions entre le Ministère du Travail et de l'Emploi et les ateliers protégés (AP) 26
2. L'indemnité compensatoire selon la loi du 12 septembre 2003 27
3. La Convention des Droits des personnes handicapées – Art. 27 27
4. La Commission d'Orientation et de reclassement professionnel 27
VI. Aide à la formation professionnelle 28
VII. Gestion du Fonds Social Européen 29
1. Gestion courante 29
2. Consommation du programme opérationnel 30
3. L'appel à candidature pour les années 2013-2015 30
VIII. Divers 31

Chapitre 3 : Préretraite 2013 32

I. Préretraite solidarité 2013 32
II. Préretraite ajustement 2013 35
III. Préretraite progressive 2013.....36
IV. Relevé par entreprises des salariés en préretraite.....37

Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi 2013 43

I. Dépenses.....43
II. Recettes 47

Chapitre 5 : Emploi et politique sociale au niveau de l'Union européenne 48

I. Politique de l'emploi axée sur les jeunes.....48
1. « La garantie pour la jeunesse 49
2. Recommandation du Conseil relative à un cadre de qualité pour les stages 49
3. « Alliance européenne pour l'apprentissage » - Déclaration du Conseil 49
II. Délibérations législatives.....50
1. Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes [première lecture] : 50
2. Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle [première lecture] 50
3. Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration de la coopération entre les services publics de l'emploi (SPE) [première lecture] 50
4. Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services [première lecture].....50
5. Adoption par le Comité des représentants permanents (COREPER I) de la proposition de directive relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs. 52
6. Adoption de la proposition de directive modifiant les directives 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE du Conseil et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n°1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges 53
7. Adoption de la proposition de Directive 2004/40/CE du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques) (dix-huitième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE).....54
III. Activités non législatives 54
IV. Année européenne 2013 des citoyens 55
V. Programmes européens.....55
1. Fonds européen d'ajustement à la mondialisation.....55
2. Fonds social européen (FSE).....55
3. Fonds européen d'aide aux plus démunis (FEAD). 55
4. Programme de l'UE pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) 56

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION 57

ADMINISTRATION DE L'EMPLOI (ADEM) 60

Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg 62

I. L'emploi au Luxembourg 62
1. Evolution de l'emploi salarié 62
2. Données historiques 1985 – 2013 71
3. Les travailleurs frontaliers 73
4. Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier : concurrence sur le marché du travail 73
II. Le chômage au Luxembourg 80
1. Evolution du chômage 80
2. Evolution des demandeurs d'emploi résidants disponibles indemnisés 97
3. Evolution des mesures pour l'emploi 100
4. Structure du chômage 105

Chapitre 2 : Les services de l'ADEM 130

I. Les services internes 130
1. Le service informatique 130
2. Le Service Qualité et Organisation 131
3. Le Service Ressources Humaines 131
4. Le Service Communication 133
5. Le Contact Center 135
II. Le service juridique 137
III. Le service « demandeurs d'emploi » 139
1. Le placement 139
2. Le service « parcours personnalisé des demandeurs d'emploi » 154
IV. Le service « employeurs » 192
1. Back office du service employeur 192
2. Le secteur de l'industrie 192
3. Le secteur de l'artisanat 194
4. Le secteur financier 195
5. Le secteur du travail intérimaire 199
6. Le secteur du commerce 204
7. Le secteur de l'Horesca 206
8. Le secteur du bâtiment 209
9. Le secteur de l'informatique 218
V. Le service des prestations de chômage complet 220
1. Indemnisation du chômage complet 220
VI. Le service maintien de l'emploi 231
1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2013) 231
2. Aide au réemploi (1989 – 2013) 234
3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2013) 236
4. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée) 238
5. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi 238
6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (2000-2013) 239
7. Avances sur arriérés de salaire en cas de faillite de l'employeur 240
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 241

9. Chômage involontaire dû aux intempéries....243
10.Aide à la création d'entreprise....244
11.Prime d'encouragement à l'embauche....245
VII. Le service main-d'œuvre étrangère....246
1. Le « certificat »....246
2. L'autorisation d'occupation temporaire (AOT)....246
3. Prêt temporaire de main-d'œuvre....247
VIII. Le service orientation professionnelle....248
1. Les projets d'établissement avec les différents lycées techniques dans le cadre de l'éducation aux choix....248
2. Projets interministériels....252
3. Information et orientation individuelles et collectives....260
4. Préparation à la vie active....262
5. La situation de l'apprentissage....264
6. Agences d'Esch-sur-Alzette, de Diekirch, de Wiltz, de Differdange et de Dudelange....268
7. Autres activités....272
8. Coopération européenne....273
9. Réunions de travail et diverses coopérations....275
IX. Le service des salariés handicapés....276
1. Procédure administrative....276
2. Composition de la commission médicale....276
3. Activités de la commission médicale....277
4. Total des décisions de la Commission médicale relatives à l'obtention du statut de salarié handicapé (SH)....278
5. Commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.)....281
6. Mesures prises en charge par le Service des salariés handicapés....283
7. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés....286
8. Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat....288
9. Diverses actions....290
X. Le service des salariés à capacité de travail réduite....292
1. La Commission mixte....293
2. L'indemnité compensatoire....316
3. Les mesures prévues au chapitre II du livre VI du Code du travail applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement interne ou externe....316
4. Mesures de reconversion....316
5. L'indemnité d'attente....317
6. Recours....317
XI. La cellule de la médecine du travail....318
1. Présentation....318
2. Examens médicaux réalisés dans le cadre du service placement....318
3. Examens médicaux réalisés dans le cadre du service des salariés handicapés....318
4. Examens médicaux réalisés à la demande du service des salariés à capacité de travail réduite....319
5. Autres activités....320
XII. Participation de l'Adem au réseau EURES (EURopean Employment Services)....321
16.1 Structure et objectifs....321
2. Réalisations et actions au Luxembourg....322

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM) 327

I. L'inspection du Travail et des Mines : un organisme en pleine mutation 328
1. But 328
2. Objectifs et missions 328
3. Le personnel de l'Inspection.....329
4. Collaborations 331

II. Statistiques liées à l'activité de l'Inspection du Travail et des Mines 331
1. Liste des principales entreprises et des employeurs publics 331
2. Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles 333
3. Conventions collectives de travail 336
4. Congé collectif 336

III. Aperçu des activités et initiatives en 2013.....337
1. Visites de contrôle et d'inspection routinières.....337
2. Activités du Help-center 339
3. Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs 341
4. Activités de la division ASCAB de l'Administration des Douanes et Accises.....341
5. Activités de la division « Procédés Industriels et Utilisation des Produits Dangereux» 343
6. Activités de la division « mécanique » 343
7. Activités de la division « Etablissements classés ».....344
8. Activités de la division « Sécurité Immeubles secteurs tertiaire et hospitalier 347
9. Activité de la division "Coaching des entreprises à hauts risques".....350
10.Action de sensibilisation et d'information.....351

ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL..... 354

I. Formation..... 355
1. Cours à l'intention des délégués du personnel 355
2. Cours du soir.....357
3. Cours de fin de semaine 358
4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité.....358
5. Formation complémentaire en droit social pour les personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire.....359

II. Conseil administratif 360

III. Statistiques 360
1. Cours à l'intention des délégués du personnel 360
2. Cours du soir.....372
3. Cours de fin de semaine 372
4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité.....372
5. Formation complémentaire en droit social pour les personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire.....373

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L’EMPLOI

Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi

I. Textes adoptés en 2013

1. Loi du 29 mars 2013 portant modification du Chapitre III du Titre IV du Livre V du Code du travail

Suite aux enseignements tirés des différentes évaluations effectuées depuis 2006 ainsi que de l'implémentation des mesures en pratique la loi sous rubrique adapte certains points du dispositif existant en matière d'insertion des jeunes demandeurs d'emploi dans la vie active.

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.

2. **Loi du 23 décembre 2013 portant modification:**

1. **de l'article L.122-10 du Code du travail ;**
2. **de l'article 1er de la loi modifiée 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 ;**

L'article 1er tient compte de l'avis motivé émis par la Commission européenne en raison de manquements à la clause 6 de l'annexe de la directive 1999/70/CE concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, en disposant que toute place vacante à durée indéterminée doit être portée à l'attention des salariés occupés dans la même entreprise sous le couvert d'un contrat de travail à durée déterminée.

Les articles 2 et 3 prolongent, pour une durée de deux ans, certaines adaptations temporaires du Code du travail en matière d'indemnisation du chômage complet ainsi que du chômage partiel alors que la situation économique ne semble pas encore favorable à une reprise à court terme.

Toutefois la possibilité d'étendre la durée du chômage partiel de source structurelle à 10 mois est limitée à une seule année.

II. Projets de loi

1. 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 accordée 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.

2. Projet de loi portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale (« projet reclassement »)

Le projet de loi a pour objet :

- d'accélérer les procédures relatives au reclassement professionnel, notamment par l'introduction d'une deuxième voie d'accès parallèle ;
- de renforcer la protection de l'assuré, tant que l'incapacité au dernier poste de travail subsiste, par l'attribution d'un statut spécifique de personne en reclassement professionnel externe ;
- de mettre en place une procédure de réévaluation périodique par le médecin du travail visant un meilleur suivi des capacités de travail de la personne en reclassement professionnel ;
- de procéder à une coordination plus efficace des différents intervenants et de rendre plus transparents et rapides les procédures et processus décisionnels à parcourir par l'assuré ;
- d'améliorer le placement du salarié, tout en prenant soin de ne pas exclure du marché de travail de façon prématurée les salariés encore aptes à travailler ;
- de coordonner les voies de recours ;
- de créer une indemnité professionnelle d'attente cotisable, en prolongement du droit aux prestations de chômage, en lieu et place de l'indemnité d'attente, prestation non reconnue à l'étranger et constituant un élément étranger, de par sa nature de pension, au système de réinsertion professionnelle dès son implémentation.

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.

2. Avant-projet de loi portant modification de différentes dispositions du Code du travail (projet « omnibus »)

Le ministère est en train d'élaborer un avant-projet de loi modifiant certaines dispositions applicables en matière de droit du travail.

Il s'agit d'une part de rectifier certaines erreurs matérielles, mais également d'adapter certaines mesures, dont notamment l'aide au réemploi, la clause de non-concurrence et certaines dispositions techniques concernant les indemnités de chômage.

Par ailleurs le projet vise à abroger certaines aides qui n'ont pas fait leur preuve en matière d'efficacité et à introduire une indemnité de formation pour les demandeurs d'emploi non indemnisés participant à une mesure de formation.

IV. Transposition des directives européennes

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

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

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

2. 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.

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

Au cours de l'année 2013, la commission consultative « Formation des demandeurs d'emploi » a organisé 31 mesures de formation complémentaires pour 413 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 la commission.

Nombre de personnes présélectionnées:	413
Nombre de personnes ayant commencé une mesure qualifiante :	357
Nombre d'abandon en cours de formation :	036
Nombre de personnes ayant terminé une mesure qualifiante :	321
Nombre de personnes engagées sous forme :	
- de stage (SR/IS/ATI/OTI) :	037
- de contrat d'appui emploi (CAE/CIE) :	027
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI/CDD/Interim :	106
Nombre de personnes toujours inscrites à l'Adem :	118
Nombre de personnes dans d'autres mesures (apprentissage, RMG…)	033

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 élabore, en coopération avec les autres ministères et institutions 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 2013, le Luxembourg a reçu pour les volets emploi et éducation la recommandation de *« à intensifier les efforts pour réduire le chômage des jeunes, en améliorant la conception et le suivi des politiques actives de l'emploi; à renforcer l'enseignement général et professionnel afin de mieux faire correspondre les compétences des jeunes avec la demande de main-d'œuvre, en particulier pour les personnes issues de l'immigration; à redoubler d'efforts pour accroître le taux de participation des travailleurs âgés, notamment en améliorant leur employabilité par l'apprentissage tout au long de la vie ».*

Dans le cadre de la politique de l'emploi, qui cible notamment l'emploi des jeunes et des personnes moins âgées, et afin de répondre à la recommandation du Conseil européen, les mesures suivantes, parmi d'autres, ont été prises en 2013 :

- Pour les jeunes ayant un niveau de formation très faible, un projet a été lancé en juillet 2012 qui visait à encadrer les jeunes demandeurs d'emploi âgés de 18-24 ans peu ou pas qualifiés sans diplôme scolaire et sans expérience professionnelle, donc très éloignés du marché du travail. En 2013, ce concept initial a été développé et perfectionné afin de mieux couvrir les besoins des jeunes et des entreprises partenaires du projet. Celui-ci prévoit une formation spécifique de deux mois dans des centres spécialisés, suivie d'une expérience d'initiation professionnelle (EIP) d'un mois en entreprise. Cette expérience est comparable avec un stage en entreprise. Si l'expérience s'avère concluante, le jeune peut alors suivre une formation pratique en entreprise moyennant un contrat d'appui-emploi (CAE) avec agrément ministériel sur la durée d'un an qui peut ensuite déboucher sur un apprentissage, un contrat à durée indéterminée ou déterminée. Pendant la formation pratique en entreprise, le jeune a la possibilité de participer à des

classes spéciales de remise à niveau lui permettant d'obtenir la qualification nécessaire pour démarrer un apprentissage à la fin du projet.

En 2013, 148 EIP ont été organisés, 68 jeunes ont conclu un CAE, 42 ont été orientés vers l'apprentissage (initial ou adulte) et 13 jeunes ont signé soit un contrat à durée indéterminée ou déterminée soit un contrat d'initiation à l'emploi.

- Le ministère, en étroite coopération avec deux institutions œuvrant pour l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi éloignés du marché de l'emploi, institutions cofinancées par le ministère, ont créé en 2013 le Centre d'Orientation Socio-professionnelle (COSP). Ce nouveau centre regroupe deux anciens centres de formation spécialisés dans la formation des demandeurs d'emploi très éloignés du marché de l'emploi et un troisième centre a été créé. Ainsi, les trois sites couvrent le nord, le centre et le sud du Luxembourg. Le COSP joue un rôle essentiel dans le projet pour les jeunes faiblement qualifiés. En effet, le centre offre la formation, l'encadrement et le suivi spécifique dont la population cible a besoin. Outre les jeunes, le COSP, en étroite collaboration avec l'ADEM, soutient tous les demandeurs d'emploi très éloignés du marché de l'emploi, suivant leurs besoins.

- Un soutien de qualité des jeunes lorsqu'ils débutent leur vie professionnelle, ou lorsqu'ils sont en décrochage scolaire ou inactifs (NEETs), doit être offert le plus tôt possible. Ainsi une « garantie pour la jeunesse » a été annoncée en 2013 pour une mise en place en juin 2014. Cette garantie se base sur le modèle proposé au niveau européen. Un groupe de travail a été créé en juin 2013 pour la mise en place de la garantie. Celui-ci réuni les principales institutions concernées, à savoir l'ADEM, le Service Nationale pour la Jeunesse (SNJ) et l'Action Locale pour Jeunes (ALJ), ainsi que les ministères concernés. Le groupe de travail a développé trois parcours vers lesquels seront orientés les jeunes en fonction de leurs besoins :

  - le parcours professionnel en vue d'une insertion professionnelle (ADEM) ;
  - le parcours scolaire en vue d'un retour à l'école (ALJ) ;
  - le parcours d'activation en vue d'une activation des jeunes NEET's (SNJ).

  Ces trois parcours couvrent en principe l'ensemble de la population jeune concernée par l'école, l'insertion professionnelle ou l'inactivité (NEETs). Le concept prévoit quatre phases:

  1) l'information des jeunes ;
  2) l'orientation des jeunes vers le parcours approprié (emploi, école, activation) ;
  3) la définition d'une offre de qualité adaptée aux besoins du jeune au sein de son parcours ;
  4) l'implémentation de l'offre définie, éventuellement moyennant des instruments disponibles (formation spécifique, mesure en faveur de l'emploi, etc.).

- L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes joue un rôle crucial afin d'augmenter la concordance entre les connaissances et capacités des jeunes et les besoins du marché de l'emploi. Afin de faciliter la coopération et de créer des synergies entre les services publics dont la mission est de conseiller et d'orienter les jeunes, le gouvernement avait créé la « Maison de l'orientation » dont l'inauguration a eu lieu en septembre 2012. En 2013 elle a été continuellement développée et optimisée dans son fonctionnement afin de répondre aux différents besoins.

- 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, 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), ont été réformés par la loi du 29 mars 2013. 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.

  Afin d'assurer un meilleur suivi de qualité des jeunes demandeurs d'emploi, le service emploi jeunes de l'ADEM a été renforcé.

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.

Le projet « Fit4Job – Financial markets »

Le but du programme « Fit4Job–Fit4financial markets », initié par le ministère et de l'ADEM en collaboration avec l'Institut de Formation Bancaire Luxembourg (IFBL) et l'Association des Banques et Banquiers Luxembourg (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 vise à augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi par le biais de plans de formation pour obtenir le label « fit4financial markets ».

Pour l'année 2013, 112 demandeurs d'emploi ont participé au projet et 38 ont directement trouvé un emploi suite à celui-ci.

Le projet « Fit4Job – Relancer ma carrière »

Le but du programme « Fit4Job – relancer ma carrière », initié par le ministère et de l'ADEM en collaboration avec l'Institut de Formation Bancaire Luxembourg (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

Au 30 juin 2013, 119 demandeurs ont participé au projet et 30 ont directement trouvé un emploi suite à celui-ci.

Ce projet a été cofinancé par le Fonds social européen sur les années 2012 et 2013.

Le projet « Fit4Job – Génie civil »

Ce projet cible 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 ;
- Évaluation des demandeurs d'emploi ;
- Formation ciblée sectorielle ;
- Stage en entreprise ;
- Intégration dans le 1er marché de l'emploi.

L'évaluation des demandeurs d'emploi est faite par l'élaboration d'un bilan de compétences professionnelles par l'Institut de Formation Sectorielle du Bâtiment (IFSB) 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 cumulatif, 421 demandeurs d'emploi ont participé à ce projet.

Ce projet a été cofinancé par le Fonds social européen sur la période 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%.

Pour l'année 2012, 31 demandes ont été introduites et le pourcentage de remboursement était de 50%.

Pour l'année 2013, 25 demandes ont été introduites et le pourcentage de remboursement est de 50%.

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

Le groupe-cible concerné, 260 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.

L'année 2013 a été marquée par la cessation des activités de l'asbl Objectif Plein Emploi et la reprise de ces activités par des acteurs (CIG) au niveau régional et communal.

En 2013, 35 conventions ont été signées avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales pour un total de 1578 personnes encadrées en moyenne:

- Aarbechtshëllef asbl
- Comité National de Défense Social (CNDS) asbl – Service de l'Entraide
- CO-LABOR s.c.
- Défi-Job asbl
- Eng nei Schaff asbl
- Forum pour l'emploi asbl
- Objectif Plein Emploi asbl (janvier-avril)
- CIGL Bettembourg asbl (mai-décembre)
- BIRK - CIGR Kanton Réimech asbl (mai-décembre)
- CIGL DIFFERDANGE ASBL (mai-décembre)
- CIGR DIREGA asbl (mai-décembre)
- CIGL Dudelange asbl (mai-décembre)
- CIGL Esch-sur-Alzette asbl (mai-décembre)
- CIGR Canton Grevenmacher asbl (mai-décembre)
- CIGL Hesperange asbl (mai-décembre)
- CIGL Käerjeng asbl (mai-décembre)
- CIGL Kayl asbl (mai-décembre)
- CIGL Kopstal asbl (mai-décembre)
- CIGR Mëllerdall asbl (mai-décembre)
- CIGL Mondercange asbl (mai-décembre)
- CIGR Nordstad asbl (mai-décembre)

- CIGL Pétange asbl (mai-décembre)
- CIGL Roeserbann asbl (mai-décembre)
- CIGL Rumelange asbl (mai-décembre)
- CIGL Sanem asbl (mai-décembre)
- CIGL Schifflange asbl (mai-décembre)
- CIGL Steinfort asbl (mai-décembre)
- CIGR Steinsel Lorentzweiler asbl (mai-décembre)
- CIGL Strassen asbl (mai-décembre)
- CIGR Syrdall asbl (mai-décembre)
- CIGL Walferdange asbl (mai-décembre)
- CIGR Wiltz Plus asbl
- Office Social Nordstad
- Proactif asbl
- 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.

Dans une optique d'optimisation des efforts dans le domaine de l'orientation, la formation et la valorisation des demandeurs d'emploi, il a été créé un nouveau Centre d'Orientation Socio-Professionnelle – COSP en regroupant les 2 centres de formation Michel Wolff et F.E.S.T.

A côté des activités des initiatives sociales, 7 conventions ont été signées avec les centres de formation et d'orientation suivants :

- Centre de Formation Michel Wolff (janvier-juillet)
- Femmes en détresse – Naxi
- F.E.S.T. (janvier-juillet)
- COSP asbl (août-décembre)
- 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 62,5 millions d'euros pour l'exercice 2013.

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 2013, le MTE avait signé des conventions avec les ateliers protégés suivants :

- APEMH - Atelier de Bettange-sur-Mess, géré par l'APEMH société coopérative
- APEMH - Atelier de Bettembourg, géré par l'APEMH société coopérative
- APEMH - Atelier de Hosingen, géré par l'APEMH société coopérative
- Atelier de Beckerich, géré par Autisme Luxembourg a.s.b.l.
- Atelier Keramikfabrik d'Esch-sur-Alzette, géré par Autisme Luxembourg a.s.b.l.
- Atelier du Jardin de Wiltz, géré par Coopérations, société coopérative
- Atelier Kraizbierg à Dudelange, géré par «Ateliers Kraizbierg», société coopérative
- Atelier «Op der Schock» à Rédange-sur-Attert, géré par «op der Schock», société coopérative
- Atelier de Capellen, géré par la Ligue HMC, société coopérative
- Atelier Goldknapp à Erpeldange, géré par la Ligue HMC, société coopérative
- Atelier Art Visuel, géré par la Ligue HMC, société coopérative
- Atelier du Foyer Eislecker Heem à Lullange, géré par Lelljer Gaart, société coopérative
- Atelier de Berschbach, sàrl, géré par l'Association des Aveugles et Malvoyants du Luxembourg asbl
- Atelier de Betzdorf, géré par YOLANDE, société coopérative
- Atelier de Remich, géré par YOLANDE, société coopérative
- Atelier de Grevenmacher, géré par YOLANDE, société coopérative
- Coop300. atelier géré par Tricentenaire, société coopérative
- Mutferter Haff, géré par Mathellef asbl

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 12.314.015 €.

Le budget prévu pour les salaires des personnes travaillant sous statut handicapé dans les Ateliers protégés s'est élevé à 25.923.308 €.

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 modifiée 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 1er juin 2004, se situe en moyenne à un montant mensuel de 110.000 Euros.

Versée initialement à 600 personnes, le cercle des bénéficiaires s'élève en 2013 à 350 personnes.

3. La Convention des Droits des personnes handicapées – Art. 27

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.

A ce titre, le MTEESS a pris une part active dans la rencontre avec les organisations de la société civile et a organisé une Journée d'Etudes « HandicapS et EmploiS ». L'objectif de la journée était de faire le bilan avec les associations œuvrant dans le domaine de l'intégration professionnelle des personnes handicapées et gérant des ateliers protégés depuis 2003. Des experts d'Allemagne, de France et de Suisse ont apporté leur expertise dans l'échange.

Dans le souci de promouvoir l'intégration professionnelle de personnes handicapées, le MTEESS mise sur le dialogue continu avec les employeurs potentiels.

4. 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 (voir rapport Adem)

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.

En 2013, une centaine de demandes pour une aide à la formation professionnelle ont été traitées. A la date de la rédaction du présent rapport, un tiers des personnes ayant bénéficié de l'aide avaient retrouvé un emploi, d'autres ont profité d'une mesure d'insertion professionnelle.

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 est en charge de la gestion du FSE et élabore le programme opérationnel de l'intervention du FSE au Grand-Duché de Luxembourg.

1. Gestion courante

Pour le programme opérationnel actuel, qui couvre la période 2007-2013, le ministère, et plus précisément l'Autorité de gestion, avait demandé à la Commission européenne en 2011 à bénéficier de la prolongation de deux années prévue dans la réglementation européenne. Cette prolongation, jusqu'au 31 décembre 2015, 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.

Une partie de l'année 2013 a été consacrée à la préparation de la nouvelle période de programmation 2014-2020. Cette préparation s'est notamment traduite par des réunions de concertation entre les différents ministères concernés par les fonds communautaires en vue de la mise en place de l'accord de partenariat. Cet accord détermine la logique d'intervention des fonds communautaires au Grand-Duché de Luxembourg.

En parallèle l'Autorité de gestion du FSE a commencé à préparer le nouveau programme opérationnel 2014-2020 du FSE qui détermine spécifiquement les priorités d'intervention du FSE ainsi que les objectifs spécifiques et les actions à mener. Ce programme s'inscrit dans la stratégie Europe2020 et dans le cadre des recommandations spécifiques par pays.

L'accord de partenariat et le programme seront finalisés avec la Commission européen en 2014.

2. Consommation du programme opérationnel

Sur l'année 2013 se sont déroulés 40 projets (33 en 2012) qui étaient gérés par 22 promoteurs différents (20 en 2012). La liste exhaustive des projets, y compris une description de chaque projet, peut être consultée sur le site du Fonds social européen (www.fse.lu) à la rubrique « projets-opérations ».

La consommation desdits projets sur l'année 2013 a été de 8 277 617,00€ (7 399 504,95€ en 2012). Sur l'ensemble de la période de programmation 2017-2013, la consommation s'élève à 34 964 967,42€.

Par axe d'investissement la consommation est la suivante :

Axe	***Consommation 2013***	***Consommation cumulée***
Axe I : Améliorer l'accès à l'emploi et l'inclusion durable dans le marché du travail	3 054 468,99 €	11 104 395,51 €
Axe II : Augmentation de l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises	2 631 940,21 €	14 177 020,68 €
Axe III : Renforcer le capital humain	2 254 967,37 €	8 188 347,90 €
Axe IV : Assistance technique	236 240,43 €	1 494 603,33 €
TOTAL	**8 277 617,00 €**	**34 964 967,42 €**

3. L'appel à candidature pour les années 2013-2015

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 2013

I. Préretraite solidarité 2013

Préretraite-solidarité 2013				
A.	**Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention avec le ministère du travail et de l'emploi**	**code NACE**	**date de la signature**	**Durée de validité de la convention signée**
1	ABN Amro Bank Luxembourg SA	**64191**	**07.02.2013**	**01.02.2013-31.12.2013**
2	ArcelorMittal Centre Logistique Européen	**46720**	**25.03.2011**	**01.11.2011-01.11.2014**
3	Banque Privée BEMO Europe SA	**64191**	**04.01.2013**	**01.01.2013-31.12.2013**
4	Bâtiself SA	**47520**	**02.02.2010**	**01.03.2010-31.12.2013**
5	BDO Audit	**69200**	**11.11.2013**	**01.12.2013-30.11.2014**
6	BDO Tax & Accounting SA	**69200**	**11.11.2013**	**01.12.2013-30.11.2014**
7	de Buedemleeër sàrl	**43333**	**17.07.2012**	**01.09.2012-31.08.2013**
8	C & A secs	**47710**	**20.08.2012**	**01.09.2012-31.08.2013**
	id.		**07.08.2013**	**01.09.2013-31.08.2014**
9	CF Corporate Services SA	**69200**	**11.11.2013**	**01.12.2013-30.11.2014**
10	Fondation Caritas Luxembourg	**88990**	**25.01.2012**	**01.02.2012-31.12.2013**
11	Centre Logistique Bettembourg	**52210**	**20.08.2012**	**01.09.2012-31.08.2013**
12	CFL Multimodal SA	**52290**	**20.08.2012**	**01.09.2012-31.08.2013**
	id.		**07.08.2013**	**01.09.2013-31.12.2013**
13	Chambre des Salariés	**94200**	**02.04.2009**	**01.08.2009-01.03.2014**
14	CLE Compagnie lux. d'entreprises SA	**41200**	**20.11.2012**	**01.01.2013-30.06.2013**
15	Compagnie lux. de Construction	**64202**	**07.02.2013**	**01.02.2013-01.07.2013**
	id.		**02.07.2013**	**01.07.2013-01.12.2013**
16	CR Services sàrl	**56290**	**21.09.2012**	**01.12.2012-31.12.2013**
17	Delphi Automotive Systems SA (cadres)	**72190**	**20.08.2012**	**01.09.2012-31.08.2013**
18	East-West United Bank SA	**64191**	**25.04.2013**	**01.05.2013-01.12.2013**
19	Eurest SA	**56290**	**15.03.2010**	**01.04.2010-31.03.2015**
20	Fujitsu Technology Solutions SA	**62030**	**10.08.2010**	**01.09.2010-31.08.2013**
	id.		**19.06.2013**	**01.09.2013-31.12.2013**
21	Gradel Productions SA	**25620**	**18.09.2013**	**01.10.2013-31.12.2013**
22	Guardian Luxguard I SA (cadres)	**23110**	**07.06.2013**	**01.06.2013-31.12.2013**

23	Heintz van Landewyck sàrl (cadres)	**12000**	**01.06.2012**	**01.09.2012-31.05.2015**
24	ING SA	**64191**	**27.08.2012**	**01.01.2013-31.12.2013**
25	Innoclean SA	**81210**	**15.03.2010**	**01.04.2010-31.03.2015**
26	IP Luxembourg sàrl	**73120**	**17.07.2012**	**01.08.2012-31.12.2015**
27	Kneip Ingénieurs Conseils sàrl	**71121**	**09.11.2012**	**01.01.2013-31.12.2013**
28	Kremer Léon sàrl	**33200**	**12.11.2013**	**01.12.2013-31.12.2014**
29	Kühne + Nagel sàrl	**52290**	**06.02.2013**	**01.02.2013-31.12.2013**
30	Laboratoires Réunis Junglinster	**86901**	**28.07.2009**	**01.08.2009-31.07.2014**
31	Landwyck Group sàrl (cadres)	**70100**	**01.06.2012**	**01.09.2012-31.05.2015**
32	Lentz Multimodal SA	**49410**	**20.08.2012**	**01.09.2012-31.08.2013**
	id.		**10.12.2013**	**01.12.2013-01.12.2014**
33	Lorang Avocats	**69101**	**29.04.2013**	**01.05.2013-01.12.2013**
34	Luxconsult SA	**71121**	**19.02.2013**	**01.03.2013-31.12.2013**
35	Luxplan SA	**71121**	**07.02.2013**	**01.02.2013-31.12.2013**
36	Lux TP	**42110**	**20.02.2013**	**01.03.2013-31.12.2013**
37	Mediobanca International SA	**64191**	**27.08.2013**	**01.09.2013-30.06.2014**
38	Nordea Bank SA	**64191**	**07.06.2013**	**01.06.2013-31.12.2013**
39	Onet Luxembourg sàrl	**81210**	**07.01.2013**	**01.01.2013-31.12.2013**
40	Panelux SA	**10711**	**24.10.2012**	**01.11.2012-30.06.2013**
	id.		**14.03.2013**	**01.07.2013-31.12.2013**
41	Private Estate Life SA	**65110**	**30.01.2013**	**01.02.2013-31.12.2013**
42	Randstad Group Luxembourg sàrl	**64202**	**16.05.2013**	**01.06.2013-31.12.2013**
43	Randstad Interim Luxembourg SA	**78200**	**22.05.2013**	**01.06.2013-31.12.2013**
44	RBC Investor Services Bank SA	**64191**	**16.05.2012**	**01.06.2012-31.05.2013**
45	Renault Retail Group Luxembourg SA	**45112**	**21.11.2011**	**01.01.2012-31.12.2014**
46	Sales-Lentz SA	**49390**	**07.02.2013**	**01.03.2013-31.12.2013**
47	Société Européenne de Banque SA	**64191**	**21.05.2012**	**01.07.2012-01.12.2013**
48	Sogeti Luxembourg SA	**62010**	**03.12.2012**	**01.01.2013-31.12.2013**
49	Sopinor Constructions SA	**41200**	**09.08.2010**	**01.08.2010-31.12.2014**
50	Sumitomo Trust and Banking SA	**64191**	**15.06.2010**	**01.11.2010-31.10.2013**
51	Terminaux Intermodaux Bettembourg SA	**52290**	**20.08.2012**	**01.09.2012-31.08.2013**
52	Union Bancaire Privée SA	**64191**	**20.08.2012**	**01.09.2012-31.08.2013**
53	Vodafone Roaming Systems sàrl	**61200**	**27.06.2012**	**01.07.2012-30.06.2013**
54	Arthur Welter Transports sàrl	**49410**	**20.11.2013**	**01.12.2013-31.12.2014**

B.	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention collective de travail pour l'année 2013	code NACE	date de la signature
1	Ateliers électriques de Walferdange SA	**27110**	**04.04.2013**
2	Avery Dennison sàrl/AD Luxembourg sàrl	**17120**	**12.06.2013**
3	Blanchisserie Monplaisir SA	**96010**	**19.03.2013**
4	Caisse médico-chirurgicale mutualiste	**65120**	**09.10.2013**
5	Delphi Automotive Systems SA	**72190**	**28.11.2013**
6	Guardian Luxguard I SA	**23110**	**15.10.2013**
7	Morganite Luxembourg SA	**23990**	**06.06.2013**
8	Anciens Magasins Neuberg	**46741**	**18.01.2012**
9	Siemens Enterprise Communications SA	**43210**	**19.04.2013**
10	Solem SA	**13920**	**14.03.2013**

II. Préretraite ajustement 2013

Préretraite-ajustement 2013				
	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	**24340**	**01.01.13-31.12.13**	**29.10.2012**
2	ArcelorMittal Dudelange SA	**25610**	**01.01.13-31.12.13**	**03.10.2012**
3	ArcelorMittal Luxembourg SA	**24100**	**01.01.13-31.12.13**	**03.10.2012**
4	Cargolux Airlines International SA	**51210**	**01.02.13-01.01.14**	**24.01.2013**
5	Chaux de Contern SA	**23610**	**01.01.13-31.12.13**	**25.10.2012**
6	Circuit Foil Luxembourg sàrl	**24440**	**01.03.12-31.12.13**	**01.03.2012**
7	DuPont de Nemours sàrl	**13950**	**01.04.13-01.04.14**	**08.04.2013**
8	DuPont Teijin Films SA	**22210**	**01.08.13-31.03.14**	**12.11.2013**
9	Groupe Goodyear	**72190**	**01.02.13-01.01.14**	**29.11.2012**
10	Fahl Bauunternehmen sàrl	**41200**	**01.11.12-31.12.13**	**20.12.2012**
11	Guardian Automotive-e SA	**23120**	**01.10.12-01.12.13**	**03.10.2012**
12	Hyosung Luxembourg sàrl	**13960**	**01.01.13-31.12.13**	**25.10.2012**
13	Hyosung Wire Luxembourg SA	**25930**	**01.01.13-31.12.14**	**03.12.2012**
14	IEE SA	**26510**	**01.09.13-01.01.14**	**30.08.2013**
15	Lindab SA	**25110**	**01.02.13-01.01.14**	**03.12.2012**
16	Luxair SA	**51100**	**01.07.13-31.12.14**	**27.06.2013**
17	Luxport SA	**52240**	**01.08.12-01.08.13**	**26.07.2012**
18	Messageries du Livre sàrl	**46491**	**01.05.13-31.12.13**	**29.04.2013**
19	RBC Investor Services Bank SA	**64191**	**01.05.13-30.04.14**	**25.04.2013**
20	Saint-Paul Luxembourg SA	**58130**	**01.02.13-01.01.14**	**30.01.2013**
21	WSA sàrl	**52100**	**01.01.13-01.01.14**	**03.10.2012**
22	Paul Wurth SA	**71121**	**01.07.13-30.06.14**	**27.06.2013**

III. Préretraite progressive 2013

Préretraite progressive 2013

	Entreprises ayant introduit la préretraite progressive pour l'année 2013	code NACE	date de la signature
1	Guy Gardula SA**	**43290**	**04.01.2013**
2	ING Luxembourg SA**	**64191**	**27.08.2012**
3	Jiway Software Company SA**	**58290**	**17.09.2013**
4	Klein Lux SA**	**25610**	**22.05.2013**
5	RICOH PSF Luxembourg*	**46510**	**31.05.2013**

* 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 2013)

	Préretraite			
	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
ABN Amro Bank (Luxembourg) SA - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
ACL Services SA - Bertrange	**-**	**1**	**-**	**-**
Administration communale Pétange	**-**	**-**	**9**	**-**
Administration communale Schieren	**-**	**-**	**1**	**-**
Alcuilux Desox SA - Eselborn/Lentzweiler	**-**	**1**	**-**	**-**
ArcelorMittal Bissen et Bettembourg SA - Bissen	**13**	**11**	**3**	**-**
ArcelorMittal Centre Logistique Européen SA - Differdange	**-**	**-**	**3**	**-**
ArcelorMittal Dudelange SA - Dudelange	**15**	**8**	**-**	**-**
ArcelorMittal Luxembourg SA - Luxembourg	**141**	**157**	**64**	**-**
Arcus Kanner, Jugend a Famill asbl - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Ateliers électriques de Walferdange - Walferdange	**-**	**-**	**1**	**-**
Avery Dennison Luxembourg sàrl - Rodange	**-**	**1**	**1**	**-**
Avisia Propreté SARL - Bertrange	**-**	**-**	**1**	**-**
Azeris Multiservices Luxembourg SA - Sandweiler	**-**	**1**	**-**	**-**
Banque Internationale à Luxembourg - Luxembourg	**23**	**-**	**-**	**-**
Banque de l'Europe médidionale Luxembourg - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
BIL Lease SA - Luxembourg	**2**	**-**	**-**	**-**
Brink's Security Luxembourg SA - Luxembourg	**-**	**1**	**-**	**-**
Broadcasting Center Europe SA - Luxembourg	**-**	**2**	**5**	**-**
BSH Electroménagers SA - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**

C&A Luxembourg SECS - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Cargolux Airlines International SA - Luxembourg	**15**	**-**	**-**	**-**
Casino de Jeux du Luxembourg SECS - Mondorf-les-Bains	**-**	**2**	**-**	**-**
Catalyst Recovery Europe SA - Rodange	**-**	**-**	**3**	**-**
Centre Hospitalier Emile Mayrisch - Esch-sur-Alzette	**-**	**10**	**46**	**-**
Centre Hospitalier de Luxembourg - Luxembourg	**-**	**26**	**44**	**-**
Centre François Baclesse asbl - Esch-sur-Alzette	**-**	**-**	**1**	**-**
Centre Hospitalier du Nord	**-**	**3**	**1**	**-**
Ceratizit Luxembourg sàrl - Mamer	**-**	**-**	**2**	**-**
Cetrel SA - Munsbach	**-**	**2**	**1**	**-**
CFL Multimodal SA - Bettembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Chambre des Salariés - Luxembourg	**-**	**-**	**3**	**-**
Chaux de Contern SA - Luxembourg	**12**	**-**	**2**	**-**
Chemolux Mc Bride Sàrl - Foetz	**8**	**1**	**1**	**-**
Cimalux SA - Esch-sur-Alzette	**-**	**8**	**2**	**-**
Circuit Foil Luxembourg sàrl - Wiltz	**4**	**5**	**2**	**-**
Claire asbl - Luxembourg	**-**	**-**	**3**	
CLT-UFA SA - Luxembourg	**-**	**-**	**3**	**-**
Cofralux ArcelorMittal T.O.P. - Differdange	**-**	**-**	**1**	**-**
Compagnie Luxembourgeoise d'Entreprises SA - Strassen	**-**	**-**	**2**	**-**
Cosmolux International SA - Echternach	**-**	**-**	**1**	**-**
CR Services Sàrl - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Croix Rouge Luxembourgeoise asbl - Luxembourg	**-**	**2**	**5**	**-**
CTI Systems SA - Lentzweiler	**-**	**-**	**2**	**-**
De Buedemleer Sàrl - Ehlerange	**-**	**-**	**1**	**-**

Delphi Automotive Systems SA - Bascharage	**-**	**-**	**1**	**-**
Doheem Versuergt asbl - Luxembourg	**-**	**-**	**2**	**-**
Dometic Sàrl - Hosingen	**1**	**-**	**3**	**-**
Dupont Teijin Films Luxembourg SA - Luxembourg	**3**	**26**	**-**	**-**
Dupont de Nemours (Luxembourg) Sàrl - Luxembourg	**15**	**20**	**-**	**-**
Dussmann Security Sàrl - Niederanven	**-**	**1**	**-**	**-**
East-West United Bank SA	**-**	**-**	**2**	**-**
EEW Energy From Waste Leudelange Sàrl - Leudelange	**-**	**3**	**-**	**-**
Eurest SA - Leudelange	**-**	**-**	**1**	**-**
Euro Composites SA - Echternach	**-**	**5**	**-**	**-**
Eurofoil Luxembourg SA - Dudelange	**-**	**20**	**4**	**-**
Euroscript Luxembourg Sàrl - Bertrange	**-**	**3**	**-**	**-**
Experta Corporate and Trust Services SA - Luxembourg	**1**	**-**	**-**	**-**
Femmes en détresse asbl - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Fondation J.P. Pescatore - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Fondation Kräizbierg - Dudelange	**-**	**-**	**1**	**-**
Fondation Les Parcs du Troisième Âge	**-**	**-**	**3**	**-**
Fondation François Elisabeth - Clinique Ste Marie (Esch/Alzette) + Hôpital Kirchberg (Luxembourg)	**-**	**5**	**7**	**-**
Fujitsu Technology Solutions (Luxembourg) SA - Capellen	**-**	**-**	**3**	**-**
G4S Security Services SA - Luxembourg	**7**	**15**	**-**	**-**
GE Fanuc Intelligent Platforms Europe SA - Senningerberg	**2**	**-**	**-**	**-**
Goodyear SA - Colmar-Berg	**40**	**27**	**34**	**-**
Gradel Productions sàrl - Ellange-Gare	**-**	**-**	**1**	**-**
Guardian Luxguard I SA - Bascharage	**-**	**19**	**4**	**1**
Guardian Luxguard II SA - Dudelange	**-**	**12**	**-**	**-**

Guardian Automotive SA - Grevenmacher	**7**	**5**	**4**	**-**
Häerzfondatioun - Institut National de Chirurgie Cardiaque - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Hôpital Intercommunal de Steinfort - Steinfort	**-**	**2**	**5**	**-**
Hospice de Hamm - Luxembourg	**-**	**-**	**2**	**-**
Hyosung Luxembourg SA - Colmar-Berg	**-**	**1**	**-**	**-**
Hyosung Wire Luxembourg SA - Roost	**-**	**2**	**-**	**-**
IEE SA - Echternach	**15**	**-**	**-**	**-**
Imprimerie Centrale SA - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
ING Luxembourg SA - Luxembourg	**-**	**-**	**8**	**-**
IP Luxembourg sàrl - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
IVC Luxembourg SA - Wiltz	**-**	**2**	**-**	**-**
John Zink International Luxembourg sàrl - Dudelange	**-**	**-**	**2**	**-**
Kihn SA - Rumelange	**-**	**1**	**-**	**-**
Kneip Ingénieurs-Conseils sàrl - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Kronospan Luxembourg SA - Sanem	**-**	**3**	**-**	**-**
Kuehne + Nagel sàrl - Contern	**-**	**-**	**1**	**-**
LCGB Syndicats Chrétiens - Luxembourg	**-**	**-**	**5**	**-**
Lentz Multimodal SA - Bettembourg	**-**	**-**	**4**	**-**
Lëtzebuerger Kannerduerf - Mersch	**-**	**-**	**1**	**-**
Lindab SA - Diekirch	**12**	**-**	**-**	**-**
Lorang Avocats - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Lux TP SA - Sandweiler	**-**	**-**	**1**	**-**
Luxair SA - Luxembourg	**5**	**10**	**20**	**1**
Luxconsult SA - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Luxlait association agricole - Roost/Bissen	**-**	**1**	**2**	**-**

Marie asbl Ecole privée Marie-Consolatrice - Esch-sur-Alzette	-	-	2	-
Ministère du Travail et de l'Emploi - Luxembourg*	4	-	-	-
Onet Luxembourg sàrl - Howald	-	-	1	-
Panhold SA - Roodt-sur-Syre	-	-	2	-
Paul Wurth SA - Luxembourg	11	-	33	-
Private Estate Life SA - Capellen	-	-	1	-
Randstad Group sàrl	-	-	1	
Randstad Interim SA	-	-	1	-
RBC Dexia Investor Services Bank SA - Esch-sur-Alzette	2	-	2	-
Rehazenter Luxembourg - Luxembourg	-	-	1	-
Renault Retail Group Luxembourg SA - Luxembourg	-	-	2	-
Rotarex Automotive SA - Lintgen	-	-	1	-
Saint-Paul Luxembourg SA - Luxembourg	8	-	-	-
Sales-Lentz Autocars SA - Bascharage	-	-	1	-
Schindler sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
Securitas Luxembourg SA - Howald	-	2	-	-
Seniorie St Joseph - Pétange	-	-	7	-
Siemens SA - Luxembourg	-	-	2	-
Société Générale Bank & Trust SA - Luxembourg	-	-	2	-
Société Européenne de Banque SA - Luxembourg	-	-	3	-
Socom SA - Foetz	-	-	10	-
Sodexo Luxembourg SA - Bertrange	-	-	2	-
Sodexo Résidences Services asbl - Bettembourg	-	2	1	-
Sotel sc - Esch-sur-Alzette	-	-	1	
Sotel Réseau & Cie secs - Esch-sur-Alzette	-	1	-	-

Stëftung Hëllef Doheem - Luxembourg	**-**	**-**	**13**	**-**
Syndicat des Eaux du Barrage d'Esch-sur-Sûre SEBES - Esch-sur-Sûre	**-**	**1**	**-**	**-**
Tarkett GDL SA - Lentzweiler	**-**	**5**	**7**	**-**
Technofibres SA - Wasserbillig	**-**	**1**	**-**	**-**
Téléphonie SA - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Telindus SA - Strassen	**-**	**-**	**1**	**-**
Textilcord Steinfort SA - Steinfort	**-**	**1**	**-**	**-**
Unify SA - Contern	**-**	**-**	**1**	**-**
Union Bancaire Privée (Europe) SA - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Valora sàrl - Luxembourg	**1**	**-**	**-**	**-**
Villeroy & Boch sàrl - Luxembourg	**16**	**-**	**-**	**-**
WSA sàrl - Belvaux	**32**	**-**	**-**	**-**
Yolande asbl - Institut St Joseph - Betzdorf	**-**	**1**	**-**	**-**
Zithaklinik SA - Luxembourg	**-**	**-**	**11**	**-**
TOTAL	**415**	**439**	**462**	**2**

TOTAL GENERAL	**1 318 salariés préretraités**

* paiements directs par le Ministère du Travail et de l'Emploi (cessation d'activités de l'employeur, versement de l'indemnité de préretraite à 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 2013

I. Dépenses

FONDS POUR L'EMPLOI 2013 DEPENSES Situation au 5 mai 2014		
		(unité: euro)
I. DEPENSES GENERALES	Détail article	Dépenses ordonnancées
A. Indemnités de chômage		
1. Chômage complet (dépense effective)	C001	262 839 077,98
2. Chômage partiel (dépense effective)	C002	19 163 469,28
3. Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire (dépense effective)	C003	24 605 018,28
4. Chômage des frontaliers	C004	13 622 077,25
Sous-total A:		**320 229 642,79**
B. Chômage des jeunes		
1. Complément indemnité pour stagiaires (dépense effective)	J006	9 101,10
2. Contrat d'appui-emploi Etat - art. L. 543-1 Code du Travail	J010	2 970 132,43
3. Contrat d'appui-emploi communes, asbl, etc.	J011	759 758,82
4. Contrat d'appui-emploi autres	J012	1 816 242,52
5. Contrat d'initiation à l'emploi - art. L. 543-15 Code du Travail	J013	7 274 701,27
6. Contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique	J014	1 886 410,45
7. Contrat d'initiation/appui-emploi - prime unique aux employeurs	J015	2 130 220,13
8. id. - Remboursements cot. sécurité sociale 18 mois après CIE	J016	596,52
9. CAE - Projet jeunes	J017	362 495,68
Sous-total B:		**17 209 658,92**
C. Actions en faveur de l'emploi		
C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Stages de réinsertion professionnelle (dépense effective)	E001	10 209 942,89
2. Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	E002	14 608 738,27
3. Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	E003	197 585,74
4. Aides à la mobilité géographique	E004	92 601,27
5. Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005	18 971 484,87
6. Aides au réemploi (hors sidérurgie)	E006	48 758 364,54
7. Service national d'action sociale: mise au travail	E007	34 199,78
8. Travaux extraordinaires d'intérêt général WSA	E009	1 789 951,13
9. Préretraite (hors sidérurgie)	E010	44 919 461,49

10. Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	E011	10 680 060,02
11. Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (sidérurgie)	E012	3 033 731,83
12. Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (hors sidérurgie)	E013	1 422 738,58
13. Frais d'informatique ADEM	E015	1 099 269,40
14. Bilans de compétence et d'insertion professionnelle chômeurs	E016	100 740,00
15. Pool des chargés d'assistance pédagogique	E017	4635352,40
16. Prospection, gestion offres + demandes d'emploi L. 631-2.(1)18	E033	606 100,84
17. Mémoires d'honoraires d'avocats (contentieux)	E048	537 136,45
18. Indemnité compensatoire (réduct.capacité travail) L. 551-2	E049	68 969 913,09
19. Aides aux employeurs (réduction capacité de travail)	E050	483 826,07
20. Mesures de réhabilitation et reconversion (L. 552-2)	E051	91 015,51
21. Examens médicaux des travailleurs reclassés	E052	247 400,00
22. Indemnité compensatoire travailleurs handicapés	E054	1 401 083,08
23. Primes encouragement embauche (art. 2 Loi 3/8/10)	E074	184 200,36
Sous-total C.1.:		**233 074 897,61**

C.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Forum pour l'emploi	E018	13 061 651,26
2. Proactif	E019	14 677 923,33
3. Objectif Plein Emploi	E047	7 872 000,00
4. Centres d'Initiative et de Gestion Regionaux/Locaux	E075 - E099	15 906 950,90
5. Défi-Job asbl	E041	538 799,26
6. Eng nei Schaff asbl	E055	389 039,73
7. ICOPA RTPH	E056	336 583,00
8. COLABOR	E057	1 253 358,73
9. Aarbechtshëllef asbl	S181	1 080 279,97
10. Actions locales communes		
10.1. Ettelbruck	E042	482 653,75
10.2. Dudelange	E060	623 579,73
Sous-total C.2.:		**56 222 819,66**

C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Assistance technique MTE - FSE 2007-2013	E061	262 454,19
2. Comité national de défense sociale - projets de l'entraide	S089	825 953,32
3. Projet de coopération: Aide cabinet médical	S097	76 875,00
4. NoAgeSite sàrl	S199	5 532,74
5. Syndicat Intercommunal - Réidener Kanton	S200	11 965,07
6. Comité national de défense sociale - Kleederstuff II	S203	57 500,00
7. Comité national de défense sociale - Naturaarbechten II	S204	25 000,00
Sous-total C.3.:		**1 265 280,32**
Sous-total C.:		**290 562 997,59**

D. Section spéciale (Formation)	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Aides et primes de promotion d'apprentissage	S001	19 657 909,98
2. Complément apprentissage pour adultes	S002	3 630 886,49
3. Formation agent de fabrication	S019	85 733,22
4. Initiation services aux personnes âgées	S030	37 449,70
5. Formations chapitre III/5 - tripartite:		
5.1. Goodyear	S043	8 712,18
5.2. Informatique	S046	113 367,93
6. Actions de formation complémentaire secteur commerce	S070	9 423,88
7. NAXI - Centre d'insertion profess. - femmes en détresse	S094	1 225 832,00
8. Zarabina	S122	1 465 750,00
9. Mesures complémentaires:		
9.1. Frais généraux liés à plusieurs mesures	S129	3 286,46
9.2. Aspects du nettoyage professionnel	S135	19 457,05
10. Projets de coopération:		
10.1. Métiers du supermarché	S107	21 686,00
10.2. Electriciens basse tension P & T	S134	4 935,42
11. Forum pour l'emploi: formation/éducation sociale et technique	S153	522 500,00
12. Proactif - Formation Lintgen	S156	2 340 833,00
13. Mesures individuelles à la formation	S169	18 856,55
14. ATP Job Coaching 2 2011	S183	5 727,47
15. Caritas Valiflex	S184	28 847,69
16. Colabor Biosol	S185	254,07
17. Colabor Inove	S186	4 634,41
18. CNDS Trittsteine im Norden Luxemburgs	S187	94 523,95
19. IRS Formation secrétaire au cabinet d'avocat	S189	42 500,00
20. Fit4Financial markets	S190	210 059,07
21. Fit4job: 45+	S191	137 041,50
22. Fit4Genie civil	S192	157 847,50
23. Réforme ADEM - Institut de formation bancaire	S195	1 535 862,38
24. Formations pour demandeurs d'emploi	S202	50 988,23
Sous-total D:		**31 434 906,13**
Total I.:		**656 034 352,91**
II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Préretraite ArcelorMittal Luxembourg	E010	24 074 710,46
2. Indemnités de réemploi	SI02	173 699,27
3. Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)	SI03	161 940,28
Total II.:		**24 410 350,01**

III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES	Détail article	Dépenses liquidées
1. Chômage complet	C001	660 922,02
2. Chômage partiel	C002	1 836 530,72
3. Chômage intempéries/accidentel ou technique involontaire	C003	394 981,72
4. Complément indemnités pour stagiaires	J006	30 898,90
5. Stages de réinsertion professionnelle	E001	490 057,11
6. Préretraite	E010	5 828,05
Total III.:		**3 419 218,52**

TOTAL GENERAL:		**687 266 773,96**

II. Recettes

FONDS POUR L'EMPLOI 2013 Recettes perçues Date: 31 mars 2014		
	Montant	**Période à laquelle se rapportent les recettes**
A. Alimentation courante		
Contribution sociale prélevée sur les carburants	126 857 815,18	01-12/2013
Impôts de soldarité: a) collectivités: b) personnes physiques:	 112 639 542,56 265 979 925,95	 02-12/2013 + solde 02-12/2013 + solde
Impôt sur le revenu des communes	11 120 072,60	01-12/2013
TOTAL A :	**516 597 356,29**	
B. Remboursements de dépenses		
Remboursements des comptables extraordinaires: - chômage complet - chômage partiel - chômage intempéries + chômage accidentel ou technique involontaire - stages de réinsertion professionnelle - complément CAT + stages d'insertion - préretraite - faillites	 660 922,02 1 836 530,72 394 981,72 490 057,11 30 898,90 5 828,05 197 919,70	
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	711 303,08	01-12/2013
Remboursements indemnités de chômage de l'étranger	113 283,23	01-12/2013
Fonds social européen - remboursements	279 891,89	01-12/2013
Remboursements solde faillites	4 066 977,72	01-12/2013
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs + remboursements paiements indûment perçus	4 257 650,67	01-12/2013
Remboursements dans le cadre du service des travailleurs à capacité de travail réduite	17 143,15	01-12/2013
Versements de la caisse de pension article L-589-1. du Code du Travail (Préretraite)	22 927 045,40	01-12/2013
Remboursements initiatives en faveur de l'emploi	852 830,72	01-12/2013
Divers	236 382,40	01-12/2013
TOTAL B :	**37 079646,48**	
C. Dotation extraordinaire	125 000 000,00	
D. Solde reporté de l'exercice 2012	**67 746 583,07**	
TOTAL GENERAL	**746 423 585,84**	

Chapitre 5 : Emploi et politique sociale au niveau de l'Union européenne - les principaux travaux du Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (Conseil EPSCO) au courant de l'année 2013.

La société européenne est en mutation sous l'influence de facteurs tels que le progrès technologique, la mondialisation des échanges et le vieillissement de la population. La politique européenne de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances contribue à l'amélioration des conditions de vie de la population, dans l'optique d'une croissance durable et d'une plus grande cohésion sociale. L'Union européenne (UE) joue un rôle d'impulsion dans le domaine social. En effet, elle est à l'origine d'un cadre juridique protecteur pour les citoyens européens. Elle encourage la coopération des États membres, la coordination et la mise en convergence des politiques nationales, la participation des autorités locales, des syndicats, des organisations patronales et de tous les acteurs impliqués.

Les objectifs de cette politique visent en priorité la hausse de l'emploi, la qualité des emplois et des conditions de travail, la mobilité des travailleurs, l'information et la consultation des travailleurs, la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que la modernisation des systèmes de protection sociale.

Au cours du premier semestre 2013, c'est l'Irlande qui a assuré la présidence du Conseil de l'Union européenne et c'est la Lituanie qui a pris la relève au deuxième semestre 2013.

I. Politique de l'emploi axée sur les jeunes

Le « paquet emploi jeunes » a été adopté le 28 février 2013 par le Conseil EPSCO.

Les États membres sont invités à mettre en place des dispositifs de « Garantie pour le jeunesse », avec l'aide financière de l'UE. Il est décidé d'améliorer le contenu des stages, qui devront par ailleurs permettre un accès à la protection sociale. Une « alliance européenne pour l'apprentissage » diffusera au niveau de l'UE les programmes d'apprentissage ayant fait leurs preuves et préparera des programmes de formation communs par profession ainsi que des mesures pour valider des stages l'étranger. Si les moyens financiers débloqués pour l'exécution de ce programme sur la période 2014-2020 peuvent sembler conséquents, 6 milliards d'euros, il doit être relevé que l'ampleur du problème à régler est considérable : En Europe, plus de 7,5 millions de jeunes âgés de 15 à 24 ans ne travaillent pas et ne suivent ni études, ni formation (NEET's).

1. **« La garantie pour la jeunesse : aider les jeunes à intégrer le marché du travail » – Recommandation du Conseil sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse**

L'année 2013 fut surtout marquée par un accord politique sur une recommandation adressée aux Etats membres concernant la mise en place de dispositifs de la « garantie pour la jeunesse », afin que tous les jeunes âgés de moins de 25 ans qui perdent leur emploi ou n'en trouvent pas après leur sortie du système éducatif se voient rapidement proposer un emploi de bonne qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage. Les jeunes devraient recevoir une telle offre dans les quatre mois suivant leur inscription au chômage ou leur sortie de l'école. L'initiative « garantie pour la jeunesse » vise à assurer une transition en douceur entre les études et le monde du travail, à soutenir l'insertion professionnelle et à faire en sorte qu'aucun jeune ne soit laissé de côté. Cette mesure est un élément essentiel de la réponse à apporter à la détérioration de la situation de l'emploi des jeunes en Europe.

2. **Recommandation du Conseil relative à un cadre de qualité pour les stages**

La recommandation du Conseil relative à « un cadre de qualité pour les stages » est une contribution supplémentaire à la lutte contre le chômage des jeunes.

3. **« Alliance européenne pour l'apprentissage » - Déclaration du Conseil**

L'Alliance européenne pour l'apprentissage a été lancée avec succès le 2 juillet 2013 à Leipzig: une déclaration commune a été signée par les partenaires sociaux européens, la Commission européenne et la présidence lituanienne du Conseil de l'UE et un certain nombre d'engagements ont été pris par des entreprises, des secteurs industriels, des chambres de commerce, de l'industrie et de l'artisanat, des prestataires d'enseignement et de formation professionnels (EFP) et des représentants des jeunes.

Le Conseil de l'Union européenne se déclare fermement résolu à lutter contre le chômage et l'inactivité des jeunes et invite tous les acteurs concernés à tenir pleinement compte de cette priorité lors de la mise en œuvre de leurs politiques économiques et sociales, ainsi que de leurs politiques de l'éducation et de la formation, et rappelle qu'un apprentissage de qualité ainsi que d'autres moyens d'acquisition de connaissances en milieu professionnel constituent un moyen efficace d'améliorer une bonne transition entre l'école et le travail, notamment en favorisant les aptitudes dont le marché du travail a besoin et en améliorant l'adéquation des aptitudes. Il se félicite des objectifs qui ont été définis concernant la mise en œuvre de la recommandation du Conseil sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse et du rôle joué à cette fin par l'apprentissage.

II. Délibérations législatives

1. Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes [première lecture] :

Les travaux du Conseil de 2013 ont conclu sur un rapport sur l'état d'avancement des travaux.

2. Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle [première lecture]

Les travaux du Conseil de 2013 ont conclu sur un rapport sur l'état d'avancement des travaux.

3. Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration de la coopération entre les services publics de l'emploi (SPE) [première lecture]

Les travaux du Conseil de 2013 se sont conclus sur une orientation générale sur le texte de la présidence.

4. Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services [première lecture]

Le 9 décembre dernier, le Conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs (EPSCO) de l'Union européenne - qui réunit les ministres de l'emploi, de la protection sociale, de la protection des consommateurs, de la santé et de l'égalité des chances - a trouvé à la majorité qualifiée un compromis sur le détachement des travailleurs.

Cette liberté, encadrée par une directive depuis 1996, connaissait de nombreuses dérives en matière de dumping social et se devait d'être réorientée. Un texte initial présenté par la Commission avait soulevé nombre d'objections tant il limitait les contrôles de l'inspection du travail et les autorités publiques mais aussi du fait qu'il ne prenait guère en compte la responsabilité solidaire des donneurs d'ordres qui trop souvent s'exonéraient de leurs devoirs en confiant leurs travaux à des sous-traitants.

C'est sur ce point que le compromis du 9 décembre marque un progrès notable puisqu'il établit un principe obligatoire de responsabilité solidaire en matière de sous-traitance dans le secteur du bâtiment (ce principe restant optionnel pour d'autres secteurs) : désormais un donneur d'ordres devra donc se préoccuper des conditions dans lesquelles les travailleurs détachés sont envoyés sur son chantier (respect de la rémunération, du paiement des charges...). Les 20 Etats sur 28 qui ignorent ce principe auront l'obligation de l'adopter. Et les travailleurs détachés pourront tenir l'entreprise contractante « responsable » de son « sous-traitant direct », indique le compromis final.

Enfin contrairement à ce qu'avait proposé la Commission européenne, le compromis du Conseil EPSCO ne limite pas le type de documents pouvant être demandés par les différents corps de contrôles, lors de leurs inspections. Ainsi au-delà des pièces classiques (bulletins de paie, relevés d'heures, contrat de travail...), l'administration sera en mesure de réclamer tout autre document nécessaire à son investigation (la Commission européenne recevant la liste des contrôles supplémentaires que l'Etat souhaite mener).

Même si ce compromis est loin de satisfaire les attentes de certains gouvernements, syndicats, voire de certains patronats, il marque un progrès sensible.

« *Lors du Conseil, nous rechercherons activement un accord commun sur une question particulièrement importante : la mise en place de la directive sur les travailleurs détachés. Ce texte législatif faciliterait la prestation de services entre les pays, contribuerait à une concurrence loyale, améliorerait la protection des travailleurs détachés et empêcherait les violations des droits* », avait déclaré la ministre lituanienne de la Protection sociale et de l'Emploi Algimanta Pabedinskienė avant de présider le Conseil le 9 décembre.

5. Adoption par le Comité des représentants permanents (COREPER I) de la proposition de directive relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs.

Contexte de la présente proposition :

La libre circulation des travailleurs est l'une des quatre libertés fondamentales qui fondent le marché unique, les trois autres étant la libre circulation des marchandises, la libre circulation des services et la libre circulation des capitaux. Elle est garantie par l'article 45 du TFUE et régie par le droit dérivé [règlement (UE) n° 492/2011, qui a remplacé le règlement (CEE) n° 1612/68)].

En vertu de cette liberté, les citoyens de l'Union qui se rendent dans un autre État membre à des fins professionnelles ont le droit de ne pas subir de discriminations fondées sur la nationalité en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, le bénéfice des avantages sociaux et fiscaux, l'affiliation à un syndicat, l'accès à la formation, l'accès au logement et, pour les enfants de ces citoyens, l'accès à l'enseignement.

Le règlement (UE) n° 492/2011[1] précise les droits découlant de la libre circulation des travailleurs et énonce les domaines particuliers dans lesquels la discrimination **fondée sur la nationalité est interdite**, à savoir[2]:

- l'accès à l'emploi,
- les conditions de travail,
- les avantages sociaux et fiscaux,
- l'accès à la formation,
- l'affiliation syndicale,
- le logement,
- l'accès des enfants à l'enseignement.

La présente initiative ne vise pas à attribuer de nouveaux droits aux travailleurs de l'UE qui migrent à l'intérieur de l'Union (ci-après dénommés «travailleurs migrant dans l'UE»), mais à répondre aux nombreuses préoccupations exprimées par diverses parties quant à la nécessité de veiller à ce que les droits des citoyens européens soient effectifs et de supprimer les obstacles que ces citoyens rencontrent lorsqu'ils se rendent dans un État membre autre que le leur. Elle s'inscrit dans la stratégie Europe 2020 et dans le «paquet emploi» adoptés par la Commission.

---

[1] *Règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union (JO L 141 du 27.5.2011, p. 1). Ce règlement codifie le règlement (CEE) n° 1612/68 et ses modifications successives.*

[2] *Une description complète des droits découlant de l'article 45 du TFUE et du règlement (UE) n° 492/2011 figure dans la communication de la Commission intitulée «Réaffirmer la libre circulation des travailleurs: droits et principales avancées» [COM(2010) 373 du 13 juillet 2010], assortie d'un document de travail des services de la Commission.*

6. Adoption de la proposition de directive modifiant les directives 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE du Conseil et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n°1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges

En date du 4 décembre 2013, le Comité des représentants permanents (COREPER I) a approuvé l'accord obtenu par la présidence lituanienne du Conseil de l'UE, le Parlement européen et la Commission européenne lors de négociations informelles.

Cet accord réactualise les références et la terminologie de cinq directives européennes afin de les aligner sur la législation de l'UE relative à la classification et à l'étiquetage des produits chimiques.

La nouvelle directive établira les exigences minimales pour stimuler l'amélioration des conditions sur le lieu de travail et garantir un niveau plus élevé de protection de la santé des travailleurs et de sécurité au travail.

Dans les directives modifiées sont présentées les références à la législation de l'UE relative à la classification et à l'étiquetage des produits chimiques. Ces références et cette terminologie ne sont plus d'actualité après l'adoption du règlement n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges chimiques. Par ce règlement a été introduit dans l'UE un nouveau système de classification et d'étiquetage des substances et des mélanges chimiques, basé sur le système global harmonisé de classification des substances et des mélanges chimiques (SGH) de niveau international.

Historique : le 26 février 2013, la Commission a présenté une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil, modifiant en partie les directives 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE du Conseil et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges chimiques.

Dans les directives 92/58/CEE (concernant les prescriptions minimales pour la signalisation de sécurité et/ou de santé au travail), 92/85/CEE *(concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail)*, 94/33/CE *(relative à la protection des jeunes au travail)*, 98/24/CE *(concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail)* et 2004/37/CE *(concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail)* du Conseil sont présentés la terminologie et les références aux textes législatifs antérieurs réglementant la classification et l'étiquetage. Par conséquent, elles doivent être modifiées en partie afin de les harmoniser avec le nouveau système établi dans le règlement (CE) n° 1272/2008.

Le Conseil a commencé à examiner cette proposition de texte législatif en mai 2013. La commission de l'emploi et des affaires sociales (EMPL) du Parlement européen a voté le 26 septembre 2013 sur les amendements de ce texte.

7. **Adoption de la proposition de Directive 2004/40/CE du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques) (dix-huitième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)**

Cette directive fixe des prescriptions minimales en matière de protection des travailleurs contre les risques résultant d'une exposition aux champs et ondes électromagnétiques.

Elle fait partie d'un « paquet » de quatre directives relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques: bruits, vibrations, champs électromagnétiques et rayonnements optiques.

Il s'agit d'une directive particulière de la directive-cadre 89/391/CEE relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

III. Activités non législatives

1. **Adoption** du projet de conclusions du Conseil intitulé « L'efficacité des mécanismes institutionnels destinés à favoriser la promotion des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes »
2. **Adoption** de la proposition de recommandation du Conseil relative à des mesures efficaces d'intégration des Roms dans les États membres.
3. **Examen annuel** de la croissance 2014, projet de rapport conjoint sur l'emploi et rapport sur le mécanisme d'alerte

Le Conseil a procédé à un échange de vues sur l'examen annuel de la croissance, le rapport conjoint sur l'emploi et le rapport sur le mécanisme d'alerte. Les délégations sont généralement favorables au maintien des priorités politiques pour 2014. De l'avis général, la situation de l'emploi reste préoccupante et la croissance économique devra être fortement porteuse d'emplois pour que la légère reprise ait des effets tangibles sur le marché de l'emploi. L'importance de se concentrer sur certains groupes tels que les jeunes a été soulignée.

IV. Année européenne 2013 des citoyens

L'Union européenne a fait des citoyens le thème central de l'année européenne 2013, pour célébrer le 20ème anniversaire de la création de la citoyenneté européenne dans le traité de Maastricht de 1993.

V. Programmes européens

1. Règlement du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation pour la période 2014-2020.

Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation aide les personnes ayant perdu leur emploi à la suite de changements structurels majeurs survenus dans le commerce international en raison de la mondialisation (par exemple lorsqu'une grande entreprise ferme ou que la production est délocalisée en dehors de l'UE), ou du fait de la crise économique et financière mondiale.

2. Règlement du Fonds social européen (FSE) pour la période 2014-2020.

Le FSE est le principal dispositif européen de soutien à l'emploi: il intervient pour aider les personnes à trouver des emplois de meilleure qualité et pour offrir des perspectives professionnelles plus équitables à tous les citoyens de l'UE. Pour ce faire, il investit dans le capital humain de l'Europe – les travailleurs, les jeunes et tous les demandeurs d'emploi. Avec un budget de 10 milliards d'euros par an, le FSE améliore les perspectives d'emploi de millions d'Européens, en portant une attention particulière aux personnes qui éprouvent le plus de difficultés à trouver un emploi.

3. Règlement du Fonds européen d'aide aux plus démunis (FEAD) pour la période 2014-2020.

Le Fonds européen d'aide aux plus démunis soutient les actions menées par les pays de l'UE pour apporter une **assistance matérielle aux plus démunis**. Il s'agit notamment de denrées alimentaires, de vêtements et d'autres biens essentiels à usage personnel, tels que

des chaussures, du savon ou du shampooing. Cette assistance matérielle doit s'accompagner de **mesures d'intégration sociale**, notamment des services de conseil et d'assistance visant à aider les personnes à sortir de la pauvreté. Les autorités nationales peuvent également soutenir des mesures d'**assistance non matérielle** en faveur des plus démunis, afin de les aider à mieux s'insérer dans la société.

4. Programme de l'UE pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) pour la période 2014-2020.

EaSi est directement géré par la Commission européenne et regroupe 3 les programmes, PROGRESS, EURES et Progress Microfinance qui étaient gérés séparément pour la période 2007 – 2013.

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2013 des litiges suivants :

- litige surgi entre l'OPE et le syndicat OGB-L dans le cadre des négociations d'un plan social
  (réunion du 27 février 2013);

- litige surgi entre le Groupement des Entrepreneurs a.s.b.l. et la Fédération des entreprises de construction et de génie civil et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail sectorielle «Bâtiment et Génie civil»
  (réunion du 15 mars 2013) ;

- litige surgi entre la S.A. UBS FUND SERVICES (Luxembourg) et les syndicats OGB-L, LCGB et Aleba dans le cadre des négociations d'un plan social
  (réunion du 24 mars 2013) ;

- litige surgi entre la S.A. LUXAIR et les syndicats LCGB, OGB-L et NGL-SNEP dans le cadre des négociations de la convention collective de la société LUXAIR
  (réunions des 10 juin 2013 ; 20 juin 2013 ; 27 juin 2013) ;

- litige surgi entre la S.A. ArcelorMittal Luxembourg et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre des négociations sur le renouvellement et l'harmonisation des conventions collectives de travail de la S.A. ArcelorMittal Luxembourg
  (réunions des 1er août 2013 ; 17 septembre 2013 ; 17 octobre 2013) ;

- litige surgi entre la Fédération des Entreprises de Nettoyage et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail dans le secteur du nettoyage de bâtiments
  (réunions des 8 août 2013 et 19 septembre 2013).

L'Office National de conciliation a été saisi en 2013, en vue de la déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et avenants à des conventions collectives de travail, de trois déclarations d'obligation générale qui ont fait l'objet des règlements grand-ducaux suivants :

- Règlement grand-ducal du 30 juillet 2013 portant déclaration d'obligation générale d'un avenant VIII 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 a.s.b.l., d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part.

- Règlement grand-ducal du 30 juillet 2013 portant déclaration d'obligation générale d'un avenant VIX à la convention collective de travail pour le bâtiment ayant trait aux congés collectifs d'été et d'hiver conclu entre le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part.

- Règlement grand-ducal du 18 décembre 2013 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées conclue entre la FLEAA, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part.

ADMINISTRATION DE L’EMPLOI (ADEM)

Introduction

2013 a été une année importante et riche en activités pour l'Agence pour le développement de l'emploi (Adem).

Dans un contexte de forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi mais également, et c'est là où se situe le paradoxe, de hausse de l'emploi salarié total au Luxembourg, l'Adem a mis en œuvre de façon résolue ses actions de support aux demandeurs d'emploi et aux employeurs.

Plusieurs évènements et projets ont particulièrement marqué l'année 2013 :

- Suite à la démission de M. Géry Meyers, Mme Isabelle Schlesser a été nommée directrice de l'Adem en avril 2013. Les directeurs adjoints de l'Adem sont Mme Gaby Wagner (développement de l'emploi et formation) et M. Ian Tewes (services internes).

- Deux projets-pilotes ont été menés en 2013 dans le cadre de la mise en place du parcours personnalisé du demandeur d'emploi. Ces projets ont eu pour objectif de mieux connaître la population des demandeurs d'emploi afin de pouvoir leur offrir des services répondant au mieux à leurs besoins.

- Le Service employeurs de l'Adem a été officiellement lancé en octobre 2013 afin de rendre les services aux entreprises plus performants.

- Les activités d'information et de communication de l'Adem ont été renforcées en 2013 avec l'adoption d'une nouvelle charte graphique sous le sigle « Facilitons l'emploi ! ».

Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg

I. L'emploi au Luxembourg

1. Evolution de l'emploi salarié

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	*2011*	*2012*	*2013**
Emploi salarié (X 1000 personnes)	244,4	287,8	298,9	313,0	328,6	331,3	337,3	347,3	*355,9*	*363,1*
dont frontaliers	87,0	117,8	125,6	135,5	145,5	146,5	149,3	153,9	*157,2*	*160,1*
Taux de croissance (Variations annuelles en %) et part des frontaliers										
Emploi salarié ***intérieur*** (en %) (a)	5,9	3,1	3,9	4,7	5,0	0,8	1,8	3,0	*2,5*	*1,6***
dont frontaliers	11,5	6,1	6,6	7,9	7,4	0,7	1,9	3,1	*2,2*	*1,6***
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois (en %) (b)	69	70,9	65,8	71,3	62,3	43,9	43,0	44,0	37,3	36,0

*2013 : moyenne mensuelle des trois premiers trimestres **prévision annuelle sur base 1er semestre 2013

Sources : STATEC Note de conjoncture N°2/2013 - Bulletin de l'emploi (Adem) - IGSS
Note de conjoncture n°2-13 p133 – Italic = projection ou estimation
(a)° Taux de variation annuels en %, selon la note de conjoncture du STATEC
(b)° Sur les créations nettes, c'est-à-dire par rapport aux stocks respectifs.
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°2-13 p7 p124

Taux de variation en % (glissement annuel)										***Prévisions***	
Année	**'00**	**'05**	**'06**	**'07**	**'08**	**'09**	**'10**	**'11**	**'12**	***'13***	***'14***
Evolution en % du PIB à prix constant	8,4	5,3	4,9	6,6	-0,7	-5,6	3,1	1,9	-0,2	*2,0*	*2,7*

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 débuté en 2002 et poursuivi en 2003. L'année 2004 fut celle de la reprise, qui se poursuivit de 2005 à 2008.

La fin de l'année 2008 annonça 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 insuffisant pour contenir la hausse du chômage. Le taux de chômage luxembourgeois a fortement progressé entre la fin de 2008 et l'été 2009. [..] Ce mouvement de hausse a été freiné par la suite. A la base de ce freinage se trouve une légère reprise de l'emploi […] ne relevant pas seulement de facteurs conjoncturels mais s'expliquant 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, le marché du travail luxembourgeois est dans une phase de retournement. Ainsi, le 2ème 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.

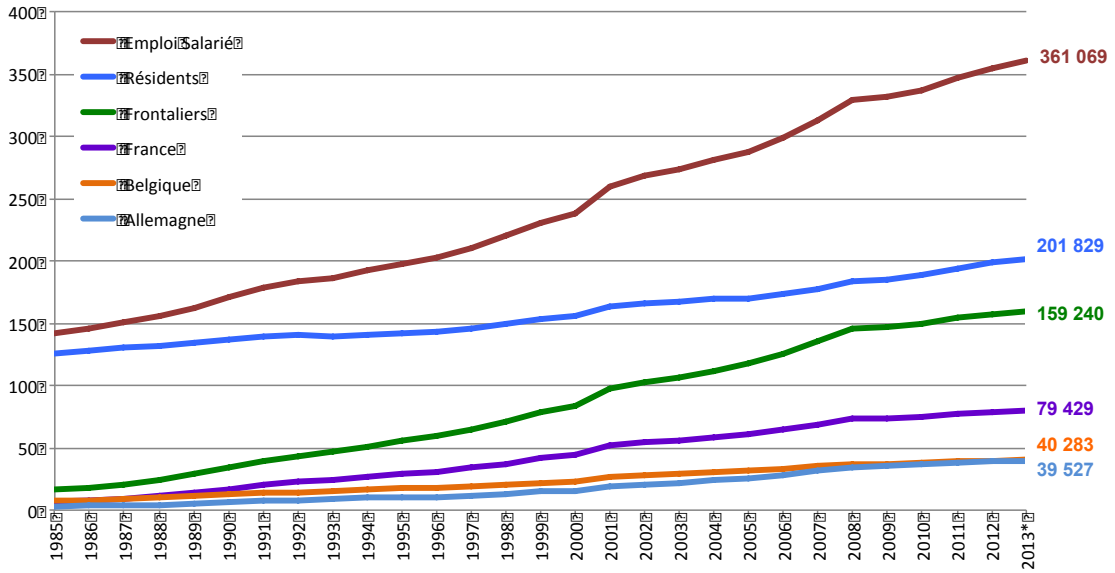
Globalement en 2011, le taux de variation annuel de l'emploi salarié intérieur est de 2,9%.

2012 s'annonçait plus terne. La variation à un an d'écart n'a progressé que de 2,5% (STATEC note de conjoncture 2-2013 p113).

L'emploi au Luxembourg affiche sur l'ensemble du 1er semestre de 2013 une progression de 1,6% sur un an, ce qui constitue une nette modération par rapport au rythme enregistré au cours des deux années précédentes (2.9% en 2011 et 2.5% en 2012).

Ce ralentissement intervient à la suite de la moindre progression du PIB depuis la mi-2011, qui a mué en 2012 en une tendance récessive. (STATEC Note de conjoncture 2-2013 p63)

Evolution de l'emploi salarié de 1985 à 2013* - Moyenne annuelle



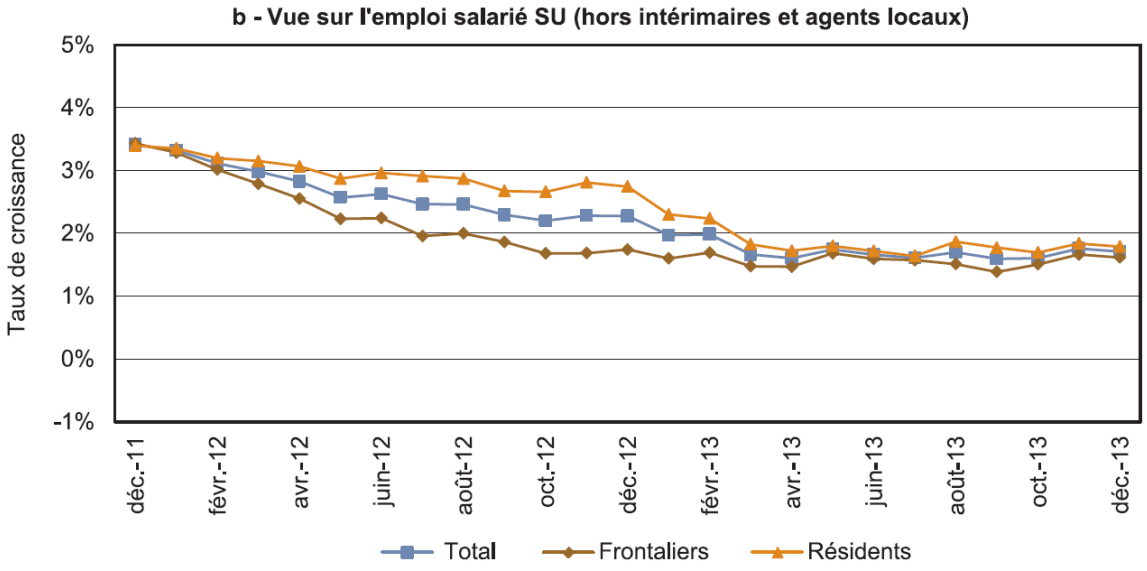
*2013 : moyenne mensuelle des trois premiers trimestres

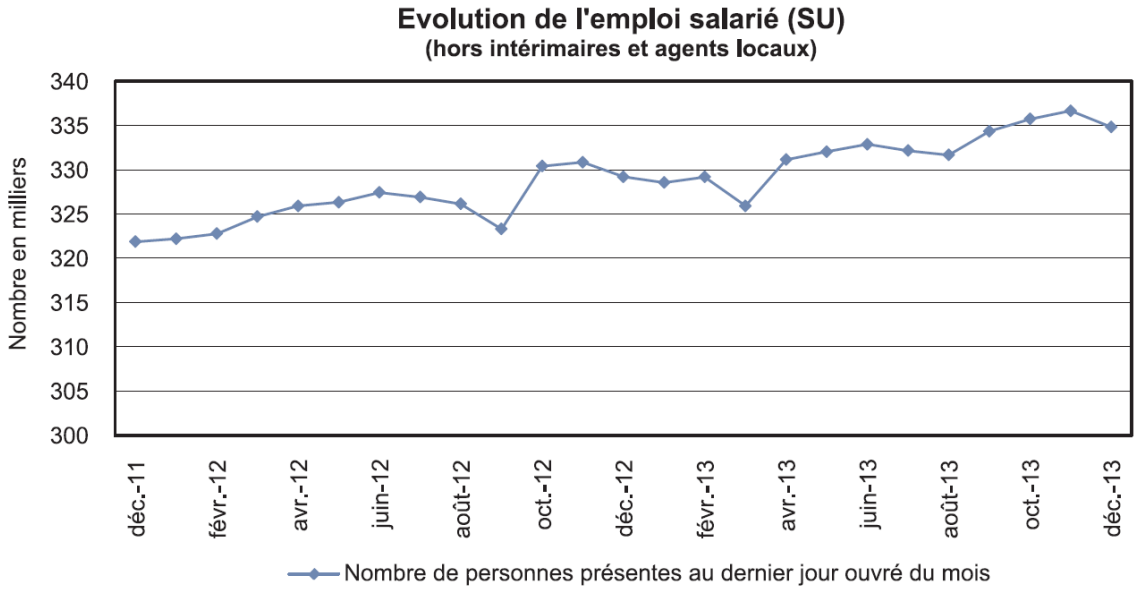
Source : STATEC

Selon les dernières données de l'IGSS *(tableau de bord emploi 9 avril 2014)* calculées au **31 décembre 2013,** la situation est la suivante :

Emploi **Total** (salariés, fonctionnaires et non-salariés):	390.505 (384.031 au 31/12/2012)
- dont : frontaliers	*162.881 (160.369 au* 31/12/2012*)*
Emploi salarié (y inclus les fonctionnaires):	366.879 (360.965 au 31/12/2012)
- dont : frontaliers	*159.198 (156.824 au* 31/12/2012*)*

L'emploi *total* reste donc en croissance sur 12 mois de 1,7%. L'emploi frontalier est en progression de 1,6%.





Source : IGSS/CCSS (l'observation se fait sur le dernier jour ouvré du mois)

L'emploi en Europe et au Luxembourg en 2013

L'emploi dans la zone euro a baissé de 0,1% sur un trimestre au 2ème trimestre 2013 (-1,0% sur un an). La zone euro continue ainsi à subir, pour le huitième trimestre consécutif, les conséquences en termes de destructions d'emploi d'une conjoncture marquée par la faiblesse de l'activité économique. *(STATEC note de conjoncture 2-2013 p61)*

Au **Luxembourg,** […] *l'emploi affiche sur l'ensemble du 1er semestre 2013 une progression bien plus faible que sur les deux années précédentes, un ralentissement à mettre en relation avec les effets décalés sur le marché du travail de la faiblesse de l'activité économique en 2012.* *(STATEC note de conjoncture 2-2013 p61)*

Au Luxembourg, le moindre dynamisme de l'emploi affecte la plupart des branches

[…]La faiblesse de l'activité dans la construction et l'industrie au début de 2013 a non seulement eu pour effet d'impacter l'emploi dans ces branches (*Pour l'industrie, l'ajustement s'est toutefois plutôt fait par un abaissement du temps de travail que par celui de l'emploi au 1er trimestre 2013*), *mais aussi dans celle des services aux entreprises* (*Activités spécialisées de services et de soutien : catégories M-N dans la Nace Rév. 2*) *par le biais du travail intérimaire.*

Les emplois intérimaires, bien que comptabilisés dans les services – sont en effet majoritairement utilisés par le secteur secondaire (industrie et construction).

La faiblesse (voire la baisse) des créations d'emploi au 1er trimestre s'observe dans trois domaines en particulier (à côté de l'industrie et de la construction):

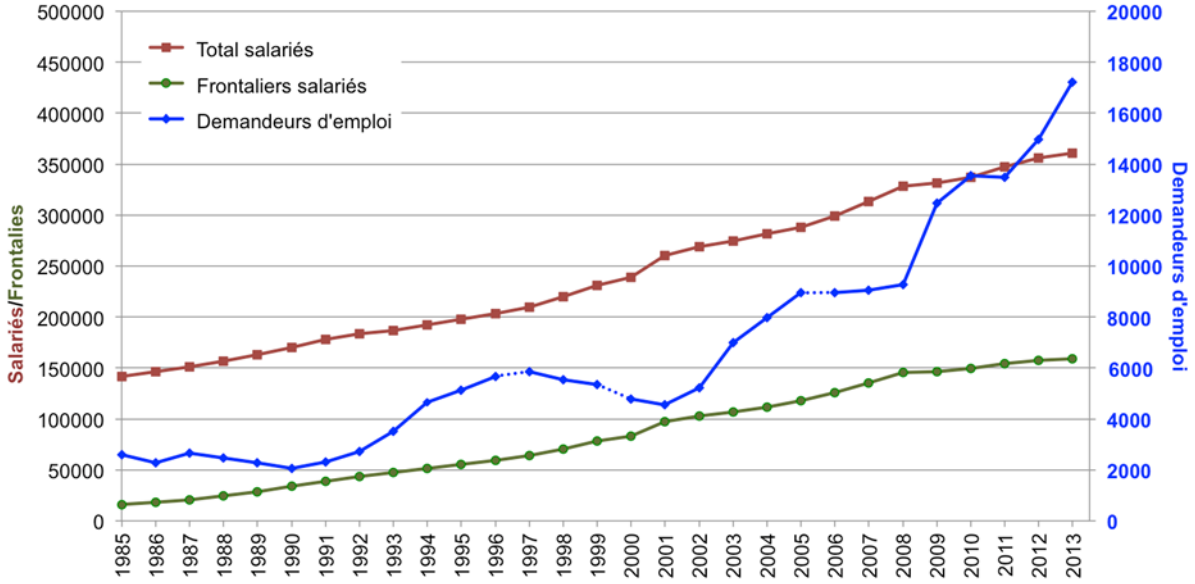
- *les services aux entreprises, où l'évolution des emplois intérimaires explique les deux tiers de la différence observée entre les créations nettes d'emploi du 4ème trimestre 2012 et celles du 1er trimestre 2013;*
- *l'administration publique, éducation, santé et action sociale, activités montrant pourtant d'habitude une création très régulière d'emploi et qui affichent une baisse au 1er trimestre* ;
- *les services de commerce, transports et Horeca,* *(exclusivement en lien avec de moindres créations d'emploi dans le secteur du commerce trois fois moins élevées qu'au 4ème trimestre 2012). […] (STATEC Note de conjoncture 2-2013 p64)*

Les perspectives pour l'emploi restent modestes à court terme.

Si les données concernant le travail intérimaire sont un peu meilleures depuis le 2ème trimestre 2013, on est tout de même encore très loin d'avoir franchi le cap. *[...]*

Au moins peut-on espérer que l'emploi ne ralentisse pas davantage: la prévision macroéconomique pour l'emploi s'élève ainsi à 1,7% pour 2014, soit une progression identique à celle escomptée pour 2013 *[...] (STATEC Note de conjoncture 2-2013 p73).*

Moyennes annuelles de l'emploi salarié national, des salariés frontaliers et des demandeurs d'emploi disponibles de 1985 à 2013*



* Moyenne mensuelle 2013 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 mars 2013 :

Salariés travaillant au Luxembourg selon code NACE Rév.2 et pays de résidence au 31 mars 2013								
Code NACE 1)	**Résidents**		**Frontaliers**				**Salariés**	
	Lux.	**Etr.**	**All.**	**Belg.**	**France**	**Total**	**Total**	**%**
A Agriculture, sylviculture et pêche	273	561	119	138	69	326	1.160	0,3
B Industries extractives	69	70	43	12	73	128	267	0,1
C Industrie manufacturière	5.700	5.988	5.054	4.116	10.528	19.698	31.386	8,6
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	955	105	106	33	83	222	1.282	0,4
E Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	546	199	150	69	519	738	1.483	0,4
F Construction	3.758	15.216	7.367	4.466	7.961	19.794	38.768	10,6
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	9.789	10.915	4.850	6.517	12.547	23.914	44.618	12,2
H Transports et entreposage	6.827	6.033	4.354	4.260	4.346	12.960	25.820	7,1
I Hébergement et restauration	1.714	8.837	693	885	4.275	5.853	16.404	4,5
J Information et communication	4.184	3.409	1.070	2.610	4.735	8.415	16.008	4,4
K Activités financières et d'assurance	8.906	11.941	5.967	6.070	9.546	21.583	42.430	11,6
L Activités immobilières	766	772	210	188	349	747	2.285	0,6
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4.901	8.626	3.331	5.356	6.655	15.342	28.869	7,9
N Activités de services administratifs et de soutien	1.899	8.686	932	1.922	9.219	12.073	22.658	6,2

O Administration publique	36.278	3.624	808	370	518	1.696	41.598	11,4
P Enseignement	1.071	1.380	356	222	440	1.018	3.469	1,0
Q Santé humaine et action sociale	14.226	6.800	3.735	2.189	4.558	10.482	31.508	8,6
R Arts, spectacles et activités récréatives	683	543	193	106	340	639	1.865	0,5
S Autres activités de services	2.012	1701	369	391	1.059	1.819	5.532	1,5
T Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	585	4.267	230	102	335	667	5.519	1,5
U Activités extra territoriales	82	377	24	51	114	189	648	0,2
Non-déterminés	112	311	144	126	185	455	878	0,2
Total général	**105.336**	**100.361**	**40.105**	**40.199**	**78.454**	**158.758**	**364.455**	**100,0**

Source(s): CCSS/IGSS

Entre 2004 et 2013, on enregistre une croissance nette de 84.249 emplois. (Soit une augmentation de 30,1%).

Cependant, compte tenu du changement de nomenclature NACE[3], 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 2013. 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 n'a progressé que de 3.493 unités (+ 1,0%). Ces valeurs traduisent bien **l'impact de la crise sur l'emploi**.

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).

L'emploi salarié a progressé entre mars 2012 et mars 2013 de 5.405 postes (+1,5%).

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

Evolution 2009-2013 des salariés travaillant au Luxembourg : résidents et frontaliers selon le code NACE au 31 mars.

Code NACE 1)	Résidents		Frontaliers				Salariés
	Lux.	Etr.	All.	Bel.	France	Total	Total
A. Agriculture, sylviculture et pêche	-147	40	32	20	23	75	**-32**
B. Industries extractives	-16	-23	-5	-1	-16	-22	**-61**
C. Industrie manufacturière	-1.090	5	148	-169	-195	-216	**-1.301**
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	97	15	53	16	35	104	**216**
E. Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	59	-13	21	0	-5	16	**62**
F. Construction	165	110	614	-26	481	1.069	**1.344**
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	304	811	619	607	1.810	3.036	**4.151**
H. Transports et entreposage	360	-349	-684	454	-647	-877	**-866**
I. Hébergement et restauration	246	1.499	249	101	643	993	**2.738**
J. Information et communication	91	629	138	176	650	964	**1.684**
K. Activités financières et d'assurance	82	286	92	-216	492	368	**736**
L. Activités immobilières	165	72	57	5	18	80	**317**
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	518	1.512	567	642	909	2.118	**4.148**
N. Activités de services administratifs et de soutien	323	1.601	28	281	-21	288	**2.212**
O. Administration publique	3.025	591	199	71	105	375	**3 991**
P. Enseignement	169	517	129	58	115	302	**988**
Q. Santé humaine et action sociale	2.994	1.282	958	466	1.088	2.512	**6.788**
R. Arts, spectacles et activités récréatives	137	78	56	7	42	105	**320**
S. Autres activités de services	206	69	71	50	109	230	**505**
T. Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	14	708	59	10	62	131	**853**
U. Activités extra territoriales	7	30	7	6	11	24	**61**
Non-déterminés	-43	-103	-94	-82	-141	-317	**-463**
TOTAL	**7.666**	**9.367**	**3.314**	**2.476**	**5.568**	**11.358**	**28.391**

Source(s): CCSS/IGSS

Entre mars 2009 et mars 2013, l'emploi salarié a progressé de 28.391 postes (+8,4%).

Les variations en valeur absolue les plus significatives à la hausse, concernent les secteurs de :

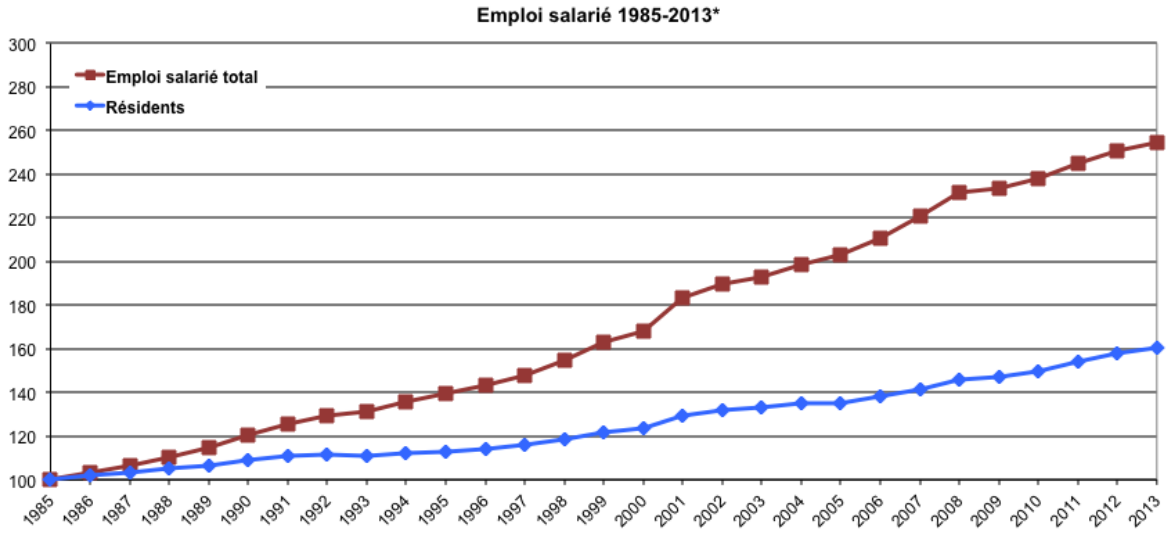
- la santé humaine et l'action sociale (+ 6.788 postes : + 27,5%)
- du commerce (+ 4.151 postes : + 10,3%)
- des activités spécialisées, scientifiques et techniques (+4.148 postes : + 16,8%)
- l'administration publique (+ 3.991 postes : + 10,6%)
- l'hébergement et la restauration (+ 2.738 postes : + 20,0%)

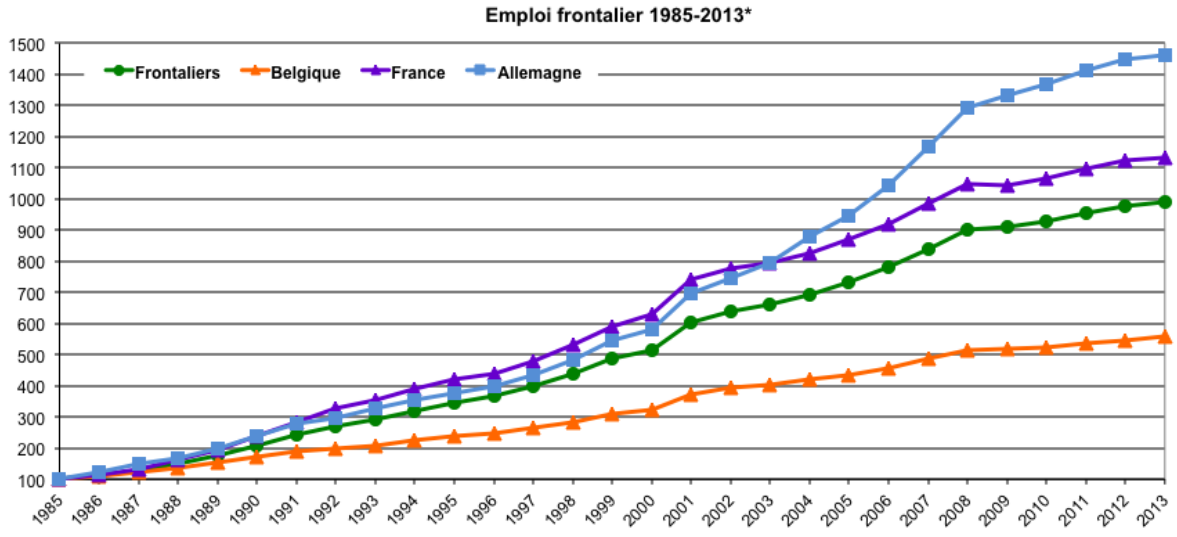
A contrario, les variations les plus significatives à la baisse affectent les secteurs de l'industrie manufacturière (-1.301 postes : - 4,0%) et celui des transports et de l'entreposage (- 866 postes : -3,2%).

2. Données historiques 1985 – 2013

Depuis 1985, près de 219.000 emplois salariés ont été créés. Plus de 143.000 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 – 2013*





Sources : STATEC /IGSS
* Moyenne mensuelle 2013 calculée sur 9 mois (janvier à septembre)

L'évolution en base 100 du nombre de salariés au Luxembourg nous montre que, proportionnellement, l'emploi salarié total a été depuis 1985 multiplié par 2,5.

Dans la même période, le nombre de salariés frontaliers a été multiplié par 9,9 (avec des variations selon le pays de résidence assez fortes (par 5,6 pour les frontaliers de Belgique, par 11,3 pour les frontaliers de France et par 14,6 pour les frontaliers d'Allemagne).

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 566.000 personnes et la population totale est de l'ordre de 11,4 millions. *(Source : OIE –'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi Données de 2012)*

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

Au 31 mars 2013, le taux de participation des non-résidents à l'emploi salarié intérieur est de 43,6% dépassant ainsi de loin, la proportion des salariés de nationalité luxembourgeoise (28,9%).

A cette date, 49,4% des frontaliers viennent de France, 25,3% 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 2013, on constate par exemple que :

- 10,2% 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) ;
- Plus de 6,2% des 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.

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.

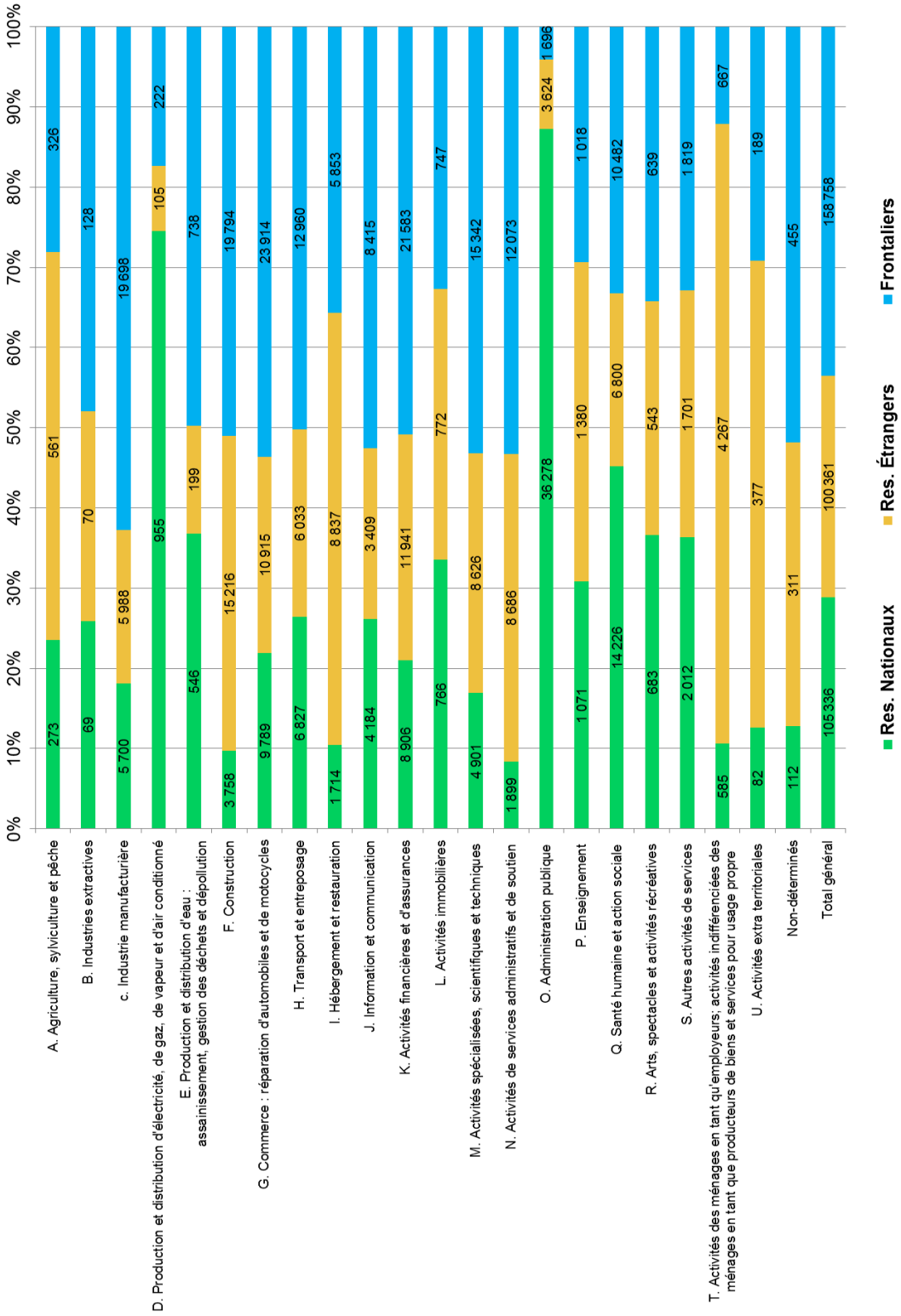
4.2. Un tissu économique très international

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 2013**) peut favoriser le recrutement de « bouche à oreille » dans les pays d'origine des salariés.

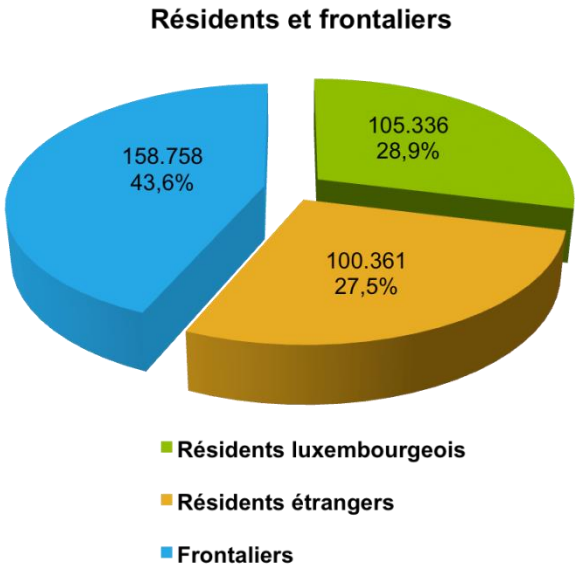
°	N	Activités de services administratifs et de soutien	(91,6%)
°	F	Construction	(90,3%)
°	I	Hébergement et restauration	(89,6%)
°	M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	(83,0%)
°	C	Industries manufacturières	(81,8%)
°	K	Activités financières et d'assurance	(79,0%)
°	G	Commerce, réparation automobile et articles domestiques	(78,1%)

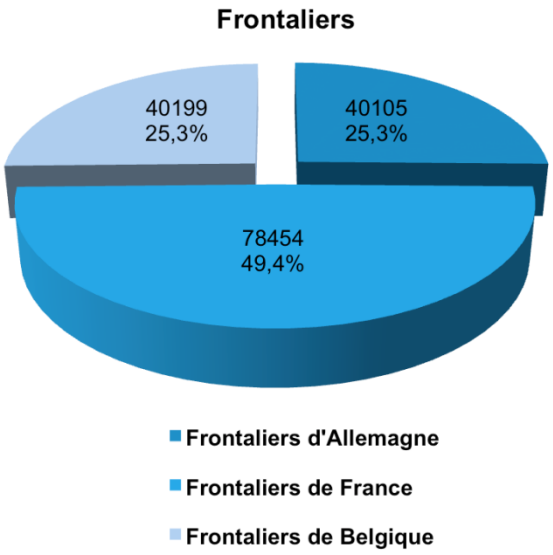
Emploi salarié par secteur, nationalité et résidence au 31 mars 2013 (Sources : IGSS)



Emploi salarié au 31 mars 2013

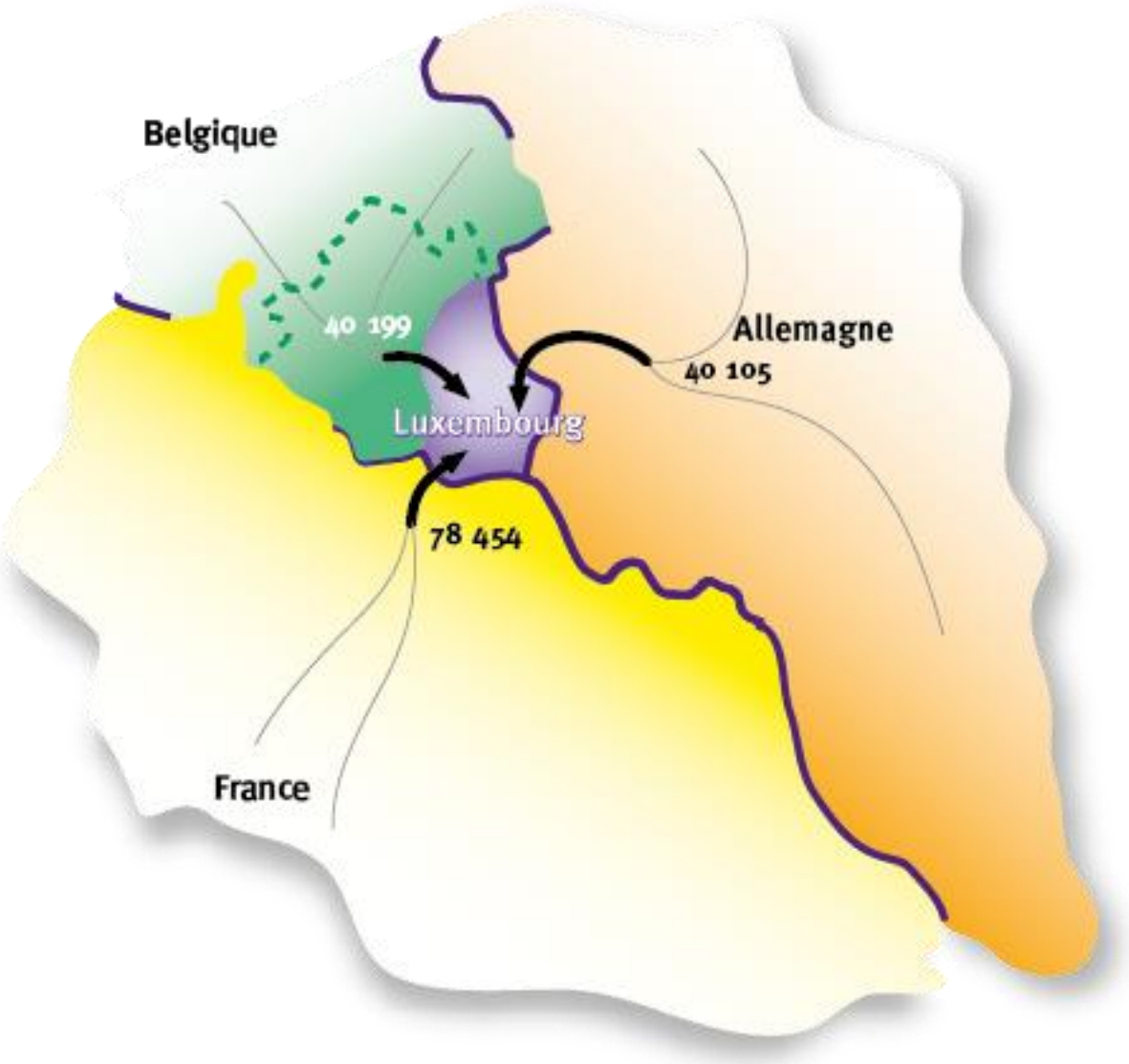
Total : 364.455





Sources : IGSS
Graphique : Cellule EURES de l'Adem

Le travail frontalier au Luxembourg au 31 mars 2013



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 l'INAMI (Institut national belge d'assurance maladie-invalidité (www.inami.be)), plus de 29.000 frontaliers domiciliés en France, près de 700 résidant en Allemagne et plus de 340 au Luxembourg travaillaient en 2012 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 18.400) et la Rhénanie-Palatinat (plus de 4.800) *(sources OIE – IBA : données de 2012).*

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 2013)

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 31/12/2013, près de 2.600 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 62 mois.
53,7% de ces personnes étaient âgées de moins de 40 ans.

Au 31 décembre 2013, près de 500 personnes (19,4%) sont toujours demandeuses d'emploi. *(Source : Le Forem – province de Luxembourg)*

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 depuis 2010 et s'est confirmé de 2011 à 2013 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)

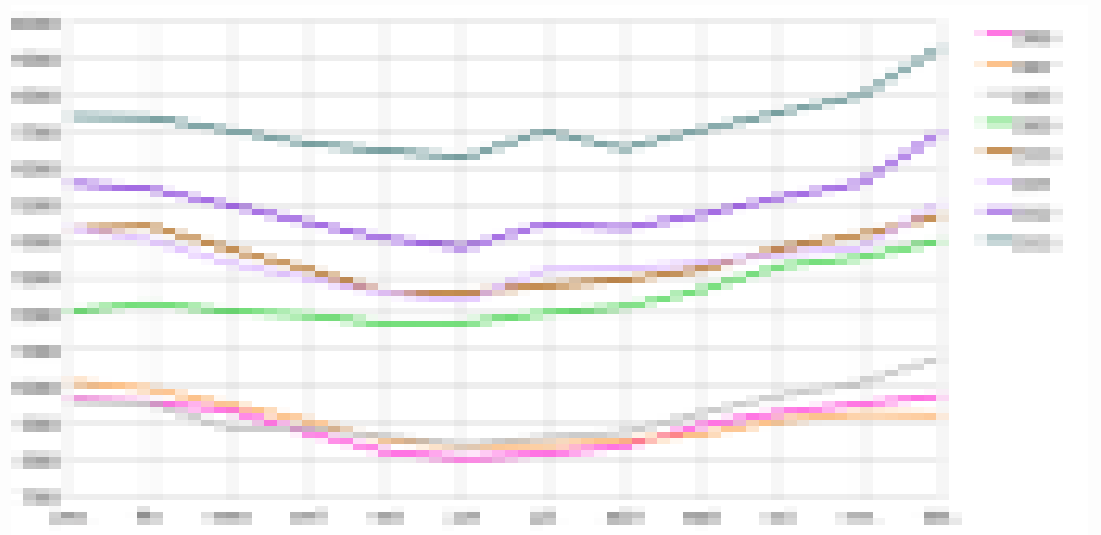
Année	Demandeurs d'emploi [1] (moyenne)	Variation par rapport à l'année précédente	Taux de chômage [2] (données brutes)
2000	4.782	n.d. [3]	2,4%
2001	4.549	-4,8%	2,3%
2002	5.209	+14,5%	2,6%
2003	7.003	+34,4%	3,5%
2004	7.983	+14,0%	3,9%
2005	8.948	+12,1%	4,2%
2006	8.965	-	4,3%
2007	9.057	+1,0%	4,2%
2008	9.263	+2,3%	4,2%
2009	12.462	+34,5%	5,5%
2010	13.535	+8,6%	5,8%
2011	13.494	-0,3%	5,7%
2012	14.966	+10,9%	6,1%
2013	17.213	+15 ,0%	6,9%

Sources: 1. 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 ».*
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 ».*

2. STATEC (taux de chômage - données brutes)

3. n.d. : non disponible

Evolution des demandeurs d'emploi résidants disponibles depuis 2006



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 continue et significative (+34,5% en 2009 et + 8,6% en 2010).

L'année 2011 semble marquer un tournant ; en moyenne annuelle, on ne note aucune augmentation de la population de demandeurs d'emploi enregistrés.

Malheureusement, il ne s'agissait que d'une période d'accalmie et le chômage repart à la hausse en 2012 (+10,9%) et 2013 (+15,0%).

Fin décembre 2013, l'Adem compte 19.287 demandeurs d'emploi résidants disponibles, soit 2.324 personnes de plus que l'année précédente (+13,7%).

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).

Mois	**Demandeurs d'emploi résidants disponibles (1)**				
	Hommes	***Femmes***	**TOTAL**	**Ecart annuel en % (2)**	**Taux de chômage brut (3)**
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	5,8%
juin-12	7.464	6.349	13.813	11,9	5,7%
juil-12	8.118	6.352	14.470	9,6	6,0%
août-12	7.850	6.493	14.343	8,4	5,9%
sept-12	7.967	6.739	14.706	9,9	6,0%
oct-12	8.151	7.043	15.194	11,4	6,1%
nov-12	8.389	7.189	15.578	13,0	6,3%
déc-12	9.650	7.313	16.963	12,9	6,9%
janv-13	9.778	7.630	17.408	11,7	7,0%
févr-13	9.647	7.716	17.363	12,5	7,0%
mars-13	9.384	7.647	17.031	13,8	6,8%
avr-13	9.044	7.605	16.649	14,9	6,7%
mai-13	8.831	7.639	16.470	17,2	6,6%
juin-13	8.667	7.621	16.288	17,9	6,5%
juil-13	9.333	7.655	16.988	17,4	6,8%
août-13	8.874	7.652	16.526	15,2	6,6%
sept-13	9.063	7.996	17.059	16,0	6,8%
oct-13	9.174	8.342	17.516	15,3	6,9%
nov-13	9.520	8.447	17.967	15,3	7.1%
déc-13	10.717	8.570	19.287	13,7	7,6%

(1) 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 ».

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

(3) Sources : Adem, STATEC (comptes nationaux)

	2011	2012	2013
Moyenne annuelle	13.494	14.966	17.213
		Δ = +1.472 soit 10,9%	Δ = + 2.247 soit 15,0%

Décembre 2011	Décembre 2012	Décembre 2013
15.028	16.963	19.287
	Δ = +1.935 soit 12,9 %	Δ = + 2.324 soit 13.7 %

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 2013, l'effectif moyen de 17.213 demandeurs d'emploi résidants disponibles connait une fois de plus une forte augmentation par rapport aux 14.966 demandeurs d'emploi disponibles inscrits en moyenne en 2012 (+15%). Le taux de chômage moyen est de 6,9% en 2013, soit une augmentation de 0,8 point de pourcent par rapport à 2012. Cette hausse du nombre des demandeurs d'emploi disponibles est également observée dans la comparaison entre le mois de décembre 2012 et 2013 (+13.7%).

Comme pour les deux années précédentes, après un mois de janvier 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.

	2011		2012		2013	
Août	13.232		14.343		16.526	
		Δ = +148 soit +1,1%		Δ = +363 soit +2,5%		Δ = +553 soit +3,2%
Septembre	13.380		14.706		17.059	
		Δ = +265 soit 2,0%		Δ = +488 soit +3,3%		Δ = +457 soit +2,7%
Octobre	13.645		15.194		17.516	
		Δ = +144 soit +1,1%		Δ = +384 soit +2,5%		Δ = + 451 soit + 2,6%
Novembre	13.789		15.578		17.967	
		Δ = +1.239 soit +9,0%		Δ = +1.385 soit +8,9%		Δ = + 1.320 soit + 7,3%
Décembre	15.028		16.963		19.287	

Inscriptions (flux)

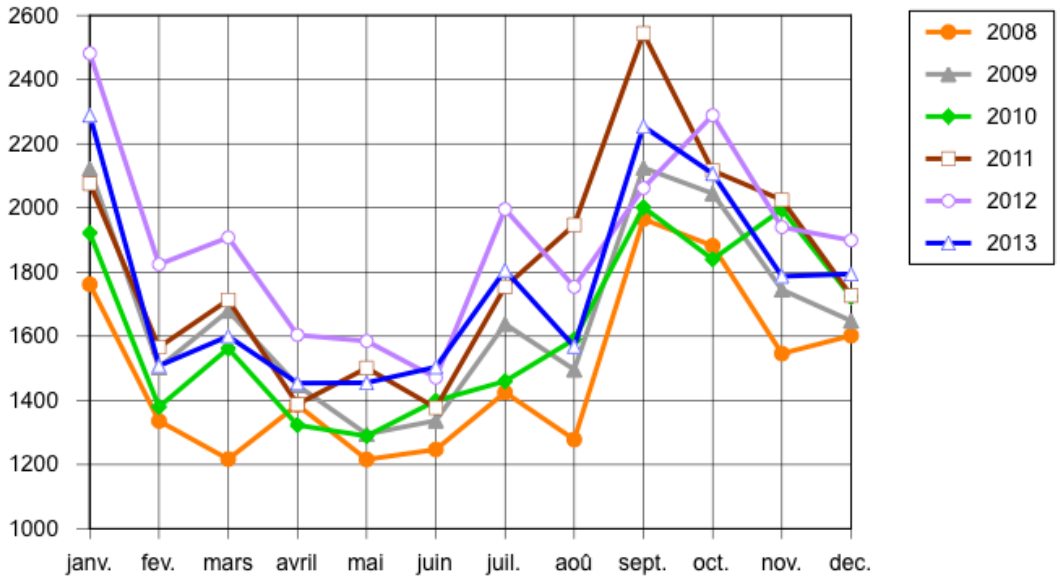
Mois	Inscriptions (1)					
	2008	***2009***	***2010***	***2011***	***2012***	***2013***
janvier	1.762	2.122	1.922	2.076	2.482	2.289
février	1.336	1.503	1.380	1.566	1.824	1.508
mars	1.217	1.679	1.562	1.713	1.908	1.600
avril	1.386	1.447	1.323	1.388	1.604	1.454
mai	1.216	1.295	1.289	1.501	1.585	1.455
juin	1.247	1.337	1.399	1.377	1.471	1.504
juillet	1.425	1.638	1.460	1.754	1.996	1.806
août	1.278	1.496	1.590	1.947	1.754	1.568
septembre	1.965	2.125	2.002	2.544	2.062	2.254
octobre	1.882	2.045	1.840	2.116	2.289	2.107
novembre	1.546	1.745	1.995	2.025	1.940	1.787
décembre	1.602	1.648	1.723	1.727	1.899	1794
Moyenne	**1.489**	**1.673**	**1.624**	**1.811**	**1.901**	**1.761**

(1) 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)

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.

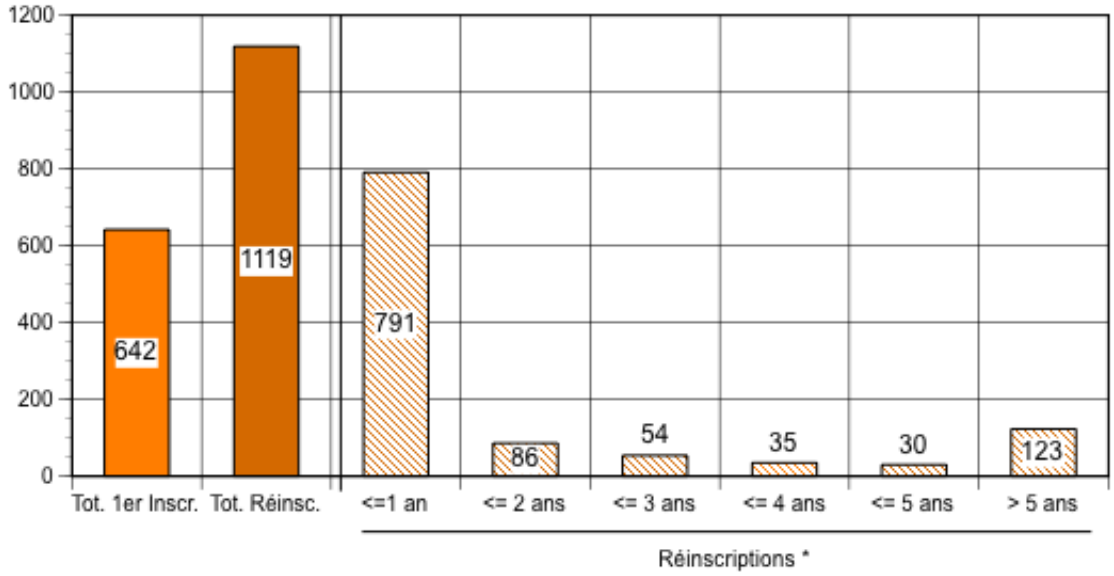
Toutefois, 2013 présente une baisse du nombre d'inscrits avec une moyenne de 1.761 personnes, soit une diminution de 7,4% par rapport à 2012.

Evolution des inscriptions depuis 2008



Inscriptions et réinscriptions – Moyenne Année 2013

Age (ans)	Première inscription	Réinscription (en année)							Total
		Total	<=1	<= 2	<= 3	<= 4	<= 5	> 5	
-25 ans	**210**	**224**	194	15	7	4	2	2	**434**
25-29 ans	**96**	**184**	135	18	9	6	6	10	**280**
30-39 ans	**142**	**314**	211	25	16	11	10	41	**456**
40-49 ans	**117**	**266**	172	19	14	9	8	44	**383**
50-59 ans	**71**	**119**	72	8	7	4	4	24	**190**
60 ans et +	**6**	**12**	7	1	1	1	0	2	**18**
Total	**642**	**1.119**	**791**	**86**	**84**	**35**	**30**	**123**	**1.761**



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

L'analyse du volume moyen des inscriptions de 2013 permet de dégager, dans 36,5% des cas, qu'on est en présence d'une première inscription. Autrement dit, pour 63,5% des demandeurs d'emploi qui s'adressent à l'Adem, il s'agit d'une réinscription. En 2012, les taux respectifs étaient de 37,7% et de 62,3%.

On note également que la très grande majorité des réinscriptions (70,7% en 2013) 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

		2011		2012		2013	
		VA	%	VA	%	VA	%
	[...]						
C	Industrie manufacturière	67	3,6	66	3,5	60	3,4
	[...]						
F	Construction	202	10,9	182	9,6	165	9,4
41	Construction de bâtiments	98	5,3	75	3,9	59	3,4
42	Génie civil	11	0,6	9	0,5	11	0,6
43	Travaux de construction spécialisés	92	5 ,0	98	5,1	96	5,4
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	197	10,6	191	10,0	177	10,1
H	Transports et entreposage	50	2,7	48	2,5	42	2,4
I	Hébergement et restauration	190	10,3	201	10,6	184	10,4
J	Information et communication	42	2,3	38	2,0	33	1,9
	[...]						
61	Télécommunications	13	0,7	13	0,7	9	0,5
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	14	0,7	13	0,7	12	0,7
	[...]						
K	Activités financières et d'assurance	64	3,4	59	3,1	53	3,0
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	42	2,3	37	2,0	34	1,9
65	Assurance	6	0,3	6	0,3	5	0,3
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	16	0,8	15	0,8	14	0,8
L	Activités immobilières	14	0,7	17	0,9	15	0,9
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	55	3,0	56	2,9	56	3,2
69	Activités juridiques et comptables	22	1,2	23	1,2	21	1,2
	[...]						
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	10	0,6	9	0,4	9	0,5
72	Recherche développement scientifique	4	0,2	6	0,3	4	0,2
73	Publicité et études de marché	7	0,4	7	0,4	7	0,4

	[…]						
N	**Activités de services administratifs et de soutien**	**289**	*15,6*	**302**	*15,9*	**267**	*15.2*
	[…]						
78	**Activités liées à l'emploi**	184	*9,9*	196	*10,3*	161	*9,2*
	[…]						
81	**Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager**	83	*4,5*	88	*4,6*	88	*5,0*
	[…]						
O	**Administration publique**	**148**	*8,0*	**177**	*9,3*	**175**	*10,0*
P	**Enseignement**	**7**	*0,4*	**6**	*0,3*	**6**	*0,3*
Q	**Santé humaine et action sociale**	**87**	*4,7*	**91**	*4,8*	**96**	*5,4*
86	**Activités pour la santé humaine**	15	*0,8*	15	*0,8*	14	*0,8*
87	**Hébergement médico-social et social**	20	*1,1*	21	*1,1*	22	*1,2*
88	**Action sociale sans hébergement**	52	*2,8*	55	*2,9*	60	*3,4*
	[…]						
	Total	**1.855**	***100***	**1.901**	***100***	**1.761**	***100***

Propositions d'emploi (flux)

Mois	Propositions d'emploi (1)						
	2007	***2008***	***2009***	***2010***	***2011***	***2012***	***2013***
janvier	6.861	7.482	4.820	7.008	8.818	8.443	7.789
février	6.583	6.347	4.441	7.156	8.004	7.859	7.702
mars	7.405	5.926	5.387	8.523	9.759	9.500	7.164
avril	7.324	6.600	5.478	7.785	8.397	8.289	7.944
mai	6.425	5.862	4.984	6.009	9.528	7.724	7.536
juin	6.387	5.491	4.834	7.049	6.790	8.504	7.624
juillet	6.739	5.506	5.454	6.789	8.097	7.453	6.618
août	6.018	4.133	4.761	6.467	9.348	7.335	6.688
septembre	5.732	5.741	6.897	7.189	9.124	8.085	7.432
octobre	6.833	5.560	6.231	6.548	8.529	10.324	8.397
novembre	5.649	4.121	4.904	6.741	7.799	8.543	7.050
décembre	4.313	3.430	4.629	5.725	6.195	5.382	5.575
Moyenne	**6.356**	**5.517**	**5.235**	**6.916**	**8.366**	**8.120**	**7.293**

(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.

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.

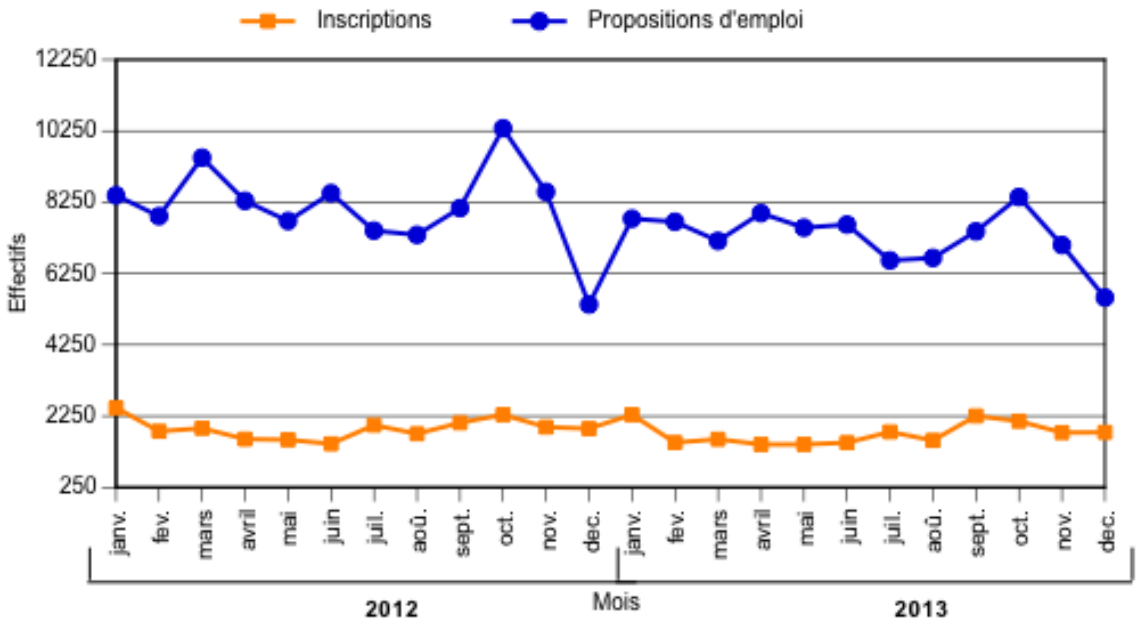
En 2011, la tendance à l'augmentation des propositions d'emploi adressées aux demandeurs d'emploi se confirme ; en moyenne, les agents de l'Adem font 8.366 tentatives de rapprochement par mois, ce qui représente une augmentation de 21% en un an. Cette évolution pourrait, à priori, être associée avec 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 8.120 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.

En 2013, même constat ! Le nombre moyen de propositions d'emploi diminue encore et est de 7.293 (-10,2% par rapport à 2012). Et à nouveau, pour cette année en revue, on note en parallèle une diminution du nombre moyen de postes vacants (-3.1%).

Les efforts d'un meilleur ciblage des propositions d'emploi entrent aussi en ligne de compte.

Evolution des inscriptions et des propositions d'emploi en 2012 et 2013



Postes vacants (flux)

Mois	Postes vacants déclarés à l'Adem											
	2008		***2009***		***2010***		***2011***		***2012***		***2013***	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	2.307	957	1.270	672	1.702	836	2.018	851	2.527	857	1.750	848
février	2.239	875	1.274	613	1.611	823	2.201	936	2.198	896	1.795	846
mars	1.875	833	1.327	714	2.057	992	3.044	1.071	2.307	1.015	1.990	855
avril	1.928	872	1.210	661	1.840	886	2.557	893	2.003	861	1.923	921
mai	1.921	786	1.251	620	2.270	803	2.669	1.003	2.083	893	2.414	858
juin	1.729	780	1.254	643	2.015	873	1.755	800	2.225	1.589	2.106	850
juillet	1.938	820	1.435	708	2.160	903	2.054	836	2.037	860	2.074	882
août	1.566	610	1.305	575	1.917	729	1.732	783	1.879	740	1.780	757
septembre	1.645	823	1.412	752	1.910	855	1.914	908	1.792	885	1.997	858
octobre	1.566	799	1.533	832	1.838	858	1.819	834	2.131	921	2.149	959
novembre	1.205	585	1.157	700	1.790	791	1.587	769	1.608	791	1.602	709
décembre	1.099	494	1.198	624	1.478	721	1.315	659	1.207	575	1.683	613
Moyenne	**1.752**	**770**	**1.302**	**676**	**1.882**	**839**	**2.055**	**862**	**2.000**	**907**	**1.939**	**830**

(1) Postes : postes vacants déclarés à l'Adem par les employeurs au cours du mois
(2) Entreprises : entreprises différentes ayant déclaré une ou plusieurs offres d'emploi à l'Adem au cours du mois

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% par rapport à 200). 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 et stabilisation de la situation 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%.
En moyenne en 2013, 830 entreprises proposeront 1.939 offres, soit une confirmation du recul (-3,1%) par rapport à l'année précédente.

	2011	2012	2013
Moyenne annuelle	2.055	2.000	1.939
		Δ = -55 soit -2,7%	Δ = -61 soit -3,1%

Analyse des flux mensuels des offres d'emploi

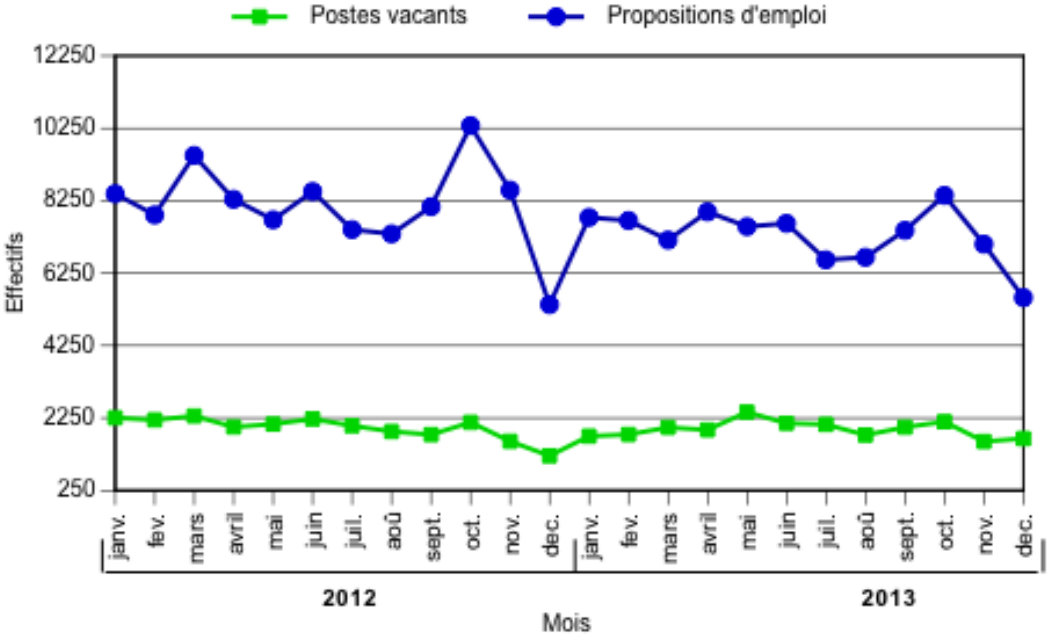
pour les cinq derniers mois des trois dernières années

	2011	2012	2013
Août	1.732	1.879	1.780
Septembre	1.914	1.792	1.997
Octobre	1.819	2.131	2.149
Novembre	1.587	1.608	1.602
Décembre	1.315	1.207	1.683

En comparant en particulier les offres introduites au cours des cinq derniers mois des trois dernières années, on constate qu'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.

Les cinq derniers mois de 2013 sont dans le même ordre de grandeur que les années précédentes avec cependant, un mois de décembre en progression par rapport à novembre.

Postes vacants et propositions d'emploi en 2012 et 2013



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).

Postes vacants déclarés à l'Adem par les employeurs au cours des mois (FLUX)

selon les principaux secteurs d'activité (NACE) - moyennes annuelles

		2011		2012		2013	
		VA	%	VA	%	VA	%
	[...]						
C	Industrie manufacturière	85	4,1	76	3,8	75	3,9
	[...]						
F	Construction	143	6,9	127	6,4	116	6,0
41	Construction de bâtiments	49	2,4	45	2,3	38	1,9
42	Génie civil	6	0,3	5	0,3	5	0,2
43	Travaux de construction spécialisés	87	4,3	77	3,9	74	3,8
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	232	11,3	199	9,9	208	10,7
H	Transports et entreposage	55	2,7	25	1,2	55	2,8
I	Hébergement et restauration	154	7,5	183	9,2	143	7,4
J	Information et communication	70	3,4	61	3,1	87	4,5
	[...]						
61	Télécommunications	16	0,8	11	0,5	22	1,1
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	41	2,0	37	1,9	34	1,8
	[...]						
K	Activités financières et d'assurance	160	7,8	154	7,7	173	8,9
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	107	5,2	99	5,0	105	5,4
65	Assurance	13	0,6	20	1,0	21	1,1
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	40	1,9	35	1,8	47	2,4
L	Activités immobilières	20	1,0	18	0,9	18	1,0
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	187	9,1	183	9,1	179	9,2
69	Activités juridiques et comptables	87	4,2	86	4,3	99	5,1
	[...]						
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	20	1,0	18	0,9	17	0,9
72	Recherche développement scientifique	18	0,9	17	0,9	18	0,9
73	Publicité et études de marché	10	0,5	9	0,4	6	0,3
	[...]						
N	Activités de services administratifs et de soutien	423	20,6	341	17,0	353	18,2

	[…]						
78	**Activités liées à l'emploi**	278	*13,5*	260	*13,0*	252	*13,0*
	[…]						
81	**Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager**	98	*4,8*	46	*2,3*	71	*3,7*
	[…]						
O	**Administration publique**	**47**	*2,3*	**65**	*3,2*	**58**	*3,0*
P	**Enseignement**	**40**	*1,9*	**44**	*2,2*	**34**	*1,7*
Q	**Santé humaine et action sociale**	**225**	11,0	**290**	14,5	**235**	*12,1*
86	**Activités pour la santé humaine**	18	0,9	24	1,2	26	*1,4*
87	**Hébergement médico-social et social**	37	1,8	63	3,1	33	*1,7*
88	**Action sociale sans hébergement**	171	8,3	203	10,2	175	*9,0*
	[…]						
	Total	**2.055**	*100*	**2.000**	*100*	**1.939**	*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.

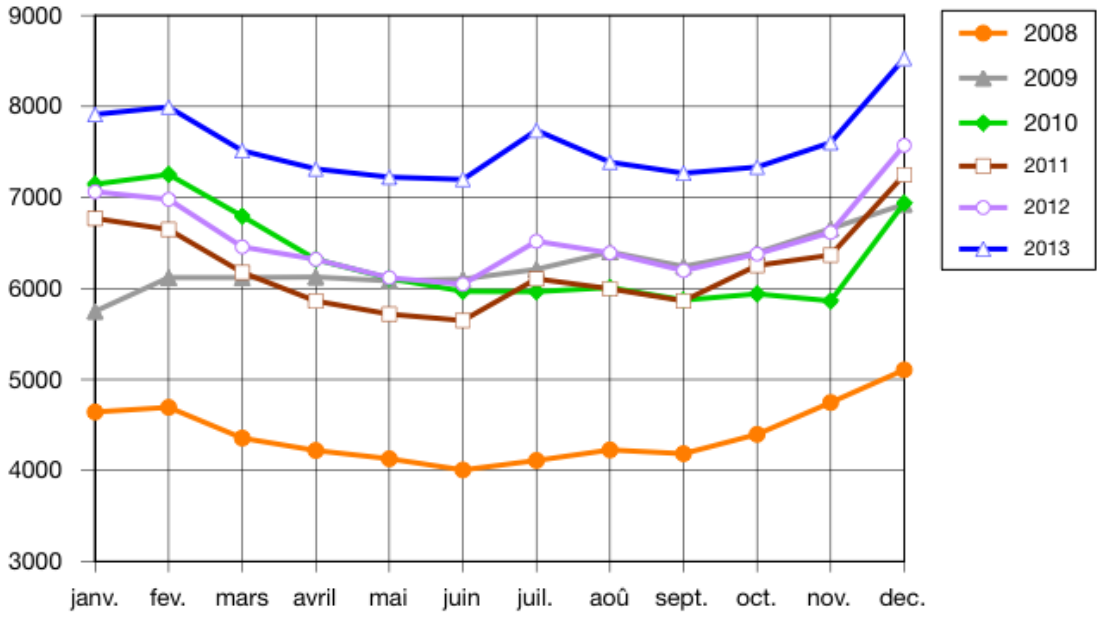
Demandeurs d'emploi résidants disponibles indemnisés : 2011-2013

	Demandeurs d'emploi résidants disponibles indemnisés				Dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	Total	Evolution (%)	
Moy. 2011	3.559	2.662	6.221	-2,0	434
Moy. 2012	3.838	2.717	6.555	+5.4	405
Moy. 2013	4.371	3.214	7.585	+15.7	471

Source: Adem

Les demandeurs d'emploi disponibles indemnisés (non comprises les personnes indemnisées bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi) représentent 41,3% de la moyenne des demandeurs d'emploi enregistrés en 2013 (contre 41,1% en 2012 et 42,9% en 2011).

Evolution du chômage indemnisé depuis 2008



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%.

En 2013, l'évolution du nombre d'indemnisés est analogue aux deux années précédentes avec une très nette augmentation dès janvier 2013 (+12,0% par rapport à janvier 2012). L'augmentation la plus forte par rapport à l'année précédente est constatée en juin 2013 avec une hausse de 19,1%. Entre septembre et décembre, le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés passe de 7.267 à 8.529 personnes.

Mois	**Demandeurs d'emploi indemnisés**				dont personnes en mesure
	Hommes	*Femmes*	**TOTAL**	*Evolution mensuelle en %*	
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
janvier-13	4.771	3.142	7.913	12,0	448
février-13	4.745	3.249	7.994	14,5	466
mars-13	4.369	3.145	7.514	16,4	441
avril-13	4.178	3.136	7.314	15,7	501
mai-13	4.097	3.127	7.224	18,1	486
juin-13	4.059	3.139	7.198	19,1	499

juillet-13	4.544	3.194	7.738	18,7	476
août-13	4.186	3.202	7.388	15,6	485
septembre-13	4.091	3.176	7.267	17,3	491
octobre-13	4.099	3.235	7.334	15,0	496
novembre-13	4.245	3.358	7.603	14.9	451
décembre-13	5.069	3.460	8.529	12.6	407

3. Evolution des mesures pour l'emploi

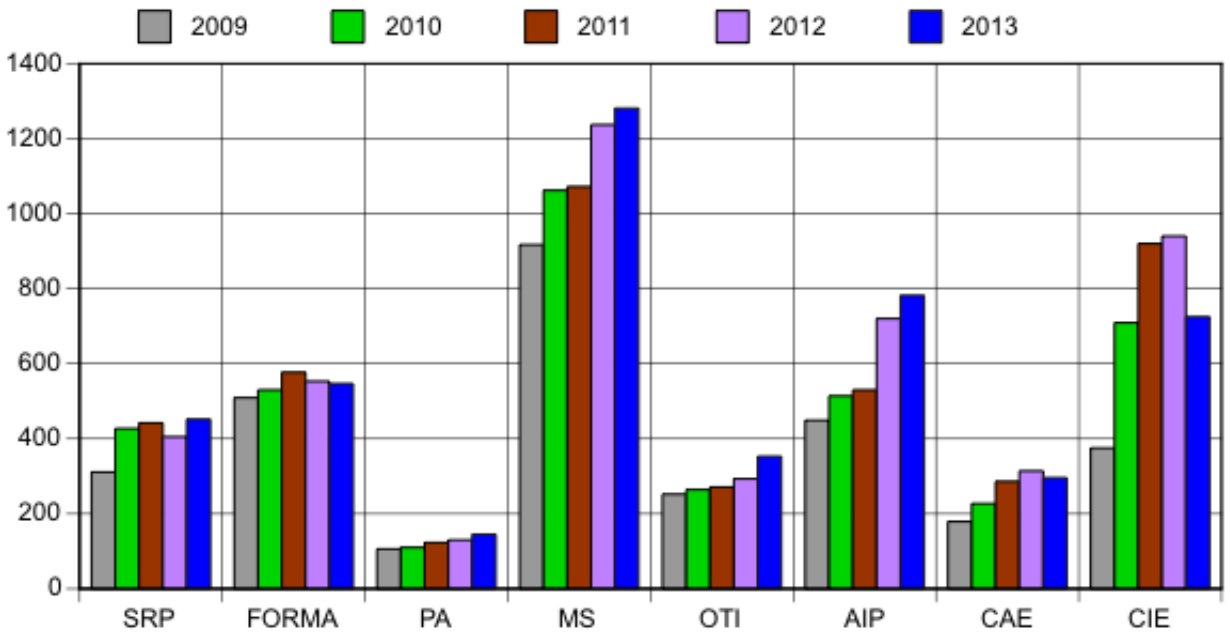
Mois	Mesures pour l'emploi										
	SRP	**FORMA**	***Dont AP***	**PA**	**MS**	**OTI**	**AIP**	**CAE**	**CIE**	**Dont CIE-EP**	**TOTAL**
jan-12	435	594	306	132	958	233	698	310	930	202	4.290
fév-12	408	583	304	127	963	246	734	317	933	200	4.311
mars-12	400	565	298	127	994	266	713	318	949	209	4.332
avr-12	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
jan-13	410	566	287	145	1.382	320	724	320	876	208	4.743
fév-13	435	607	281	143	1.341	309	724	293	814	204	4.666
mars-13	430	532	274	133	1.312	319	736	264	728	190	4.454
avr-13	435	611	271	142	1.305	359	776	293	748	183	4.669
mai-13	441	598	270	145	1.266	364	759	308	769	176	4.650
juin-13	470	565	265	150	1.263	380	794	312	761	172	4.695
juil-13	473	459	259	144	1.279	393	801	302	750	163	4.601
aoû-13	477	469	241	132	1.255	379	800	303	715	153	4.530
sep-13	471	530	277	144	1.223	371	814	284	685	143	4522
oct-13	470	577	316	153	1.246	366	798	292	643	124	4.545
nov-13	460	558	318	154	1.250	350	834	293	622	104	4.521
déc-13	454	494	325	157	1.248	330	825	284	583	90	4.375

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2006-2013 (moyennes)

Moy. annuelle	CAT PR	CAT PU	SIE	SRP	FORMA	PA	MS	OTI	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
2013	0	0	0	452	547	145	1.281	353	782	296	725	159	4.581

* CAE et CIE : moyennes 2007 calculées sur 6 mois

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2009-2013



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. Avec une diminution d'une dizaine de personnes en 2013, ce nombre annuel moyen reste sensiblement le même qu'en 2012.

Les mesures en faveur des jeunes demandeurs d'emploi

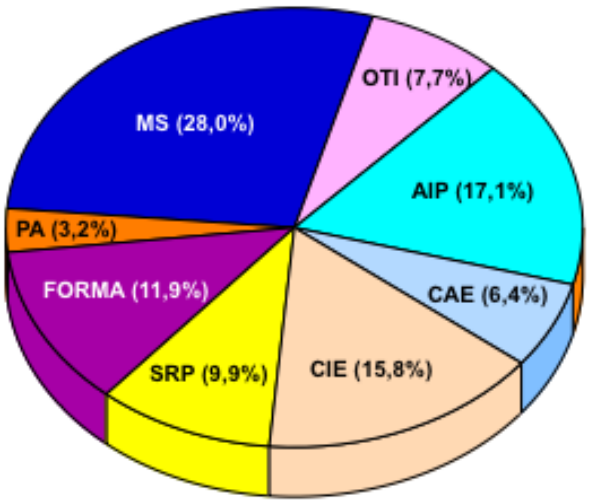
Au 31 décembre 2008, les mesures d'activation CAT-PR, CAT-PU et SIE ne comptent plus de bénéficiaires ; elles sont remplacées progressivement par d'autres mesures depuis le 1er juillet 2007 (loi du 22 décembre 2006) : les CAE et les CIE.

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.

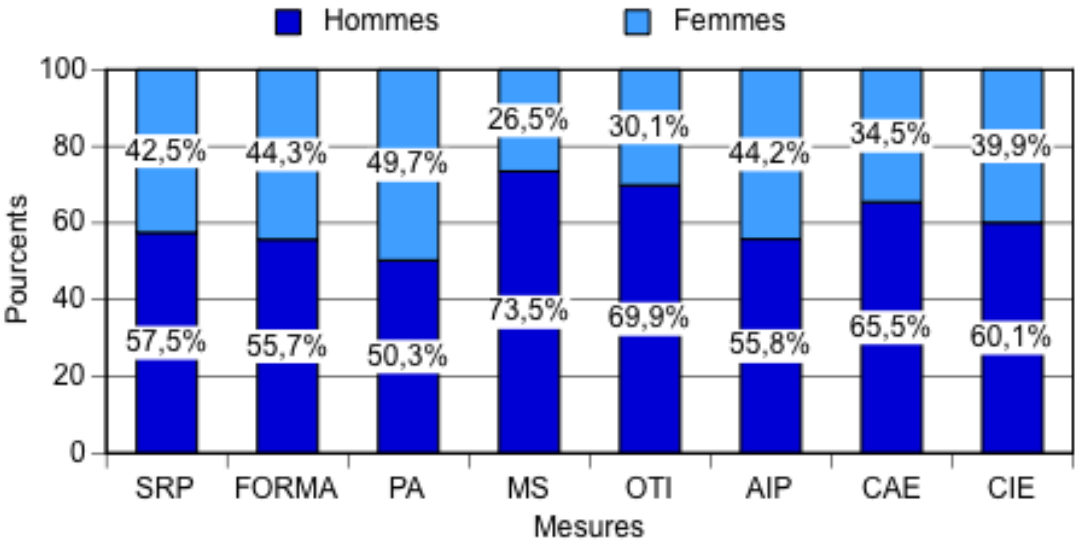
En 2013, 1.021 personnes ont été inscrites en moyenne dans ces mêmes mesures à chaque fin de mois. Notons qu'au cours de cette même année, les conditions d'accès à ces mesures ont été modifiées. Ainsi, leur part diminue à nouveau et représente 22,3% du nombre total moyen de personnes en mesure. Le nombre de bénéficiaires occupés dans les autres mesures augmente lui de 6,7%.

Répartition des mesures en 2013



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 2013)



Cette surreprésentation des hommes est surtout prononcée pour les MS, les OTI et les CAE: les taux de participation sont respectivement 73,5%, 69,9% et 65,5%.

4. Structure du chômage

L'analyse suivante porte sur le mois de décembre 2013.

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 2013)

Total DE : 19.287 (100%)

4.2. Nationalité

	31 décembre 2013		31 décembre 2012		31 décembre 2011	
(1) Union Européenne (28)	**16.689**	**86,5%**	**14 .682**	**86,6%**	**13.113**	**87,3%**
Portugal	6.911	35,8%	6.195	36,5%	5.329	35,5%
Luxembourg	5.337	27,7%	4.600	27,1%	4.386	29,2%
France	1.449	7,5%	1.286	7,6%	1.136	7,6%
Italie	789	4,1%	697	4,1%	594	4,0%
Belgique	623	3,2%	537	3,2%	502	3,3%
Allemagne	410	2,1%	379	2,2%	368	2,4%
Espagne	183	0,9%	154	0,9%	124	0,8%
Pologne	183	0,9%	171	1,0%	124	0,8%
Pays-Bas	131	0,7%	126	0,7%	107	0,7%
Royaume-Uni	127	0,7%	111	0,7%	87	0,6%
Roumanie	127	0,7%	113	0,7%	76	0,5%
Grèce	61	0,3%	42	0,2%	31	0,2%
Hongrie	61	0,3%	32	0,2%	26	0,2%
Bulgarie	35	0,2%	33	0,2%	30	0,2%
Irlande	34	0,2%	31	0,2%	24	0,2%
Lituanie	27	0,1%	18	0,1%	20	0,1%
Danemark	26	0,1%	23	0,1%	18	0,1%
Slovaquie	25	0,1%	19	0,1%	17	0,1%
Suède	24	0,1%	20	0,1%	28	0,2%
République Tchèque	22	0,1%	21	0,1%	14	0,1%
Slovénie	22	0,1%	17	0,1%	17	0,1%
Croatie (01/07/13)	21	0,1%		-		-
Lettonie	17	0,1%	14	0,1%	20	0,1%
Estonie	14	0,1%	12	0,1%	13	0,1%
Finlande	14	0,1%	8	0,0%	8	0,1%
Autriche	12	0,1%	16	0,1%	11	0,1%
Chypre	3	0,0%	3	0,0%	1	0,0%
Malte	4	0,0%	4	0,0%	2	0,0%

(2) Autres pays	**2.598 13,5%**	**2.281 13,4%**	**1.915 12,7%**
TOTAL (1) + (2)	**19.287 100%**	**16.963 100%**	**15.028 100%**

Source: Adem

Au 31 décembre 2013, toutes les nationalités ont une part quasiment égale à 2012. Les demandeurs d'emploi en provenance de l'Union européenne représentent 86,5% des personnes inscrites à l'Adem. Les demandeurs d'emploi de nationalité luxembourgeoise et portugaise représentent respectivement 27,7% et 35,8% des inscrits.

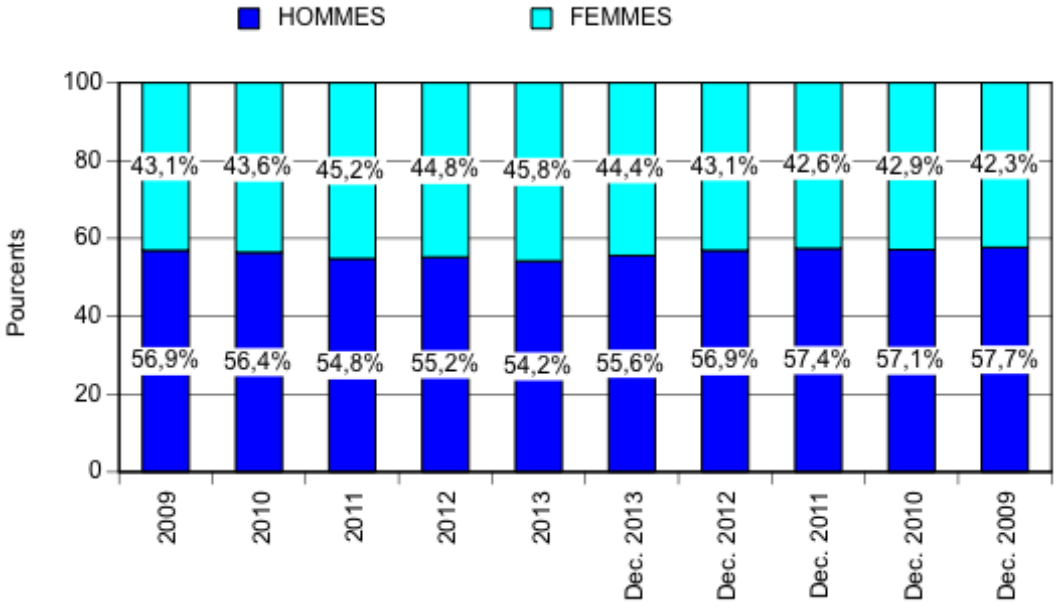
L'effectif des demandeurs d'emploi étrangers hors UE 27 s'élève à 2.598 personnes, soit 13,5% du total.

4.3. Genre

La répartition entre hommes et femmes varie peu. En moyenne, de 2009 à 2013, la part des femmes dans la population des demandeurs d'emploi se situe entre 43,1% et 45,8%. En 2013, leur part remonte légèrement par rapport à l'année précédente (+1 point de %).
Même constat pour décembre 2013.

Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 2009 à 2013 et les moyennes des années 2009 à 2013.

Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du genre



4.4. Âge

Âge des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2013)

	31 décembre 2013					
	Hommes		Femmes		Total	
< 25 ans	1.445	13,5%	1.027	12,9%	**2.472**	**12,8%**
25-29 ans	1.177	11,0%	1.062	11,8%	**2.239**	**11,6%**
30-39 ans	2.394	22,3%	2.240	26,1%	**4.634**	**24,0%**
40-49 ans	2.946	27,5%	2.315	26,8%	**5.261**	**27,3%**
50-59 ans	2.431	22,7%	1.696	19,8%	**4.127**	**21,4%**
60 ans et +	324	3,0%	230	2,6%	**554**	**2,9%**
Total	**10.717**	**100%**	**8.570**	**100%**	**19.287**	**100%**

Comparaison des totaux des mois de décembre 2011, 2012 et 2013

	31 décembre 2013		31 décembre 2012		31 décembre 2011	
	Total		Total		Total	
< 25 ans	**2.472**	**12,8%**	2.277	13,4%	2.052	13,7%
25-29 ans	**2.239**	**11,6%**	1.883	11,1%	1.683	11,2%
30-39 ans	**4.634**	**24,0%**	4.135	24,4%	3.579	23,8%
40-49 ans	**5.261**	**27,3%**	4.599	27,1%	4.137	27,5%
50-59 ans	**4.127**	**21,4%**	3.601	21,2%	3.184	21,2%
60 ans et +	**554**	**2,9%**	468	2,8%	393	2,6%
Total	**19.287**	**100%**	**16.963**	**100%**	**15.028**	**100%**

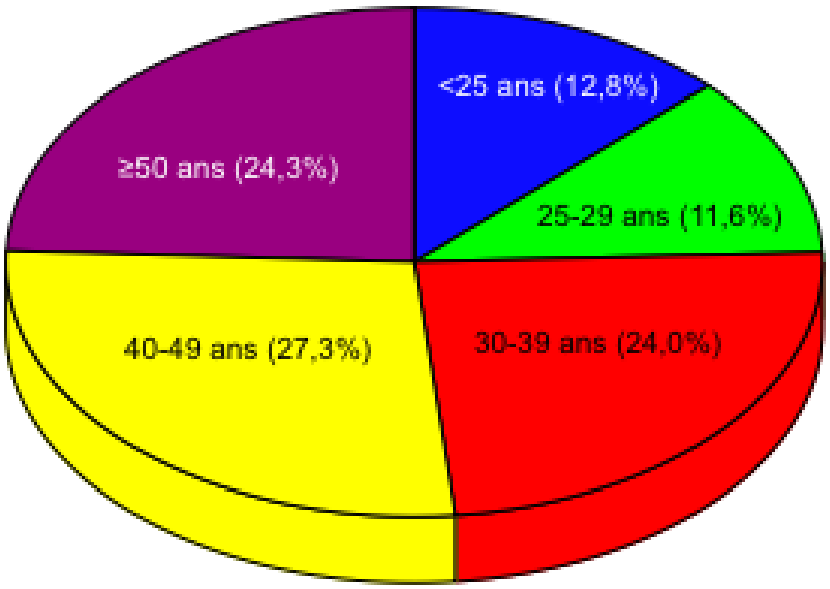
Source: Adem

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

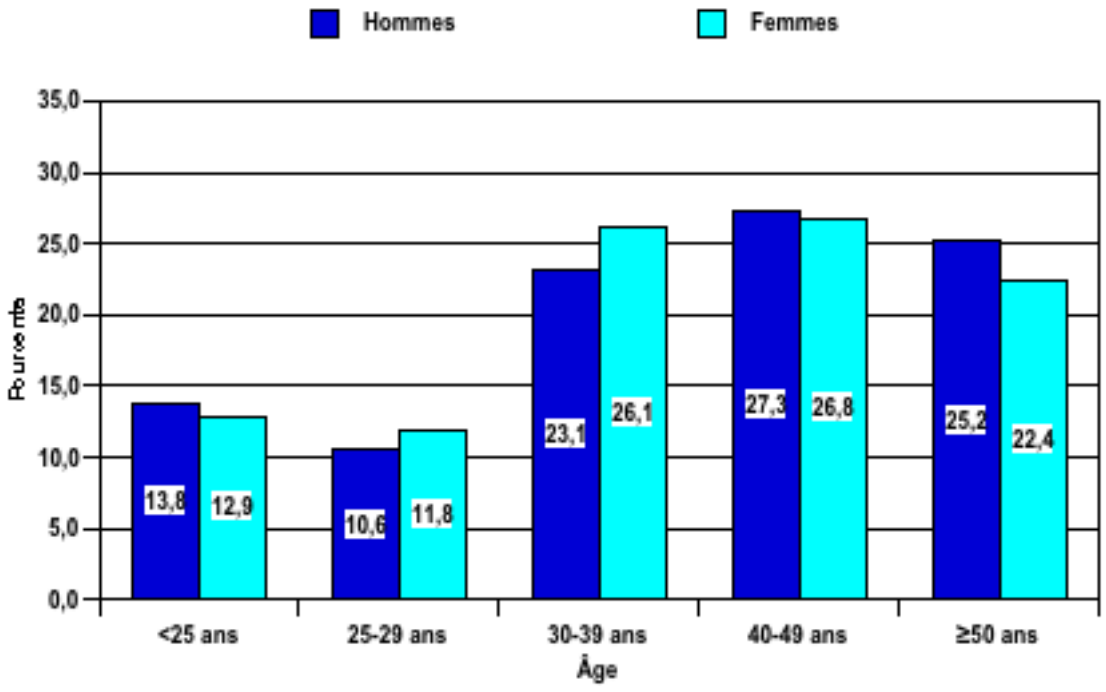
Le poids des jeunes de moins de 25 ans, qui était de 13.7% en décembre 2011 descend à 13,4% du total des demandeurs d'emploi au 31 décembre 2012 et à 12,8% en décembre 2013. En décembre 2013, la population des moins de 30 ans constitue une part de 24,4% et de 24,5% un an auparavant. La tranche des plus de 50 ans représente à elle seule 24,3% de la population totale (24,0% du total fin 2011).

L'analyse des variations en volume des différentes tranches d'âges est plus parlante. A rappeler d'abord que, si l'on compare décembre 2013 à décembre 2012, le nombre total des demandeurs d'emploi disponibles inscrits a augmenté de 2.324 unités (soit +13,7%). La population des moins de 25 ans a elle augmenté de 195 unités et la tranche d'âge des 30-49 ans s'est accrue de 1.161 unités, soit 50,0% de l'accroissement annuel des demandeurs d'emploi disponibles.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2013)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et l'âge (31/12/2013)



A l'identique de décembre 2012, les femmes sont toujours 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. De même, le phénomène est inversé pour les femmes âgées de 25 à 39 ans.

4.5. Ancienneté d'inscription

	31 décembre 2013						
	Hommes		Femmes		Total		Σ %
< 1 mois	993	9,3%	583	6,8%	1.576	8.2%	8,2
1-2 mois	899	8,4%	679	7 ,9%	1.578	8,2%	16,4
2-3 mois	831	7,7%	856	10,0%	1.687	8,7%	25,1
3-6 mois	1.745	16,3%	1.494	17,4%	3.239	16,8%	41,9
6-9 mois	994	9,3%	849	9,9%	1.843	9,5%	51,4
9-12 mois	792	7,4%	759	8,9%	1.551	8,0%	59,4
12-18 mois	1.128	10,5%	948	11,1%	2.076	10,8%	70,2
18-24 mois	654	6,1%	501	5,8%	1.155	6,0%	76,2
24 mois et +	2.681	25,0%	1.901	22,2%	4.582	23,8%	100
Total	**10.717**	**100%**	**8.570**	**100%**	**19.287**	**100%**	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2011, 2012 et 2013

	31 décembre 2013			31 décembre 2012			31 décembre 2011		
	Total		Σ %	Total		Σ %	Total		Σ %
< 1 mois	1.576	8.2%	8,2	1.707	10,1%	10,1	1.486	9,9%	9,9
1-2 mois	1.578	8,2%	16,4	1.498	8,8%	18,9	1.440	9,6%	19,5
2-3 mois	1.687	8,7%	25,1	1.631	9,6%	28,5	1.252	8,3%	27,8
3-6 mois	3.239	16,8%	41,9	2.898	17,1%	45,6	2.698	18,0%	45,8
6-9 mois	1.843	9,5%	51,4	1.471	8,7%	54,3	1.285	8,6%	54,3
9-12 mois	1.551	8,0%	59,4	1.295	7,6%	61,9	1.099	7,3%	61,6
12-18 mois	2.076	10,8%	70,2	1.727	10,2%	72,1	1.450	9,6%	71,3
18-24 mois	1.155	6,0%	76,2	866	5,1%	77,2	809	5,4%	76,7
24 mois et +	4.582	23,8%	100	3.870	22,8%	100	3.509	23,3%	100
Total	**19.287**	**100%**		**16.963**	**100%**		**15.028**	**100%**	

Source: Adem

Fin décembre 2013, 8,2% des demandeurs d'emploi disponibles (1.576 personnes) sont inscrits depuis moins d'un mois. Par rapport au même mois de l'année précédente, l'importance de cette population a bien diminuée (-1,9 points de %).

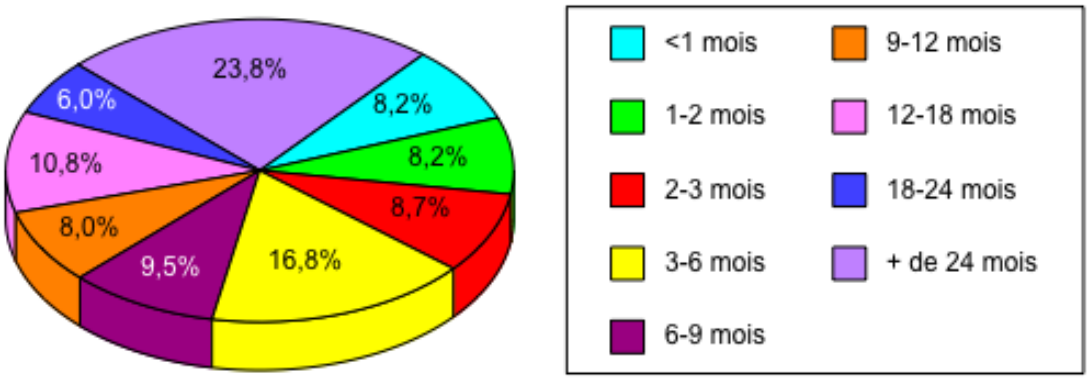
25,1% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à trois mois (28,5% fin 2012). 41,9% des chômeurs inscrits sont sans activité depuis moins de 6 mois.

40,6% des demandeurs d'emploi sont inscrits à l'Adem depuis plus de 12 mois au 31 décembre 2013 (38,1% en 2012).

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.

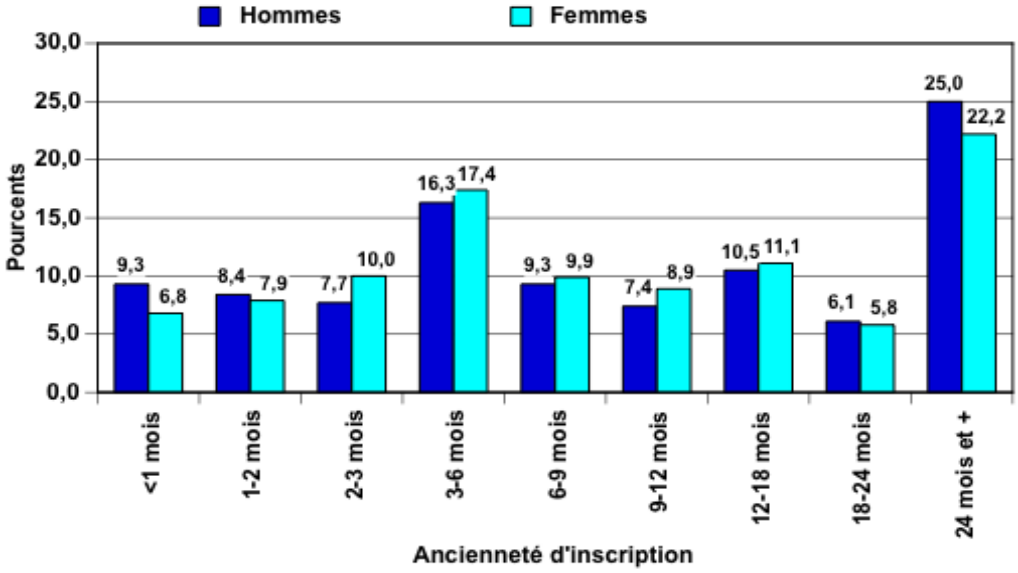
Répartition des demandeurs d'emploi selon l'ancienneté d'inscription (31/12/2013)



En moyenne annuelle, le volume des chômeurs de longue durée (+ de 12 mois) est de 40,5% en 2011, 39,5% en 2012 et 40,3% en 2013. En moyenne et ce de façon constante durant les dernières années, près de 60% des demandeurs d'emploi sont inscrits 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**
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
2013	**1.495**	**1.493**	**1.261**	**2.775**	**1.898**	**1.362**	**1.700**	**1.046**	**4.183**
Pourcentage	**8,7**	**8,7**	**7,3**	**16,1**	**11,0**	**7,9**	**9,9**	**6,1**	**24,3**

Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et l'ancienneté d'inscription (31/12/2013)



En cette fin d'année 2013, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (6,8% contre 9,3% 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, mais de manière moins marquée.

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
Moy. annuelle	**2013**	17.213	1.202	2.243	433
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
Décembre	**2013**	19.287	1.238	2.354	450

* 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 2013, leur effectif s'élevait à 2.276.

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.

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 identique. Au 31 décembre 2013, les 4.042 personnes reconnues « salarié handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidantes sur le territoire national, représentent 21,0% des 19.287 demandeurs d'emploi (décembre 2012 : 3.626 personnes par rapport au total de 16.963 demandeurs d'emploi disponibles).

Evolution pendant les derniers mois de 2013

2013	**Total DE disponibles résidants**	**Dont**		
		SH	**CTR**	**SH ∩ CTR**
Août	16.526	1.184	2.346	428
Septembre	17.059	1.216	2.341	431
Octobre	17.516	1.224	2.342	438
Novembre	17.967	1.229	2.352	443
Décembre	19.287	1.238	2.354	450

SH : salariés handicapés

CTR : salariés à capacité de travail réduite

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

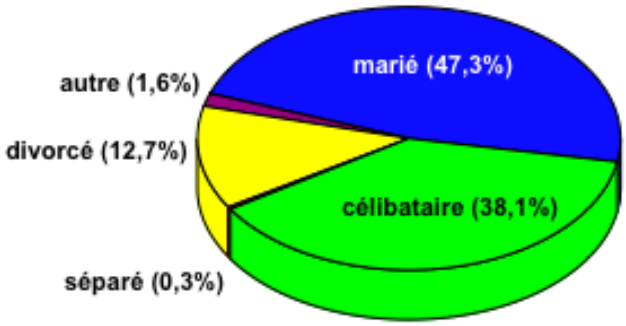
4.7. Etat-civil

	31 décembre 2013					
	Hommes		**Femmes**		**Total**	
marié	4.933	46,0%	4.191	48,9%	9.124	47,3%
célibataire	4.528	42,3%	2.818	32,9%	7.346	38,1%
divorcé	1.108	10,3%	1.340	15,6%	2.448	12,7%
séparé	31	0,3%	32	0,4%	63	0,3%
autre	117	1,1%	189	2,2%	306	1,6%
Total	10.717	100%	8.570	100%	19.287	100%

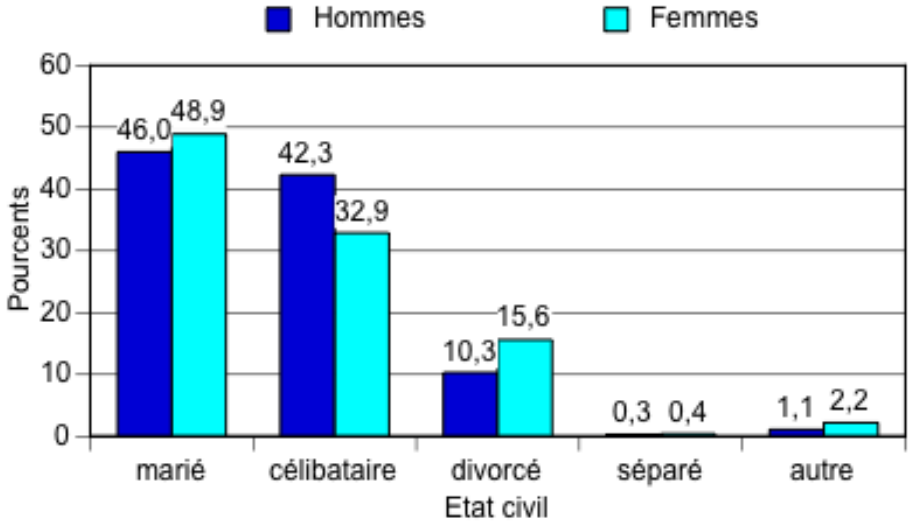
	31 décembre 2013		**31 décembre 2012**		**31 décembre 2011**	
	Total		**Total**		**Total**	
marié	9.124	47,3%	8.195	48,3%	7.237	48,1%
célibataire	7.346	38,1%	6.387	37,7%	5.679	37,8%
divorcé	2.448	12,7%	2.081	12,3%	1.831	12,2%
séparé	63	0,3%	41	0,2%	29	0,2%
autre	306	1,6%	259	1,5%	252	1,7%
Total	**19.287**	**100%**	**16.963**	**100%**	**15.028**	**100%**

La distribution des demandeurs d'emploi en fonction de leur état civil est très stable dans le temps, les variations peu marquées.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil (31/12/2013)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et l'état civil (31/12/2013)



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 2013					
	Hommes		Femmes		Total	
1. Niv. inférieur	5.096	47,6%	3.553	41,5%	8.649	44,8%
2. Niv. Moy. inférieur	1.149	10,7%	968	11,3%	2.117	11,0%
3. Niv. Moy. supérieur	2.345	21,9%	2.116	24,7%	4.461	23,1%
4. Niv. supérieur	1.468	13,7%	1.475	17,2%	2.943	15,3%
5. Non précisé	659	6,1%	458	5,3%	1.117	5,8%
Total	10.717	100%	8.570	100%	19.287	100%

Comparaison des totaux des mois de décembre 2012 et 2013

	31 décembre 2013		31 décembre 2012	
	Total		Total	
1. Niv. Inf.	8.649	44,8%	7.835	46,2%
2. Niv. Moy. inférieur	2.117	11,0%	1.852	10,9%
3. Niv. Moy. supérieur	4.461	23,1%	3.797	22,4%
4. Niv. Sup.	2.943	15,3%	2.544	15,0%
5. Non préc.	1.117	5,8%	935	5,5%
Total	**19.287**	**100%**	**16.963**	**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 2013, même constat que pour les années antérieures : de nombreux demandeurs d'emploi inscrits à l'Adem ont un niveau de formation faible : 44,8% des inscrits n'ont que la scolarité obligatoire. Par contre, seuls 15,3% des demandeurs d'emploi ont atteint un niveau supérieur de formation.

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

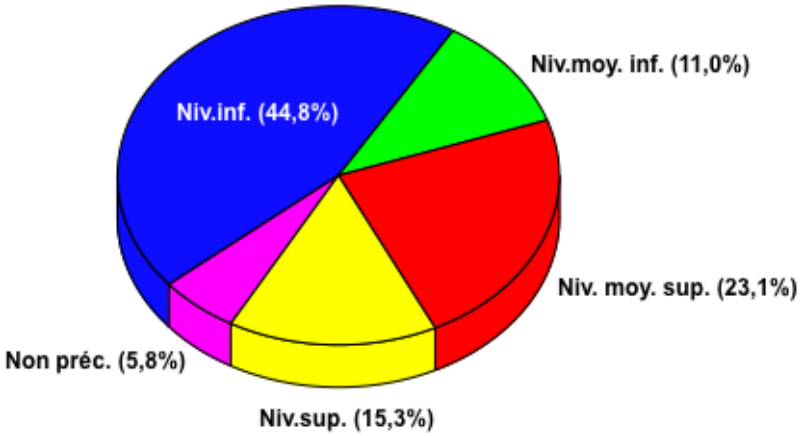
- sur les 19.287 personnes inscrites au 31 décembre 2013, 6.055 (31,4%) demandeurs d'emploi disponibles ont fait leur dernière année de formation scolaire au Luxembourg.

- sur les 6.578 demandeurs d'emploi disponibles inscrits se prévalant d'un niveau de formation moyen, 90,0% (5.920 personnes) proviennent d'un régime de formation de type secondaire technique et donc 10,0% (658 personnes) sont issus du régime secondaire classique.
  On retient que seulement 21,5 % (1.417 personnes) des demandeurs d'emploi disposant d'un niveau de formation scolaire moyen proviennent d'une classe terminale de l'enseignement secondaire : 916 de l'enseignement secondaire technique (classe de 13ème et classe de 14ème) et 501 du secondaire dit « classique » (classe de 1ère). Néanmoins, près de 85,8% de ces personnes ont terminé avec succès cette année d'études secondaires. En d'autres termes, 14,2% ont abandonné la classe terminale du post-primaire.

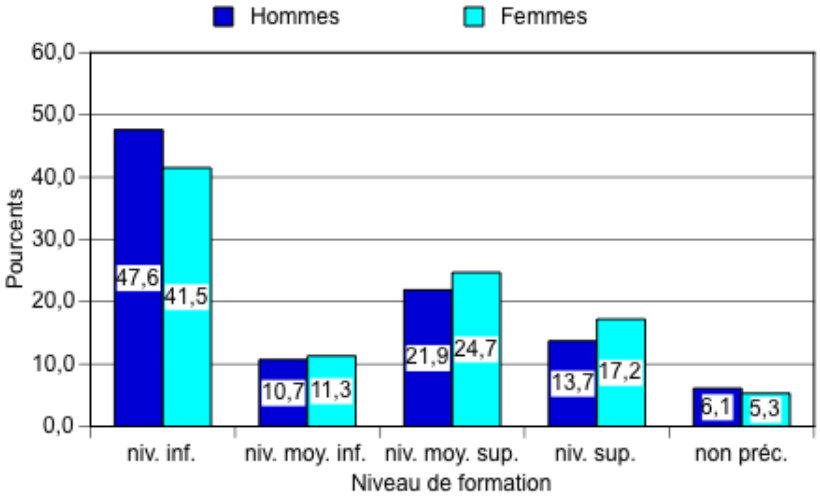
  En ce qui concerne plus précisément le régime technique, on note que : 1.104 demandeurs d'emploi viennent d'une classe de 10e, 701 d'une 11e et 2.993 d'une 12e. Les taux de réussite (classe terminée avec succès) pour ces trois années d'études sont respectivement de 70,7%, 77,3% et 88,7%.

- Parmi les demandeurs d'emploi ayant fait ou entamé des <u>études post-secondaires</u> (au total 2.943 personnes fin 2013), on comptabilise 2.657 personnes (90,3%) issues d'un régime de niveau universitaire. Une analyse plus détaillée fait ressortir que 624 personnes ont fait une troisième année d'études universitaires (de niveau Bachelor) et 1.467 personnes ont poursuivi au moins quatre années d'études (de niveau Master). 721 ont obtenu leur master.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2013)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et le niveau de formation (31/12/2013)



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 2013		
Mois / *%*	**<1**	**1-2**	**2-3**	**3-6**	**6-9**	**9-12**	**12-18**	**18-24**	**24 et +**	**TOTAL**
marié	7,2%	6,2%	7,2%	15,3%	9,7%	8,6%	11,9%	6,3%	27,6%	100 *(9.124)*
célibataire	10,2%	11,1%	11,2%	20,3%	9,3%	7,3%	9,2%	5,2%	16,2%	100 *(7.346)*
divorcé	5,5%	6,7%	7,2%	12,2%	9,9%	7,9%	11,6%	7,0%	32,0%	100 *(2.448)*
autre	8,9%	7,6%	8,9%	14,4%	7,6%	9,8%	9,8%	7,3%	25,7%	100 *(369)*

Au 31 décembre 2013, 32,5% 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 20,6% et 19,4%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée (+ de 12 mois) ; en décembre 2013, leur part est de 30,6%. Cette proportion est de 50,6% pour les chômeurs divorcés.

b. Ancienneté d'inscription et âge

								31 décembre 2013		
Mois / *%*	**<1**	**1-2**	**2-3**	**3-6**	**6-9**	**9-12**	**12-18**	**18-24**	**24 et +**	**TOTAL**
- 25 ans	12,1%	14,1%	16,4%	25,9%	6,5%	4 ,8%	8,2%	4,3%	7,7%	100 *(2.472)*
25-29 ans	11,0%	11,4%	11,3%	21,9%	10,6%	8,6%	9,3%	4,7%	11,2%	100 *(2.239)*
30-39 ans	9,8%	9,0%	9,3%	18,0%	11,9%	9,7%	11,1%	5,2%	16,0%	100 *(4.634)*
40-49 ans	7,2%	7,1%	7,3%	15,0%	10,2%	8,8%	11,5%	6,2%	26,7%	100 *(5.261)*
50 ans et +	4,2%	3,9%	4,5%	10,4%	7,7%	7,0%	11,7%	8,1%	42,5%	100 *(4.681)*

Comparaison des totaux des mois de décembre 2011, 2012 et 2013

	31 décembre 2013		31 décembre 2012		31 décembre 2011	
	>12 mois	**Total**	**>12 mois**	**Total**	**>12 mois**	**Total**
- 25 ans	20,2%	100 *(2.472)*	19,6%	100 *(2.277)*	20,5%	100 *(2.052)*
25-29 ans	25,2%	100 *(2.239)*	22,4%	100 *(1.883)*	23,1%	100 *(1.683)*
30-39 ans	32,3%	100 *(4.634)*	28,5%	100 *(4.135)*	29,9%	100 *(3.579)*
40-49 ans	44,4%	100 *(5.261)*	42,6%	100 *(4.599)*	42,0%	100 *(4.137)*
50 ans et +	62,3%	100 *(4.681)*	60,5%	100 *(4.069)*	60,1%	100 *(3.577)*

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 62 %. Les personnes se situant dans la tranche d'âge des 40-49 ans et inscrites depuis plus de 12 mois représentent 44,4% des personnes inscrites à l'Adem en décembre 2013.

La comparaison des mois de décembre 2013 et 2012 révèle pour des tranches d'âge allant jusque 40 ans une nette augmentation des proportions des chômeurs de longue durée (+7,2 points de %). Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans, la part des personnes ayant une ancienneté d'inscription supérieure à 12 mois est de 20,2% (contre 19,6% en 2012).

c. Ancienneté d'inscription et emploi recherché

								31 décembre 2013		
Mois / %	<1	1-2	2-3	3-6	6-9	9-12	12-18	18-24	24 et +	TOTAL
A	7,6%	9,2%	10,8%	21,6%	12,5%	9,3%	10,6%	5,1%	13,3%	100 (1.955)
B	6,4%	10,1%	10,3%	22,1%	15,7%	10,9%	10,9%	5,8%	7,8%	100 (485)
C	6,2%	8,3%	10,6%	19,6%	11,5%	9,3%	10,6%	5,3%	18,6%	100 (2.782)
D	5,8%	7,0%	9,2%	16,0%	8,5%	11,1%	13,1%	7,4%	21,9%	100 (1.383)
E	10,9%	12,6%	8,5%	11,9%	7,4%	3,6%	7,9%	5,9%	31,3%	100 (530)
F	7,1%	8,0%	6,8%	15,9%	8,8%	6,4%	10,2%	6,2%	30,6%	100 (892)
G	5,1%	5,1%	7,7%	15,4%	7,7%	10,3%	12,8%	2,6%	33,3%	100 (39)
H	10,6%	7,5%	6,6%	17,1%	8,3%	6,6%	12,2%	6,7%	24,4%	100 (4.011)
I	5,7%	4,9%	6,0%	12,7%	6,9%	7,3%	8,8%	7,0%	40,7%	100 (1.649)
J	8,6%	12,8%	11,3%	16,3%	11,1%	8,3%	9,5%	4,3%	17,8%	100 (2.228)
K	4,7%	6,8%	8,8%	14,8%	8,5%	8,0%	11,2%	6,7%	30,5%	100 (3.161)
L	93,1%	1,7%	1,7%	1,7%	0,6%	0,6%	0,0%	0,0%	0,6%	100 (172)

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 (24,5%). A noter cependant que cette catégorie ne concerne au total que 485 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 2013		
Mois / *%*	**<1**	**1-2**	**2-3**	**3-6**	**6-9**	**9-12**	**12-18**	**18-24**	**24 et +**	**TOTAL**
1. Niv. inf.	7,7%	7,1%	7,3%	13,6%	7,6%	6,8%	10,4%	6,8%	32,7%	100 (8.649)
2. Niv. moy. inf.	8,5%	9,2%	8,8%	16,8%	9,9%	7,4%	10,4%	6,0%	23,0%	100 (2.117)
3. Niv. moy. sup	7,9%	9,3%	10,8%	19,5%	11,1%	9,0%	10,4%	4,2%	17,8%	100 (4.461)
4. Niv. Sup.	8,0%	9,5%	10,3%	21,9%	12,7%	10,5%	11,6%	5,0%	10,5%	100 (2.943)
4. Non préc.	13,0%	6,5%	8,0%	17,6%	9,1%	8,5%	13,5%	9,3%	14,5%	100 (1.117)

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 2013, la part des chômeurs de longue durée (+ de 12 mois) dans le groupe « niveau supérieur » (27,1%) est nettement inférieure à celle des chômeurs inscrits depuis plus de 12 mois parmi les personnes disposant d'un niveau de formation inférieur (49,9%).

b. Formation et âge des chômeurs

					31 décembre 2013	
%	**<25 ans**	**25-29 ans**	**30-39 ans**	**40-49 ans**	**50 ans et +**	**TOTAL**
1. Niv. inf.	11,1%	8,6%	20,7%	30,5%	29,1%	100 (8.649)
2. Niv. moy. inf.	22,9%	14,5%	23,2%	21,6%	17,8%	100 (2.117)
3. Niv. moy. sup	19,2%	13,3%	23,9%	22,5%	21,1%	100 (4.461)
4. Niv. Sup.	4,0%	17,2%	34,9%	26,0%	17,9%	100 (2.943)
4. Non préc.	5,0%	8,0%	22,9%	35,4%	28,6%	100 (1.117)

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 (80,3%). Les jeunes de moins de 30 ans ne représentent que 19,7% 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 37,4% et 32,5%, ont moins de 30 ans et que respectivement 44,8% et 46,4% ont entre 30 et 49 ans.

Seulement 17,9% des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation supérieur ont plus de 49 ans ; cette proportion est de 11,2 points de % inférieure à celle du groupe des quinquagénaires du « niveau de formation inférieur », qui représentent 29,1% des demandeurs d'emploi ayant un niveau inférieur.

c. Formation et nationalité

							31 décembre 2013	
%	**Lux.**	**All.**	**Belg.**	**France**	**Ital.**	**Port.**	**Autres UE**	**Autres**
1. Niv. inf.	37,6%	16,3%	11,9%	12,9%	43,9%	66,6%	16,1%	45,4%
2. Niv. moy. inf.	16,6%	10,3%	9,1%	9,9%	10,9%	7,5%	6,1%	12,0%
3. Niv. moy. sup	32,3%	43,9%	32,4%	37,8%	23,7%	11,2%	26,8%	20,4%
4. Niv. Sup.	12,5%	29,0%	45,6%	38,2%	18,1%	3,4%	47,8%	14,7%
4. Non préc.	1,0%	0,5%	1,0%	1,2%	3,4%	11,3%	3,2%	7,5%
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 (66,6%). Tel est également le cas pour les demandeurs d'emploi italiens (43,9%). Inversement, la part des chômeurs d'origine belge, française ou allemande à avoir suivi une formation supérieure est importante : respectivement 45,6%, 38,2% et 29,0%. De même, 47,8% 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 11,9% et 16,3%) sont bien en dessous des taux que l'on trouve pour les autres nationalités et que près de 45,4% 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 : les demandeurs d'emploi luxembourgeois se répartissent parmi les niveaux de formation inférieur (37,6%), moyen inférieur et moyen supérieur (48,9%) ; 12,5% des demandeurs d'emploi luxembourgeois ont un niveau de formation supérieur fin décembre 2013.

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 10,1% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 15,7% des demandeurs d'emploi voulant un poste d'employé de bureau sont classés parmi les moins qualifiés. Inversement, mais dans des proportions très faibles, on retient que des chômeurs désirent un métier manuel tout en ayant réalisé des études supérieures.

					31 décembre 2013	
%	**1. Niv.inf.**	**2. Niv.moy. inf**	**3. Niv.moy. sup**	**4. Niv.sup.**	**5. Non préc.**	**TOTAL**
A	10,1%	7,1%	23,6%	58,5%	0,7%	100 (1.955)
B	2,9%	3,9%	21,0%	71,2%	1,0%	100 (485)
C	15,7%	13,7%	39,1%	30,7%	0,8%	100 (2.782)
D	34,5%	16,8%	37,9%	10,0%	0,8%	100 (1.383)
E	57,3%	17,2%	18,9%	2,8%	3,8%	100 (530)
F	59,6%	12,8%	19,3%	3,8%	4,5%	100 (892)
G	46,2%	28,2%	12,8%	7,7%	5,1%	100 (39)
H	62,5%	8,5%	16,0%	2,0%	11,0%	100 (4.011)
I	61,8%	13,4%	17,3%	2,9%	4,6%	100 (1.649)
J	49,2%	12,6%	26,1%	6,3%	5,8%	100 (2.228)
K	63,4%	8,6%	14,8%	3,0%	10,2%	100 (3.161)
L	23,8%	11,1%	19,2%	26,7%	19,2%	100 (172)

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.

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.

1. Le service informatique

Le service informatique de l'Adem est composé de deux parties, le helpdesk dont la mission principale est le support de l'infrastructure des utilisateurs finaux (PC, imprimantes,…) et l'équipe de développement et de gestion de projets qui est active dans trois grands domaines :

- l'application centrale EMAC,
- Adem Common, la nouvelle plateforme applicative centrale
- les applications programmées en MS Access.

L'équipe du helpdesk est constituée de 6 personnes (5 ETP) situées sur les sites de Luxembourg et Esch-sur-Alzette. L'équipe de développement et de gestion de projet est composée de 2 employés Adem et de 4 personnes détachées par d'autres administrations/entreprises et est régulièrement assistée par des consultants externes.

L'année 2013 a vu la mise en production du nouvel outil de rapprochement Offres-Demandeurs d'Emploi appelé CROSS ainsi que du nouvel référentiel de métiers ROME. CROSS permet aux utilisateurs de recourir via une application Web de recourir à un outil de recherche hautement spécialisé et utilisé dans un nombre de services publics d'emploi européens.

Durant cette année, la vue d'ensemble de l'infrastructure future de l'Adem a été définie. En dehors de la migration de l'application central EMAC vers la nouvelle plateforme Adem Common, cette vision prévoit la mise en place d'un moyeu central de transfert de données entre applications (ETL), la mise en place d'un data warehouse, la mise en place d'un nouveau site web interactif ainsi que la mise en place d'outils collaboratifs pour améliorer le flux d'information entre les différentes parties de l'Adem.

En octobre 2013, un installé nouveau BIZ (Berufsinformationszentrum) a été installé à l'agence d'Esch. Le BIZ actuel à la Maison de l'orientation sera remplacé en 2014.

Le nouveau chef de service ainsi qu'un analyste informatique ont été recrutés en fin d'année. Ces 2 personnes vont rejoindre l'équipe informatique de l'Adem dans le premier trimestre 2014.

ROME / CROSS

Le projet « CERISE » officiellement lancé en 2012 regroupe l'intégration d'un nouveau référentiel-métiers (le ROME V3), mis à disposition par Pôle emploi, et d'un nouvel outil de recherche de demandes et d'offres d'emploi (ELISE) dans le système informatique de l'Adem.

Plus de 70.000 demandes d'emploi ont été traduites vers une appellation du référentiel ROME. Au moment de la mise en production en mars 2013, les nouveaux intitulés métier ont été renseignés automatiquement dans chaque dossier demandeur / offre pour simplifier l'activité de mise en conformité avec le ROME. Les utilisateurs ont été préalablement formés sur une période de deux semaines

En juillet 2013, la nouvelle application de matching, appelée CROSS à l'Adem et s'appuyant sur la software Elise, a été mise en production. Les recherches d'objets offres / demandeur se font depuis sur base d'une logique de scoring des résultats en fonction de leur pertinence par rapport aux critères de recherche initiaux. ELISE s'appuie parfaitement sur le ROME et permet de valoriser les affinités entre les différentes appellations – métiers.

2. Le Service Qualité et Organisation

Fin 2013, le Service Qualité et Organisation compte un agent. L'effectif sera porté à 2 en 2014.

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.

Le projet d'inventaire et de gestion des documents publics qui vise à créer un référentiel unique, débuté en 2012, a continué en 2013. 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.

3. Le Service Ressources Humaines

Au cours de l'année 2013, le service RH a accueilli 20 nouveaux agents. Il s'agit en l'occurrence de 2 prestataires de services, 4 personnes en détachement temporaire de main-d'œuvre, 10 fonctionnaires et 4 employés dont 3 employés recrutés par le biais des postes réservés à des personnes handicapées à charge du budget de l'exercice 2013.

Au cours de l’année 2013, le service RH était doté de 4,25 unités. Deux agents ont changé de service au cours de l’année et le chef de service est parti en retraite. Marianne Kerschen a repris la fonction de chef de service. Au 31.12.2013, le service RH est doté de 3,25 unités dont 2 unités se trouvent en formation initiale.

Le service assure la gestion administrative et le suivi des carrières pour un effectif de 342 personnes au 31.12.2013 dont :

- 224 fonctionnaires et employés
- 53 employés détachés de l'Administration gouvernementale
- 65 agents non statutaires (consultants/prêts temporaires de main-d'œuvre)

Si l'on envisage la répartition homme/femme, on dénombre 179 hommes et 163 femmes. L'Adem compte dans son effectif global 15,2 % de personnes touchées par un handicap ou reclassées.

La deuxième moitié de l'année 2013 a en outre été marquée par une campagne de recrutement de 15 employés et 10 nouveaux fonctionnaires où le service RH a examiné plus de 1.500 candidatures et une centaine de personnes ont été vues en entretien.

Fort de la conviction que l'engagement des collaborateurs est une source essentielle de satisfaction pour les clients, le service RH s'est donné comme buts :

- de trouver des Ressources Humaines ayant des compétences suffisantes pour répondre aux attentes de ses clients
- d'élaborer un Guide du collaborateur visant à faciliter la vie professionnelle de chaque agent
- de lutter contre l'absentéisme injustifié
- de suivre l'absentéisme de longue durée et les reclassements
- de renforcer la mobilité interne
- de soutenir la gestion efficiente et efficace des moyens qui lui sont octroyés
- d'encadrer et de valoriser les collaborateurs: investissement dans leur développement, stimulation de leur implication et encouragement à prendre eux-mêmes des initiatives, à prendre des décisions (responsabilisation)
- de moderniser et d'optimiser ces processus de gestion

4. Le Service Communication

Le service Communication est composé de 3 agents. Le chef de service Communication prendra ses fonctions le 1er mars 2014. En 2013, Isabelle Schlesser a fait fonction de chef de service.

L'Adem dispose depuis 2013 d'une nouvelle charte graphique interne et externe. Cette charte a été déclinée sur divers supports : Powerpoint, fardes, bloc-notes, stylos, badges, Newsletter, roll-ups.

Le service Communication a produit un guide à destination des employeurs ainsi que des fiches expliquant les aides et les mesures dont dispose l'Adem. Ces documents sont

régulièrement distribués lors d'événements organisés par l'Adem ainsi qu'au niveau des agences et visites en entreprises aux employeurs concernés.

En 2014, l'Adem se dotera de nouveaux stands réalisés à partir des éléments graphiques existants.

Le 3 octobre 2013, l'Adem a organisé son premier MEET Adem, séance d'information à destination des employeurs. Plus de 100 personnes représentant des entreprises de différents secteurs ont participé à la conférence organisée à l'agence d'Esch Belval.

2 MEET Adem supplémentaires ont été organisés : une séance au sein de la Fedil et une autre pour les représentants du POG (communauté RH au Luxembourg). En 2014, un MEET Adem sera organisé à la Chambre de commerce et un deuxième aura lieu à la Chambre de commerce luso-luxembourgeoise.

2013 a aussi été marquée par une présence de l'Adem plus régulière dans la presse luxembourgeoise. Deux communiqués de presse ont été rédigés par le service Communication : un premier pour annoncer le succès du MEET Adem du 3 octobre et un second pour annoncer la nomination du Contact Center de l'Adem parmi les 10 meilleures pratiques européennes en matière d'aide à l'emploi des personnes handicapées. Des interviews avec des agents de l'Adem ont également été réalisés par des quotidiens ou magazines de la presse nationale.

Au niveau de la communication externe, le projet d'un nouveau site internet pour l'Adem a été lancé en novembre 2013. Comme premières actions, le service Communication a mis à jour les informations du site et les a réorganisées en fonction du profil du visiteur (demandeur d'emploi/employeur). Il est prévu de changer la structure et le graphisme du site en 2014. Un projet a été lancé avec le CTIE afin de créer un portail de l'emploi avec des services en ligne interactifs.

La communication interne de l'Adem a été marquée par le lancement d'un comité de rédaction réunissant des agents de différents services. Les missions de ce comité consistent à décider des thèmes et rédiger des articles pour la Newsletter interne et de veiller à moderniser le site Intranet. Ce comité se réunit tous les premiers mardis du mois. La Newsletter est diffusée chaque fin de mois et distribuée à tous les services de l'Adem.

5. 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

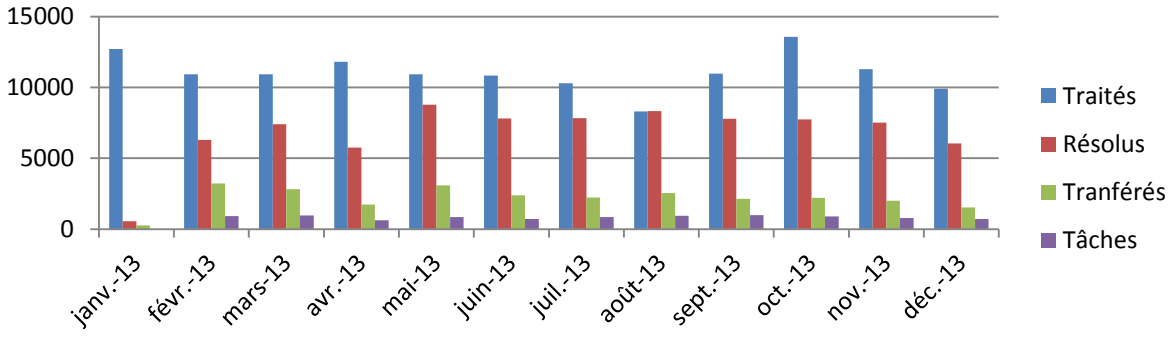
Le contact employeur : +352 247-88000

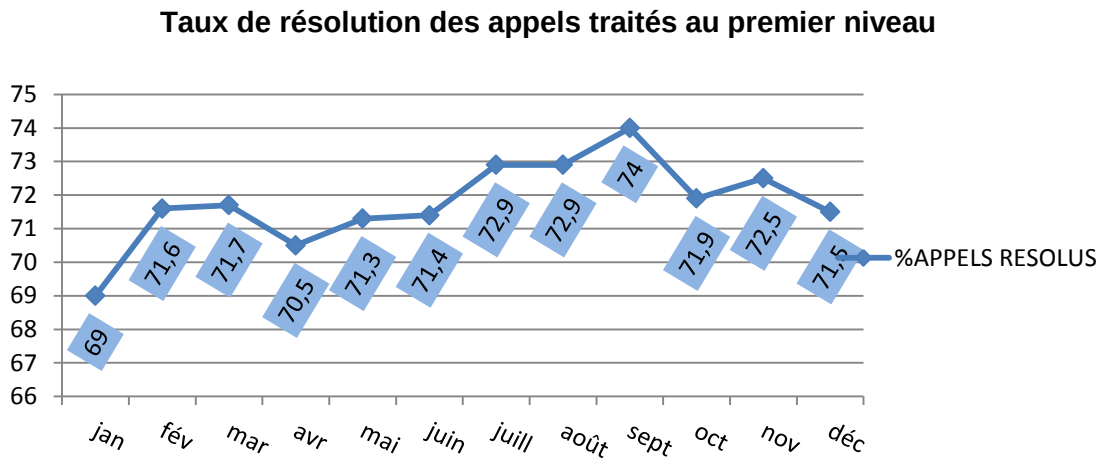
15 conseillers téléphoniques encadrés par un chef de service et installés à l'agence de Luxembourg répondent ainsi aux questions générales des appelants, et en cas de questions très spécifiques transfèrent les appels vers les agents de l'Adem.

En 2013 le service a ainsi traité 132.466 appels avec un taux de résolution au premier niveau de 72%.

Les graphiques ci-dessous donnent un aperçu sur l'activité du service contact center pour l'année 2013 :

Nombre d'appels traités, résolus au premier niveau, appels transférés et tâches envoyées par mail




Taux de résolution des appels traités au premier niveau
75
74
73
72
71
70
69
68
67
66
69
71,6
71,7
70,5
71,3
71,4
72,9
72,9
74
71,9
72,5
71,5
jan
fév
mar
avr
mai
juin
juill
août
sept
oct
nov
déc
%APPELS RESOLUS

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 les/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 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 2013, 841 recours concernant le refus ou le retrait des indemnités de chômage complet ont été introduits au secrétariat de la Commission spéciale de réexamen (CSR) ; par ailleurs 24 recours contre des décisions de la commission médicale et de la commission d'orientation ont été présentés. 6 recours concernant des décisions relatives au chômage « intempéries » et 131 recours concernant différentes mesures ont été introduits au secrétariat de la CSR.

Le Conseil arbitral des assurances sociales a été saisi de 77 recours contre des décisions de la CSR, 77 dossiers où l'Adem en assure la défense.

Contrôles

- Enquêtes commission de réexamen / conseil arbitral / chômage	174
- Enquêtes diverses sans liaison direct avec un service / entraide administrative	88
- Enquêtes pour le service SSCTR	5
- Enquêtes chômeurs indemnisés travaillant clandestinement	7
- Contrôle générale /enquêtes travail intérimaire et prêt temporaire de main-d'œuvre	3
- Enquêtes concernant les demandes d'intempérie / chômage technique / chômage accidentel / réemploi.	7
- Contrôles sur chantiers/ enquêtes diverses	5
- Récupération d'E-301 (PDU-1) / d'attestations patronales	294
- Enquêtes pour le service placement	15
- Vérification du lieu de résidence des demandeurs d'emploi indemnisés	132
- Enquêtes pour la cellule emploi des jeunes	8

Bien que le nombre global d'enquêtes ait légèrement diminué par rapport à l'année précédente, il faut constater que les dossiers en général et les dossiers en provenance du service des prestations de chômage complet en particulier sont devenus plus complexes. Dans ce contexte la plus grande progression est à constater au niveau des éventuelles fraudes lors de la (non)déclaration des participations dans des/ d'autres sociétés. Souvent des cas c'est par simple négligence que les personnes ont omis de faire les indications afférentes lors de l'introduction de leurs dossiers. Suite à la décision du service chômage de renoncer sous certaines conditions à la remise du formulaire « attestation patronale », le nombre des enquêtes a baissé.

III. Le service « demandeurs d'emploi »

1. Le placement

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

87.519 tentatives de placement, dénommées « assignations » (moyenne mensuelle: 7.293 assignations) ont été réalisées au cours de l'année 2013.

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 2013, près de 377.905 contacts enregistrés ont été effectués, ce qui correspond à 31.492 contacts par mois ou 1.575 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, 5.912 sanctions ont été prononcées par l'Adem en 2013, dont 926 radiations définitives.

L'absence non justifiée d'un demandeur d'emploi non-indemnisé est sanctionnée soit par un avertissement, soit par une suspension du dossier pendant 2 mois (sanction administrative). 631 avertissements ont été envoyés et dans 973 cas, le dossier a été suspendu pour 2 mois, soit 1.604 sanctions administratives au total.

En 2013, 226 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 a enregistré, en moyenne 1.761 inscriptions de demandeurs d'emploi résidants par mois. Il est à noter que dans plus de 63% 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 a retenu 26.191 clôtures de dossiers. Les motifs de clôture sont multiples, entre autres :

- 7.336 * dossiers clôturés suite à une non-présentation aux suivis réguliers (1)
- 2.409 dossiers clôturés suite à une non-présentation du demandeur d'emploi au premier rendez-vous (l'inscription n'a pas été finalisée);
- 10.198 * dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi ayant repris une activité salariale (2)
- 1.442 dossiers clôturés volontairement par les demandeurs d'emploi ;
- 828 dossiers clôturés pour radiation ;
- 611 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi ayant droit à une pension / retraite
- 1.038 dossiers clôturés suite à une sanction administrative
- 221 dossiers clôturés suite à la reprise des études des demandeurs d'emploi
- 358 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 quelconque d'un demandeur (1)

1.1. Les agences

L'agence Luxembourg

L'agence Luxembourg est compétente pour les demandeurs d'emploi 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.

L'année 2013 a vu la nomination d'un nouveau chef d'agence en la personne de Monsieur Mario Della Schiava ; Monsieur Georges Kirsch ayant été nommé aux fonctions de chargé de mission auprès de la direction de l'Adem.

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

Les **24** 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

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

139.421 contacts ont été enregistrés et validés en cours de l'année 2013 pour la seule agence de Luxembourg, dont 81,84% suite à une présentation personnelle du demandeur d'emploi.

Des agents de l'agence Luxembourg ont participé avec un stand d'informations à certains événements ou foires :

Anesec

Foire de l'Etudiant

Meet@uni

Rtl Jobdag

Moovijob Tour

L’agence Esch-sur-Alzette

L’agence Esch est compétente pour les demandeurs d’emploi qui ont leur adresse dans les 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, composées des salariés intellectuels, des salariés manuels et des salariés frontaliers et reclassés.

Des éducateurs gradués, psychologues ou assistants sociaux prennent en charge les demandeurs d’emploi nécessitant un encadrement plus spécifique.

Les conseillers professionnels de l’agence d’Esch ont enregistrés **78.365** contacts en 2013, dont 82,7% suite à une présentation personnelle du demandeur d’emploi.

Les agents de l’agence ont entretenu les contacts existants et noué de nouveaux contacts avec les différents acteurs de la vie économique. Maintes 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’agence a été en charge de l’organisation des deux formations « agent de nettoyage » qui se sont déroulées du 21/1/13 au 22/3/13 et du 10/6/13 au 28/07/13. Ainsi plus de 50 % des participants ont pu réintégrer le marché du travail.

L’agence Differdange

L’agence Differdange est compétente pour les demandeurs d’emploi 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 sur 2 cellules s’occupant chacune d’un certain nombre de métiers regroupés par secteurs économiques :

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

Un psychologue diplômé effectue des permanences à l’agence, prenant en charge les demandeurs d’emploi nécessitant un encadrement plus spécifique.

43.159 contacts ont été enregistrés et validés en cours de l’année 2013 pour la seule agence de Differdange, dont 83,7% suite à une présentation personnelle du demandeur d’emploi.

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

L’agence Dudelange

L’agence Dudelange est compétente pour les demandeurs d’emploi 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.

27.861 contacts ont été enregistrés et validés en cours de l’année 2013, dont 80 % suite à une présentation personnelle du demandeur d’emploi.

L’agence Wasserbillig

L’agence de Wasserbillig est compétente pour les communes de

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

L’agence ce compose actuellement de **9** personnes dont :

- un chef d’agence
- une réceptionniste
- trois conseillers professionnels

- un agent de chômage

- deux agents spécialisés frontaliers / reclassement

- un agent spécialisé

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

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

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

D'autres permanences sont organisées en fonction du besoin.

Des entrevues avec les autres acteurs, telles que les offices sociales, se font régulièrement.

A l'agence Wasserbillig, **24.817** contacts clients ont été enregistrés pour l'année 2013, dont 83% suite à une présentation personnelle.

L'agence Diekirch

L'agence Diekirch est compétente pour les demandeurs d'emploi 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.

L'année 2013 a vu la nomination d'un nouveau chef d'agence en la personne de Madame Gaby Hermes ; Monsieur Mario Della Schiava ayant été nommé chef d'agence à Luxembourg-ville.

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 trois cellules s'occupant chacune d'un certain nombre de métiers regroupés par secteurs économiques :

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

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

40.831 contacts ont été enregistrés et validés au cours de l'année 2013 pour l'agence de Diekirch, dont 77% suite à une présentation personnelle du demandeur d'emploi.

Des agents de l'agence Diekirch ont participé avec un stand d'information à 6 différents événements ou foires.

L'agence Wiltz

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

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 <u>ne fonctionne pas sous forme de cellules spécialisées.</u>

Les **3** conseillers professionnels affectés à l'agence de Wiltz s'occupent chacun d'un certain nombre de demandeurs d'emploi des métiers, professions et 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

24.349 contacts ont été enregistrés et validés au cours de l'année 2013 pour la seule agence de Wiltz, dont 87,4 % suite à une présentation personnelle du demandeur d'emploi.

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

1.2. Club Emploi

Le Club Emploi reçoit chaque jour quelques 80 personnes qui demandent à utiliser l'infrastructure du Club Emploi (ordinateurs pour parfaire leur CV et lettre de motivation, internet libre pour la recherche d'emploi, imprimer ou copier certains documents, fax ….) et/ou à faire appel à la compétence des agents pour les assister à rédiger un CV plus attrayant.

En 2013, un deuxième Club Emploi a ouvert ses portes à l'agence d'Esch-sur-Alzette et a reçu quelques 30 personnes par jour.

1.3. La formation

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 (MENFP) a procédé ensemble avec le Centre National de Formation Professionnelle Continue (CNFPC), le Service Placement de l'Administration de l'Emploi (Adem), le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE) et les entreprises concernées à l'organisation de mesures de reconversion et d'adaptation professionnelle à l'intention des demandeurs d'emploi (DE). (cf. accords tripartites chapitre III.5 repris par l'article L.523-1 du Code du Travail)

En 1995, un groupe de travail informel, composé de collaborateurs du MTE, de l'Adem et du CNFPC, présidé par le Service de la Formation Professionnelle (SFP) du MENFP, est mis en place afin d'organiser et de suivre de près les actions de formation précitées.

Dans le cadre de la loi du 18 janvier 2012 portant organisation de l'Agence pour le développement de l'emploi (Adem), le groupe de travail informel 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 DE, indemnisés ou non, inscrits à l'Adem.

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

Les actions de formations organisées peuvent être classées en quatre catégories :

- les **formations** « **pool** », organisées à l'intention et suivant la demande d'un secteur précis du marché de l'emploi, sans qu'il y ait une liste d'employeurs concrets ;
- les **formations** « **sur mesure** », exclusivement mises au point pour les besoins spécifiques des entreprises, ayant pour but la (ré)insertion professionnelle des DE ;
- les **formations professionnelles continues**, destinées à augmenter l'employabilité générale des DE.
- les **formations spécifiques** organisées conjointement par des associations sans but lucratif œuvrant dans le domaine de la (ré)intégration des personnes sur le marché de l'emploi, le MTE, le MENEJ et l'Adem.

Les deux premières catégories de formations sont couvertes par des conventions signées par le MENFP, le MTE et les entreprises ou représentants du secteur concerné.

La commission consultative se réunit régulièrement en vue du suivi et de l'organisation de nouvelles actions de formation, dont les procédures se présentent comme suit :

- définition des contenus de formation en collaboration avec l'entreprise et/ou le secteur ;
- définition de la durée de la formation et du mode d'alternance avec l'entreprise ;
- présélection des candidats potentiels par le service placement de l'Adem, en collaboration avec les conseillers employeurs de l'Adem ;
- convocation des candidats à un atelier d'information ;
- sélection des candidats admis en formation en collaboration avec l'entreprise ;
- suivant la technicité de la formation, le nombre minimal de candidats est fixé à 8 personnes.

Les candidats qui terminent avec succès les formations bénéficient d'une priorité d'embauche auprès de l'entreprise formatrice, soit sous forme de CDD, CDI, stage de réinsertion professionnelle (SR) ou de contrat d'initiation à l'emploi (CIE).

Finalement, il reste à noter que tous les candidats bénéficient d'un encadrement socio-pédagogique assuré par le personnel du CNFPC, comme par les conseillers professionnels et agents spécialisés de l'Adem.

Au cours de l'année 2013, la commission consultative a organisé et clôturé **31 actions de formation** :

- **10** formations « pool »
- **2** formations « sur mesure »
- **8** formations professionnelles continues
- **11** formations spécifiques

Les formations « pool »

Dates		Intitulé de la formation	DE sélectionnés	DE ayant commencé	DE ayant abandonné	DE ayant trouvé un emploi lors de la F°	DE ayant terminé la F° avec succès	CDD / CDI / Interim	CAE / CIE	SR / IS / ATI / OTI	DE toujours inscrits après la F°	Autres (Apprentissage, RMG, …)
Du	au											
19/04/13	12/07/13	**Agent de fabrication 36**	13	12	1	0	11	8	0	0	2	1
30/09/13	13/12/13	**Agent de fabrication 37**	16	16	3	1	12	6	0	0	4	2
21/01/13	22/03/13	**Agent de nettoyage 4**	15	15	1	0	14	4	1	6	3	0
10/06/13	26/07/13	**Agent de nettoyage 5**	15	15	0	0	15	2	2	3	8	0
25/01/13	03/05/13	**Aide-polyvalent 4**	9	9	0	1	8	1	4	0	2	1
29/04/13	17/11/13	**Aide-polyvalent 5**	8	8	1	0	7	3	2	0	1	1
14/01/13	06/03/13	**Start up 4 commerce 9**	9	9	0	1	8	1	0	0	5	2
22/04/13	15/06/13	**Start up 4 commerce 10**	10	10	1	0	9	2	0	0	6	1
11/02/13	16/02/13	**Cariste 7**	8	8	0	0	8	2	0	2	3	1
11/02/13	15/0413	**Cariste 8**	8	8	0	0	7	3	1	1	1	1
		Total:	**111**	**110**	**7**	**3**	**99**	**32**	**10**	**12**	**35**	**10**

Situation DE au 31.12.13

Les formations « sur mesure »

Dates		Entreprise	DE convoqués en séances d'information	DE vus en entretien individuel	DE ayant commencé	DE ayant abandonné	DE ayant trouvé un emploi lors de la F°	DE ayant terminé la F° avec succès	CDD / CDI / Interim	CAE / CIE	SR / IS / ATI / OTI	DE toujours inscrits après la F°	Autres (Apprentissage, RMG, …)
Du	au												
01/10/13	31/12/13	**Eurocomposites**	35	20	11	0	0	11	0	7	4	0	0
16/09/13	13/12/13	**Post (Centre de Tri)**	48	25	10	0	0	10	2	5	3	0	0
		Total:	**83**	**45**	**21**	**0**	**0**	**21**	**2**	**12**	**7**	**0**	**0**

Situation DE au 31.12.13

Les formations professionnelles continues

Dates		Intitulé de la formation	DE sélectionnés	DE ayant commencé	DE ayant abandonné	DE ayant trouvé un emploi lors de la F°	DE ayant terminé la F° avec succès	CDD / CDI / Interim	CAE / CIE	SR / IS / ATI / OTI	DE toujours inscrits après la F°	Autres (Apprentissage, RMG, ...)
Du	au											
01/10/12	03/03/13	Bureautique CNFPC Esch	5	5	0	0	5	2	1	0	1	1
01/10/12	29/06/13	Bureautique CNFPC Ettelbr.	12	12	2	1	9	2	0	0	6	1
14/01/13	26/04/13	Initiation informatique 67	12	12	0	0	12	3	2	1	5	1
14/01/13	26/04/13	Initiation informatique 68	10	10	0	0	10	2	0	2	6	0
29/04/13	26/07/13	Initiation informatique 69	15	12	2	0	10	4	0	0	4	2
29/04/13	26/07/13	Initiation informatique 70	6	6	1	0	5	2	0	1	2	0
16/09/13	13/12/13	Initiation informatique 71	12	12	0	0	12	1	0	0	10	1
16/09/13	13/12/13	Initiation informatique 72	11	11	0	1	10	0	0	0	9	1
		Total:	**83**	**80**	**5**	**2**	**73**	**16**	**3**	**4**	**43**	**7**
								Situation DE au 31.12.13				

Les formations spécifiques organisées par les associations sans but lucratif

Dates		Intitulé des formations	DE convoqués en séances d'information	DE vus en entretiens individuels	DE ayant commencé	DE ayant abandonné	DE ayant trouvé un emploi lors de la F°	DE ayant terminé la F° avec succès	CDD / CDI / Interim	CAE / CIE	SR / IS / ATI / OTI	DE toujours inscrits après la F°	Autres (Apprentissage, RMG, …)
Du	au												
Confédération Caritas Luxembourg a.s.b.l.													
07/04/13	21/06/13	Valiflex	90	47	23	1	0	22	15	0	1	2	4
Initiative Rem Schaffen a.s.b.l.													
18/02/13	31/10/13	Secrétaire au cabinet d'avocat	182	53	16	2	2	12	5	2	1	3	1
13/03/13	20/09/13	Secrétariat medical	203	64	12	2	0	10	8	0	1	1	0
NAXI a.s.b.l.													
06/05/13	28/11/13	Assistance aux personnes (Lux)	56	34	15	2	0	13	4	0	2	6	1
14/01/13	22/07/13	Assistance aux personnes (Fr)	100	62	15	1	0	14	7	0	3	4	2
21/01/13	08/04/13	Projet professionnel (Fr)	122	11	11	0	3	8	2	0	0	5	1
11/03/13	27/05/13	Meine berufliche Zukunft	78	16	9	3	0	6	3	0	0	2	1
16/09/13	16/12/13	Rebondir	40	31	12	1	1	10	3	0	2	4	1
Zarabina a.s.b.l.													
14/01/13	15/11/13	EDV - Assistentin	102	37	12	1	0	11	3	0	2	4	2
15/03/13	22/04/13	Gesundheitsorient. Laufbahnberatung	86	28	10	0	0	10	4	0	1	3	2
07/06/13	11/07/13	Gesundheitsorient. Laufbahnberatung	95	32	11	1	0	10	2	0	1	6	1
		Total:	**1154**	**415**	**146**	**14**	**6**	**126**	**56**	**2**	**14**	**40**	**16**
									Situation DE au 31.12.13				

Bilan quantitatif des actions de formation terminées au 31.12.2013

Les chiffres suivants donnent une image globale de tous les DE ayant participé à une des quatre types de formations organisées par la commission Adem/SFP.

Nombre total de DE convoqués en séances d'information	**1237**
Nombre total de DE vus en entretiens individuels	**460**
Nombre total de DE sélectionnés	**194**
Nombre total de DE ayant commencé une formation	**357**
Nombre total de DE ayant abandonné en cours de formation	
DE ayant trouvé un emploi lors de la formation	**11**
DE autres (maladie, dossier clôturé, …)	**25**

	36
Nombre total de personnes ayant terminé une formation	**321**
Situation des DE en date du 31.12.2013	
DE engagées sous forme de CDI / CDD / Interim	**106**
DE engagées sous forme de CAE / CIE	**27**
DE en SR / IS / ATI / OTI	**37**
DE toujours inscrits à l'Adem	**118**
DE autres (Apprentissage, RMG, dossier clôturé, …)	**33**

2. Le service « parcours personnalisé des demandeurs d'emploi »

2.1. Activités des agents spécialisés

Le service parcours personnalisé des demandeurs d'emploi regroupe des agents spécialisés qui ont pour mission d'encadrer et d'accompagner les demandeurs d'emploi en cas de besoin et d'analyser de façon méthodique et consciencieuse la situation, les compétences et l'employabilité des demandeurs d'emploi afin de permettre l'insertion ou la réinsertion professionnelle du plus grand nombre possible de personnes inscrites à l'Adem.

Les agents spécialisés de l'Adem sont répartis en trois groupes :

- Les éducateurs gradués
- Les psychologues
- Les assistants sociaux

L'éducateur gradué

Le travail des éducateurs gradués 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 certaine 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.

Dans leur travail quotidien, les agents spécialisés travaillent en étroite collaboration avec les conseillers professionnels, ainsi qu'avec des partenaires externes.

L'assistant social

Introduction

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 2013 avec les **ressources** suivantes :

1 assistante sociale mi-temps

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

Au niveau des secteurs, elles sont essentiellement représentées à Luxembourg-ville et Esch/Alzette. Des permanences ponctuelles sont effectuées à l'agence de Wasserbillig et de Wiltz.

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.

Depuis octobre 2013 une assistante sociale a terminé une formation sur 3 ans en systémique intitulée : « Systemische Familientherapie und Grundzüge der Supervision » dispensée par la Fondation Kannerschlass en collaboration avec IFS (Institut für systemische Familienthérapie, Supervision und Organisationsentwicklung) à Essen en Allemagne. Ceci nous permet désormais de recourir à d'autres outils et techniques (ligne de temps, biographie professionnelle, exploration des attentes et objectifs, travail sur les compétences, connotation positive, métaphore, prescriptions ritualisées et comportementales,..) utilisés en entretien individuel ou de groupe (couple, présence d'un ou plusieurs membres de famille, groupement d'individus, ateliers). La systémique permet une nouvelle approche face aux problématiques et une attitude impartiale, neutre et constructiviste.

Le Travail social individuel

Statistiques

En 2013, le service social a émis 1.012 convocations pour des entretiens individuels. Le chiffre de 1.012 n'inclut pas les consultations « spontanées » ou de très courte durée qui ont lieu lorsqu'une personne se présente sur initiative propre ou sur recommandation. En outre, ces chiffres ne reprennent pas non plus les personnes convoquées lors des différents ateliers/formations organisés par le Service Social.

792 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 :

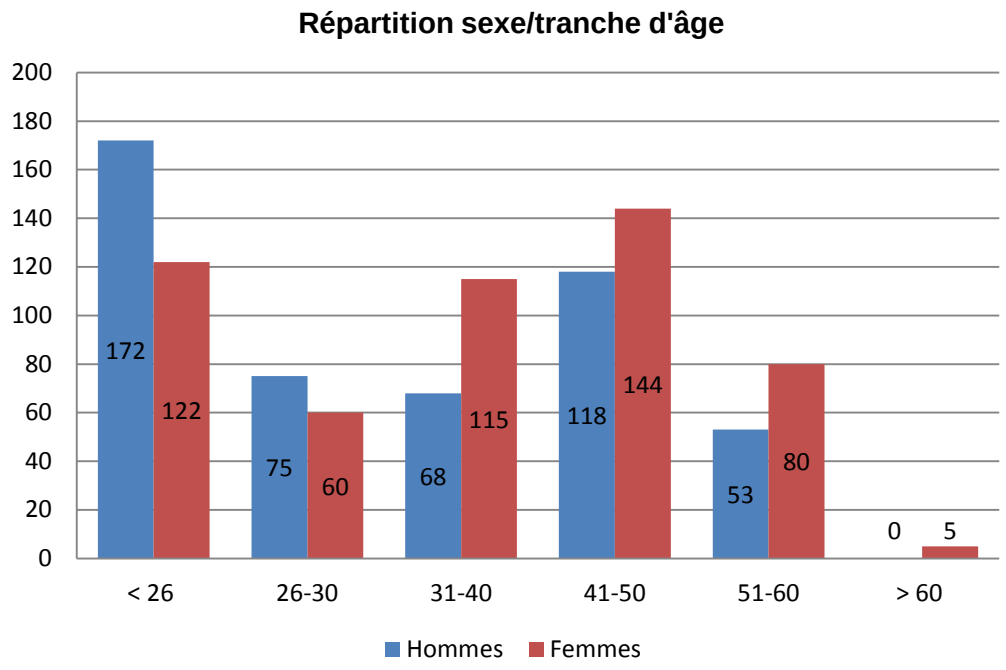
- les différents services de l'Adem,
- des services extérieurs,
- sur initiative propre de la personne ou
- sur convocation du Service Social pour le suivi d'un entretien antérieur.

Les convocations peuvent être remises en mains propre, c'est-à-dire que les clients ont demandé un rendez-vous soit par téléphone soit sur place. La plupart des convocations ont été envoyées par courrier, soit par simple lettre soit par lettre recommandée. Sur 1012 convocations envoyées, 220 personnes ne sont pas venues à leur rendez-vous. Le taux de présence s'élève donc à 78%.

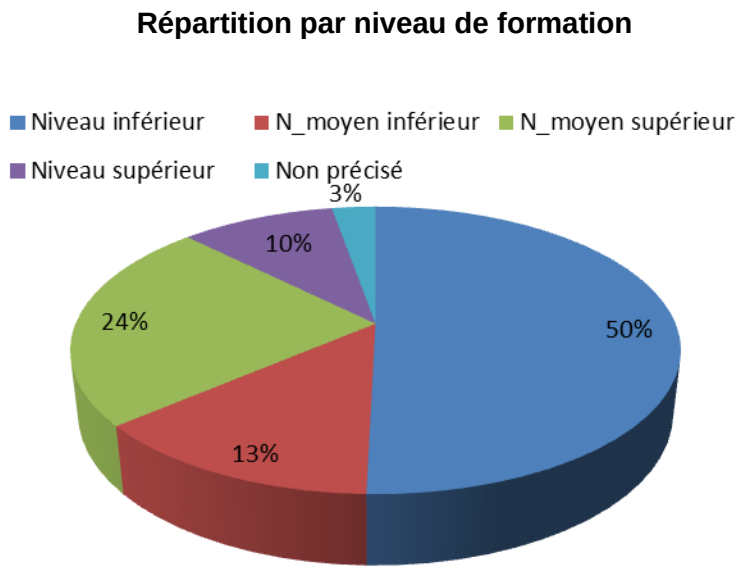
Profil des personnes : sexe, âge, formation, situation administrative

526 **femmes** et 486 **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 consultés le Service Social En ce qui concerne la catégorie d'âge plus élevé que 50 ans, les hommes prennent plus souvent contact avec le Service Social que les femmes.

Comme les années précédentes, la catégorie d'âge la plus représentée (femmes et hommes confondus) est celle des moins de 26 ans : 294 personnes sur un total de 1012 personnes, suivi par la catégorie d'âge de 40 à 50 ans Si on compare les statistiques des 3 derniers ans, on peut constater que la répartition d'âge est restée à peu près la même.



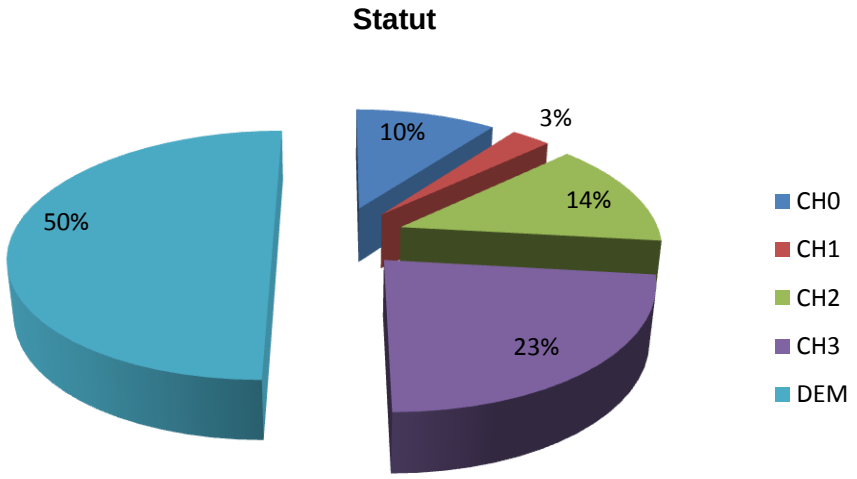
Le **niveau de formation** n'a pas trop varié les quatre dernières années. Le niveau de formation inférieur s'élève à 50% et le pourcentage des personnes à niveau de formation supérieure reste stable par rapport aux années précédentes avec 10%. Le niveau de formation moyen s'élève à 37%, ce qui est une légère diminution par rapport aux années précédentes.



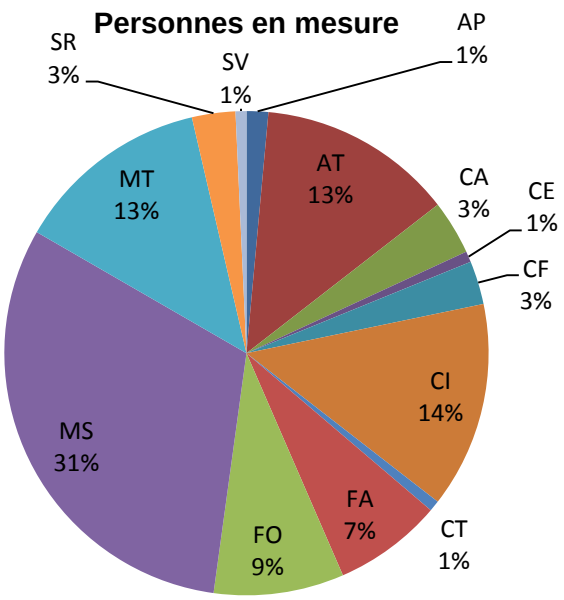
Au moment de la consultation, 23% des personnes étaient en fin de droits des **indemnités de chômage**, 50% étaient des **demandeurs d'emploi** inscrits n'ayant pas droit aux indemnités de chômage. 13% sont soit avant la période d'indemnisation, soit en attente d'une décision.

On peut constater une légère augmentation des personnes qui consultent le service social après la fin 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.



Parmi les 1012 personnes qui ont reçu une convocation de la part du Service Social, 874 personnes (= 86%) ne bénéficiaient pas d'une **mesure** proposée par l'Adem. 14% des personnes étaient donc en mesure en 2013 (chiffre en légère diminution par rapport à l'année 2012). On peut également constater une diminution considérable des personnes se trouvant en mesure spéciale par rapport à 2012.



Le Service Social mettant l'accent sur la mobilisation des ressources internes de la personne, les entretiens sont souvent clôturés par un constat des démarches à envisager par la personne. Lors d'un entretien subséquent, il y a une évaluation des démarches réalisées et des difficultés rencontrées avec propositions de nouvelles recherches possibles.

Souvent les personnes sont orientées vers des institutions extérieures, soit du monde du travail, soit des associations ou institutions sociales. En interne, la disponibilité des consultants est une grande aide comme piste de recherche d'emploi. Maintes personnes sont adressées au Club Emploi (consultation annonces journaux et ordinateur, utilisation de l'infrastructure logistique) ou demandées à consulter les bornes informatiques. Les jeunes sont, dans la majorité des cas, orientés vers le Service Emploi des Jeunes.

Conclusion

Pour l'année 2013, nous constatons une stagnation des personnes convoquées auprès du service social. Le chiffre des entretiens individuels qui ont eu lieu effectivement a augmenté par rapport aux années précédentes. Ainsi on constate que les personnes respectent davantage leurs rendez-vous auprès des intervenants de l'Adem. Le chiffre de 1.012 personnes n'inclut pas les entretiens « spontanées » ou de très courte durée qui ont lieu lorsqu'une personne se présente sur initiative propre ou sur recommandation.

En ce qui concerne la répartition d'âge, elle était à peu près la même les quatre 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 16 et 30 ans plus d'hommes que de femmes 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.

Le Travail social de groupe et communautaire

Le travail social de groupe et communautaire vise à transmettre aux personnes constituant une organisation, un groupe ou une communauté de vie des compétences pouvant se répercuter positivement sur leur contexte social de vie. Dans le cadre de la mission de l'Adem, le recours à des méthodes du travail social de groupe et communautaire peut se faire au niveau des demandeurs d'emploi. Par ailleurs ces méthodes peuvent être utilisées pour améliorer la pratique professionnelle des personnes travaillant dans l'administration.

En ce qui concerne l'organisation des groupes, une sélection est nécessaire afin que les groupes soient hétérogènes. Le travail de sélection est très important pour que les personnes puissent retrouver leur situation professionnelle dans le groupe qui génère une dynamique et un échange entre les personnes.

Bilan des compétences professionnelles pour le groupe cible 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 2013, 6 groupes ont été constitués.

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 2013, 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.

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 : Dans la première partie et 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. Dans une deuxième partie le service social soulève les thèmes évoqués et répond aux questions concrètes.

Statistiques : Le service social a organisé 9 ateliers « 40+ atelier d'échange et d'information » en 2013. Les thèmes abordés étaient le projet professionnel, les difficultés rencontrées sur le marché de l'emploi et les différentes stratégies à mettre en place.

101 personnes ont été convoquées à l'atelier 40+.

- 67% des personnes été présentes ce qui représente un total de 67 personnes.
- 14 % personnes ayant été convoquées à l'atelier, travaillent soit en CDI, soit en CDD.
- Sur 67 personnes convoquées, 8 personnes sont inscrites comme demandeurs d'emploi et 31 perçoivent les indemnités de chômage.
- 1 personne a renoncé et a clôturé le dossier. 2 personnes se sont mis à leur compte en tant qu'indépendant, 1 personne suit un stage de réinsertion.

En conclusion, nous pouvons dire que les demandeurs d'emploi profitent de ces séances pour poser leurs questions au niveau du chômage, des mesures et aides et d'autres moyens d'assistance afin de se réinsérer dans le travail.

L'échange permet d'entrevoir que la perte d'emploi concerne également d'autres individus parfois moins bien lotis et permet aux participants d'être confrontés à d'autres stratégies et moyens de recherche d'emploi ce qui les aident à se redynamiser.

<u>« Fraen Atelier » Atelier d'information et d'échange</u>

En 2013, 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 2013, 11 ateliers ont été organisés. 147 personnes ont été convoquées, 93 étaient présentes, 54 étaient absentes, dont 12 non excusées.

En date du 31.12.2012, 37 dossiers des participantes sont clôturés dont 28 personnes ont trouvé un emploi soit à durée indéterminée, soit un contrat à durée déterminée, une personne est retournée à l'école. 8 personnes sont ni inscrites à l'Adem, ni affiliées auprès d'un patron.

55 dossiers sont désormais ouverts à cette date, dont 35 personnes n'ont vu aucun changement dans leur situation. 2 personnes se trouvent en mesure spéciale, 4 en stage de réinsertion, 4 personnes sont engagées sous CIE et 2 sous CAE. 5 personnes travaillent momentanément en OTI ,2 en interruption courte durée et une personne travaille en ATI. Une personne est en congé de maternité.

En général, on constate que la majorité des personnes ont signé un contrat ou ont vu un changement dans leur situation professionnelle après 5 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 : Le public cible sont des 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 ? Le service social a 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. Désillusionné, quand les jeunes n'ont pas eu la chance d'être soutenue par le milieu familial ou d'avoir eu des expériences scolaires positives. Alors comment croire dans ses capacités, souvent sans diplôme et sans expériences positives ?

Lorsque on ne croit pas à ses capacités 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 est de

- Leur transmettre une méthodologie et une philosophie de recherche d'emploi et d'utilisation des outils.
- Renforcer 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.
- Leur 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 et cela en 8 séances de 3 heures (de 8.30 à 11.30 heures)

Animateurs : Un assistant social et un psychologue

Autres activités

Visites d'institutions

En 2013, le service social a effectué plusieurs visites d'institutions :

- Service Jobcoach ATP
- Visite Quai 57 asbl Arcus (service d'aide pour toxicomanes et entourage)
- Réunion avec plusieurs intervenants sociaux en relation avec une cliente de l'Adem au Eilerenger Waeschbuer/Caritas.

Les services suivants ont demandé une entrevue avec le service social ou une de ses collaboratrices : Quai 57 asbl Arcus

Ces visites avaient comme objectif une prise de contact et présentation mutuelle, connaître le lieu de déroulement et le contenu des offres faites par les institutions et avoir un échange sur les possibilités de collaboration.

Les visites ont permis d'identifier 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.

D'autant plus, ces visites ont permis 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.

Une enquête sociale a également été effectuée à la demande du Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire.

Permanences

Des **permanences** ont été tenues, tous les premiers lundis du mois, à l'Adem Wiltz ainsi que tous les deuxièmes lundis à l'agence de Wasserbillig.

Depuis 2013, une assistante sociale renforce notre travail à l'agence de Esch/Belval par sa présence les jeudis et vendredis.

La prise de rendez-vous et la convocation de personnes se font en collaboration avec les agents de l'agence respective.

Divers

Des réunions internes avec différents acteurs de l'Adem (Direction, coordinateur, collègues de travail) ont eu lieu ainsi que des rencontres et échanges bi-mensuels de coordination du service social.

Les collaboratrices du Service Social ont participé à des **formations continues** internes et externes.

Diverses visites à domicile ont été organisées entre clients et assistantes sociales afin de clarifier leur situation personnelle.

Des entretiens de médiation/clarification ont été proposés à de jeunes demandeurs d'emploi en conflit avec leurs parents.

Sur demande, les assistantes sociales ont également soutenu différents clients dans leurs démarches en les accompagnants par exemple aux foyers ou à diverses administrations/services dans le but de faire un premier contact ou d'expliquer leur situation à un tiers.

Conclusion

En 2013, 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'un 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 et de la situation économique et socio-professionnelle.

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 2013, 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, le service social intervient et collabore 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 2013 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.

Le psychologue

Les psychologues de l'Adem établissent des bilans/diagnostics et accompagnent les demandeurs d'emploi, en fonction des résultats de leur analyse, sur le chemin de l'insertion ou de 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 la motivation du client. L'accent est 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 de dispositifs visant l'encadrement des demandeurs d'emploi en général.

Les entretiens individuels

La partie centrale du travail des psychologues est consacrée aux entretiens individuels des demandeurs d'emploi qui présentent des difficultés pour intégrer le marché du travail.

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 propre formation (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.

Les ateliers

Différents ateliers peuvent avoir lieu en fonction des besoins. Certains se déroulent à intervalles réguliers et d'autres sont organisés ponctuellement.

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 avec un maximum de sérénité et de confiance en soi. Cet atelier 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 2013, 5 ateliers ont eu lieu dont 2 en langue française avec 27 personnes convoquées et 3 ateliers en langue luxembourgeoise avec 36 personnes convoquées.

Atelier « stratégies de recherche d'emploi »

L'atelier « stratégie de recherche d'emploi » s'adresse à des jeunes en contrat CAE qui ont des difficultés à mettre en œuvre une stratégie de recherche d'emploi. Le but de cet atelier est de prendre conscience de l'importance d'une stratégie - donc de l'action de l'intéressé - pour atteindre un objectif, que ce soit pour trouver un emploi ou une formation, par exemple un apprentissage. Ensemble nous parcourons les différentes étapes à envisager. Lors de l'atelier les jeunes auront aussi la possibilité de découvrir leurs motivations professionnelles et apprennent à mieux se connaître. L'échange dans le groupe permet également aux jeunes engagés dans un CAE de se soutenir mutuellement et de partager des informations.

Chaque atelier se déroule sur 8 demi-journées, réparties sur plusieurs semaines. Ces ateliers ont été tenus par une assistante sociale et une psychologue à Esch/Alzette. En 2013, deux ateliers ont eu lieu d'une douzaine de jeunes environ.

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. Ces bilans sont organisés par une institution externe. Avant que les bilans ne puissent être établis, 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.

2.2. Les projets pilotes « convention de collaboration » et « profilage »

Projet pilote « Convention de Collaboration »

Un projet pilote a été mené de janvier à juillet 2013 à l'agence de Luxembourg avec une centaine de demandeurs d'emploi (DE), représentant un échantillon de la population moyenne de l'Adem.

Objectifs : Cerner les ressources et les besoins du demandeur d'emploi et lui proposer, dans une approche partenariale, un « traitement sur mesure », voire un encadrement personnalisé, qui lui permettra de mieux répondre aux exigences du marché et d'augmenter ses chances à un retour à l'emploi – tel peut être décrit l'objectif principal de la convention de collaboration.

Il convient de retenir deux éléments surtout, à savoir :

- un encadrement individualisé ou personnalisé
- une approche partenariale de l'Adem.

L'agent de l'Adem et le demandeur chercheront, en fonction de l'analyse ou du diagnostic des huit domaines, à trouver des « actions », c'est-à-dire des pistes concrètes, capables d'aider le demandeur à améliorer ses démarches et à développer ses ressources.

L'engagement est mutuel :

- en partant des résultats du diagnostic, l'Adem propose, tout en respectant les particularités et les difficultés de chacun, une série de traitements qui cherchent à faciliter l'orientation des démarches vers l'action, dans le but de favoriser le retour à l'emploi.
- le demandeur d'emploi, en revanche, s'engage à devenir de plus en plus acteur de son changement en augmentant son implication, sa réflexion personnelle, son autonomie et son activation.

Afin de garantir un maximum de représentativité, les demandeurs participants étaient sélectionnés de façon aléatoire, selon leur date d'inscription en veillant à une répartition équitable des quatre cellules de l'agence (à savoir, 25 demandeurs d'emploi par cellule). L'unique condition requise pour faire partie de l'échantillonnage était une maîtrise satisfaisante de la langue française.

En ce qui concerne les agents de l'Adem impliqués dans le projet, il s'agissait de 9 conseillers professionnels et de 5 agents spécialisés (trois éducatrices graduées et deux psychologues), ces derniers s'étant engagés à accompagner les demandeurs à l'employabilité plus faible, qui, par conséquent, exigeaient un suivi plus intensif.

Des réunions de feedback furent organisées chaque mois afin de discuter, en groupe, les difficultés, rencontrées, soit avec les demandeurs eux-mêmes lors de l'application de la convention, soit avec le système informatique.

Le chef de projet a tenu compte des suggestions les plus pertinentes, concernant des questions telles que le lay-out, le texte de la convention et/ou des nouvelles actions à proposer, pour ensuite, les transmettre au service informatique en vue d'une amélioration constante de cet outil.

Environ tous les deux mois le comité de pilotage, qui était composé du chef de projet, de membres de la direction, du chef de service du parcours personnalisé ainsi que d'un informaticien et d'une collaboratrice d'une société de consulting se réunissait afin de faire le point de la situation et de prendre, le cas échéant, des décisions plus structurelles.

En guise de conclusion, il y a lieu de retenir que le projet pilote a clairement démontré que la convention de collaboration a suscité, en général, un écho positif, non seulement auprès des demandeurs, mais aussi auprès des agents participants et qu'elle a su faire ses preuves en tant qu'outil dans l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi.

Cependant, il est incontestable que le projet a également permis de déceler certaines failles, voire certains points faibles, tels que la détermination trop subjective de l'employabilité par exemple ou l'offre limitée des actions et leur actualisation pas toujours à jour ou encore certains défauts au niveau du texte et/ou du lay-out.

Projet pilote « Parcours personnalisé »

Au mois de septembre 2013, l'agence de l'Adem à Wasserbillig a mis en place un nouveau mode d'accompagnement qui vise à personnaliser le suivi des demandeurs d'emploi pour mieux tenir compte de leur situation individuelle.

Chaque demandeur d'emploi est différent par rapport à ses capacités, ses aptitudes et ses besoins d'accompagnement. En fonction d'un profiling visant à définir son degré d'employabilité sur base de critères objectifs (formation, expérience, compétences, linguistiques, état de santé), le demandeur d'emploi est orienté vers l'offre de services qui correspond à ses besoins. Les personnes proches du marché de l'emploi bénéficieront d'un encadrement dit « régulier ». Les demandeurs d'emploi plus éloignés du marché de l'emploi seront orientés vers un suivi intensif. Ce suivi se caractérise par un plan d'action individuel formalisé lors d'une convention de collaboration et un accompagnement régulier par un agent spécialement formé de l'Adem (psychologue, éducateur gradué, assistant social).

La fin de projet pilote est prévue pour le mois de mars 2014.

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 ce qui leur confère une vue intrinsèque et une vue d'ensemble du suivi.

2.3. Le projet « bilan des compétences »

Dans le cadre d'un projet pilote réalisé en 2013, 48 personnes inscrites à l'Adem ont fait l'objet d'un bilan de compétences en assistant à 4 séances de coaching.

Le coach de l'Adem dirigeant ces séances, a utilisé la méthodologie du bilan de compétences, élaborée par le Zukunftszentrum Tirol et l'Université de Munich sous la direction du Dr. Dr.

H. C. Lutz von Rosenstiel - un psychologue organisationnel et économique de renommée internationale.

D'un point de vue scientifique, la méthode est en adéquation avec les dernières normes internationales. En Autriche et en Allemagne, plus de 5.000 personnes ont déjà dressé leur bilan de compétences en s'appuyant sur cette même méthodologie.

Un bilan de compétences permet la mise en émergence et en valeur des capacités, des talents ainsi que des ressources propres à un individu en vue d'identifier ses points forts voire son potentiel caché. En somme, ce bilan élucide la situation professionnelle et personnelle du client.

La population ciblée

Les 48 personnes s'étant soumis au bilan de compétences dans le cadre du projet pilote, avaient formulé les objectifs suivants :

- 55% souhaitaient déceler leurs compétences et leur potentiel
- 45% considéraient la réorientation voire la reconversion professionnelle ou même une création d'entreprise

Ces 48 personnes en question représentaient les secteurs majeurs de l'économie luxembourgeoise. Ce même échantillon était constitué de 79% femmes et de 21% hommes âgés de 26 à 54 ans ; les tranches d'âges se répartissaient comme suit :

- 7% sont âgés de 25+
- 7% sont âgés de 30+
- 19% sont âgés de 35+
- 40% sont âgés de 40+
- 14% sont âgés de 45+
- 13% sont âgés de 50+

Pour ce qui est de leur niveau d'études :

- 17% ne présentent aucune qualification
- 10% sont des bacheliers
- 29% sont des licenciés (Bachelor's Degree)
- 45% ont décroché un Master voire un Doctorat.

Avec l'appui de leur conseiller professionnel, près de 67 personnes ont été conviées à participer à une séance de présentation publique ainsi qu'un entretien d'introduction. Au cours de ces derniers, ils ont pu prendre connaissance de la méthode, de l'approche et du déroulement du coaching. Ce n'est que par la suite, que les 48 personnes énoncées précédemment, ont pris part à la réalisation du bilan de compétences inspirée par la démarche exposée.

Cependant, 6 personnes n'ont pas mené à bien leur bilan de compétences :

- 2 clients n'étaient pas disposés à retracer leur vécu
- 2 clients ont entamé un travail d'intérim
- 1 client a malheureusement présenté quelques soucis de santé
- 1 client est retourné dans son pays d'origine.

Le déroulement

Le bilan des compétences est établi au cours de 4 séances de coaching sur une période de 4 à 6 semaines. Le coach remet des exercices aux clients à effectuer chez eux. L'élaboration du bilan de compétences s'étend sur 12 à 15 heures par client.

Entretien d'introduction

Le coach renseigne le client sur l'approche, la méthodologie et le déroulement des séances de coaching. Il s'agit également de déterminer autant les besoins et les attentes concrets que la motivation et les objectifs personnels et professionnels du client. En fin de séance, coach et client caractérisent ensemble l'approche en adéquation à la fois avec les attentes et les besoins de ce dernier.

1. Séance de Coaching

Cette séance se concentre essentiellement sur un travail biographique ainsi que sur les moments forts de la vie du client. Plus précisément, il s'agit autant de déterminer l'incidence des événements vécus sur la personnalité de celui-ci, que de cerner ses principes ainsi que les leçons acquises au cours de sa vie.

2. Séance de Coaching

Cette séance analyse les différentes étapes de la vie du client : allant de ses centres d'intérêts à son parcours personnel et professionnel, dans le but précis de recenser ses capacités et ses compétences.

3. Séance de Coaching

Après cet intense processus d'autoréflexion, le client est généralement en mesure d'identifier, de décrire et défendre ses compétences personnelles, sociales, professionnelles et méthodologiques.

4. Séance de Coaching

Cette dernière séance s'achève sur le développement d'un objectif professionnel qui serait en concordance avec les compétences clefs, les valeurs essentielles ainsi que la situation financière et familiale du client.

Un plan d'action est alors mis en place afin d'identifier les étapes nécessaires à l'accomplissement de l'objectif professionnel à court et moyen terme en tenant compte des obstacles à surmonter ainsi que des ressources qui sont à disponibilité.

Enfin, le client évalue le processus de coaching. S'il le souhaite, il peut également solliciter une version écrite de son bilan de compétences afin de le joindre à ses dossiers de candidature.

L'impact du Bilan de Compétences

À la suite du projet pilote de 2013, les clients ont donné leurs appréciations sur l'ensemble du processus de coaching dans le but d'évaluer qualitativement la portée de ce dernier.

En somme, leurs appréciations ont révélé que le processus de coaching n'avait eu que des effets positifs sur le développement personnel de chacun.

De manière générale, cette épreuve leur a permis d'être plus résistants au stress, de prendre conscience de leurs qualités respectives, également d'aborder leur vie professionnelle avec plus de pro-activité et de confiance en eux-mêmes.

Enfin ces séances de coaching ont permis aux clients d'avoir une notion plus concrète de leur projet professionnel et d'identifier les obstacles et les défis à braver.

2.4. La cellule de l'Emploi des jeunes

a. Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes

L'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2013 modifie les dispositions concernant les mesures en faveur de l'emploi des jeunes de la loi du 11 novembre 2009. Ces 2 législations coexistent durant les années 2013 et 2014. Les contrats conformes à la nouvelle législation sont établis à partir du 8 avril 2013.

Les principales modifications des mesures jeunes sont les suivantes :

Le contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique pour jeunes diplômés (CIE-EP) est intégré dans le contrat d'initiation à l'Emploi (CIE), ceci avec des dispositions particulières tenant compte des jeunes diplômés (brevet de technicien supérieur, diplôme de bachelor et master).

Les contrats sont établis sur un an, avec possibilité de prolongation de 6 mois.

La durée de travail des mesures jeunes est portée à 40 heures.

Pour pouvoir bénéficier d'une mesure en faveur de l'emploi des jeunes, les jeunes demandeurs d'emploi devront être inscrits depuis 3 mois à l'Agence pour le développement de l'emploi. Une exception à cette règle est accordée aux jeunes demandeurs d'emploi orientés vers un apprentissage.

Une évaluation des jeunes est prévue 6 mois après le début et 8 semaines avant la fin du contrat. Au terme de la mesure, le jeune obtient un certificat de fin de mesure indiquant les tâches exécutées ainsi que les formations réalisées.

Tout promoteur autre que l'Etat, en cas d'embauche subséquente d'un bénéficiaire d'un CIE ou d'un contrat d'appui-emploi (CAE), peut demander le remboursement de la part des charges patronales versées pour les 12 mois après l'engagement du jeune.

Le contrat d'initiation à l'emploi (CIE)

Le CIE s'adresse aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de trente ans, diplômés ou non. Durant cette mesure en faveur de l'emploi des jeunes, le promoteur est tenu de contribuer à une augmentation concrète de l'employabilité du jeune demandeur d'emploi en lui offrant une initiation sur un poste de travail spécifique et en garantissant une formation professionnelle y adaptée.

Le contrat d'appui-emploi (CAE)

Pour les jeunes demandeurs d'emploi de moins de trente ans, ne trouvant pas d'emploi sur le premier marché de l'emploi et moins susceptibles de pouvoir bénéficier d'un CIE, le contrat d'appui-emploi permet une progression vers une occupation régulière. 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.

Le CAE avec agrément est réservé aux promoteurs du secteur privé disposant d'un agrément ministériel accordé dans le cadre d'un projet spécifique pour jeunes faiblement qualifiés, le « Projet jeunes » qui sera présenté ultérieurement dans cette présentation.

b. Analyse de la population ayant bénéficié d'une mesure « jeunes »

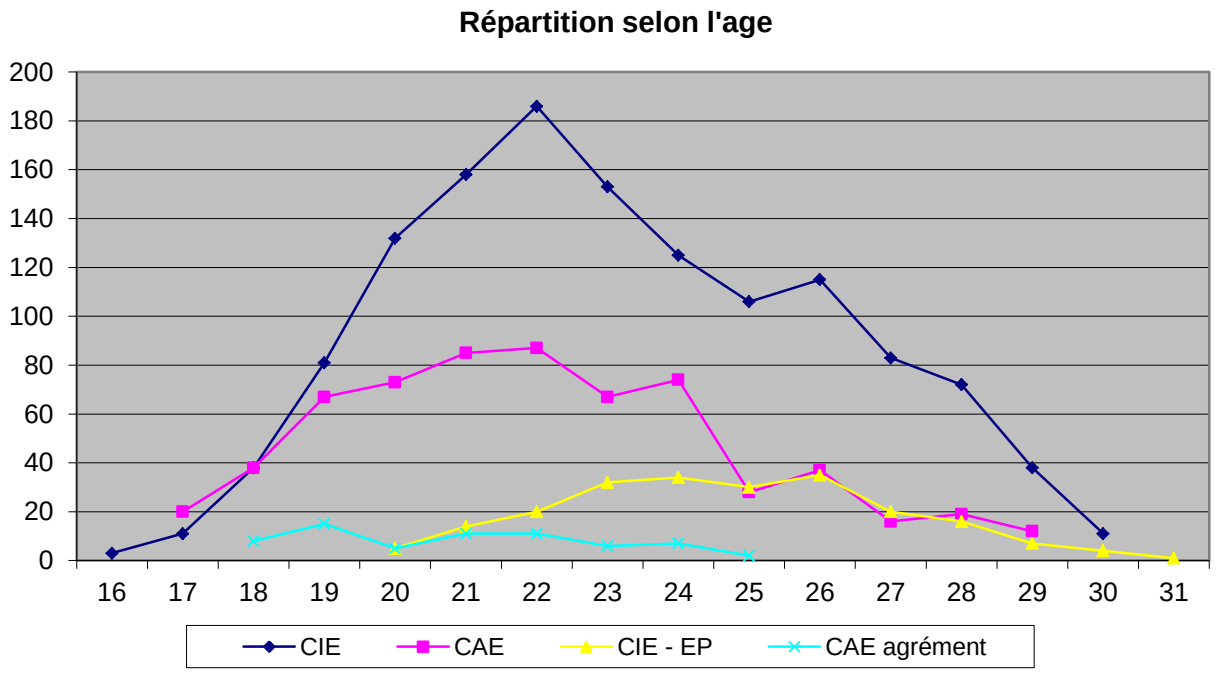
Répartition selon l'âge des jeunes demandeurs d'emploi

Les jeunes demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'un CAE en 2013 étaient en moyenne âgés de 22,11 ans.

L'âge moyen des bénéficiaires d'un CIE était de 23,14 ans pour 2013. Au niveau du graphe apparaît un pic à l'âge de 22 ans.

Les bénéficiaires d'un CIE-EP étaient en moyenne plus âgés, ils avaient 24,72 ans.

Les jeunes en CAE agrément sont la population la plus jeune, ils ont 20,86 ans en moyenne, ce qui s'explique aussi par le fait que l'âge limite est de 24 ans pour le projet donnant lieu à ce genre de contrat.


Répartition selon l'age
200
180
160
140
120
100
80
60
40
20
0
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
CIE
CAE
CIE - EP
CAE agrément

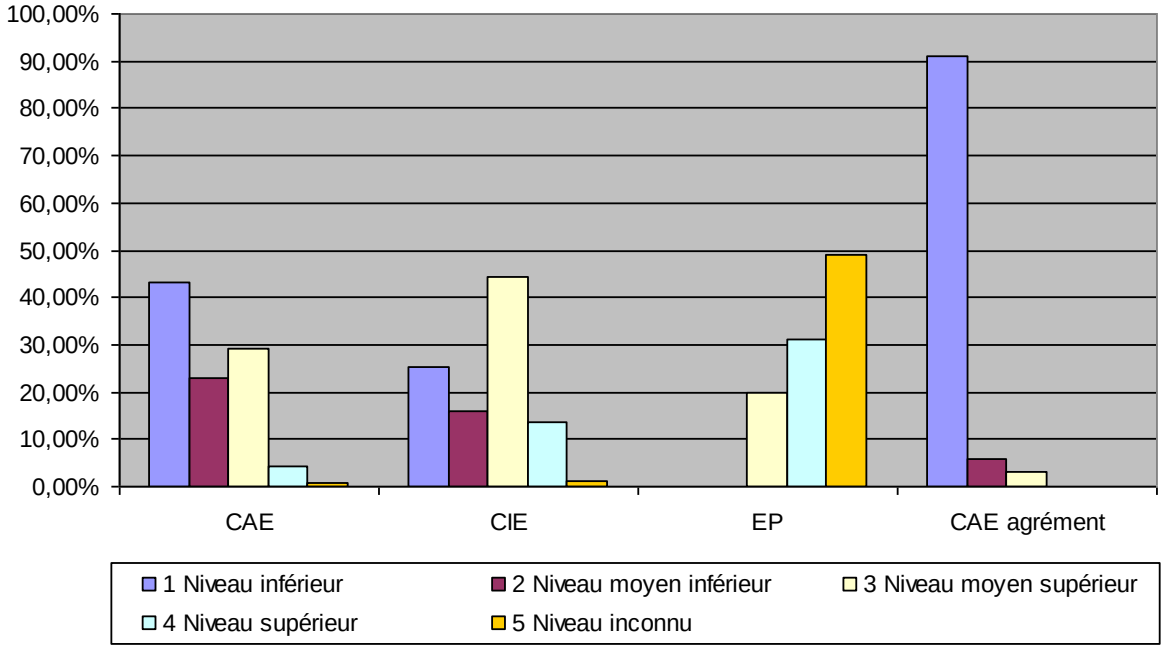
De plus, 67% des jeunes en CIE ont moins de 25 ans, tandis que 82% des bénéficiaires d'un CAE n'ont pas encore atteint cet âge.

La répartition selon le sexe des bénéficiaires est la suivante :

- CAE: 35.2% de femmes
- CIE: 38,6% de femmes
- CIE-EP: 50% H/F

Niveau de formation des jeunes demandeurs d'emploi

Niveaux de qualification des jeunes en mesures (2013)



Explication des niveaux d'instruction :

- 1 : scolarité obligatoire
- 2 : 10e/11e de l'enseignement technique ou 4e/3e secondaire, DAP.
- 3 : 2e/1e enseignement secondaire, 12e/13e enseignement secondaire technique
- 4 : enseignement post-secondaire

Pour les CAE, le niveau de formation inférieur (42%) prime clairement par rapport aux niveaux supérieurs. Ce constat est encore plus flagrant pour les jeunes en CAE agrément, ce qui est logique car cette mesure est en principe réservée aux jeunes sans qualification.

Les bénéficiaires d'un CIE présentaient principalement un niveau d'instruction moyen supérieur (43%), tandis que le CIE-EP concernait les jeunes diplômés, comme prévu dans la loi de 2009.

Le nombre important de « niveau inconnu » s'explique par le fait que la plupart des jeunes en CIE-EP ne sont pas passés par une inscription à l'Adem mais par la plateforme ANELO.

c. Données concernant les contrats jeunes établis

Vue d'ensemble sur les contrats jeunes en cours en 2013

Durant l'année 2013, la cellule de l'Emploi des Jeunes a assuré le suivi de 623 Contrats d'Appui-Emploi (CAE), de 1.312 Contrats d'Initiation à l'Emploi (CIE), de 218 Contrats d'Initiation à l'Emploi – Expérience Pratique (CIE-EP).

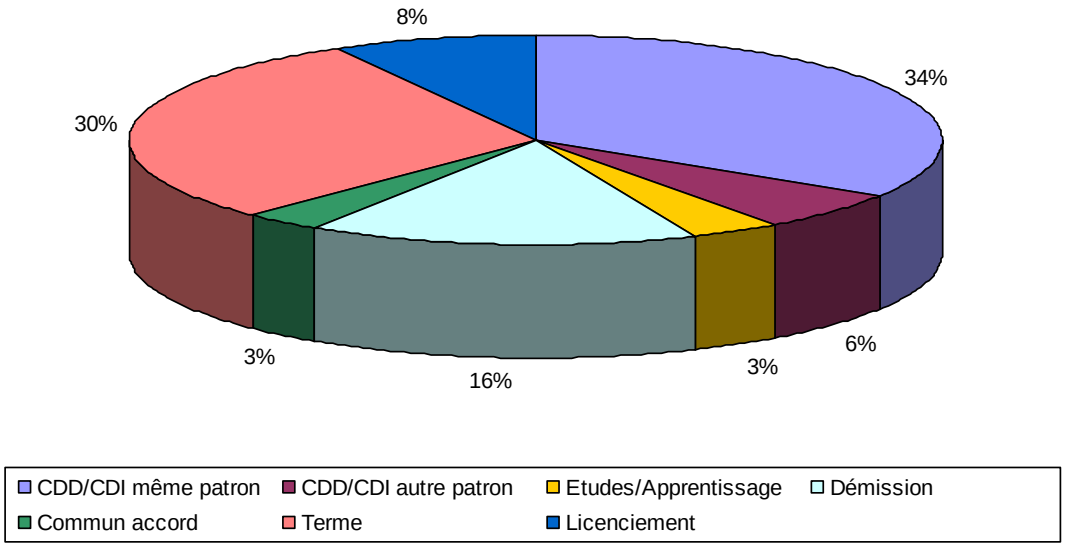
S'y rajoutent 65 CAE agrément qui ont été générés au cours de l'année 2013.

Les motifs de résiliation des contrats jeunes

De manière générale, au cours de l'année 2013, 398 CAE, 811 CIE, 130 CIE-EP et 9 CAE agrément sont venus à terme respectivement ont été résiliés, en tout 1348 contrats jeunes.

40% des jeunes ayant bénéficié d'une mesure jeunes ont été embauchés par la suite, en tout 541 personnes. 30 % des contrats sont venus à échéance sans suite directe tandis que 16% ou 236 des jeunes ont démissionné. 46 jeunes ont repris leurs études (y inclus les apprentissages entamés).

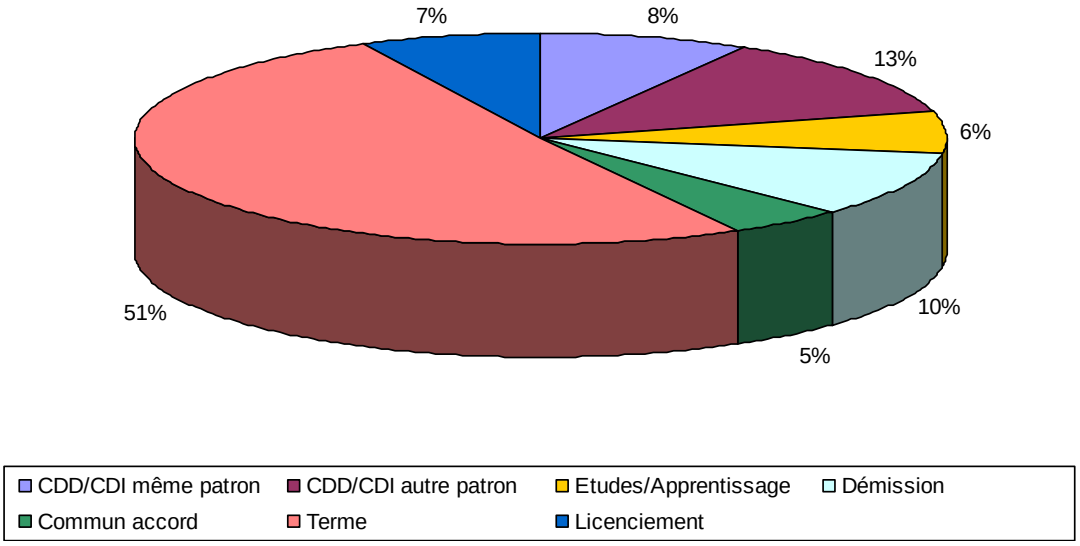
Motifs de cessation des mesures jeunes en 2013



En détail, les différentes mesures jeunes ont produit les résultats suivants :

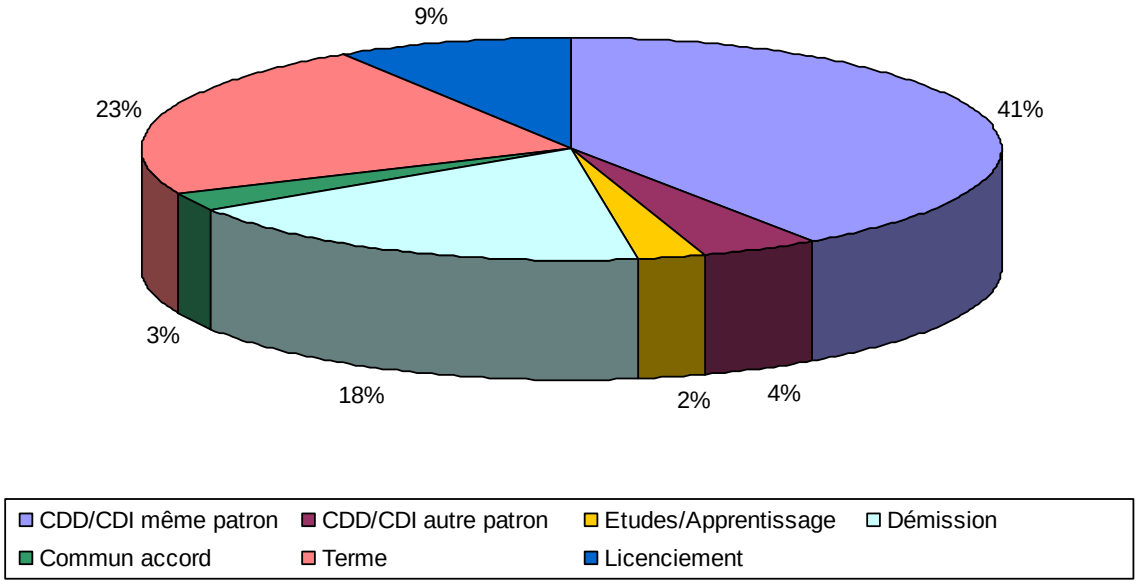
En 2013, 398 **CAE** sont venus à échéance. 51% (202 contrats) des CAE ont terminé sans suites immédiates, 21% des jeunes (88 personnes) concernés ont trouvé un emploi ou une autre mesure et 6% (25 jeunes) ont repris leurs études.

Motifs de cessation des C.A.E. en 2013



Les CIE : 811 contrats ont pris fin en 2013. 365 jeunes concernés (45%) ont trouvé un emploi (CDD, CDI), 18% des CIE ont été terminés sans suite immédiate et 2% ou 20 jeunes ont repris leurs études ou ont entamé un apprentissage.

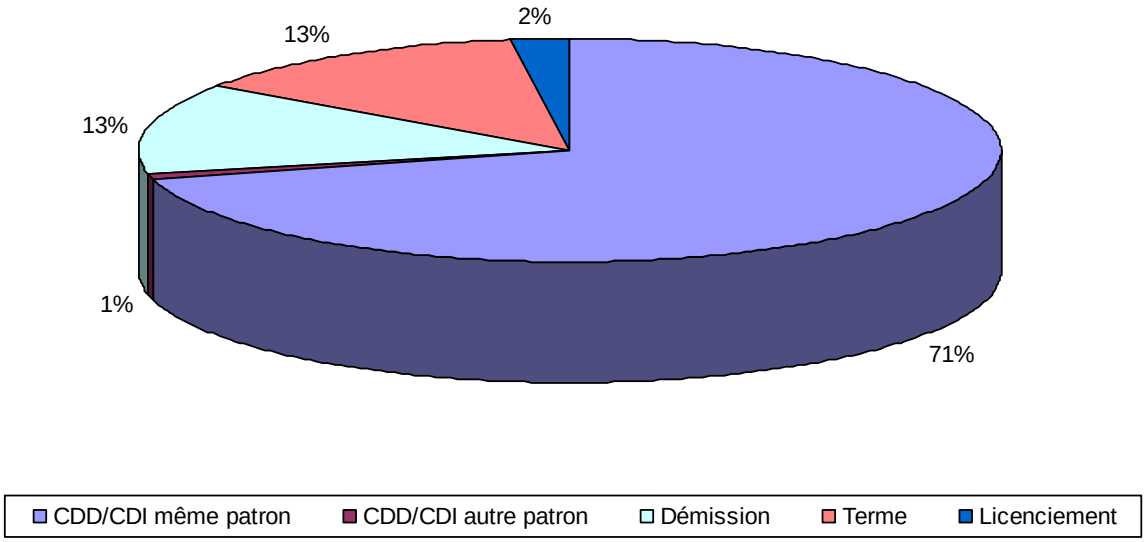
Motifs de cessation des C.I.E. en 2013



Pour les **CIE-EP**, les résultats sont les suivants :

Sur les 130 contrats ayant pris fin en 2013, 93 jeunes (71%) des bénéficiaires) ont été embauchés en CDD/CDI.

Motifs de cessation des C.I.E. - EP en 2013



d. Projets menés à la cellule de l'Emploi des jeunes

Le « Projet jeunes »

Il s'agit d'une mesure qualifiante mise en place par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire ainsi que par le Ministère de l'Education nationale et de la Formation Professionnelle qui s'adresse à des jeunes demandeurs d'emploi de 18 à 24 ans qui n'ont ni qualification professionnelle, ni diplôme scolaire.

Le programme prévoit en premier lieu des formations pratiques et sociales pendant 2 mois au C.O.S.P asbl (Centre d'orientation socio-professionnelle) aux centres de formation de Lintgen respectivement de Bastendorf. A l'issue de cette formation, le jeune, en fonction de son projet

professionnel établi, entame une expérience d'initiation à l'emploi « EIP », d'un mois auprès d'un employeur du secteur privé.

Par la suite, le jeune pourra bénéficier d'un CAE agrément durant 1 an. Pendant le CAE, le jeune, si besoin en est, peut suivre des cours de remise à niveau au CNFPC afin de devenir éligible pour un apprentissage de niveau CAP ou CCP.

Le Projet jeunes apparaît comme une des mesures phares visant à mettre en place la « Garantie jeunesse » (tout jeune s'inscrivant à l'Adem doit disposer d'un emploi ou d'une autre mesure qualifiante au plus tard 4 mois après son inscription) qui devrait être respectée pour juin 2014.

Les résultats pour les 5 promotions de ce projet sont les suivants (la formation V étant toujours en cours) :

Tableau de synthèse du Projet « jeunes » 2013

Projets Jeunes I, II, III,IVet V 2013 - 31/12/13							
	PJ I - 2013	PJ II - 2013	PJ III - 2013		PJ IV - 2013	PJ V - 2013	Total
			Normal	Horesca			
Jeunes ayant commencé la formation	46	54	18	12	40	56	**226**
Jeunes ayant terminé la formation (Formation + 1ier EIP)	36	34	12	6	23		**111**
Nombre de patrons	28	40	20	5	25		**118**
Total des EIP organisées	45	52	18	8	25		**148**
CAE Agréments	18	23	8	5	14		**65**
Autres contrats signés (CAE Pub., CIE, App., etc.)	1	5	3		4		**13**
Nombre de contrats apprentissages signés	1	1	2		2		**6**
Jeunes en classes scolaires au CNFPC	8				18		**26**

Formations pour jeunes en CAE

En conformité avec les textes légaux régissant les mesures jeunes, le volet de la formation pendant le CAE a été diversifié en 2013. L'accent est mis sur la qualité accrue de l'encadrement des jeunes en CAE. En collaboration étroite entre les promoteurs, par le biais du plan de formation et des évaluations prévues dans le texte législatif, la cellule de l'Emploi des Jeunes a déterminé les besoins en formation des jeunes. A côté des formations suivies par la propre initiative du jeune et des multiples formations offertes par le promoteur, l'Adem s'est engagée à offrir d'autres choix.

Au cours de l'année 2013, 137 jeunes sous contrat CAE ont participé à au moins une des 8 formations offertes.

Formations CAE 2013	
Intitulé de la formation	**Nombre de jeunes**
Atelier Projet professionnel	15
Cours Informatique (débutant) (CNFPC Ettelbrück)	9
Cours Informatique (avancé) (CNFPC Ettelbrück)	9
Cours Informatique (avancé) (CNFPC Belval)	15
Cours luxembourgeois (niveau débutant)	35
Atelier Stratégies de recherche d'emploi	23
Formation My Brother/My Sister 1	14
Formation My Brother/My Sister 2	17
Total jeunes ayant participé à une formation	**137**

Le projet Level Up/Brécke bauen

Les jeunes en décrochage scolaire, sans occupation professionnelle, qui ne suivent pas de formations continues et qui n'ont pas de perspective concrète à court terme ont la possibilité de s'inscrire sur une liste d'attente afin de conclure ensemble avec le Service National de la Jeunesse (SNJ) un service volontaire d'orientation auprès d'une institution de caractère publique.

Ce service volontaire constitue pour la plupart une première expérience professionnelle dans un domaine de leur intérêt. Il donne également droit à une affiliation auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale ce qui permet au jeune de satisfaire aux conditions pour éventuellement contracter un apprentissage adulte auprès d'un employeur quelconque.

Sur initiative du Service National de la Jeunesse (SNJ), les séances régionales intitulées « Level Up / Brécke bauen » ont été reconduites durant l'année 2013. Ces séances, destinées à joindre des jeunes se trouvant le plus souvent dans des situations défavorables, ont été complémentées par des séances pour leurs parents. Les ateliers ont été menés en collaboration entre le SNJ, l'Action Locale pour Jeunes (ALJ) et les services placement, orientation professionnelle et emploi jeunes de l'Adem.

Il y a un ou plusieurs agents de services de diverses administrations et Ministères qui collaborent à ces **réunions et séances régulières d'information**, notamment :

- Le Service National de la Jeunesse -> Ministère de l'Education Nationale de l'Enfance et de la Jeunesse
- L'Action Locale pour Jeunes -> Ministère de l'Education Nationale de l'Enfance et de la Jeunesse
- Service de l'Orientation Professionnelle (Adem) -> Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire
- Cellule de l'Emploi des Jeunes (Adem) -> Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Régulièrement, des séances d'information en fin de journée sont organisées afin de permettre aux jeunes et leurs parents de s'informer auprès des mêmes services.

Le nombre de participants (jeunes et parents) aux différentes sessions est de 1.382 personnes, répartis sur les 5 antennes du SNJ (Nord, Est, Sud, Sud-Ouest, Centre).

Ateliers d'information et de recrutement avec l'Armée

151 jeunes ont participé aux ateliers d'information organisés à l'Adem par l'Emploi des jeunes, ensemble avec l'Etat-Major de l'Armée.

Autres activités

Les agents d l'Emploi des jeunes ont participé aux manifestations suivantes :

- Wapes World Association of Public Employement Services, colloque (Stockholm)
- Projet «Transitions», séminaires (Helsinki et Paris)
- European Employment Forum, conférences (Bruxelles)
- RETEL : colloque sur les jeunes et l'emploi (Mondorf)

2.5. 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. Elle se compose actuellement de 2 psychologues et de 3 agents administratifs.

Missions

1. Elle recueille et enregistre les offres d'emploi déclarées par les initiatives sociales (IS), 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 2013 la CIS a enregistré 1.009 places vacantes auprès des IS.

2.579 demandeurs d'emploi ont été assignés.

854 demandeurs d'emploi ont été engagés.

- 5 ateliers ont été organisés pour le Centre de Formation de Proactif Michel Wolff, 2 pour le F.E.S.T. de Bastendorf, ainsi que 2 ateliers pour Co-Labor.

Sur 226 demandeurs d'emploi qui ont été convoqués,

86 ont finalement commencé les formations auprès du Centre de Formation de Proactif.

Sur 101 demandeurs d'emploi qui ont été convoqués,

40 ont finalement commencé les formations auprès du F.E.S.T.

- Depuis le 1ier août 2013 les Centres de Formation de Proactif et du Forum pour l'Emploi sont regroupés dans une nouvelle structure indépendante à savoir le C.O.S.P. (Centre d'orientation socio-professionnelle a.s.b.l.)

  8 ateliers ont été organisés dont 6 à Lintgen et 2 à Bastendorf.

  243 demandeurs d'emploi ont été convoqués et 60 ont commencé les formations

- 39 demandeurs d'emploi ont été convoqués pour Co-Labor.

  17 ont été engagés sous contrat CDD.

L'année 2013 a été marquée par la dissolution de l'a.s.b.l. Objectif Plein Emploi.

2. 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 du Travail et de l'Emploi.

   Afin de pouvoir assumer ses missions, des visites régulières auprès des différentes IS ont eu lieu en 2013.

   On note 8 visites auprès de 8 IS.

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

   Le suivi psychologique est réalisé au début du contrat de travail avec l'IS, après 9 mois, après 18 mois et à la fin du contrat de travail (24 mois).

Le suivi se base sur les données recueillies par le psychologue, les autres agents de l'Adem ainsi que sur les fiches de renseignements individuels que les IS doivent fournir à l'Adem pour chaque demandeur d'emploi.

Pour l'année 2013, 822 entretiens ont été menés par les psychologues de la cellule CIS.

Mesures spéciales

Ces mesures regroupent toutes les initiatives syndicales et communales dans le cadre d'Objectif Plein Emploi, du Forum pour l'Emploi et de ProActif.

Au cours de l'année 2013, 2 105 personnes ont participé à cette mesure.

Au 31 décembre 2013, 1 256 personnes sont encore inscrites dans cette mesure.

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

<u>Le pool des assistants</u>

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 2013, 314 personnes (dont 160 femmes), ont bénéficié de cette mesure.

Au 31 décembre 2013, le nombre de personnes occupées s'élève à 156 dont 82 femmes.

Le stage de réinsertion

Le stage de réinsertion 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 2013, 1.038 personnes (dont 430 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle.

Au 31 décembre 2013, 463 personnes (dont 186 femmes) se trouvaient encore en stage de réinsertion professionnelle.

L'occupation temporaire indemnisée 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 2013, 930 personnes (dont 282 femmes) ont bénéficié de cette mesure.

Au 31 décembre 2013, 338 demandeurs d'emploi (dont 106 femmes) poursuivaient encore cette mesure.

IV. Le service « employeurs »

En octobre 2013, l'Adem a mis en place le service employeurs composé d'une dizaine de conseillers employeurs répartis par secteurs d'activité et d'un back office, responsable de l'encodage centralisé des offres d'emploi. Les fonctions du service employeurs sont multiples :

- Un contact center dédié aux entreprises (247-88000)
- Un encodage centralisé des offres et un meilleur suivi, avec un accusé de réception envoyé dès l'offre encodée
- Un système de matching plus performant, afin d'améliorer le ciblage des assignations
- Une plus grande prise en compte des besoins des entreprises, avec un renforcement des équipes de conseillers employeurs, répartis par secteurs d'activité.

1. Back office du service employeur

La première étape dans la construction du service dédié aux employeurs a été concrétisée par la mise en place d'un back office de saisie des offres d'emploi déclarées à l'Adem. Cette centralisation a permis de définir des règles de traitements homogènes et standardisées, en vue d'une amélioration de la qualité des données enregistrées. Avoir un point d'entrée unique des déclarations de postes vacants permet d'améliorer la communication avec les entreprises et de gagner en réactivité lors du traitement. Par ailleurs, cette nouvelle répartition des tâches permet aux conseillers professionnels de se concentrer sur leur cœur de métier. L'équipe de 4,5 personnes est ainsi amenée à enregistrer quelques 2000 offres d'emploi par mois depuis octobre 2013.

2. Le secteur de l'industrie

52 entreprises ont été visitées au cours de l'année 2013 en vue d'expliquer aux responsables des ressources humaines leurs droits et devoirs envers le marché de l'emploi national.

Les sujets suivants ont été traités :

- organisation et fonctionnement de l'Adem
- les formations complémentaires
- la formation pour agents de fabrication
- l'embauche de personnel sous-représenté
- les aides à l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'Adem (CIE et CIE-EP)

- les aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée
- la bonification d'impôts
- l'aide au réemploi

La présélection de candidats pour les postes déclarés est une deuxième activité des consultants au service des entreprises. A cette fin, 29 ateliers de présélection avec 477 candidats ont été organisés et 649 demandes de places vacantes traitées au cours de l'année avec un total de 3.045 demandeurs/candidats entrés en sélection.

Ces activités concernent 137 employeurs.

Les ateliers ont été organisés pour le compte des employeurs suivants : Brinks, CNFPC, Dupont, EPT, Luxair, Luxairport, Eurocomposites, Dometic et ELTH.

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

A la fin de ces ateliers et entretiens, 285 (+5,6 par rapport à l'année 2012) personnes ont pu être embauchées.

Compte tenu de l'évolution du marché du travail, les constats suivants peuvent être émis :

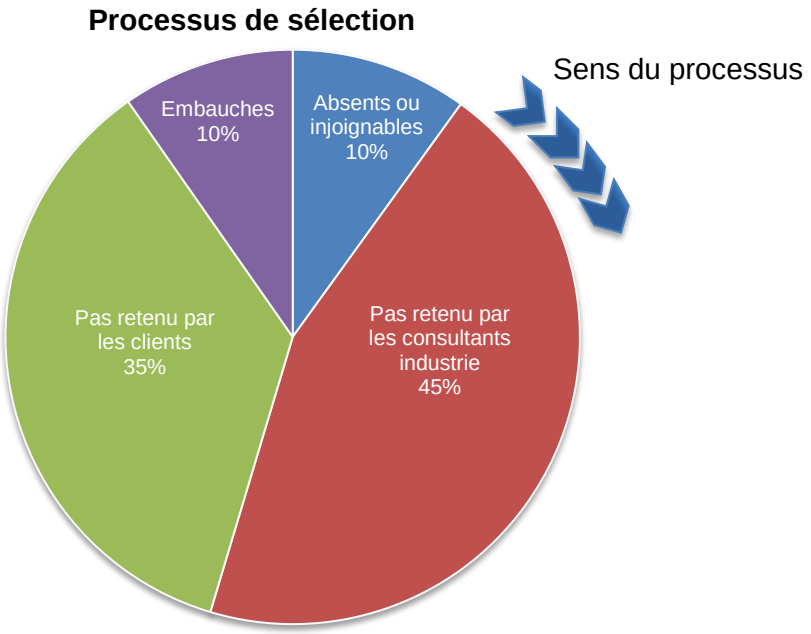
- augmentation de la quote-part des offres individuelles
  diminution des investissements → moins de postes proposés → moins d'embauches « collectives » → moins d'ateliers → quote-part des sélections individuelles en augmentation
- diminution des absences dans les ateliers suite à l'approche directe des candidats par les consultants
- l'embauche des personnes retenues et assignées ne connaît pas de variation significative.

Monsieur Fernand Schonckert a pris sa retraite fin septembre et a été remplacé par Monsieur Marc Belleville.

Dans le cadre du renforcement des équipes de l'Adem, un troisième consultant, Monsieur Roby Ernzer, a rejoint la cellule « Industrie » du service « Employeurs » au mois de novembre.

Des premiers pas ont été faits en collaboration avec le Ministère de l'Economie pour intégrer la logistique (entreposage, stockage, fret) dans le portfolio des employeurs suivis.

La synthèse des activités peut se résumer tel que décrit dans le diagramme suivant :



3. Le secteur de l'artisanat

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

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

En 2013, le consultant de l'artisanat a visité 56 entreprises.

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

- L'Adem, son fonctionnement et son organisation
- Les différentes aides en cas d'embauche de personnes inscrites à l'Adem

- Les différentes formations

En étroite collaboration avec le service placement, des présélections de candidats correspondant au profil recherché pour les 302 places vacantes déclarées par les entreprises au consultant 114 demandeurs ont trouvé un emploi.

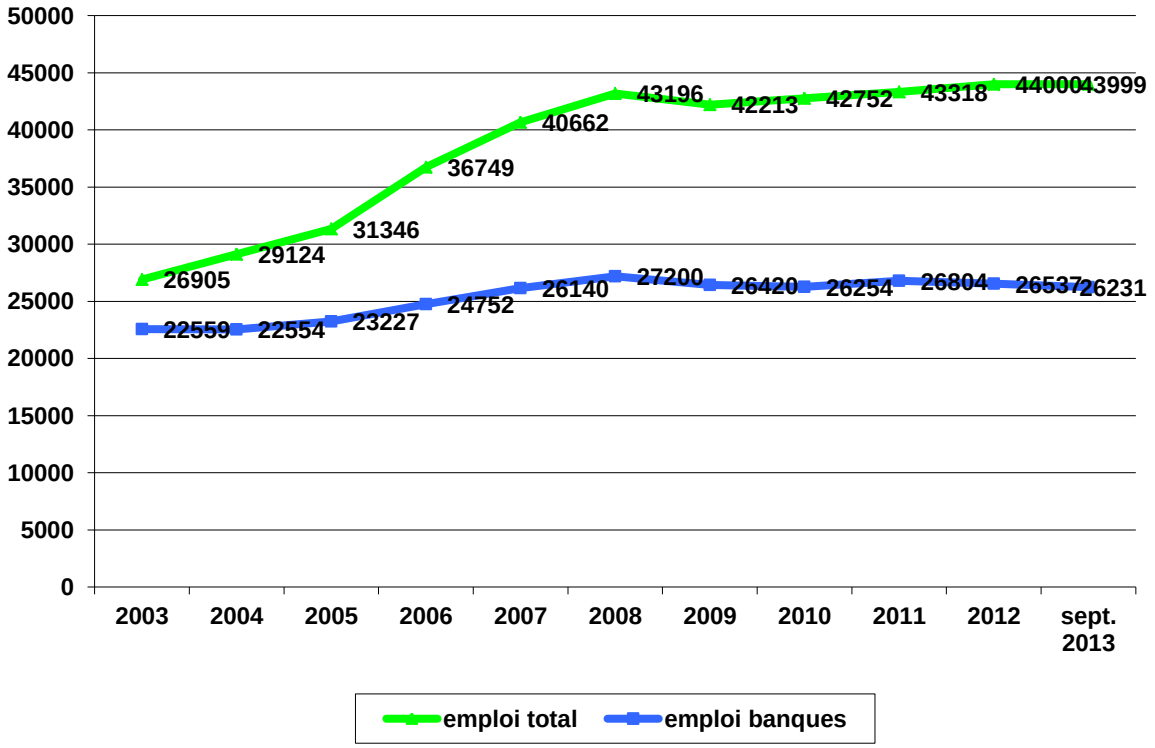
4. Le secteur financier

La situation de l'emploi bancaire reste précaire.

A la fin du mois de septembre 2013, le secteur financier comptait 43.999 salariés.

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

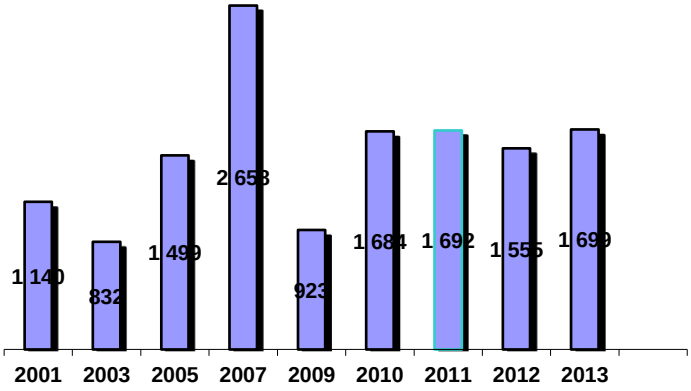
(source CSSF)



Comparé à fin 2012, l'emploi total dans tous les établissements surveillés par la CSSF (banques, sociétés de gestion, entreprises d'investissement, PSF etc.) reste stable.

Les effectifs en banques sont passés de 26.537 à 26.231 en 9 mois, soit une perte de 306 emplois. Conséquence des nombreux plans sociaux signés en 2012 et 2013 ainsi que des transferts d'emplois existants du secteur non-financier vers le secteur financier et vice versa.

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



Les profils recherchés sont très spécifiques (Risk, Compliance, Conducting Officer, juristes avec grande expertise en matière fiscale etc.). Le secteur a un besoin urgent de nouveaux profils, du personnel qualifié et compétent afin de relever les défis auxquels la branche est confrontée avec le passage à l'échange automatique d'informations à partir de 2015.

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

Fit4job – Fit for financial markets 2012-2013 (co-financé par le Fonds Social Européen)

Le but du programme Fit4Job, initié par le Ministère de l'Emploi et l'Agence de Développement de l'emploi, en partenariat avec l'Institut de formation bancaire 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 du travail.

L'objectif du programme Fit4Job – fit4financialmarkets consiste dans

- l'encadrement proactif et étroit des personnes qui ont perdu leur emploi au Luxembourg et dont le dernier employeur fait partie du secteur financier (ateliers soft-skills, mentoring, accompagnement, follow-up)
- l'augmentation de l'employabilité de ce public cible par le biais d'un diagnostic (test de personnalité et examens de compétences techniques bancaires) suivi d'une formation développée spécialement pour le secteur concerné
- collaboration étroite avec les professionnels de la place financière permettant ainsi de répondre le mieux possible aux besoins du secteur et des personnes concernées

Les demandeurs d'emploi ayant suivi avec succès les différentes formations reçoivent le « label » fit4financialmarket de la part de l'IFBL. Ce label permet aux entreprises d'identifier les profils les plus en adéquation avec les offres qu'elles proposent.

Sur la période 2012-2013, 257 diagnostics/assessments ont été réalisés pour des banquiers licenciés sur la place de Luxembourg et enregistrés à l'Adem.

- 651 modules techniques bancaires ont été suivis par les participants au projet.
- 114 personnes ont reçu le Label Fit4financialmarket à l'issue de leur formation.

A fin décembre 2013, 165 participants avaient trouvé un emploi, dont 68 sur la place financière luxembourgeoise et 97 dans d'autres secteurs au Luxembourg ou à l'international.

Il s'est confirmé, également dans ce projet fit4job, que ce sont surtout les entreprises de taille petite ou moyenne qui font régulièrement appel aux services de l'Adem et qui prennent conscience de leur responsabilité sociale (tous secteurs confondus: banques, assurances, fiduciaires, PME…)

Des visites de prospection ont été entreprises par le consultant du secteur financier, de nombreux contacts ont été noués, afin de sensibiliser les établissements financiers et de les fidéliser.

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

85 des demandeurs d'emploi ainsi suivis, ont pu trouver un emploi suite à une proposition/offre d'emploi (carte d'assignation).

5. Le secteur du travail intérimaire

En 2013, le service intérim était composé de 2 consultants.

Au quotidien, les tâches sont les suivantes :

- être l'interlocuteur entre les demandeurs d'emploi, l'Adem et les sociétés d'intérim au Luxembourg
- informer les demandeurs d'emploi sur les possibilités offertes par le secteur du travail temporaire et les suivre dans leurs démarches de recherche d'emploi. Offrir une orientation vis-à-vis du secteur intérimaire en fonction de leur profil professionnel et du type de travail recherché
- conseiller et assister les demandeurs d'emploi sur la préparation de leurs dossiers de candidature (CV, lettre de motivation et entretien d'embauche vis à vis des sociétés d'intérim)
- assister les placeurs dans le suivi et le placement des demandeurs d'emploi
- anticiper les besoins des entreprises de travail temporaire et répondre rapidement aux déclarations de places vacantes en faisant une présélection des candidats, assigner les demandeurs d'emploi 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 placeurs 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

STATISTIQUES INTERIM	Mr DESSARD Etienne Mr BORGATTI Edwin			
	2010	2011	2012	2013
Offres	1543	2110	1928	1842
Places vacantes	***	2929	2843	2702
Assignations	9582	12104	9830	8316
Placements	1051	1173	833	840

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	1543
Places vacantes	***	***	***	***	***	***	***	411	312	241	193	89	***
Assignations	794	1143	834	1094	603	983	661	1351	1008	648	392	71	9582
Placements	73	84	165	103	62	99	108	82	109	66	59	41	1051

Détail 2011	Janv.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	TOTAL
Offres	224	205	240	201	227	158	207	152	149	177	117	53	2110
Places vacantes	307	283	462	299	364	192	263	179	174	206	136	64	2929
Assignations	955	745	1135	1053	1322	774	885	2609	1194	941	233	258	12104
Placements	122	96	144	110	82	115	125	82	117	68	76	36	1173

Détail 2012	Janv.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	TOTAL
Offres	138	131	139	168	165	225	183	159	193	174	156	97	1928
Places vacantes	298	205	145	187	285	309	325	215	227	281	225	141	2843
Assignations	798	553	889	697	749	1327	932	1048	621	1070	778	368	9830
Placements	46	33	79	59	62	79	91	62	99	94	84	45	833

Détail 2013	Janv.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	TOTAL
Offres	142	145	154	162	178	159	152	202	176	176	99	97	1842
Places vacantes	195	180	255	177	235	282	220	316	224	273	144	201	2702
Assignations	618	685	973	501	593	797	495	1322	758	697	567	310	8316
Placements	45	48	85	90	115	65	72	92	61	62	55	50	840

Analyse

Collaboration accrue avec les partenaires intérim depuis 2009 ; ce sont maintenant la totalité des agences intérim qui collaborent quotidiennement avec nos services, soit les 68 agences.

Les offres d'emploi déclarées à l'Adem par les agences d'intérim sont légèrement en baisse ; tout comme le nombre de postes à pourvoir.

Pour l'ensemble des secteurs (bâtiment / industrie / tertiaire / service), nous avons remarqué une qualification plus importante des profils recrutés, souvent en décalage avec nos demandeurs inscrits à l'Adem.

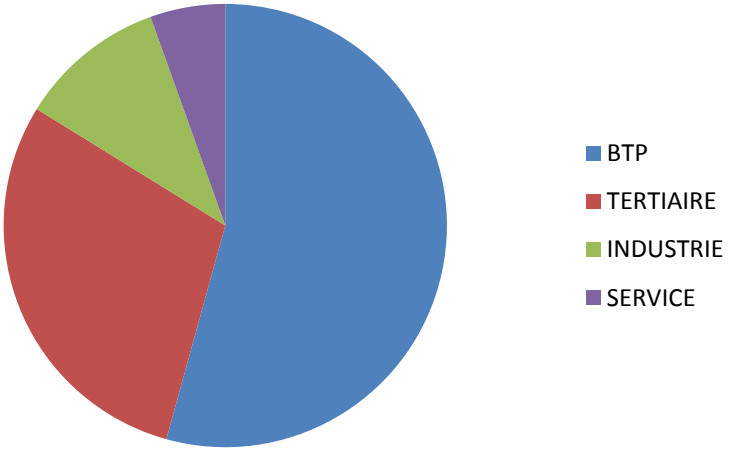
En ce qui concerne les profils non qualifiés, les agences recrutent sans aide extérieure. Les candidatures spontanées suffisent au recrutement de ce type de profil.

Les cartes d'assignation envoyées par la cellule intérim de l'Adem, 8.316 au total pour 2013, ont permis l'embauche de 840 demandeurs d'emploi.

Environ 1 assignation/10 s'est soldée avec l'embauche sous contrat intérim d'un demandeur d'emploi inscrit à l'Adem, contre 1/11 en 2012.

Placements par secteur d'activité

Bâtiment Travaux Publics	456
Tertiaire	248
Industrie	90
Service	46



Par rapport aux différents secteurs du marché de l'emploi, on peut constater que la moitié des placements se concentre sur le secteur de la construction (bâtiment / travaux publics : environ 54%), suivi par le secteur du tertiaire (cols blancs : environ 30%), de l'industrie (environ 10%) et du service (nettoyage / Horeca : environ : 6%).

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 / diplômes 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 aux besoins de main-d'œuvre.

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 également !) sont ceux qui rencontrent le plus de succès auprès des sociétés d'intérim. Les secteurs de l'industrie (diminution des offres / haute qualification des profils recrutés) et de l'HORECA (réactivité des demandeurs) donnent de moins bons résultats.

D'un autre côté, l'intérim représente aussi pour certains candidats n'ayant pas le « profil idéal » pour se faire engager par les moyens traditionnels (manque d'expérience, profil inadéquat, connaissances linguistiques insuffisantes etc...) un excellent moyen pour s'introduire dans une société et, ainsi, avoir l'opportunité de faire leurs preuves. En effet, la société d'intérim « pousse » en quelque sorte la société utilisatrice à embaucher « ses candidats » plutôt que d'autres et, plus d'une fois, on constate que le même candidat qui n'avait pas été retenu via une assignation 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 relativement 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 2013 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.

D'après les chiffres du STATEC, 1 mission sur 4 débouche sur une embauche via CDD ou CDI.

Ce chiffre augmente considérablement pour le seul secteur tertiaire, où très souvent les sociétés utilisatrices font clairement savoir que si la mission d'intérim se déroule bien, ils envisagent d'engager l'intérimaire.

La part des résidents en mission intérim a évoluée de 21.1% en 2006 à 32.7% en 2012.

6. Le secteur du commerce

Pour l'année 2013 le consultant pour le commerce auprès de l'Adem a contribué de façon intensive aux ouvertures de nouvelles structures et de nouveaux magasins. (Présélections de candidats, ateliers et entretiens personnels.) Ainsi une équipe complète de vente a pu être recruté via les services de l'Adem pour l'ouverture d'un nouveau magasin.

Le contact permanent avec l'Adem est de plus en plus recherché par les employeurs.

Les problématiques habituelles persistent, comme la maîtrise des langues, l'éducation et formation, la mobilité, ainsi que les loyers trop élevés.

Afin de favoriser et d'intensifier le service aux employeurs le consultant commerce se verra adjoindre un deuxième consultant en 2014.

Analyse quantitative 2013

Postes déclarés	:	531
Assignations	:	2.301
Contacts visites entreprises	:	58
Entretiens DE	:	387
Ateliers	:	23

Le projet « Fit 4 Commerce »

Le projet "Fit4Commerce", fruit d'une collaboration entre le Ministère du Travail et de l'Emploi, l'Adem, la Confédération luxembourgeoise du commerce (CLC), l'Institut universitaire international Luxembourg (IUIL) et la Luxembourg School for Commerce (LSC) est un concept

pour mieux réussir l'orientation, l'insertion et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi inscrits à l'Adem dans le secteur du commerce.

Il est ciblé sur le secteur du commerce qui est un des secteurs qui connait la plus forte progression en matière de création d'emplois. L'objectif est de mieux appréhender les besoins des personnes qui travaillent dans le secteur du commerce afin d'augmenter leur employabilité.

L'atout du projet "Fit4Commerce" est qu'il a été élaboré en partenariat étroit avec les demandeurs d'emploi, les professionnels du métier, le ministère du Travail et de l'Emploi et l'Adem, dans un souci de proposer des solutions sur mesure à la fois pour les demandeurs d'emploi et le secteur concerné. Il est financé pour moitié par le Fonds social européen (FSE) et pour moitié par le Fonds pour l'emploi

Le Fit 4commerce s'est terminé en 2013.

Le secteur du commerce est un secteur qui se caractérise, d'une part, par les exigences renforcées des consommateurs et, d'autre part, par une concurrence accrue dans la Grande Région qui impliquent une forte orientation sur la qualité du service et des compétences professionnelles solides de la part des salariés. Pour répondre à ces exigences accrues, les différents partenaires ont élaboré une méthodologie qui se base sur un diagnostic des compétences des demandeurs d'emploi inscrits à l'Adem et des formations individualisées.

Dans un premier temps, les partenaires du projet ont procédé à l'identification des postes de travail à pourvoir et ont arrêté des corridors idéaux de compétences en collaboration avec l'Observatoire des compétences et les entreprises de la grande distribution.

Dans une deuxième phase, une sélection de demandeurs d'emploi a été effectuée en se basant sur des bilans de compétences et des entretiens personnalisés.

Lors de la troisième phase, les demandeurs d'emploi ont pu bénéficier d'un programme de formation individualisé pour mettre à niveau les compétences et d'un encadrement afin d'optimiser leurs chances d'insertion.

Le programme modulaire est élaboré sur base des corridors idéaux de compétences et se caractérise par une flexibilité permettant la définition de programmes individuels de formation.

Présences séance d'information	355
Passation du bilan de compétences	253
Accès aux formations	175
Certifiés Fit 4 Commerce	122
DE recrutés (31.12.2013)	51

7. Le secteur de l'Horesca

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

En 2013, **81** nouvelles entreprises ont été visitées ou avaient une entrevue à l'Adem et **193** nouveaux contacts ont été établis.

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

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

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

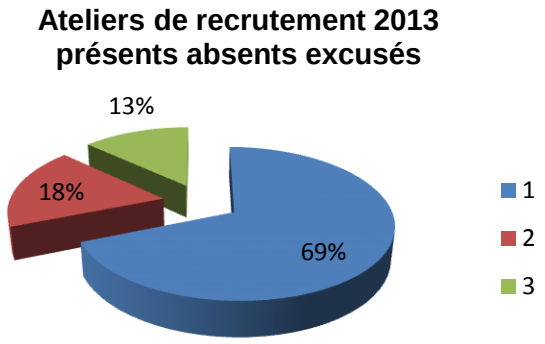
Les ateliers

D'autres activités du consultant sont les entretiens individuels avec les clients inscrits à l'Adem, ainsi que la coordination des ateliers de présélection pour les entreprises en collaboration étroite avec les patrons ou les responsables des ressources humaines.

Les conseillers professionnels de l'Adem des 7 agences assurent ces ateliers de recrutement et s'occupent des suivis des dossiers.

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

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



Convoqués	
1 Présents	69%
2. Absents	18%
3. Excusés	13%

Les candidatures retenues et non retenues.

Retenues	190	50%
Non-retenues	193	36%

Entretiens individuels

A côté des ateliers de présélection, **320 clients** ont été reçus en entretien individuel.

Embauches en Hôtellerie en 2013

2.533 clients inscrits à l'Adem ont trouvé un emploi en hôtellerie.

8. Le secteur du bâtiment

Situation du secteur génie civil fin décembre 2013

Situation Demandeurs d'emploi fin décembre 2013 dans le secteur « Bâtiment »

Qualification	Code	Total (DEM+CH)	Chômeurs(CH)	Santé ok	Age 20-50 ans	sans Mesure
A1/A2	79190	**1.517**	**650**	**592**	**494**	**481**
Macon B1/B2/B3	79105	**1.161**	**676**	**583**	**399**	**389**
Ferrailleur (Atelier)	75945	**101**	**71**	**67**	**54**	**53**
Ferrailleur (chantier)	79981	**126**	**64**	**61**	**46**	**46**
Coffreur B1/B2/B3	77111	**486**	**298**	**275**	**219**	**214**
Machiniste	874	**152**	**89**	**71**	**60**	**60**
Grutier	872	**76**	**50**	**44**	**41**	**40**
Chef d'équipe	79104	**90**	**57**	**39**	**23**	**21**
Technicien	08920	**5**	**5**	**3**	**0**	**0**
	00201	**39**	**23**	**19**	**14**	**12**
Ingénieur	00202	**27**	**12**	**12**	**9**	**9**
	00203	**33**	**13**	**12**	**5**	**5**
Architecte	001	**88**	**44**	**43**	**37**	**37**
Total Secteur Génie Civil		**3.901**	**2.052**	**1.821**	**1.401**	**1.367**
Tous les secteurs		**29.502**	**12.646**	**10.308**	**8.144**	**7.817**

Architectes :

88 demandeurs dont 44 CH,

48 déclarations de places vacantes, identique à 2012

Ingénieurs :

60 demandeurs dont 25 CH,

55 déclarations de places vacantes, en baisse par rapport 2012

Techniciens :

44 demandeurs dont 28 CH

116 déclarations de places vacantes, en baisse par rapport 2011/2012, mais supérieur à la moyenne 2008/2010

Chefs d'équipes (BTP et VRD) :

90 demandeurs dont 57 CH

20 déclarations de places vacantes, en baisse par rapport 2012/2013

Maçons :

1.161 demandeurs dont 676 CH

225 déclarations de places vacantes, supérieur à 2012

Détails des déclarations de places vacantes de 2008 à 2013 hors Intérim

Métier	2009	2010	2011	2012	2013
Agent immobilier					
Architecte constructions civiles					
Administratif et Cadres	5	7	3	-	9
Carreleur					
Chapiste					
Charpentier					
Chauffeur de camion GC					
Chef d'équipe					
Coffreur B1					
Coffreur B2					
Couvreur					
Dessinateur					
Electriciens					
Façadier					
Ferblantier					
Ferrailleur					
Géomètre (aide)					
Géomètre en général					
Grutiers					
Ingénieurs					
Isolationneurs et calorifugeurs					
Machiniste GC					
Macon B1	2	9	0	9	4
Macon B2					

Macon B3					
Macon Bd					
Manœuvre					
Marbrier					
Mécaniciens poids lourds GC					
Menuisier					
Monteur climatisation, ventilation					
Monteur en chauffage central					
Monteur constructions métalliques					
Monteur portes et fenêtres					
Paveur					
Peintre					
Plafonneur					
Plombiers et tuyauteurs					
Poseur de parquet					
Poseur de pierres naturelles					
Serrurier					
Tailleur de pierres					
Technicien construction	4		1	3	6

Présélections demandées par les entreprises du secteur

2013 : 75 demandes pour 90 postes

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

Problème rencontré pour **toutes** les demandes en présélection : **Inadéquation entre profil demandeur inscrit et profil recherché par l'entreprise**

Dans le secteur du Génie Civil, les différents profils « Cols Bleus » ont été définis par un référentiel des compétences professionnelles selon accord des partenaires sociaux et établis par l'I.F.S.B.

La majorité des demandeurs d'emploi dans le secteur proviennent de l'Intérim où ils se trouvent classés comme B2. (selon fiche de salaire).

Or, sur 387 demandeurs d'emploi inscrits à l'Adem évalués par l'I.F.S.B.,seulement 23 se positionnent correctement, ce qui veut dire plus que 90% des demandeurs sont inscrits avec une surévaluation manifeste de leurs compétences professionnelles.

FIT4GENIE CIVIL

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

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

Le projet FIT4GENIE CIVIL comporte cinq actions succinctes :

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

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

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

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

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

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

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

Comités de pilotage FSE

14/11/13 comité de pilotage,

20/11/13 audit effectué par GRANT/ THORNTON (sans remarques ni recommandations)

Bilans des Compétences Professionnelles effectués par l'I.F.S.B

En 2011 : 37 demandeurs d'emploi ont été évalués

En 2012 : Le nombre des BCPs se chiffrait à 136 (demandeurs d'emploi évalués)

En 2013 : au total, 239 demandeurs d'emploi ont participé aux Bilans des Compétences Professionnelles effectués par l'Institut de Formation Sectorielle du Bâtiment (I.F.S.B.)

Formation qualifiante

Cette formation permet d'atteindre la qualification supérieure, elle est absolument identique à celle définie par les partenaires sociaux lors des négociations du contrat collectif du secteur.

29 formations qualifiantes ont été finalisées du 31/05/12 au 16/09/13 par l'I.F.S.B.

En date du 21/11/13 (Remise des diplômes par l'I.F.S.B.), la situation des participants était la suivante :

72.42% ont eu un contrat de travail (48.28% CDI et 24.14% en CDD)

10.34% se trouvent dans une mesure

13.79% restent inscrits à l'Adem

Ateliers de présélections effectués par l'Adem

Consultations et analyse de dossiers : ca. 900 dossiers demandeurs

Convocations de demandeurs d'emploi : 689 convocations

Ateliers de présélections : 20 au total, dont 1 en collaboration avec l'agence d'Esch/Alzette

Résultat des ateliers de présélection :

689 Demandeurs convoqués :

326 sont intéressés de participer au Fit4genie civil (47.31%)

18 ne cherchent pas dans le secteur du Génie Civil (2.61%)

9 cherchent seulement du travail comme Intérimaire (1.31%)

24 se trouvent en maladie (3.48%)

2 ont l'intention de s'établir à leur propre compte

1 va quitter le Luxembourg

20 ont une promesse d'embauche (2.90%)

84 absences excusées (12.19%)

222 absences non excusées (32.22%)

Les Bilans de compétences sont absolument dans l'intérêt des demandeurs d'emploi, leur permettant de se renseigner sur leurs chances d'insertion sur le marché de l'emploi et, le cas échéant, de profiter d'une formation qualifiante reconnue par tout le secteur.

Le taux des absences aux ateliers de présélection, excusées et non excusées, est trop élevé.

Résultat des bilans de compétences réalisés par l'I.F.S.B dans le cadre du FIT4GENIE CIVIL du 20/09/2011 au 16/12/2013.

RESULTAT **AUTOPOSITIONNEMENT des demandeurs**

Théorie Résultat	Pratique Résultat	Candidats	A2	B1	B2	B3	Bd
A1	A1	2			1		1
A1	A2	1					1
A2	A1	1					1
A2	A2	33	**0**	11	15		7
A2	B1	15		5	10		
A2	B2	2			2		
A2	Bd	40		17	16	1	6
B1	A2	3					3
B1	B1	17		**5**	8	1	3
B1	B2	21			16	5	
B1	B3	2				2	
B1	Bd	19	1	5	5		8
B2	B1	1				1	
B2	B2	3			**3**		
Bd	A2	31	2	10	4		15
Bd	B1	82		31	46	5	
Bd	B2	28		1	22	4	1
Bd	B3	2				2	
Bd	Bd	80		29	36		**15**
PARTI	PARTI	4			3		1
		387					

Sur 387 candidats évalués, 23 seulement se positionnent correctement !

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

Le projet FIT4GENIE CIVIL s'est terminé au 31/12/2013.

9. Le secteur de l'informatique

415 candidats ont été interviewés. En principe il y a un entretien, mais beaucoup de demandeurs reviennent pour un 2ème, voire 3ème entretien. Parmi les candidats informaticiens, la plupart ont une formation BAC +2/3/4/5 voire plus. 25% 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 leur CV et leur 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 donné les profils très variés, une note sur l'entretien est rédigée à chaque fois afin de faciliter les assignations par le service placement.

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

148 demandeurs placés, dont :

30 (CATP/DAP ou 13ème technique en informatique) en CIE,

3 en OTI,

6 en stage de réinsertion,

1 en T.I.I.,

15 en CDD,

93 en CDI.

Le nombre moyen d'informaticiens inscrit à l'Adem, non occupés dans des mesures (en moyenne 52 personnes), se situe entre 228 (203/2012) et 287 (253/2012) personnes. La moyenne du nombre d'informaticiens inscrits à l'Adem a augmenté d'environ 15% (222/2012-254/2013).

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,
	4	plus de 250 salariés.

362 entreprises ont été contactées et 48 visitées en vue de leurs fournir des explications sur les mesures et aides de l'Adem, de demander des précisions sur les postes vacants et de présélectionner des candidats en vue d'une assignation.

Une douzaine de sociétés nouvellement crées ou qui n'ont jamais travaillé avec l'Adem ont été contactées et ou visitées.

Les déclarations de places vacantes dans l'informatique en:

2004	444	(10.216 total offres)		
2005	530	(12.166)		
2006	752	(14.747)		
2007	1116	(17.712)	96	(demandeurs placés)
2008	1015	(15.347)	100	
2009	686	(12.036)	85	
2010	1136	(16.912)	173	
2011	1066	(18.539)	134	
2012	1051	(18.071)	120	
2013	928	(17.443)	148	

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

V. Le service des prestations de chômage complet

1. Indemnisation du chômage complet

Indemnisation du chômage complet (1988-2013) 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
2013	231.193.609,83	35.420.366,39	30.015,40	266.643.991,62

Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2013

2013	Luxbg	Esch/Al.	Diekirch	Wiltz	Differd.	Dud	Wasserb	Total/ mois	Total/ année
Janvier	655	340	162	94	159	108	91	**1.609**	**1.609**
Février	391	163	70	43	115	102	65	**949**	**2.558**
Mars	424	166	88	51	115	82	54	**980**	**3.538**
Avril	469	178	108	63	131	85	60	**1.094**	**4.632**
Mai	424	169	103	45	105	69	45	**961**	**5.593**
Juin	394	168	103	64	139	74	55	**998**	**6.591**
Juillet	502	203	106	69	145	106	73	**1.204**	**7.795**
Août	420	162	88	56	138	90	62	**1.016**	**8.811**
Sept.	499	226	117	47	159	86	77	**1.211**	**10.022**
Oct.	558	238	154	72	165	98	67	**1.352**	**11.374**
Nov.	415	192	151	89	122	82	125	**1.176**	**12.550**
Déc.	493	220	134	58	185	60	98	**1.248**	**13.798**
	5.644	**2.425**	**1.384**	**751**	**1.678**	**1 042**	**872**	**13.798**	
en %	**40,90**	**17,58**	**10,03**	**5,44**	**12,16**	**7,55**	**6,32**		

Au cours de l'année 2013, le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet a augmenté de 7,9% par rapport à l'année 2012. En tout, 13.798 demandes d'octroi des indemnités de chômage complet ont été introduites (contre 12.789 demandes en 2012).

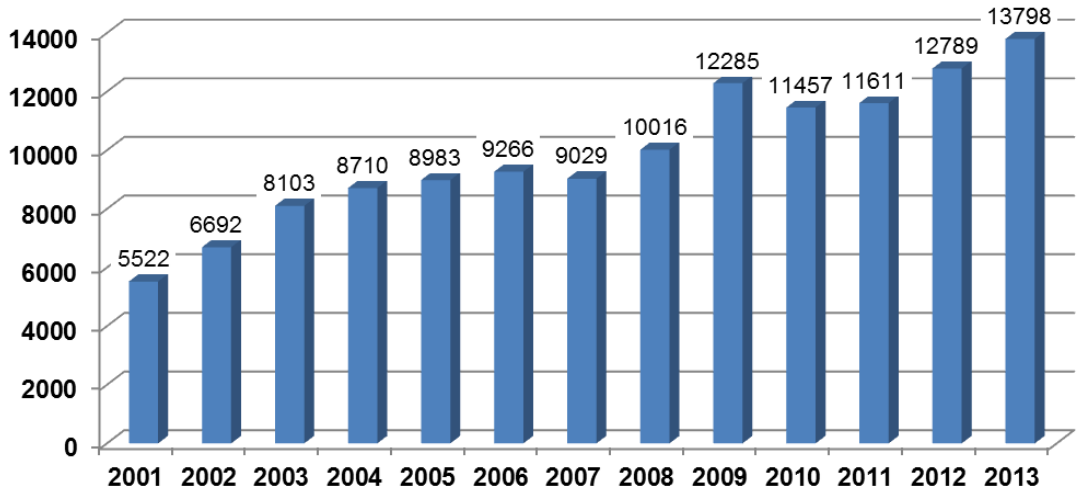
Sur les 13.798 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet :

12.392 demandes ont été avisées favorablement ;

1.253 demandes ont été refusées ;

153 demandes ont été classées sans objet (demandes incomplètes ou retirées).

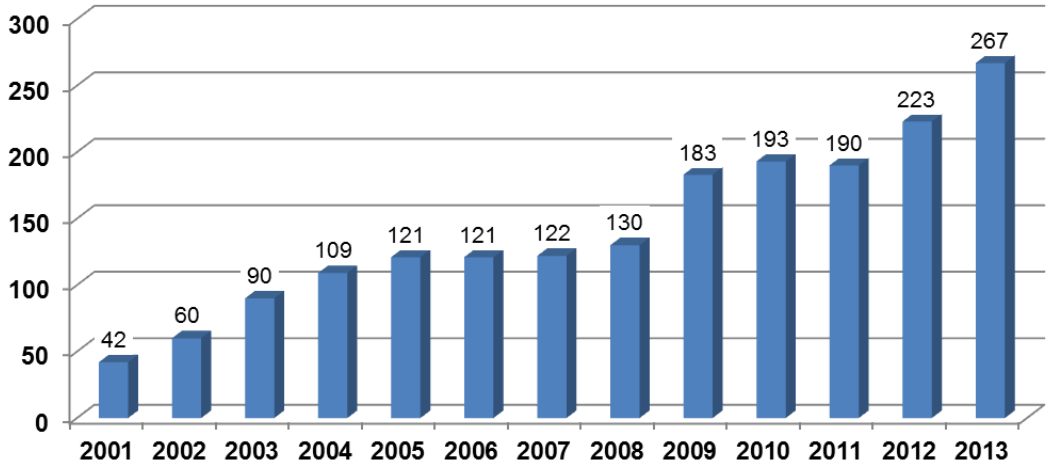
Evolution des demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet depuis 2001



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 2013, le seuil élevé de 2012 a été dépassé de 1.009 unités soit de 7,9 %.

Evolution du coût des indemnités de chômage versées depuis 2001

(en millions d'euros)



Au vu du tableau ci-dessus, on constate en 2005, 2006 et 2007 une stagnation des dépenses ; une légère augmentation est constatée, par rapport aux années précédentes, en 2008. Les dépenses ont toutefois explosé en 2009. Elles sont montées de 130 à 183 mio et à 194 mio en 2010 pour redescendre à 190 mio en 2011 et à nouveau atteindre 223 moi en 2012. Une nouvelle majoration importante est décelée pour l'année 2013.

Par rapport à 2001, les dépenses à charge du Fonds pour l'emploi ont été multipliées par 6,35.

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	257
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension d'invalidité	44
Restitutions (dont certains pour invalidité, vieillesse et accidents)	149
Restitutions (indemnités de chômage indûment touchées)	653

Affaires pendantes devant la juridiction du travail :

A noter qu'en 2013, le traitement des demandes d'octroi des indemnités de chômage complet a exigé du service de prestations de chômage complet 1.198 interventions (dont 356 nouvelles affaires) pendantes devant les juridictions du travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg	229
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette	80
Tribunal du Diekirch :	47

	356

Ces interventions ont été effectuées conformément aux dispositions de l'article L.521-4 du Code du travail.

Au courant de cette année, 99 actes d'appels et 8 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 3.563 cessions, saisies-arrêts, sommations et pensions alimentaires qui se répartissent comme suit:

Cessions	1.305	dont	1.251 exécutées
Saisies-arrêts	1.551	dont	1.506 exécutées
Sommations à tiers détenteurs	156	dont	140 exécutées
Pensions alimentaires	98	dont	91 exécutées
Requêtes	453		
(Injonctions judiciaires de recherche et autres)			

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

(travailleurs partant de Luxembourg dans un autre pays CEE

à la recherche d'un emploi)

Pays	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	5	12	10	15	13	11	14	15
Autriche	3			1	2	1	1	2
Belgique	15	14	11	14	7	11	7	14
Bulgarie							1	
Chypre	4			1		1		
Danemark	4				3	1		1
Espagne	8	8	7	11	6	5	1	9
Estonie								3
Finlande				2	2	1		2
France	32	15	20	44	41	35	48	40
Grande-Bretagne	5	2	1	5	6	5	10	7
Grèce	4		2	1	2	3	2	
Hongrie			1					
Italie	4	2	7	13	6	7	7	8
Irlande	2		1	2	1		2	5
Islande				2	2			1
Lettonie							2	1
Lituanie			1			1	1	1
Malta		1					1	
Norvège	1			1				3

Pays-Bas	1		1	2		1		2
Pologne	33	30	30	1		2	1	2
Portugal	33	30	30	40	34	28	36	56
Roumanie	1	1	2	1		1		
Slovaquie								3
Slovénie							2	1
Suède	1	1	2	4	5	2	3	5
Suisse	2	2	1	6	7		5	4
Rép. tchèque							4	1
Total :	**120**	**86**	**95**	**166**	**137**	**115**	**148**	**186**

- On constate, en 2013, une augmentation (25,7%) par rapport à 2012, du nombre de demandeurs quittant le Luxembourg pour aller chercher du travail dans un autre pays de la communauté
- Sur les 186 personnes parties à la recherche d'un emploi dans un autre pays, 69 personnes (37,1 %) sont parties chercher un emploi dans les pays avoisinants et 56 personnes (30,1 %) au Portugal.
- Il s'agit ici essentiellement de personnes possédant la nationalité des pays dans lesquels ils se rendent.

Règlement (CE) N° 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne

Ancien E 303 Venant

(travailleurs venant d'un pays CEE chercher un emploi au Luxembourg)

Pays	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	3	5	7	14	8	10	18	9
Autriche	4	2	5	2		4	3	2
Belgique	17	11	12	11	9	19	10	17
Chypre								
Danemark	6	4	5	3	4	5	5	3
Espagne	2	2		2	3	3	12	13
Estonie								3
Finlande	3				2	1	2	1
France	22	19	26	20	19	27	26	27
Grande-Bretagne	1	1		1	1			
Grèce				1				1
Hongrie						1		
Italie				2		1		2
Irlande		1	1	3			2	3
Islande		1	1	1		2	2	
Lettonie							1	1
Lituanie						1		
Malta								

Norvège	1						1	
Pays-Bas		1	1	2		1		4
Pologne							1	
Portugal	7	7	10	12	17	15	84	121
Rép.tchèque			1	1	1		1	1
Roumanie			1	2				
Slovénie							1	1
Slovaquie			1	1		1		
Suède			1			1		
Suisse	3	1	2	3		2	3	3
Total:	**69**	**55**	**73**	**80**	**64**	**94**	**172**	**212**

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg a augmenté de 23,3 % en 2013 par rapport à l'année précédente.
- sur les 212 personnes venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2013, 53 personnes (25 %) sont venues des pays limitrophes et 121 personnes (57,1 %) sont venues du Portugal.

VI. Le service maintien de l'emploi

1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2013)

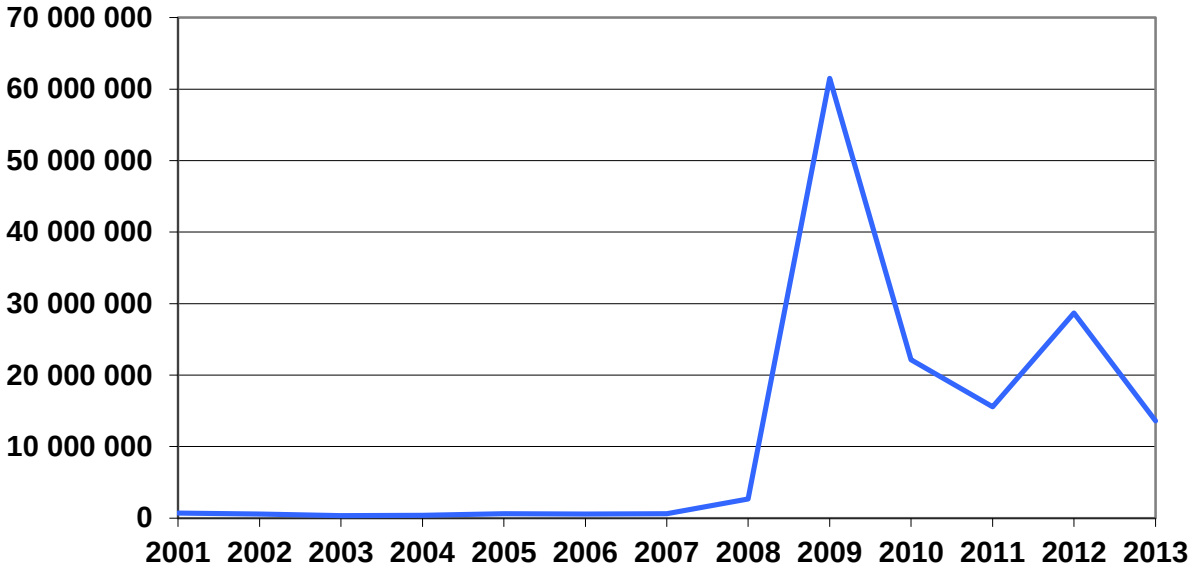
En vertu des articles L.511-3. et suivants du Code du travail, les ministres ayant dans leurs attributions respectivement l'Emploi et l'Economie, sur avis du Comité de conjoncture et procédant par décision commune, peuvent accorder des subventions aux employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, 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	593.293,6 €	1.827
1987	678.222,0 €	1.920
1988	149.959,8 €	375
1989	119.352,9 €	305
1990	501.260,9 €	982
1991	656.255,8 €	1.678
1992	1.810.703,1 €	4.132
1993	1.035.089,7 €	2.760
1994	372.138,4 €	1.036
1995	411.274,3 €	1.098
1996	1.426.487,4 €	3.696
1997	756.398,3 €	1.624
1998	185.230,1 €	441
1999	219.759,5 €	640
2000	461.865,4 €	908
2001	718.701,3 €	1.394
2002	558.888,4 €	1.254
2003	323.897,9 €	647

2004	387.761,3 €	559
2005	629.973,5 €	894
2006	551.655,7 €	1.499
2007	604.054,2 €	1.328
2008	2.648.874,0 €	4.393
2009	61.512.821,5 €	83.971
2010	22.125.357,4 €	31.694
2011	15.562.885,8 €	15.752
2012*	28.661.913,8 €	29.544
2013*	13.580.498,1 €	13.308

* données provisoires au 28 janvier 2014

Indemnisation des chômeurs partiels (2001-2013 en euros)



2. Aide au réemploi (1989 – 2013)

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	88.930,3 €
1990	60	22.069,4 € 580.551,6 €
1991	154	319.431,4 €
1992	117	333.605,8 € 211.205,3 €
1993	129	403.206,1 € 999.062,0 €
1994	87	2.787.891,0 €
1995	206	3.948.810.0 € 6.282.251,6 €
1996	323	6.473.231,3 €
1997	747	7.008.295,0 € 8.555.157,6 €
1998	669	11.769.121,4 €
1999	852	17.607.636,6 €
2000	1.012	28.058.427,5 €
2001	1.100	29.481.276,8 €
2002	1.288	33.233.985,1 €
2003	1.575	41.464.096,6 €
2004	2.010	33.384.525,9 €
2005	2.495	40.306.552,5 €

2006	2.608	43.948.695,9 €
2007	3.375	44.567.965,5 €
2008	3.980	47.993.973,1 €
2009	4.962	
2010	5.021	
2011	3.419	
2012	3.672	
2013	3.996	

3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2013)

Année	Bénéficiaires	Total à charge
1986	212	308.139,1 €
1987	86	233.496,6 €
1988	85	221.879,8 €
1989	114	299.003,3 €
1990	142	471.604,4 €
1991	149	464.885,7 €
1992	131	406.518,9 €
1993	107	334.301,4 €
1994	60	199.187,1 €
1995	54	177.425,0 €
1996	45	172.298,6 €
1997	50	227.119,2 €
1998	56	293.609,7 €
1999	64	259.160,9 €
2000	49	217.296,0 €
2001	37	140.606,7 €
2002	38	98.387,7 €
2003	27	80.735,3 €
2004	19	92.704,9 €
2005	10	84.151,6 €
2006	23	72.980,0 €
2007	23	141.471,4 €

2008	21	120.678,1 €
2009	27	320.581,4 €
2010	35	467.760,9 €
2011	22	400.542,2 €
2012	21	321.534,8 €
2013	14	131.651,1 €

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 2013:	1.714
bénéficiaires au 31.12.2013 :	6.022
dépense pour l'année 2013 :	19.668.939,8 €.

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 2013:	168
dépense engagée:	120.624,2 €

6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (2000-2013)

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**	**Nombre d'entreprises**	**Dépenses en €**
2000	860	257	4.589.072,6
2001	1.208	252	3.278.754,0
2002	1.551	305	5.261.831,4
2003	1.244	300	5.757.757,1
2004	1.170	296	5.473.194,2
2005	1.712	339	8.310.001,0
2006	1.460	368	6.716.473,2
2007	1.617	355	7.894.955,9
2008	1.511	352	8.399.227,6
2009	1.724	428	10.548.982,3
2010	1.939	499	11.199.159,3
2011	2.448	490	17.832.405,3
2012	2.041	448	13.224.643,7
2013	2.344	534	13.943.189,9

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 [4]	54	128.200 €
2013	263	502.005 €

[4] A partir de juillet 2012

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	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Allemagne	1.972	1.859	1.898	2.610	2.092	2.315	3.610	3.134	2.879	2.916	2.999
Belgique	898	730	683	905	662	601	1.221	1.596	2.029	3.008	3.232
France	8.988	8.029	7.541	10.506	8.942	10.407	16.004	12.227	12.262	11.922	11.650
Pays-Bas	60	40	33	46	48	36	48	71	117	84	112
Portugal	19	41	41	43	13	5	22	14	25	25	32
Espagne	30	26	25	33	11	17	29	24	23	18	31
Italie	14	20	14	16	14	17	24	20	18	25	17
Royaume-Uni	9	32	4	11	10	5	4	9	10	32	16
Danemark	12	8	8	9	7	10	24	16	15	2	3
Irlande	1	9	4	5	/	2	5	4	3	9	4
Autriche	43	44	40	92	82	34	70	47	49	43	26
Finlande	1	3	/	/	1	/	/	4	2	3	2
Grèce	/	/	1	2	1	1	1	4	1	4	2
Suède	10	3	5	5	5	6	7	5	7	9	10
Norvège	6	3	1	/	/	3	/	/	2	/	1
Hongrie	/	1	21	150	95	65	78	91	156	120	102
Pologne	/	23	34	29	15	36	45	85	162	180	195
Slovaquie	/	3	10	356	137	84	124	190	171	164	76
Suisse	/	6	7	8	5	7	20	9	17	19	29
Islande	/	1	/	/	/	/	1	2	/	/	/

Estonie	/	/	2	1	7	3	6	6	9	/	5
Lettonie	/	/	2	3	5	/	/	1	7	2	1
République Tchèque	/	/	14	40	23	33	79	153	122	96	82
Slovénie	/	/	1	/	5	6	2	6	8	6	6
Bulgarie	/	/	/	/	4	4	13	21	40	103	87
Lituanie	/	/	/	/	12	7	6	3	1	3	1
Malte	/	/	/	/	1	/	/	1	4	7	4
Roumanie	/	/	/	/	16	21	17	58	57	70	66
Luxembourg	/	/	/	/	/	/	55	/	/	/	/
Chypre	/	/	/	/	/	/	/	2	/	4	3
Croatie	/	/	/	/	/	/	/	2	1	1	7
Serbie-Monténégro	/	/	/	/	/	/	/	/	2	1	/
Liechtenstein	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1
Total	**12.063**	**10.881**	**10.389**	**14.870**	**12.213**	**13.725**	**21.515**	**17.805**	**18.199**	**18.876**	**18.802**

9. Chômage involontaire dû aux intempéries

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
1990	439.622,0 €	3.351
1991	3.811.446,0 €	10.458
1992	620.162,4 €	3.435
1993	2.400.964,3 €	12.979
1994	1.287.385,7 €	6.056
1995	1.808.429,7 €	7.494
1996	5.514.011,2 €	19.432
1997	3.798.286,4 €	10.526
1998	4.094.590,2 €	18.035
1999	2.669.007,4 €	8.658
2000	1.294.522,1 €	5.735
2001	2.433.758,6 €	8.878
2002	4.179.499,5 €	13.552
2003	6.235.634,7 €	15.296
2004	5.867.723,5 €	17.046
2005	10.264.868,9 €	28.777
2006	13.523.650,3 €	29.078
2007	2.966.609,4 €	9.495
2008	4.259.710,8 €	11.335
2009	12.489.113,3 €	23.693
2010	25.653.532,7 €	40.697
2011	3.777.239,8 €	8.367

2012	15.804.594,1 €	24.718
2013*	20.911.675,4 €	32.888

** données provisoires au 31 janvier 2014*

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 2013 :	28
dépenses pour 2013 :	162.525,9 €

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 introduites en 2013 :	224
dépenses pour 2013 :	321.172,6 €

VII. Le service main-d'œuvre étrangère

1. Le « certificat »

La loi modifiée du 18 janvier 2012 portant sur la création de l'Agence pour le développement de l'emploi a confié à l'Adem un rôle important dans la procédure des demandes en obtention d'une autorisation de séjour de type « travailleur salarié» ou encore d'une «autorisation de travail».

Plus précisément, l'article L.622-4 du Code du Travail stipule que si endéans un délai de trois semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, l'Agence pour le développement de l'emploi 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 une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la 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.

A noter que pour l'année 2013, le Service de la main-d'œuvre étrangère a été saisie de 981 demandes de certificat dont 725 ont été accordées, 88 ont été refusées, 59 classées sans objet. En plus 69 attestations prouvant qu'un poste de travail a été déclaré ont été émises. Ceci constitue une augmentation de 39% par rapport à l'année 2012.

La majorité des certificats ont été délivrés aux employeurs des secteurs de la finance, de l'informatique et horeca.

2. L'autorisation d'occupation temporaire (AOT)

L'autorisation d'occupation temporaire (AOT) n'est pas affectée par la loi modifiée 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.

Dans les conditions prévues par l'article 14 de la loi modifiée du 5 mai 2006 relative au droit d'asile et à des formes complémentaires de protection, les demandeurs de protection internationale peuvent demander une autorisation d'occupation temporaire. Le ministre ayant l'asile dans ses attributions statue après examen et avis de l'Adem.

En chiffres, cela représente 38 demandes en obtention d'une AOT qui ont été avisées par le Service de la main-d'œuvre étrangère.

3. Prêt temporaire de main-d'œuvre

Sous les conditions définis par les articles L.132-1 à L.132-4 du Code du Travail, les employeurs, autres que les entrepreneurs de travail intérimaire, peuvent être autorisés par le ministre du Travail, après avis de l'Adem, à mettre leurs salariés à la disposition provisoire d'autres employeurs. Le Service de la main-d'œuvre étrangère a été saisi par 27 demandes d'avis.

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.

Par contre, le premier contact des adultes avec l'orientation professionnelle se fait en général dans les locaux du service.

1. Les projets d'établissement avec les différents lycées techniques dans le cadre de l'éducation aux choix.

Cette action, qui a pris son essor en 1999 vise à responsabiliser les élèves dès leur entrée dans l'enseignement secondaire technique, à promouvoir leur développement personnel et à faciliter l'orientation scolaire et professionnelle. Dans le cadre de cette collaboration entre les lycées techniques et l'Adem, la démarche des conseillers/conseillères d'orientation vise à instrumenter l'ensemble des élèves des classes de 7ème, 8ème et 9ème par rapport à l'orientation professionnelle et à la formulation d'un projet professionnel.

Ces interventions régulières ont eu lieu en vue d'une amélioration de l'encadrement socio-pédagogique ainsi qu'une sensibilisation précoce relative à l'orientation professionnelle des élèves dès leur entrée en 7ème 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 7ème, 8ème et 9ème. Exprimée en heures d'intervention en classe, l'envergure des interventions des conseillers/conseillères d'orientation était la suivante pendant l'année scolaire 2012/2013 :

1.1. Projet « ENVOL» au LTL (Lycée Technique de Lallange)

Pendant l'année scolaire 2012-2013, le projet d'orientation a pris l'envergure suivante :

- Classes de 7ème : 9 interventions à 1 heure par classe.
- Classe de 9ème : 7 interventions à 2 heures par classe.

1.2. 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 4 classes différentes du cycle inférieur (deux classes de 7ème, deux classes de 9ème). Au total, les élèves de ces classes ont profité de 4 séances d'orientation professionnelle (durée de séance = 2 heures), à savoir une intervention au lycée dans les classes de 7ème et une intervention au BIZ destinée aux classes de 9ème.

1.3. Projet « Awer Elo » au LNW (Lycée du Nord à Wiltz)

Le Lycée du Nord Wiltz a de nouveau, pendant l'année scolaire 2012/2013, 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 autres, comme intervenant dans le cadre des entretiens d'orientation individuels.

Au total, 175 élèves de 12 classes de 9ème ont profité de ces entretiens.

1.4. 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 2012/2013. Visées étaient, comme par le passé, les classes de 7ème, 8ème et les classes de 9ème.

33 interventions ont eu lieu. Le projet d'orientation à l'EPMC comprend 2 interventions de 2 heures en classes de 7ème et 2 interventions de 2 heures en classes de 8ème. Les classes de 9ème modulaire et pratique ont participé au stage de recherche d'un poste d'apprentissage (OSNA). Toutes les classes de 9ème ont visité le BIZ pour clôturer le projet d'orientation.

1.5. Projet LEM (Lycée Ermesinde)

Pendant l'année scolaire 2012-2013, le Lycée Ermesinde a participé à divers projets d'orientation :

- 4 classes de 5ème ont participé à une intervention où les jeunes ont été informés sur l'apprentissage et les parcours scolaires envisageables après le cycle inférieur.

- Les classes de 5ème PRE et de 5ème PRO ont participé à la journée « OSNA » en collaboration avec le service « entreprise » du LEM, l'Action Locale pour Jeunes Mersch et le service OP.

- 4 classes de 6ème ont visité le BIZ à Luxembourg-Ville.

1.6. Projet UELL (Uelzechtlycée)

Pendant l'année scolaire 2012/2013, un encadrement plus spécifique a été proposé aux classes de 9ème modulaire, 9ème pratique et aux classes IPDM de l'Uelzechtlycée.

11 classes ont participé à 2 interventions dédiées à leurs choix professionnels et comprenant une visite au BIZ.

En plus, 5 classes de 9e modulaire, 3 classes de 9e pratique et 3 classes IPDM ont assisté 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 7 séances d'intervention au sein des classes de 7e et 8e en vue de sensibiliser les élèves par rapport aux différents secteurs professionnels.

2. Projets interministériels

2.1. Maison de l'orientation

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 respectivement des diagnostics ou conclusions contradictoires en fin des mesures d'orientation pourront être réduits 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 facilités quant aux procédures administratives et qu'ils peuvent profiter d'un rassemblement d'experts et de spécialistes responsables du 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.

Un comité de pilotage regroupant les 4 responsables des services CPOS, SNJ, ALJ et Adem-OP se réunit au moins une fois par mois afin de définir et de coordonner les activités et interventions communes en matière d'orientation scolaire et professionnelle.

Le comité de pilotage a accueilli des représentants d'instances externes pour présenter la Maison de l'orientation et afin de discuter au sujet de coopérations éventuelles.

Entrevues depuis septembre 2012 : Matcher de la Chambre des Métiers, Partenaires de projets européens, OPE, Care asbl, SCAS, INFPC, Office National de l'Enfance (ONE), Haut Comité pour l'Industrie, Conseil Supérieur de l'Education nationale, Inspecteurs du fondamental, Représentation permanente UE, Lycée Vauban, Maisons de jeunes.

La Maison de l'orientation a été représentée avec un stand d'information dans le cadre de différents événements comme p.ex. Foire de l'Etudiant, Luxskills, Jobday ALR, « Ton avenir maintenant » à Losheim, Urban Job Market Differdange, Luxdidact, Praxisdag uni.lu, Journées de l'orientation dans les lycées, …….

A plusieurs reprises, les membres du comité de pilotage ont pu présenter la Maison de l'orientation lors de colloques internationaux ayant comme sujet l'orientation, le décrochage scolaire ou la transition école – vie active.

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, 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 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, 45 séances d'orientation professionnelle ont eu lieu en faveur des classes scolaires du cycle supérieur (4ème, 12ème et 2ème).

2.3. Projet « Level Up »

Le service d'orientation professionnelle a activement participé au projet « Level Up » (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 2013 pour les jeunes inscrits au service d'orientation professionnelle de l'Adem comme demandeurs d'apprentissage dans la profession « agent administratif et commercial (DAP)».

Les jeunes concernés ont été convoqués par le service d'orientation professionnelle et le service de la Formation professionnelle du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse avec le soutien de représentants de la Chambre de Commerce et la Chambre des Salariés.

A la date précitée, 30 offres de poste d'apprentissage dans la profession « agent administratif et commercial » ont été encore déclarées vacantes auprès du service d'orientation professionnelle par rapport à 83 jeunes recherchant un poste d'apprentissage dans cette voie de qualification.

83 jeunes ont été convoqués

2 jeunes se sont excusés pour des raisons diverses

34 jeunes se sont présentés à l'atelier

47 jeunes ont été absents sans s'excuser

Les 34 jeunes présents à l'atelier ont reçu les 30 offres de poste d'apprentissage afin de contacter ces différents employeurs formateurs.

En outre, 6 postes d'apprentissage déclarés par des administrations communales, des syndicats de communes, des établissements publics, des services et administrations de l'Etat ont été également délivrés aux jeunes.

Bilan final :

8 jeunes ont été affectés auprès de l'Etat/d'une administration communale

6 jeunes ont trouvé un employeur formateur dans le secteur privé

2 jeunes ont été réorientés

18 jeunes n'ont pas réussi à conclure un contrat d'apprentissage

2.5. Girls' Day and Boys' Day (GDBD)

Depuis automne 2010, le service d'orientation professionnelle effectue la coordination générale du GDBD avec le soutien du Ministère de l'Egalité des Chances et le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Pour l'édition 2013, trois 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 juin 2013 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 par téléphone et courrier en vue des déclarations de places de stage,
- gérer les sites internet www.girls-day.lu / www.boys-day.lu et www.girls-day.lu/registration / www.boys-day.lu/registration,
- 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 règles destinés à distribuer dans les différents établissements scolaires et aux différents partenaires.

Lors d'une conférence de presse en février 2013, les trois ministres Mady Delvaux-Stehres, Françoise Hetto-Gaasch et Nicolas Schmit ont annoncé le « Girls' Day, Boys' Day 2013».

Les agents des SPOS ont été informés, lors de deux réunions d'information, de la nouvelle procédure d'inscription.

Les directeurs des établissements scolaires ainsi que les parents d'élèves étaient 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, présentation du GDBD par nos partenaires via Internet ou courrier.

Au cours de la période du 4 mars au 18 avril 2013, 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

Dans le cadre du Girls' Day-Boys' Day 2013, 750 entreprises, institutions et services communaux ont été **contactés** par courrier. **145** entreprises ont manifesté leur intérêt à participer à notre projet et ont déclaré **1.031 places de stages via le site Internet**, dont 389 offres pour le Boys' Day et 642 offres pour le Girls' Day.

998 élèves, à savoir **655 filles et 343 garçons,** ont participé au projet Girls' Day - Boys' Day, dont **234** par « propre initiative » et **764** par le biais des offres publiées sur le site Internet.

La moyenne d'âge s'élevait à 15 ans pour les filles et 14 ans pour les garçons.

La plupart des élèves, à savoir **70 % des jeunes,** fréquente une classe de l'enseignement secondaire technique.

Au total, 46 établissements scolaires ont été contactés par courrier dans le cadre du Girls' Day - Boys' Day. Finalement, **34 lycées ont participé à l'édition 2013.**

2.6. Entretiens d'orientation à l'Armée

Pendant l'année 2013, 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 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.

Lors des entretiens individuels, le soldat volontaire est tenu d'exprimer son projet professionnel en présence de 3 acteurs, voire un acteur du service d'orientation professionnelle, un acteur du service de Reconversion de l'Armée et acteur de l'Ecole de l'Armée. Au total, 94 soldats volontaires ont été vus pendant l'année 2013.

Le Conseil d'Orientation composé de représentants du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, du Ministère de la Défense et du service d'orientation professionnelle de l'Adem valide le projet professionnel des soldats volontaires et élabore une ligne de conduite pour les différentes étapes de la reconversion. Pendant l'année 2013, le Conseil d'Orientation s'est réuni cinq fois.

En plus, 3 séances d'information ont été organisées pendant l'année 2013 où un représentant du service d'orientation professionnelle a informé les soldats volontaires sur la situation du marché de l'emploi.

2.7. « Projet jeunes »

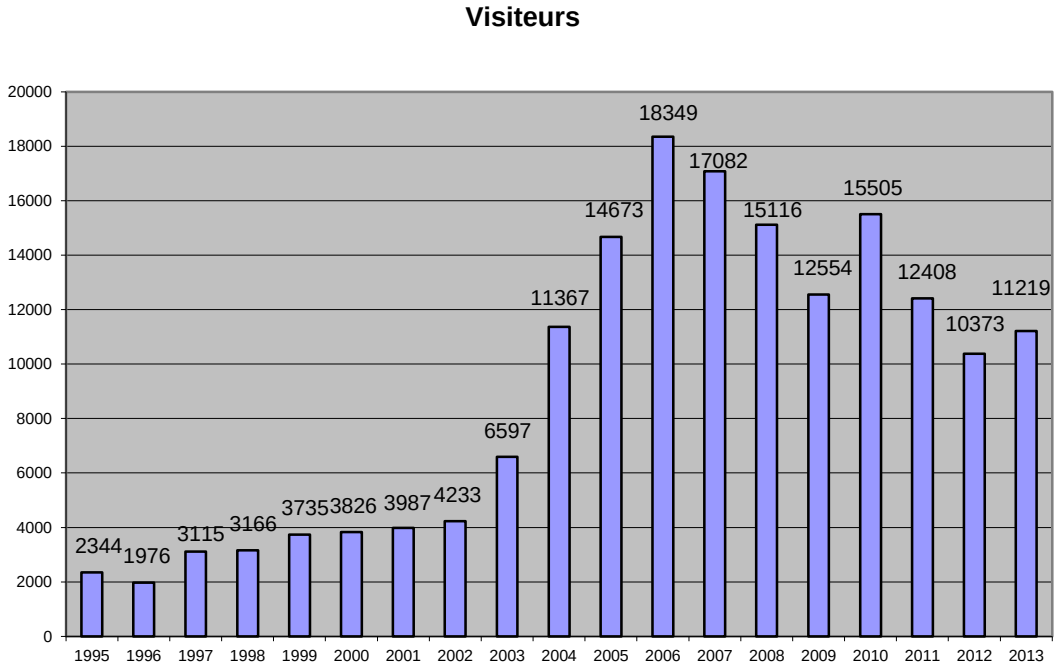
Le service d'orientation professionnelle intervient également dans le projet pilote lancé par le Ministère du Travail et de l'Emploi intitulé « projet jeunes » (cf. description détaillée dans la partie réservée à la cellule emploi des jeunes) en répertoriant les jeunes aptes à faire un apprentissage.

3. Information et orientation individuelles et collectives

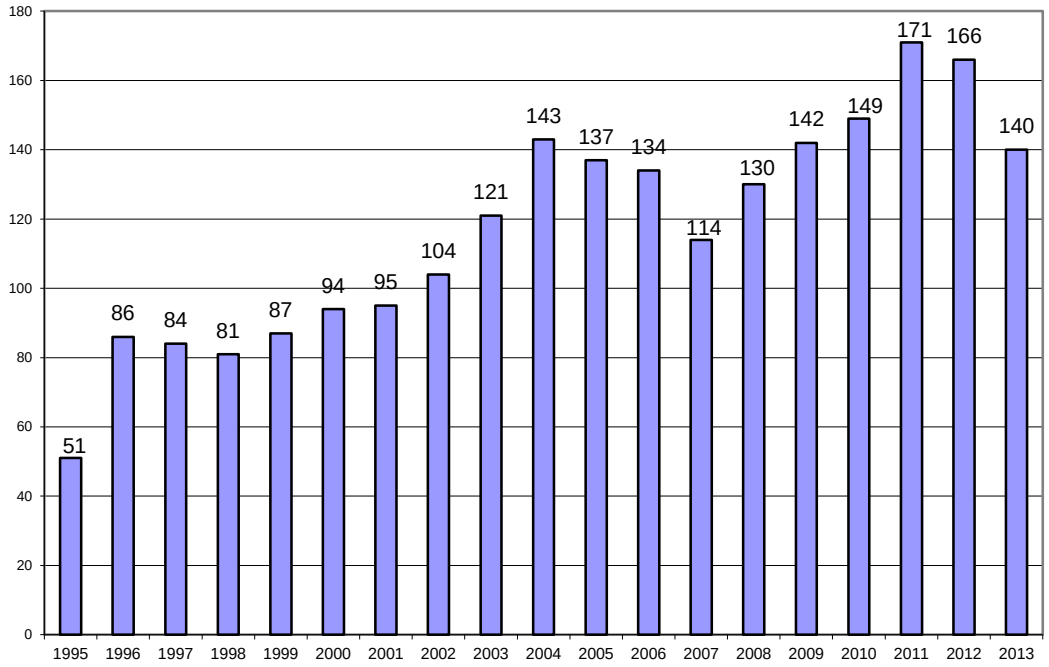
Avant d'avoir un projet professionnel, il est important que le jeune ainsi que l'adulte puisse, au cours d'un entretien individuel avec le/la conseiller/conseillère d'orientation, avoir les renseignements spécifiques concernant le parcours scolaire ainsi que la formation professionnelle. C'est donc au 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, au cours des dernières années, à se diriger supplémentairement auprès du service OP.



140 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). Un deuxième BIZ a été installé à l'agence d'Esch Belval en 2013.

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 31 classes plein exercice, à savoir les formations professionnelles auxiliaire de vie, agent administratif et commercial, serrurier, électricien, pépiniériste-paysagiste, horticulteur-maraîcher, mécanicien de machines et de matériel agricole et viticole, boucher-charcutier, boulanger-pâtissier, traiteur, assistant en pharmacie.

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)

Le service d'orientation professionnelle participe systématiquement aux stages « Op der Sich no enger Ausbildungsplaz » (OSNA). Depuis l'année scolaire 1988/89, année de leur création, le service intervient dans le cadre des stages appelés «Op der Sich no enger Ausbildungsplaz» organisés par l'Action Locale pour Jeunes.

L'objectif des stages est:

- d'informer et de sensibiliser les jeunes concernant les différents aspects de la transition de l'école à la vie active,
- d'apprendre aux jeunes les techniques de la recherche d'un emploi,
- de faire connaître aux jeunes les différentes institutions qui les informent et les assistent lors du processus de transition,
- d'améliorer la situation des jeunes défavorisés sur le marché de l'emploi.

Les stages qui sont organisés principalement pour les élèves de l'enseignement modulaire et des classes de 9e de l'enseignement secondaire technique, ont une durée d'une journée (exercices théoriques et pratiques).

Année scolaire	Classes	Elèves
1988/1989	12	190
1989/1990	43	489
1990/1991	49	523
1991/1992	46	489
1992/1993	53	646
1993/1994	57	711
1994/1995	57	796
1995/1996	61	924
1996/1997	72	1.173
1997/1998	63	1.026
1998/1999	67	1.117
1999/2000	75	1.070
2000/2001	73	1.115
2001/2002	74	1.138
2002/2003	81	1.180
2003/2004	88	1.360
2004/2005	86	1.270
2005/2006	84	1.305
2006/2007	71	1.150
2007/2008	70	983
2008/2009	82	1.151
2009/2010	108	1.522
2010/2011	116	1.695
2011/2012	128	1.978
2012/2013	134	2.013

5. La situation de l'apprentissage

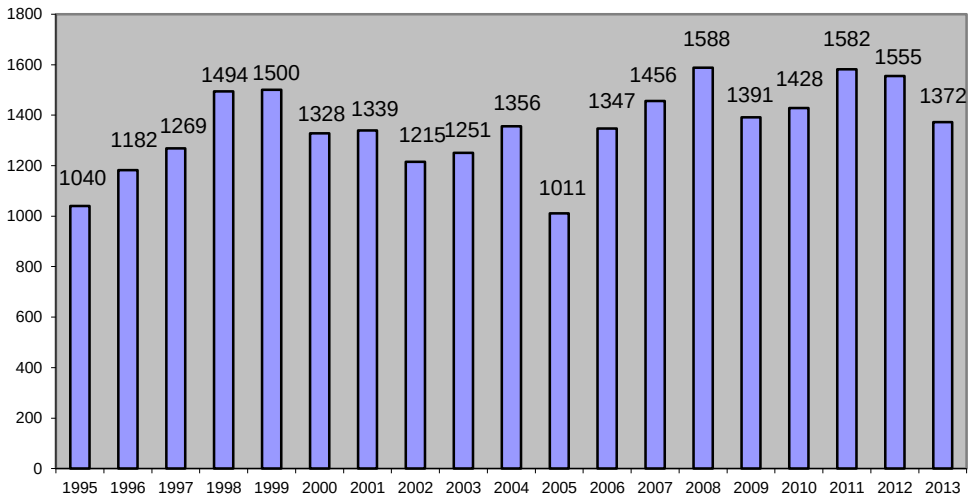
5.1. L'apprentissage initial en 2013

Comme chaque année, le service d'orientation professionnelle a lancé au printemps 2013 une vaste campagne de prospection des postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

Plus de 5.530 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 1.372 (586 jeunes filles et 786 garçons) alors qu'il était de 1.555 l'année précédente. En date du 31.12.2013, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 342 (129 filles et 213 garçons). Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est de 166.

Évolution des placements en apprentissage:



Cette année-ci, le taux de réussite des apprentis en dernière année d'apprentissage a été plus faible comme les années précédentes. Il s'ensuit que les contrats d'apprentissage des apprentis n'ayant pas réussi le projet intégré final sont automatiquement prolongés et que pour cette raison beaucoup des employeurs formateurs concernés n'ont pas été en mesure de recruter supplémentairement des jeunes intéressés à commencer un apprentissage en première année.

En outre, il faut constater que le taux de placement en apprentissage a connu cette année-ci une certaine régression tandis que les chiffres des demandeurs d'apprentissage et des offres de poste d'apprentissage non satisfaites restent stables et sont pratiquement identiques à ceux dans le passé.

Il est à relever que le taux de placement de l'année précédente a été un des plus élevés au cours des derniers 19 ans.

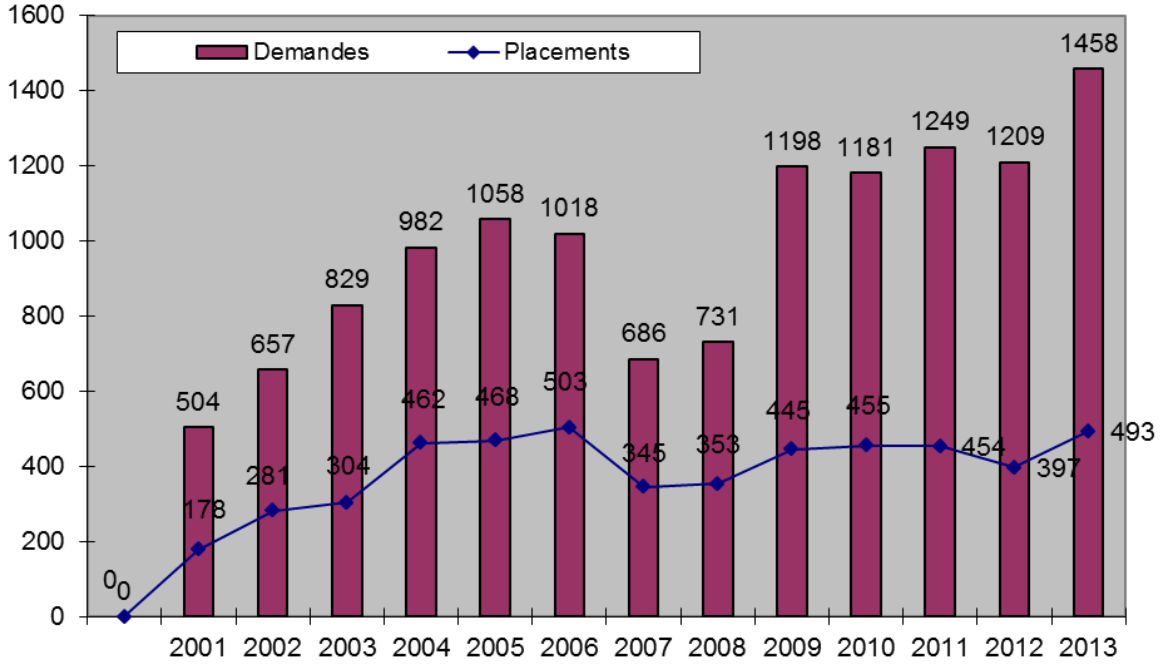
5.2 L'apprentissage pour adultes en 2013

Dans le cadre du règlement grand-ducal modifié du 17 décembre 2010 portant organisation de l'apprentissage pour adultes, l'Adem et plus précisément le service d'orientation professionnelle a pour missions :

- d'informer et d'orienter les adultes dans le cadre de l'apprentissage-adultes ;
- l'inscription des candidats à l'apprentissage-adultes et la gestion des dossiers ;
- la constitution de la demande d'admission à l'apprentissage-adultes ;
- la présentation des dossiers devant la commission consultative ;
- le placement en apprentissage ;
- l'assignation des candidats, remise des attestations d'inscription pour les lycées techniques, avis aux chambres professionnelles compétentes ;
- la gestion des demandes de remboursement, et remise de celles-ci au Ministère du Travail et de l'Emploi respectivement Ministère de l'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.

Demandes et placements en apprentissage pour adultes



6. Agences d'Esch-sur-Alzette, de Diekirch, de Wiltz, de Differdange et de Dudelange

Il faut préciser en premier lieu que les agents du service d'orientation professionnelle affectés aux agences régionales participent sans restriction aux activités décrites dans les chapitres précédents.

6.1. Agence d'Esch-sur-Alzette

Depuis 2002 le service OP Esch établit une statistique journalière de ses visiteurs à l'agence d'Esch-sur-Alzette. Il ne suffit pas de se baser sur le nombre de dossiers existants, étant donné qu'une même personne peut solliciter plus d'une fois le service en question.

C'est ainsi qu'en 2013 le service OP Esch a été sollicité comme suit :

2013	**Mois**	**H**	**F**	**TOTAL**
consultations	Janvier	69	74	143
	Février	82	74	156
	Mars	160	103	263
	Avril	435	344	779
	Mai	450	349	799
	Juin	341	285	626
	Juillet	625	433	1058
	Août	513	381	894
	Septembre	601	416	1017
	Octobre	308	219	527
	Novembre	68	56	124
	Décembre	43	50	93
	TOTAL	**3.695**	**2.784**	**6.479**

Le nombre de consultations a augmenté de 1.072 unités par rapport à l'année 2012 (5.407 consultations).

Visites de classes à l'agence d'Esch-sur-Alzette

Le Lycée Technique Mathias Adam et le Lycée Bel-Val 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 courant de la dernière année scolaire (permanences et interventions du service OP en classes, stages OSNA, etc.), ces élèves ont des difficultés à prendre des initiatives personnelles et ne font pas les démarches nécessaires auprès des services de l'Adem pour rechercher un poste d'apprentissage respectivement un emploi.

Les agents responsables donnent aux élèves principalement des informations concernant les services Placement, Emploi des Jeunes et Orientation professionnelle en abordant les questions suivantes : « Comment fait-on son inscription? Quels documents doit-on présenter? Quels sont les droits et devoirs des demandeurs d'emploi/d'apprentissage? Quelles sont les mesures dont peuvent profiter les jeunes demandeurs d'emploi? ».

Tous les élèves sont également informés au sujet des cours organisés par le Centre national de Formation professionnelle Continue (CNFPC), entre autres les classes IPDM et COIP accueillant des élèves qui ont des difficultés à trouver un poste d'apprentissage.

Le service OP Esch a accueilli entre avril et juin 2013 les élèves en provenance de 25 classes, dont 18 classes du LTMA et 7 classes du LBV.

6.2. Agence de Diekirch

Placement en apprentissage (formation initiale)

972 contacts ont eu lieu au service OP Diekirch en vue d'un apprentissage initial. 141 jeunes ayant constitué un dossier au service OP Diekirch ont trouvé un poste d'apprentissage et 205 jeunes ayant constitué un dossier au service OP Diekirch n'ont pas trouvé de poste d'apprentissage.

Encadrement socio-pédagogique des élèves respectivement des demandeurs d'emploi et entretiens d'orientation professionnelle

178 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

94 personnes ont bénéficié d'un entretien personnalisé dans le cadre d'une orientation professionnelle en vue de l'apprentissage pour adultes.

Prise de contact et collaboration avec des institutions nationales ayant comme but 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 (S.V.O., Level Up et groupe de travail « NEET »), différents lycées de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique, Chambres Professionnelles, MEN-FP, etc...

6.3. Agence de Wiltz

Depuis 2007, le service garantit une présence à l'agence Wiltz, les mardis et jeudis après-midi. En 2013, 1.163 visiteurs ont profité de cette offre.

Pendant les mois de juillet à septembre l'ouverture du service s'étend à des journées entières. La majorité des visites, notamment 574, ont eu lieu pendant ces mois d'été.

A côté des inscriptions pour le placement en apprentissage, 107 entretiens individuels ont été effectués dans le cadre de l'apprentissage initial ou pour adultes. Sont inclus dans ce chiffre l'accompagnement des personnes dans une situation de reconversion ou de réinsertion professionnelle ainsi que les entretiens ciblés sur les informations de formations continues.

6.4. Agence de Differdange

En 2013, l'Orientation professionnelle a assuré une permanence de deux après-midis par semaine, à savoir mardi et jeudi, de janvier à octobre. 584 personnes ont profité de cette permanence de l'Orientation professionnelle pour recevoir des informations concernant l'apprentissage initiale et/ou des adultes et les possibilités de participer à des formations continues.

6.5. Agence de Dudelange

Le service d'orientation professionnelle a assuré entre janvier et juillet 2013 une permanence d'un après-midi par semaine, à savoir tous les jeudis de 14h00 jusqu'à 17h00 heures.

315 personnes sont passées de janvier à juillet pour recevoir des informations et pour s'inscrire en vue d'un apprentissage.

7. Autres activités

7.1. Demandes de renseignement par courriel

En 2013, un total de 342 demandes de renseignement ont été adressées par voie électronique (courriel) au service d'orientation professionnelle et ont été traitées.

156 demandes de renseignements ont été adressées au site www.adem.public.lu, le site www.beruffer.anelo.lu compte un total de 186 demandes de renseignement par courriel.

7.2. 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 : 11 entrevues ont eu lieu au sein des locaux du service d'orientation professionnelle avec 5 personnes voulant introduire une demande de validation. A cela s'ajoute des courriels réguliers dans lesquels des propositions/améliorations concernant les dossiers ont été suggérées.

8. Coopération européenne

8.1. Contacts transfrontaliers

Depuis plusieurs années, le service d'orientation professionnelle participe régulièrement à des réunions d'information et d'orientation au-delà des frontières. Lors des séances d'information au BIZ de Trèves, 97 visiteurs ont eu des entretiens avec un(e) conseiller/conseillère d'orientation luxembourgeois(e). Il s'est avéré que, tout comme l'année passée, l'intérêt majeur continue à porter sur les formations dans le secteur bancaire, l'apprentissage pour adultes et les professions d'apprentissage transfrontalier.

En août 2013 a eu lieu une réunion de concertation au sein de la Maison de l'orientation entre les conseillers/conseillères d'orientation 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
- l'apprentissage
- orientation professionnelle : séances collectives et entretiens individuels

En outre, deux conseillers/conseillères d'orientation ont été présent(e)s à la foire « Future 2014- Blick in deine Zukunft » à Trèves. Durant les trois jours, les jeunes étudiants ont pu s'informer auprès du stand de l'OP à propos de formations proposées au Luxembourg et de formations transfrontalières.

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

Elèves rencontrés en entretien : 32 entretiens à 30 minutes

De ces 32 élèves (17 filles, 15 garçons) dont

23 jeunes sont en classe de 9ème

9 jeunes sont en classe de 10ème « berufsbildender Zweig »

8.3. Visite d'étude en Slovénie

Dans le cadre du programme européen Academia, deux agents du service d'orientation professionnelle ont participé à un échange se déroulant à Ljubljana (Slovénie) du 6 au 10 mai 2013.

Les pays participants étaient la France, la Norvège, la Suisse, l'Islande, le Danemark, la Finlande et le Luxembourg. Le sujet du programme d'échange était

« Career Guidance for adults ».

L'accent a été mis sur l'analyse du marché du travail, ainsi que sur les différentes méthodes/procédures dans la lutte contre le chômage. L'administration de l'emploi de Ljubljana, le service de l'orientation professionnelle, l'université, ainsi que d'autres institutions d'orientation ont été visités lors de l'échange à Ljubljana afin de se familiariser avec les méthodes/techniques utilisées dans l'orientation professionnelle des adultes en Slovénie.

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.

Un meeting s'est déroulé du 25 au 26 février 2013 à Dublin. Les participants ont eu la possibilité de se familiariser avec le portail PLOTEUS regroupant les opportunités d'études et de formation en Europe. Divers projets nationaux en matière d'orientation professionnelle et scolaire y ont été présentés et la délégation luxembourgeoise a participé au groupe de travail

« Mobilité » ayant comme objectif l'élaboration d'un site web Wikispace respectant les besoins nationaux spécifiques des différents pays.

Une réunion conjointe des différents réseaux Européens liés à l'orientation - Europass, Euroguidance EQF et NCPs a eu lieu en date du 6 novembre 2013 à Bruxelles.

Cette réunion avait comme objectif de faire le point sur différents programmes européens comme p.ex. l'évolution de Europass, ESCO et "European Alliance for Apprenticeships", un projet destiné à résoudre les obstacles de communication et d'échange de postes d'emploi, d'apprentissage et de stage à travers l'UE et ce avec le soutien de EURES.

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
- 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 1ier 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 modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi précitée ainsi que l'introduction du Code du Travail, une Commission médicale instruit les demandes en reconnaissance de la qualité de salarié handicapé et les demandes en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées. Elle décide de l'octroi ou du refus de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé ou elle prend une décision relative à la diminution de la capacité de travail et à l'état de santé de la personne ayant introduit une demande en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées.

Au cas où le droit à la qualité de salarié handicapé est constaté, les impétrants sont tenus de se faire inscrire au Service des salariés handicapés de l'Adem. La Commission médicale transmet son dossier à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR) qui décide de guider la personne reconnue salarié handicapé vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés.

La C.O.R. peut proposer au directeur de l'Adem, selon l'âge du candidat, le degré ou la nature de son handicap, et sur vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation au travail pour ce salarié.

2. Composition de la commission médicale

La commission médicale se compose de 5 membres dont:

- trois médecins ayant une spécialisation dans les domaines de la rééducation et de réadaptation fonctionnelles ou de la psychiatrie;
- un médecin représentant l'Administration du contrôle médical de la sécurité sociale;
- un médecin représentant le Ministre de la santé.

Il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires. En cas de besoin, la commission peut s'adjoindre des personnes dont le concours lui paraît utile pour l'exécution de sa mission en raison de leur compétence ou de leur fonction. Le secrétariat est assuré par un agent du Service des salariés handicapés de l'Adem.

3. Activités de la commission médicale

Pendant l'exercice 2013, la commission médicale a siégé à 27 reprises et a été saisie de 977 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.

4. 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

Tranche d'âge	Accords	Transitoires	Refus	Irrecevables	Déboutements *	Sursis	Totaux
< 26 ans	2						**1**
26 à 30 ans							
31 à 40 ans							**4**
41 à 50 ans	8		7				**2**
51 à 60 ans			5				**3**
> 60 ans							
Totaux	**1**	**1**	**6**				**6**

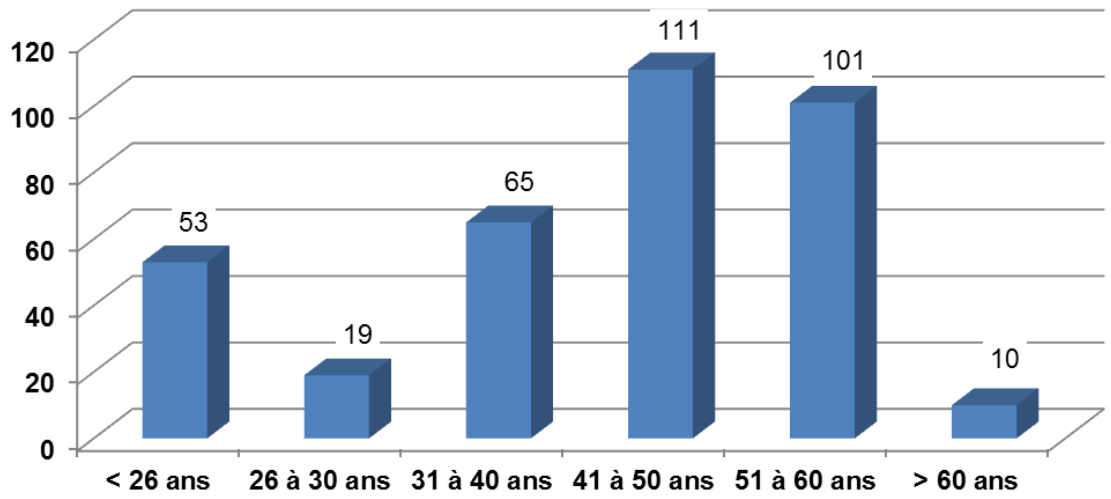
* Demandes rejetées conformément à l'article 7 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

Demandes du revenu pour salariés handicapés (RSH) par tranche d'âge et sexe

359 demandes en obtention du revenu pour salariés handicapés ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité.

Demandes RSH sollicité

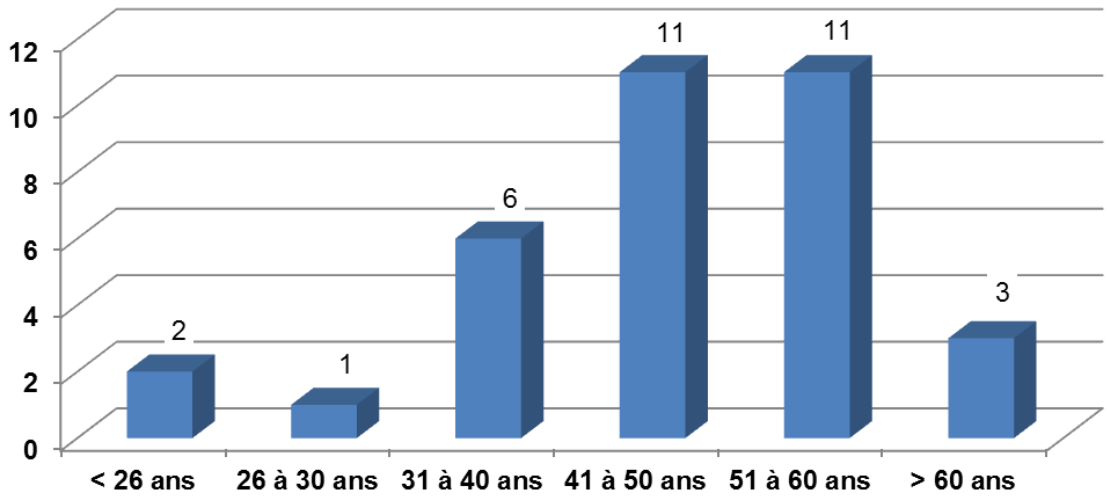
Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Totaux
< 26 ans	17	36	**53**
26 à 30 ans	10	9	**19**
31 à 40 ans	25	40	**65**
41 à 50 ans	46	65	**111**
51 à 60 ans	46	55	**101**
> 60 ans	2	8	**10**
Totaux	**146**	**213**	**359**



34 demandes de réouverture de demande au bénéfice de salariés handicapés ont été traitées et transmises au Fonds National de la Solidarité.

Demandes de réouverture au bénéfice du RSH:

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Totaux
< 26 ans	1	1	2
26 à 30 ans	1	0	1
31 à 40 ans	1	5	6
41 à 50 ans	4	7	11
51 à 60 ans	4	7	11
> 60 ans	1	2	3
Total	**12**	**22**	**34**



5. Commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.)

5.1. Composition de la COR

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.

5.2. Activités de la C.O.R.

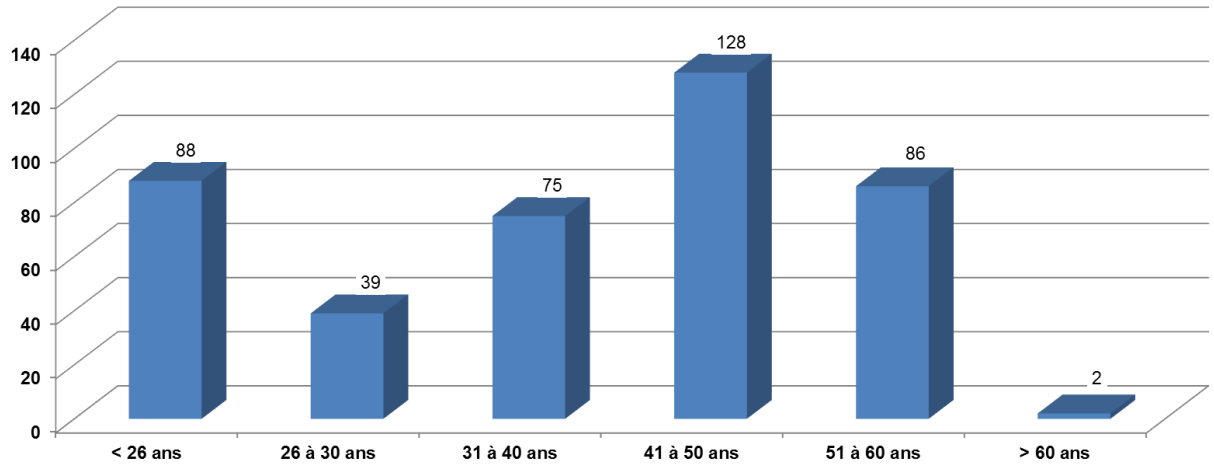
Au courant de l'année 2013, la commission d'orientation et de reclassement professionnel a siégé à 12 reprises pour l'instruction de 1.161 dossiers.

Total des orientations professionnelles décidées et mesures proposées par la C.O.R.

Orientation MO	Orientation AP	Participation MO	Participation AP	Cotisation	Mesure	Frais	Total
318	100	216	314	6	12	10	976

Total des orientations professionnelles décidées par la par la C.O.R.

Tranche d'âge	Atelier protégé	Marché Ordinaire	Totaux
< 26 ans	34	54	**88**
26 à 30 ans	27	12	**39**
31 à 40 ans	62	13	**75**
41 à 50 ans	112	16	**128**
51 à 60 ans	81	5	**86**
> 60 ans	2	0	**2**
Totaux	**318**	**100**	**418**



6. Mesures prises en charge par le Service des salariés handicapés

6.1. 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.

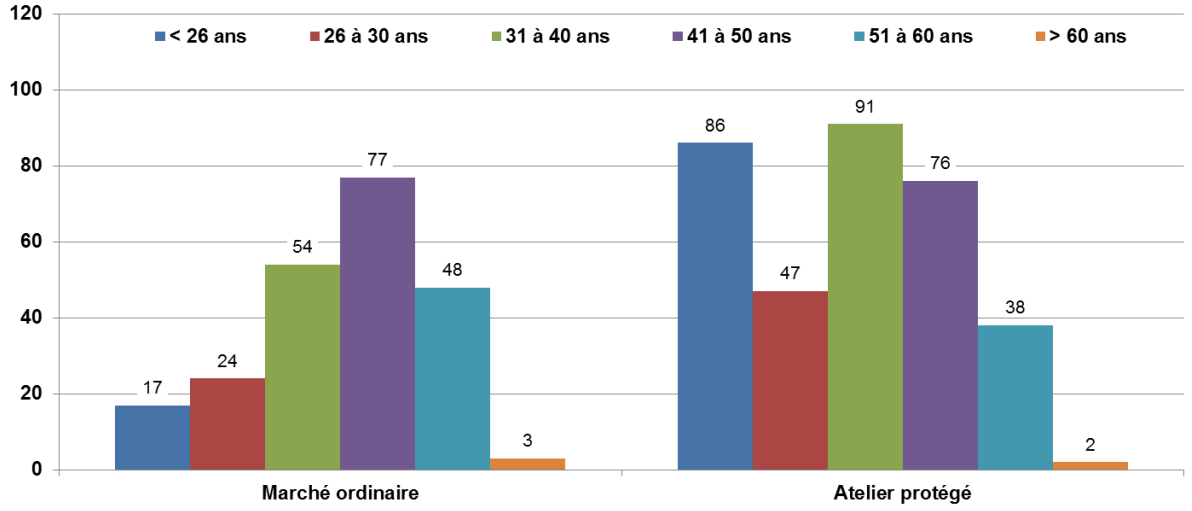
En 2013, le Service des salariés handicapés a pris en charge la participation financière de 12 mesures y afférentes.

6.2. Participation au salaire

Selon les dispositions de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le directeur de l'Adem peut accorder aux employeurs des subsides sous forme d'une participation au salaire variant entre 40% et 100% du salaire brut y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

Détail des décisions relatives aux demandes de participation au salaire en fonction de la tranche d'âge

Tranche d'âge	Marché ordinaire	Atelier protégé	Totaux
< 26 ans	17	86	103
26 à 30 ans	24	47	71
31 à 40 ans	54	91	145
41 à 50 ans	77	76	153
51 à 60 ans	48	38	86
> 60 ans	3	2	6
Totaux	**223**	**340**	**564**



6.3. Prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les salariés indépendants handicapés

5 salariés handicapés indépendants étaient en 2013 bénéficiaires de l'exemption des charges de sécurité sociale.

6.4. Prise en charge des frais d'aménagement des postes de travail et des accès au travail ainsi que des frais de transport.

En 2013, 5 prises en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ont été accordées tandis que 2 salariés handicapés ont bénéficié d'un remboursement des frais de transport.

6.5. La prise en charge du congé supplémentaire de six jours ouvrables

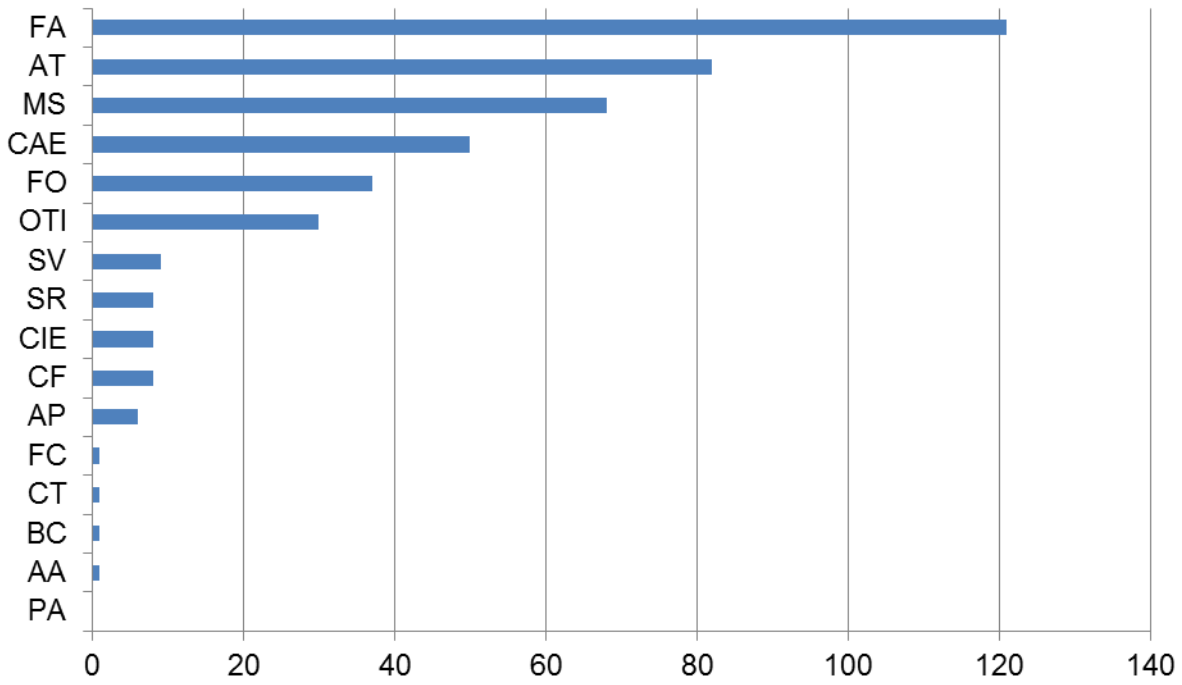
D'après l'article 36 de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux personnes handicapées auxquelles la qualité de travailleur handicapé a été reconnue.

En 2013, le service des salariés handicapés a procédé à 839 remboursements du congé supplémentaire.

7. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Nombre de mesures en 2013 pour les personnes ayant la reconnaissance SH

Mesure (intitulé)	Code	Nombre
Apprentissage adultes	AA	1
Apprentissage jeunes	AP	6
Affectation Temporaire Indemnisée	AT	82
Bilan des compétences	BC	1
Contrat appui-emploi public	CAE	50
CNFPC	CF	8
Contrat d'initiation-emploi privé	CIE	8
Contrat appui-emploi jeunes	CT	1
Formation Adem	FA	121
Formation complémentaire	FC	1
Formation	FO	37
Mesure spéciale	MS	68
Occupation temporaire indemnisée	OTI	30
Pool Assistant	PA	0
Stage de réinsertion	SR	8
Service volontaire	SV	9
TOTAL		**431**



En collaboration avec les services *assurant le développement de l'emploi et de la formation, le chômage* et *l'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 7(3)e de la loi du 21 décembre 2012 concernant le budget des recettes et des dépenses d'Etat pour l'exercice 2013, 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/38/2013, avis CER/D/101/2013, avis CER/D/124/2013, avis CER/D/148/2013, avis CER/D/172/2013, avis CER/D/227/2013, avis CER/D/259/2013).

Affectation proposée	**Heures-Hommes / Semaine**
Administration des Contributions Directes	20
Administration de la Navigation Aérienne	40
Administration des Ponts et Chaussées	40
Agence pour le développement de l'emploi	100
Centre d'Education différenciée	20
Centre de Logopédie	40
Centre Pénitentiaire de Luxembourg	40
Centre Socio-Educatif de l'Etat	40
Centre des technologies de l'information de l'Etat	40
Direction de l'Aviation Civile	40
Ecole de la deuxième chance	30
Ecole Européenne II	40
Fonds National de Solidarité	80
Institut pour Déficients visuels	80
Lycée de Garçons d'Esch-sur-Alzette	80
Lycée Michel Rodange	20
Lycée Robert Schuman	40
Lycée Technique Agricole Ettelbruck	40
Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette	40

Lycée Technique d'Ettelbruck	20
Lycée Technique Mathias Adam	40
Maison de l'Orientation	40
Ministère des Affaires Etrangères	60
Ministère des Affaires Etrangères - Direction de l'Immigration	40
Ministère de l'Education Nationale	90
Ministère de la Famille	40
Office National de l'Enfance	40
Police Grand-Ducale	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 SSH.

9. Diverses actions

9.1. 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 2013, 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.

9.2. Formation et travail en réseau du service SH

Le service des salariés handicapés applique dans une approche axée sur l'employabilité une méthode scientifique (Référence webographique : http:/www.melba.de/melba/melba.html) 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 de 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.

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 depuis 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'Agence pour le développement de l'emploi.

A la demande de la Commission mixte, les agents du service des salariés à capacité de travail réduite, le cas échéant en collaboration avec le médecin du travail de l'Adem, effectuent des visites d'entreprises en vue de détecter les possibilités de reclassement interne.

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 en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service des salariés à capacité de travail réduite. L'équipe du service des salariés à capacité de travail réduite dispense aux personnes intéressées des informations concernant des formations, mesures de réinsertion professionnelle ainsi que des mesures de reconversion et les assiste dans leurs démarches 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 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'Agence pour le développement de l'emploi.

Les membres de la Commission mixte sont nommés pour une durée de quatre ans par le Ministre ayant le travail et l'emploi dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable. Pour chaque membre effectif il y a un membre suppléant.

En cas de besoin, la Commission mixte peut s'adjoindre toutes les personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de ses missions.

1.2. La procédure de reclassement

Base légale : articles L. 551 et L. 552 du Code du Travail.

Tombent sous le champ d'application les salariés sous contrat de travail qui ne sont pas à considérer comme invalides, mais qui présentent une incapacité pour exercer leur dernier poste de travail, les personnes auxquelles la pension d'invalidité est retirée en vertu de l'article 193 du Code de la sécurité sociale au motif qu'elles ne remplissent plus les conditions prévues à l'article 187 du même code, ainsi que les bénéficiaires de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident dont le contrat de travail a été résilié après la période légale de protection contre le licenciement ou a pris fin 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 2012, 1 dossier dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale était resté en suspens.

Au 31 décembre 2013, ce dossier reste toujours en suspens.

1.3.b Report de l'année 2009

Au 31 décembre 2012, 1 dossier dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale était resté en suspens.

Ce dossier a été classé sans suite au cours de l'année 2013.

1.3.c Report de l'année 2010

Au 31 décembre 2012, 1 dossier dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale était resté en suspens.

Ce dossier a été classé sans suite au cours de l'année 2013.

1.3.d Report de l'année 2011

Au 31 décembre 2012, 7 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale étaient restés en suspens

4 dossiers ont été déclarés irrecevables ;

1 dossiers a été classé sans suite ;

2 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2013.

1.3.e Report de l'année 2012

Au 31 décembre 2012, 245 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale étaient restés en suspens

Suite à ces 245 saisines,

195 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;

31 dossiers ont été déclarés irrecevables ;

4 dossier a été déclaré sans objet ;

6 dossiers ont été classés sans suite ;

9 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2012.

En ce qui concerne les 195 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

175 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;

16 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail ;

2 personnes ne sont pas présentées à l'examen médical ;

2 dossiers ont été classés sans suite.

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

44 décisions de reclassement interne ;

128 décisions de reclassement externe.

2 dossiers ont été classés sans suite ;

1 dossier reste en suspens.

Au 31 décembre 2012, 351 dossiers que la Commission mixte avait transmis aux services de santé compétents n'avaient pas encore trouvé de suite.

322	dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
17	personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail
5	personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical
4	dossiers ont été classés sans suite ;
3	dossiers restent en suspens.

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

94	décisions de reclassement interne et
212	décisions de reclassement externe.
6	dossiers ont été déclarés sans objet ;
6	dossiers ont été déclarés irrecevables ;
4	dossiers ont été classés sans suite.

Au 31 décembre 2012, 250 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le médecin du travail compétent étaient restés en suspens.

Par la suite, la Commission mixte a pris

67	décisions de reclassement interne et
156	décisions de reclassement externe.
4	dossiers ont été déclarés irrecevables ;
16	dossiers ont été déclarés sans objet ;
6	dossiers ont été classés sans suite
1	dossier reste en suspens.

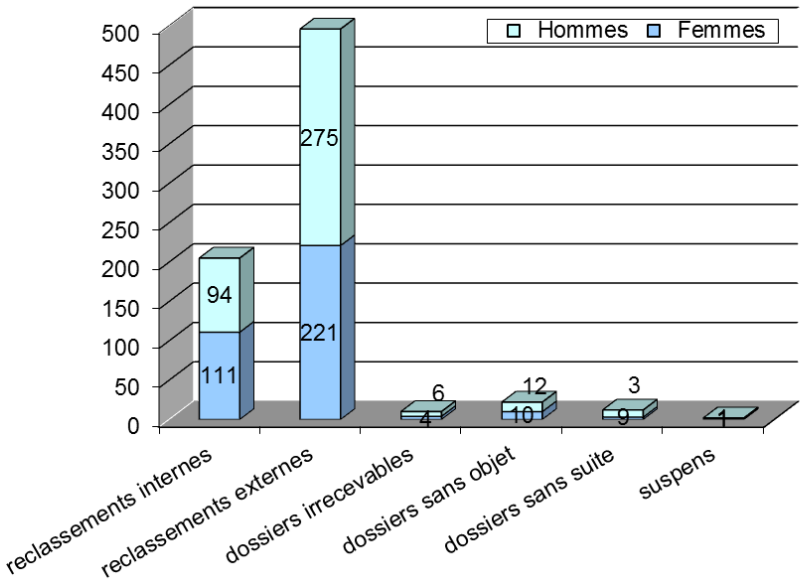
Total du report de l'année 2012 :

Décisions :

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

205	décisions de reclassement interne et
496	décisions de reclassement externe.
10	dossiers ont été déclarés irrecevables
22	dossiers ont été déclarés sans objet ;
12	dossiers ont été classés sans suite ;
2	dossiers restent en suspens.

	Femmes	Hommes	total	%
reclassements internes	111	94	205	27,4%
reclassements externes	221	275	496	66,4%
dossiers irrecevables	4	6	10	1,3%
dossiers sans objet	10	12	22	2,9%
dossiers sans suite	3	9	12	1,6%
suspens	1	1	2	0,3%
total	**350**	**397**	**747**	100,0%



Répartition des dossiers par secteur d'activité

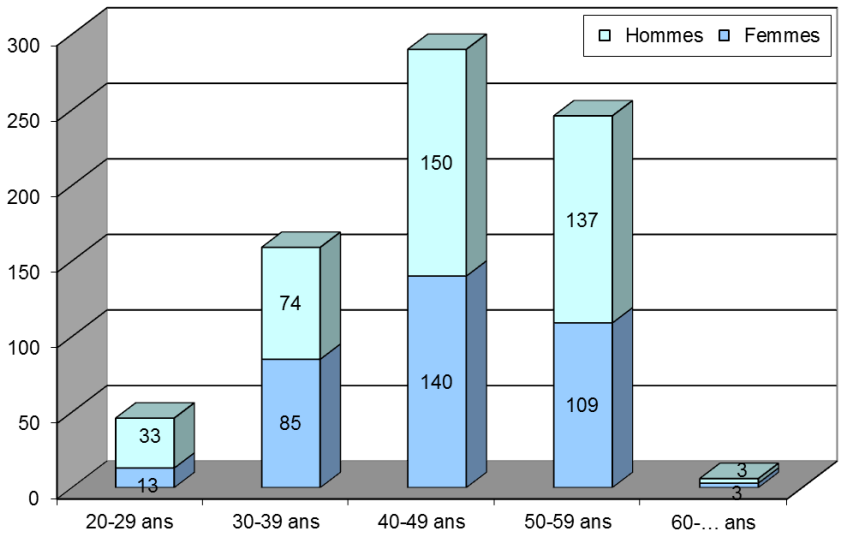
NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
01	Culture et production animalière, chasse et services annexes	1	2	3	0,4%
02	Sylviculture et exploitation forestière		1	1	0,1%
10	Industries alimentaires	3	8	11	1,5%
11	Fabrication de boissons	1		1	0,1%
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie		1	1	0,1%
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	1	1	2	0,3%
20	Industrie chimique		1	1	0,1%
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	2	7	9	1,2%
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques		4	4	0,6%
24	Métallurgie	1	9	10	1,3%
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipements	3	14	17	2,3%
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	6	1	7	1,0%
27	Fabrication d'équipements électriques		2	2	0,3%
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	4	9	13	1,7%
29	Industrie automobile		1	1	0,1%
32	Autres industries manufacturières	1		1	0,1%
33	Réparation et installation de machines et d'équipements		1	1	0,1%
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1		1	0,1%
38	Collecte, traitement et élimination des déchets;		1	1	0,1%

	récupération				
41	Construction de bâtiments	2	42	44	5,9%
42	Génie civil	3	8	11	1,5%
43	Travaux de construction spécialisés	1	65	66	8,8%
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	3	15	18	2,4%
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	6	31	37	5,5%
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	45	20	65	8,7%
49	Transports terrestres et transport par conduites	1	28	29	3,9%
50	Transports par eau		4	4	0,5%
51	Transports aériens	1	5	6	0,81%
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1	8	9	1,21%
53	Activités de poste et de courrier	1	1	2	0,3%
55	Hébergement	10	1	11	1,5%
56	Restauration	32	13	45	6,0%
58	Edition		1	1	0,1%
60	Programmation et diffusion		1	1	0,1%
61	Télécommunications	7	1	8	1,1%
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	2		2	0,3%
64	Activités des services financiers, hors assurances et caisses de retraite	12	10	22	3,0%
65	Assurance	4		4	0,5%
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	5	2	7	1,0%
68	Activités immobilières	2	1	3	0,4%
69	Activités juridiques et comptables	4	3	7	1,0%

70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion		2	2	0,3%
71	Activités d'architectes et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	2	6	8	1,1%
72	Recherche développement scientifique	1	3	4	0,5%
73	Publicité et études de marché	3	2	5	0,7%
75	Activités vétérinaires	1		1	0,1%
78	Activités liées à l'emploi		8	8	1,7%
80	Enquêtes et sécurité		7	7	1,0%
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	45	12	57	7,6%
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises		1	1	0,1%
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	18	11	29	3,9%
85	Enseignement	3		3	0,4%
86	Activités pour la santé humaine	14	2	16	2,1%
87	Hébergement médico-social et social	19	3	22	3,0%
88	Action sociale sans hébergement	24	13	37	5,0%
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	1	1	2	0,3%
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	1		1	0,1%
94	Activités des organisations associatives	3	1	4	0,5%
96	Autres services personnels	5		5	0,7%
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	44	1	45	6,0%
99	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux		1	1	0,1%
	Total	**350**	**397**	**747**	**100,0%**

Répartition des dossiers par âge des salariés concernés [5]

	Femmes	Hommes	Total	%
20-29 ans	13	33	46	6,2%
30-39 ans	85	74	159	21,3%
40-49 ans	140	150	290	38,8%
50-59 ans	109	137	246	32,9%
60-… ans	3	3	6	0,8%
total	**350**	**397**	**747**	100,0%



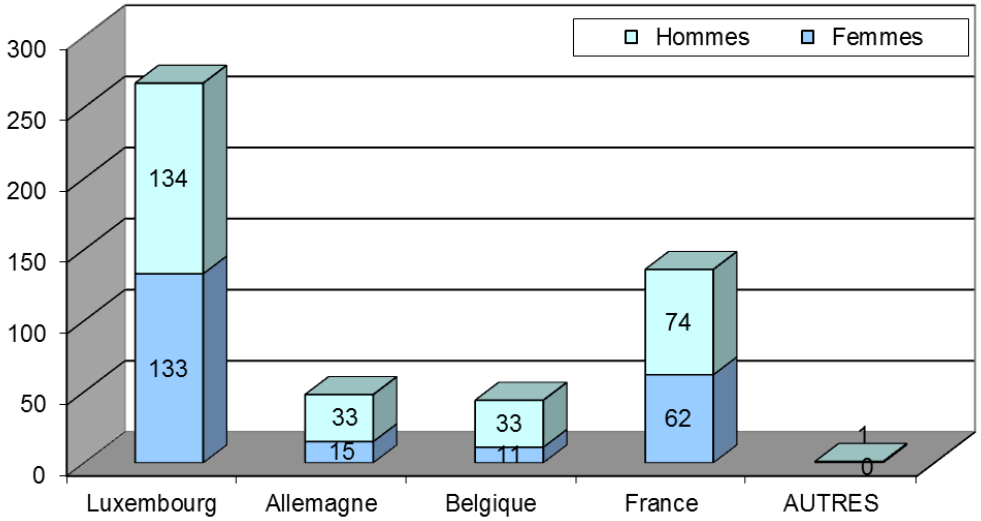
Répartition des dossiers par sexe :

- femmes : 350 (46,9%)
- hommes : 397 (53,1%)

[5] date de référence : 1er juillet 2012

La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante :

	Femmes	Hommes	Total	%
Luxembourg	133	134	267	53,8%
Allemagne	15	33	48	9,7%
Belgique	11	33	44	8,9%
France	62	74	136	27,4%
Autres	0	1	1	0,2%
Total :	**149**	**278**	**427**	100,0%



Motifs à la base des décisions de reclassement externe

retrait d'une pension d'invalidité	77	15,5%	54,0%
licenciement	54	10,9%	
fin du contrat suite à la 52e semaine pendant la procédure	114	23,0%	

fin du contrat à durée déterminée	18	3,6%	
faillite de l'employeur	4	0,8%	
résiliation d'un commun accord en cours de procédure	1	0,2%	
respect par l'employeur du quota de salariés reclassés ou handicapés	52	10,5%	24,2%
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	68	13,7%	
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	108	21,8%	21,8%
total:	**496**	100,0%	

Reclassements internes décidés

avec l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	89	43,4%
sans l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	73	35,6%
avec l'accord de l'employeur n'occupant pas plus de 25 salariés ou ayant atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	43	21,0%
total:	**205**	**100,0%**

1.3.f Nouveaux dossiers dont la Commission mixte a été saisie au cours de l'année 2013

Au cours de l'année 2013, la Commission mixte a été saisie de 2.332 dossiers par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Suite à ces 2.332 saisines,

2.076 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;

99 dossiers ont été déclarés irrecevables ;

12 dossiers ont été classés sans suite ;

2 dossiers ont été déclarés sans objet ;

143 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2013.

En ce qui concerne les 2.076 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

1.835 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;

78 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail ;

21 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical ;

7 dossiers ont été classés sans suite;

135 dossiers restent en suspens à la date du 31 décembre 2013.

Décisions :

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

494 décisions de reclassement interne ;

1.122 décisions de reclassement externe ;

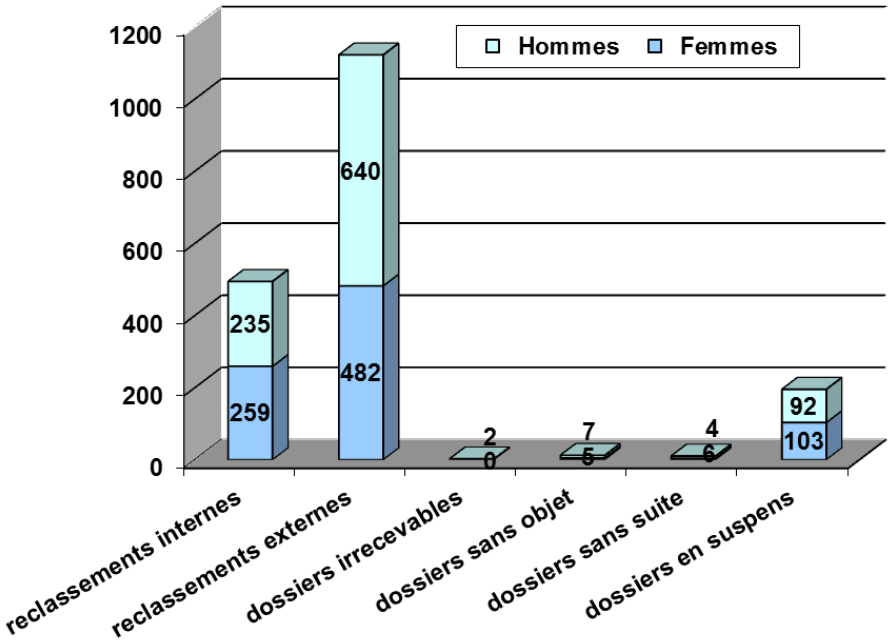
2 dossiers ont été déclarés irrecevables ;

12 dossiers ont été déclarés sans objet ;

10 dossiers ont été classés sans suite ;

195 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2013.

	Femmes	Hommes	Total	%
reclassements internes	259	235	494	26,9%
reclassements externes	482	640	1.122	61,1%
dossiers irrecevables	0	2	2	0,1%
dossiers sans objet	5	7	12	0,7%
dossiers sans suite	4	6	10	0,6%
dossiers en suspens	103	92	195	10,6%
Total :	**853**	**982**	**1.835**	100,0%



Répartition des dossiers par secteur d'activité

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
01	Culture et production animalière, chasse et services annexes		3	3	0,2%
02	Sylviculture et exploitation forestière		3	3	0,2%
08	Autres industries extractives		1	1	0,1%
10	Industries alimentaires	11	28	39	2,1%
11	Fabrication de boissons	1	5	6	0,3%
12	Fabrication de produits à base de tabac	2		2	0,1%
13	Fabrication de textiles	1	11	12	0,6%
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		4	4	0,2%
17	Industrie du papier et du carton		2	2	0,1%
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	1	3	4	0,2%
20	Industrie chimique	3	4	7	0,4%
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique		27	27	1,5%
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques		17	17	0,9%
24	Métallurgie	2	30	32	1,7%
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipements	2	31	33	1,8%
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	6		6	0,3%
27	Fabrication d'équipements électriques	1	3	4	0,2%
28	Fabriction de machines et équipements n.c.a.	3	7	10	0,5%
33	Réparation et installation de machines et d'équipements		3	3	0,2%
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné		1	1	0,1%

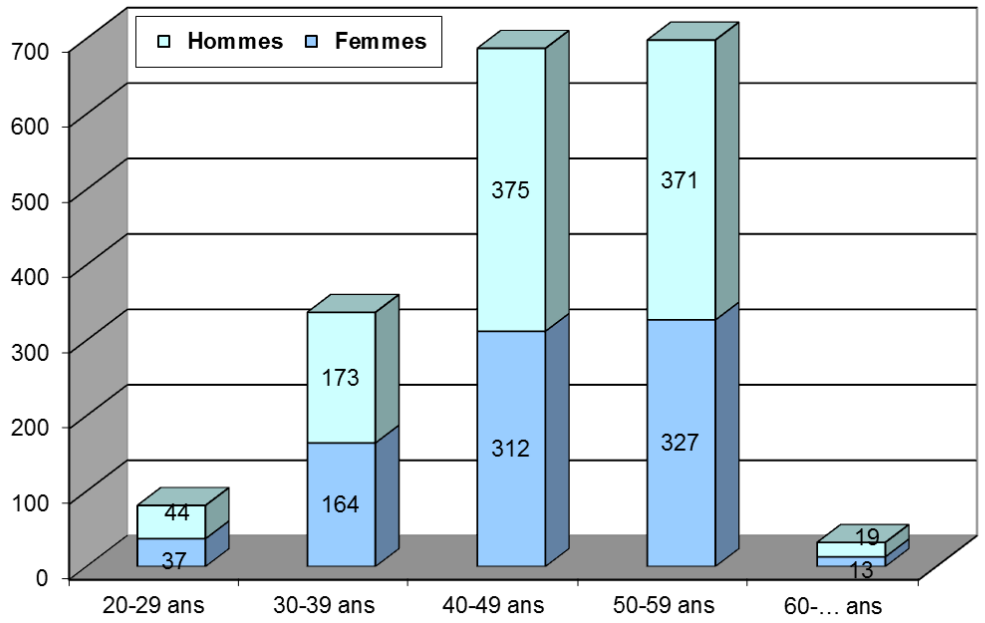
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	1	8	9	0,5%
41	Construction de bâtiments	3	93	96	5,2%
42	Génie civil		37	37	2,0%
43	Travaux de construction spécialisés	11	158	169	9,2%
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	5	25	30	1,6%
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	28	56	84	4,6%
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	94	51	145	7,9%
49	Transports terrestres et transport par conduites	5	62	67	3,7%
50	Transports par eau	3	4	7	0,4%
51	Transports aériens	5	7	12	0,6%
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	2	13	15	0,8%
53	Activités de poste et de courrier		4	4	0,2%
55	Hébergement	17	18	35	1,9%
56	Restauration	56	27	83	4,5%
58	Edition	1	3	4	0,2%
60	Programmation et diffusion		2	2	0,1%
61	Télécommunications	8	5	13	0,7%
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	5	8	13	0,7%
64	Activités des services financiers, hors assurances et caisses de retraite	40	22	62	3,4%
65	Assurance	9	2	11	0,6%
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	14	4	18	1,0%
68	Activités immobilières	3	5	8	0,4%
69	Activités juridiques et comptables	16	6	22	1,2%
70	Activités des sièges sociaux; conseil de	1	4	5	0,3%

	gestion				
71	Activités d'architectes et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	4	11	15	0,8%
72	Recherche développement scientifique	1	6	7	0,4%
73	Publicité et études de marché	2	3	5	0,3%
74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	1	1	2	0,1%
75	Activités vétérinaires	1		1	0,1%
77	Activités de services administratifs et de soutien		4	4	0,2%
78	Activités liées à l'emploi	2	18	20	1,1%
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	2	1	3	0,2%
80	Enquêtes et sécurité	6	23	29	1,6%
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	89	15	104	5,7%
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises		3	3	0,2%
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	48	33	81	4,4%
85	Enseignement	3		3	0,2%
86	Activités pour la santé humaine	55	8	63	3,4%
87	Hébergement médico-social et social	51	3	54	2,9%
88	Action sociale sans hébergement	66	36	102	5,6%
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles		3	3	0,2%
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	4	1	5	0,3%
94	Activités des organisations associatives	13	2	15	0,8%
95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	1		1	0,1%
96	Autres services personnels	23	1	24	1,3%
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	120	2	122	6,6%

99	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	1	1	2	0,1%
	Total	**853**	**982**	**1.835**	**100,0%**

Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés[6]

	Femmes	Hommes	Total	%
20-29 ans	37	44	81	4,4%
30-39 ans	164	173	337	18,4%
40-49 ans	312	375	687	37,5%
50-59 ans	327	371	698	38,0%
60-… ans	13	19	32	1,7%
total	**853**	**982**	**1.835**	100,0%



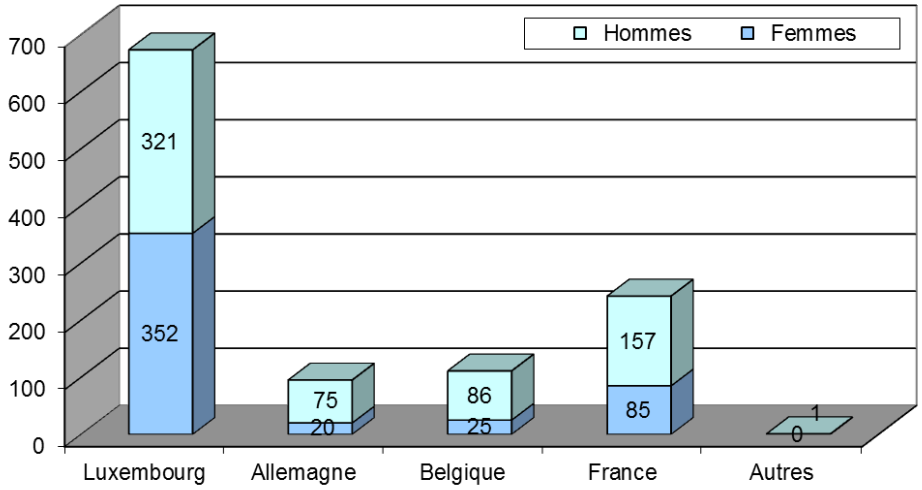
Répartition des dossiers par sexe :

- femmes : 853 (46,5%)
- hommes : 982 (53,5%)

[6] date de référence : 1er juillet 2013

La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante :

	Femmes	Hommes	Total	%
Luxembourg	352	321	673	60,0%
Allemagne	20	75	95	8,5%
Belgique	25	86	111	9,9%
France	85	157	242	21,5%
Autre	0	1	1	0,1%
Total :	**482**	**640**	**1.122**	100,0%



Motifs à la base des décisions de reclassement externe

retrait d'une pension d'invalidité	139	12,4%	49,0%
licenciement avant la saisine de la commission mixte	119	10,6%	
fin du contrat suite à la 52e semaine pendant la procédure	225	20,1%	
fin du contrat à durée déterminée	42	3,7%	
faillite de l'employeur	21	1,9%	
résiliation d'un commun accord en cours de procédure	3	0,3%	
respect par l'employeur du quota de salariés reclassés ou handicapés	109	9,7%	24,9%
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	171	15,2%	
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	293	26,1%	26,1%
total:	**1.122**	100,0%	

Reclassements internes décidés

avec l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de salariés reclassés ou handicapés	272	55,0%
sans l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de salariés reclassés ou handicapés	153	31,0%
avec l'accord de l'employeur n'occupant pas plus de 25 salariés ou ayant atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	69	14,0%
total:	**494**	100,0%

2. L'indemnité compensatoire

Au cours de l'année 2013, le service des salariés à capacité de travail réduite a été saisi de 639 demandes en vue du paiement de l'indemnité compensatoire :

- 565 demandes de bénéficiaires d'un reclassement interne et
- 74 demandes de bénéficiaires d'un reclassement externe.

Au cours de l'année 2013, 254 dossiers ont été clôturés.

3. Les mesures prévues au chapitre II du livre VI du Code du travail applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement interne ou externe

En application de l'article L. 551-7 (2) du Code du Travail, le Directeur de l'Agence pour le développement 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 2013, ont été accordées :

3 nouvelles participations ;

14 prolongations de participation au salaire ;

1 prise en charge des frais relatifs à l'aménagement du poste de travail.

4. Mesures de reconversion

Au cours de l'année 2013, la Commission mixte a prescrit 55 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 2013, 1.003 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 2013, 106 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

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Examens médicaux réalisés à la demande du service des salariés à capacité de travail réduite

Il s'agit à ce niveau et en référence à la loi modifiée du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle d'établir un rapport concernant les capacités de travail résiduelles des candidats. Ce rapport est ensuite adressé à la commission mixte.

Description de l'activité médicale du 1/01/13 au 31/12/13

Personnes convoquées et examens médicaux:

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1.801
- nombre des personnes présentes : 1.611 (89%)

Description de l'activité médicale par demande de service concerné :

Service placement :

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 192
- nombre des personnes présentes : 163 (85%)
- parmi les 163 personnes présentes :
  55 étaient de sexe féminin (34%)

  108 étaient de sexe masculin (66%)

Service des salariés handicapés :

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 793
- nombre des personnes présentes : 730 (92%)
- parmi les 730 personnes présentes :
  326 étaient de sexe féminin (45%)

  404 étaient de sexe masculin (55%)

Service des salariés à capacité de travail réduite :

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 816
- nombre des personnes présentes : 718 (88%)
- parmi les 718 présentes :
  349 étaient de sexe féminin (49%)

  369 étaient de sexe masculin (51%)

5. Autres activités

18 avis au sujet de demandes de réduction de temps de travail de personnes en reclassement interne ont été délivrés à la commission mixte.

Enfin, 1 avis concernant une aptitude à un poste de travail a été donné 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 Services publics de l'emploi (SPE) de l'UE/EEE, (28 au 1/1/2014)
- 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

2.1. 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.

2.2. Les conseillers EURES

Une trentaine de conseillers EURES sont actifs dans les zones susmentionnées. Au 31 décembre 2013, huit conseillers sont mis à la disposition du réseau par l'Adem : trois à Luxembourg, un à Wiltz, un à Wasserbillig et 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 conseillers Eures de l'Adem ont participé :

- Participation au Moovijob Tour DeLux en mars 2013 à Luxembourg

- Organisation et participation active aux European Job Days Spécial Horeca en avril 2013 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 un millier de visiteurs résidant au Luxembourg, en France, mais aussi en Allemagne et en Belgique.

- Participation aux Journées européennes de l'emploi frontalières et internationales (France, Belgique, Allemagne, Italie, Suisse, ..). Citons entre autres : Rendez-vous de l'emploi à Libramont (B), séances d'informations sur le marché du travail à Aubange, Arlon, Bastogne (B), Bourse à l'emploi à Nancy, Perpignan (F), International Career Day Ancona, Job Days Turin (I), EURES Jobfair à Basel (CH), Bourses aux emplois à Saarbrücken, Trier (D) …

- Foire des étudiants à Luxembourg (Novembre 2013).

2.3. Réduction du chômage et des tensions sur le marché du travail

Afin de déterminer les besoins en personnel qualifié dans les secteurs de l'industrie et de la construction, une enquête a été menée en 2012-2013 auprès des affiliés de la Fedil.

Outre la Fedil – Business Federation Luxembourg, les autres partenaires à ce projet sont :

- La 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)
- Le Ministère du Travail et de l'Emploi
  - 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 ont fait l'objet d'une plaquette qui a été rendue publique lors de la conférence de presse organisée par la FEDIL au printemps 2013. L'enquête 2013-2014 portera sur les besoins en personnel qualifié dans le domaine des TIC (technologies de l'information et de la communication).

2.4. 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
Wallonie	IWEPS (Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique)
Communauté germanophone de Belgique	DGStat - Statistikportal der Deutschsprachigen Gemeinschaft

L'INFO-Institut de Saarbrücken a été chargé de la coordination de l'analyse du marché du travail. Le projet a pour objectif de permettre d'établir des données comparatives, différenciées et actuelles sur la situation du marché du travail dans la Grande Région.

Déjà débuté en 2012, l'OIE a poursuivi en 2013 ses travaux relatifs à la question de ***l'apprentissage des langues dans la Grande Région***. L'observatoire a essentiellement axé son travail sur cette thématique et en particulier sur trois grands points.

- situation linguistique et enjeux de la maîtrise des langues étrangères dans l'espace « Grande Région ».
- objectifs et principes directeurs de l'apprentissage de ces langues étrangères.
- récolte et analyse des données statistiques sur les enseignements en langues étrangères en formation initiale.

L'autre thème phare, débuté en 2013 mais dont les résultats finaux sont attendus pour l'automne 2014, concerne ***le marché du travail dans le secteur des soins de santé dans la « Grande Région »*.** Les structures de ce secteur, les systèmes de formation, les flux frontaliers des travailleurs ainsi que le besoin de la main-d'œuvre qualifiée seront, entre autres, abordés.

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 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, sous 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 http://www.eureslux.org. Ce site fournit aussi des informations 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 :

Vers un renforcement de la coopération territoriale dans la Grande Région ?

EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°1/2013, 8 p.

L'emploi dans le secteur de la construction.

EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°2/2013, 8 p.

Le travail frontalier au Luxembourg : une composante essentielle et incontournable de l'emploi salarié.

EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°3/2013, 8 p.

Revue Entreprises *magazine* n°61 : ***le contexte transfrontalier*** en 2013 : pp116-119 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

Au cours de l'année 2013, le nombre de collaborateurs au service de l'Inspection du Travail et des Mines a augmenté de 12 unités, pour se situer à 103 agents au 31 décembre 2013. La répartition des effectifs se présente comme suit:

Département	***Service***	***personnel***	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Direction	Direction	directeur	1	1	1	1	1	**1**
		staff administratif	1	1	1	1	2	**4**
Sécurité	Direction	dir. adjoint	1	1	1	1	1	**0**
		staff administratif	3	4	4	4	4	**3**
	Sécurité	ing. dipl.	3	3	3	2	2	**4**
		attachés						**2**
		ing. tech	4	4	4	5	7	**7**
		staff administratif	1	1	1	1	1	**1**
	Établ. classés	ing. tech.	9	10	11	8	8	**15**
		staff administratif	5	5	5	5	7	**6**
	Coaching	Ing.tech.			1	1	1	**1**
Droit du travail	Direction	dir. adjoint (attaché)	1	1	1	1	1	**1**
		attachés	2	3	3	3	3	**3**
		ass. sociale	1	1	1	1	1	**1**
		ing. dipl.				1	1	**1**
		ing. tech.	2	2	1	0	0	**0**
		staff administratif + rédacteurs	8	6	6	4	3	**2**

Services auxiliaires	Help Center	Staff administratif		4	4	4	4	**5**
	Administration	Inspect./rédacteurs	2	2	2	4	5	**5**
		staff administratif	7	5	7	8	9	**8**
	Informatique	ing. tech.	3	4	3	4	4	**4**
		opérateurs	3	3	3	4	4	**4**
		staff administratif	1	1	1	1	0	**0**
Agences	Luxembourg	préposé	1	1	1	1	1	**1**
		secrétariat	2	2	3	2	1	**1**
		ing. tech			1	1	1	**1**
		Inspecteurs du travail	8	7	5	5	5	**7**
	Esch/Alzette	préposé	1	1	1	1	1	**1**
		secrétariat	2	2	2	2	2	**2**
		Ing.tech.	1	1	1	1	1	**1**
		Inspecteurs du travail	6	6	6	6	6	**7**
	Diekirch	préposé	1	1	1	1	1	**1**
		secrétariat	1	1	1	1	0	**0**
		ing.tech.	1	1	0	0	0	**0**
		Inspecteurs du travail	2	2	2	3	3	**3**
		TOTAL:	**84**	**87**	**88**	**88**	**91**	**103**

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		26 112
Ville de Luxembourg		3 709
Groupe ArcelorMittal	Sidérurgie	4 810
BGL BNP Paribas	Intermédiation monétaire	4 060
Groupe Entreprise des P&T	Télécommunications filaires	3 990
Groupe Cactus	Commerce de détail en magasin non spécialisé	3 960
Groupe CFL	Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	3 910
Goodyear Dunlop Tires Operations S.A.	Fabrication de produits en caoutchouc	3 240

Groupe Dussmann Luxembourg	Activités de nettoyage	2 910
Luxair S.A.	Transport aérien de passagers	2 420
Groupe PriceWaterhouseCoopers	Activités comptables	2 190
Centre Hospitalier de Luxembourg	Activités hospitalières	2 120
Groupe Dexia BIL	Intermédiation monétaire	1 990
Centre Hospitalier Emile Mayrisch	Activités hospitalières	1 890
Fondation Stëftung Hëllef Doheem	Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées	1 840
Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg	Intermédiation monétaire	1 770
Sodexho Luxembourg S.A.	Traiteurs et autres services de restauration	1 670
RBC Dexia Investor Services Bank SA	Intermédiation monétaire	1 630
Elisabeth	Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentales et toxicomanes	1 530
Etablissement Public Centres, Foyers et Services pour Personnes Agées (SERVIOR)	Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques	1 520
Groupe Deloitte	Activités comptables	1 420
Nettoservice S.A.	Activités de nettoyage	1 360
Compass Group Luxembourg	Traiteurs et autres services de restauration	1 320
Cargolux Airlines International S.A.	Transports aériens de fret et spatiaux	1 260
Fondation François-Elisabeth	Activités hospitalières	1 240
G4S Security Solutions sàrl	Activités de sécurité privée	1 240
Groupe CERATIZIT	Fabrication de coutellerie, d'outillage et de quincaillerie	1 230
Groupe Guardian	Fabrication de verre et d'articles en verre	1 220

DuPont de Nemours (Luxembourg)	Fabrication de produits en plastique	1 140
KPMG Luxembourg sàrl	Activités comptables	1 120
Centre Hospitalier du Nord	Activités hospitalières	1 060
Clearsteam	Activités auxiliaires de services financiers hors assurance et caisses de retraite	1 050

Source : Statec, le Luxembourg en chiffres-2013

2. Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles

Les statistiques disponibles concernent l'année 2012. Par rapport à 2011, le nombre total d'accidents du travail déclarés a légèrement augmenté, tout comme le nombre d'accidents mortels. Les données statistiques présentées ci-après concernent la section industrielle – le régime général. Elles ont été publiées par l'Association d'Assurance conte les Accidents.

Changement des régimes suite à la loi du 12.05.2010 portant réforme de l'assurance accident

Année	**Accidents (tous)**			**Régimes généraux**			**Régimes spéciaux**		
	Déclarés	**reconnus**		**déclarés**	**reconnus**		**déclarés**	**reconnus**	
		tous	**Dont mortels**		**tous**	**Dont mortels**		**tous**	**Dont mortels**
2011	**32.563**	**26.198**	**14**	**25.610**	**19.863**	**12**	**6.953**	**6.335**	**2**
2012	**32.603**	**27.005**	***17***	**25.297**	**20.264**	***17***	**7.306**	**6.741**	**0**

Régime général - Répartition des accidents reconnus suivant le lieu de travail

Code	Libellé	Nombre	%
000	Pas d'information	145	0,72%
010	Site industriel (lieu de production, usine, atelier, aire de maintenance, de réparation, de stockage, etc)	4.038	19,93%
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.)	4.729	23,34%
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.)	531	2,62%
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.)	2.758	13,61%
050	Etablissement de soins (clinique, hôpital, nurserie, etc.)	1.095	5,40%
060	Lieu public (lieu ouvert au déplacement public, moyen de transport public, voie de chemin de fer, tarmac, etc.)	5.894	29,09%
070	Domicile	537	2,65%
080	Lieu d'activité sportive (gymnase, piscine, terrain de sport, piste de ski, etc.)	275	1,36%
090	En l'air, en hauteur - à l'exclusion des chantiers (toiture, terrasse, mât, pylône, plate-forme suspendue, à bord d'un aéronef, etc.)	47	0,23%
100	Sous terre - à l'exclusion des chantiers (tunnel, mine, égout, etc.)	4	0,02%
110	Sur l'eau - à l'exclusion des chantiers (mer ou océan, lac, rivière, fleuve, port, etc.)	210	1,04%
120	En milieu hyperbare - à l'exclusion des chantiers (sous l'eau, caisson, etc.)	1	0,00%
999	Autre type de lieu non listé	0	0,00%
	TOTAL	**20.264**	**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	697	3,44%
01.00	Bâtiments, constructions, surfaces - à niveau (intérieur ou extérieur, fixes ou mobiles, temporaires ou non)	3.368	16,62%
02.00	Bâtiments, constructions, surfaces - en hauteur (intérieur ou extérieur) et la distribution d'énergie et de support d'énergie	1.796	8,86%
03.00	Bâtiments, constructions, surfaces - en profondeur (intérieur ou extérieur)	265	1,31%
04.00	Dispositifs de distribution de matière, d'alimentation, canalisations	119	0,59%
05.00	Moteurs, dispositifs de transmission et de stockage d'énergie	200	0,99%
06.00	Outils à main, non motorisés	1.341	6,62%
07.00	Outils tenus ou guidés à la main, mécaniques	505	2,49%
08.00	Outils à main - sans précision sur la motorisation	179	0,88%
09.00	Machines et équipements - portables ou mobiles	146	0,72%
10.00	Machines et équipements - fixes	273	1,35%
11.00	Dispositifs de convoyage, de transport et de stockage	1.354	6,68%
12.00	Véhicules terrestres	2.620	12,93%
13.00	Autres véhicules de transport	44	0,22%
14.00	Matériaux, objets, produits, éléments constitutifs de machine - bris, poussières	4.053	20,00%
15.00	Substances chimiques, explosives, radioactives, biologiques	397	1,96%
16.00	Dispositifs et équipements de sécurité	280	1,38%
17.00	Equipements de bureau et personnels, matériel de sport, armes, appareillage domestique	806	3,98%
18.00	Organismes vivants et êtres humains	1.069	5,28%
19.00	Déchets en vrac	170	0,84%
20.00	Phénomènes physiques et éléments naturels	577	2,85%
99.00	Autres agents matériels non listés	5	0,02%
	TOTAL	**20.264**	100%

(c) copyright by Association d'assurance contre les accidents

3. Conventions collectives de travail

Pour l'année 2013, **6** conventions collectives ou avenants aux textes existants ont été déposés par branche et **71** conventions collectives ou avenants aux textes existants par entreprise.

Le tableau représenté ci-après indique le nombre de textes **déposés** par branche en 2013.

Branches	**Nombre de CCT ou d'avenants déposés**
Bâtiment et Génie Civil	2
Carreleurs	1
Chauffeurs d'autobus	1
Etablissement hospitalier	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 ci-après.

Bâtiment et génie civil

L'annexe V de la convention collective fixe deux périodes de congé collectif, à savoir celui d'été et celui d'hiver.

En été, le congé commence le dernier vendredi du mois de juillet (qui fait déjà partie du congé) et dure 15 jours ouvrables, plus le jour férié du 15 août. Le congé d'hiver dure 10 jours et comprend les jours fériés de Noël (25 et 26 décembre) et le jour de Nouvel An (1er janvier), les dates exactes du congé d'hiver sont en principe fixées dans la convention collective.

Une dérogation écrite, accordée par la commission, est possible pour des travaux de réparation dans les écoles, des travaux de réparation dans les usines pendant l'arrêt et pour les travaux urgents. Ces demandes doivent obéir strictement aux conditions de forme, qui sont définis dans l'annexe V de la convention collective du bâtiment et génie civil.

Pour les congés d'été 2013 et d'hiver 2013/2014, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

Période	**Total demandes**	**Total chantiers**	**Total demandes accordées**	**Total demandes refusées**	**Nombre d'ouvriers concernés**
Eté 2013	116	115	90	26	967
Hiver 2013-2014	39	34	39	0	258

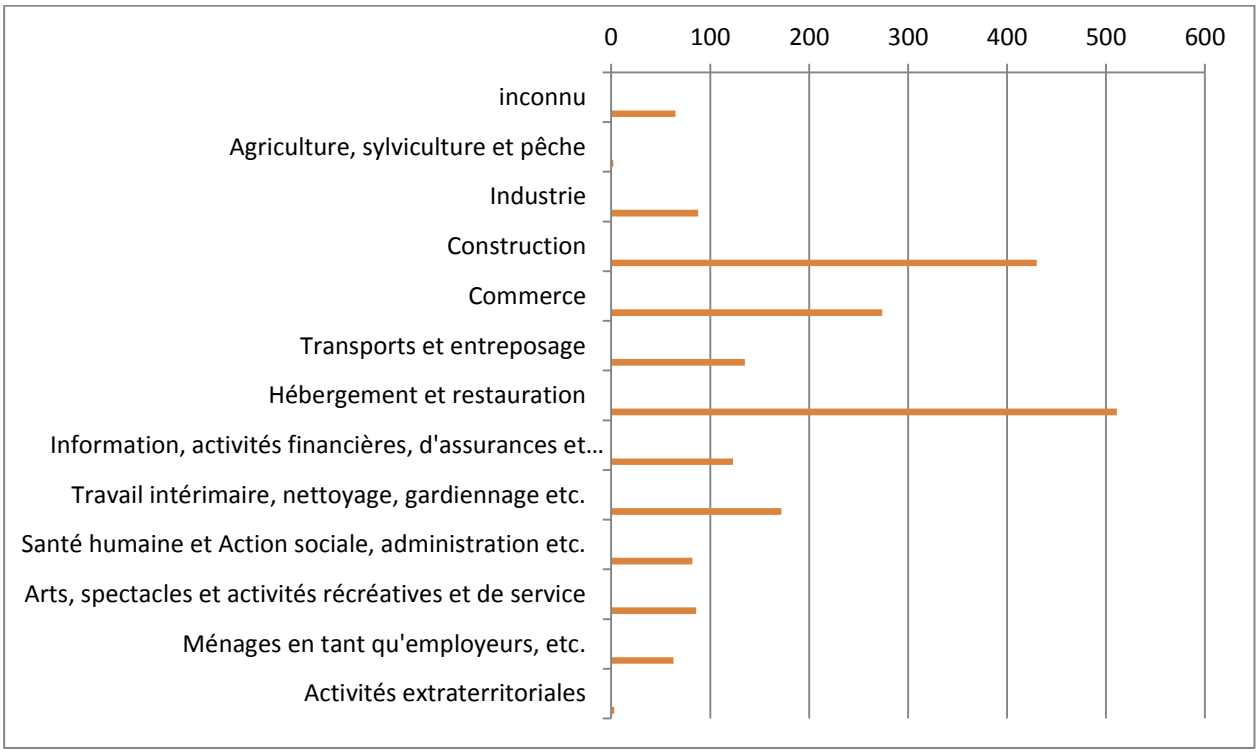
III. Aperçu des activités et initiatives en 2013

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.

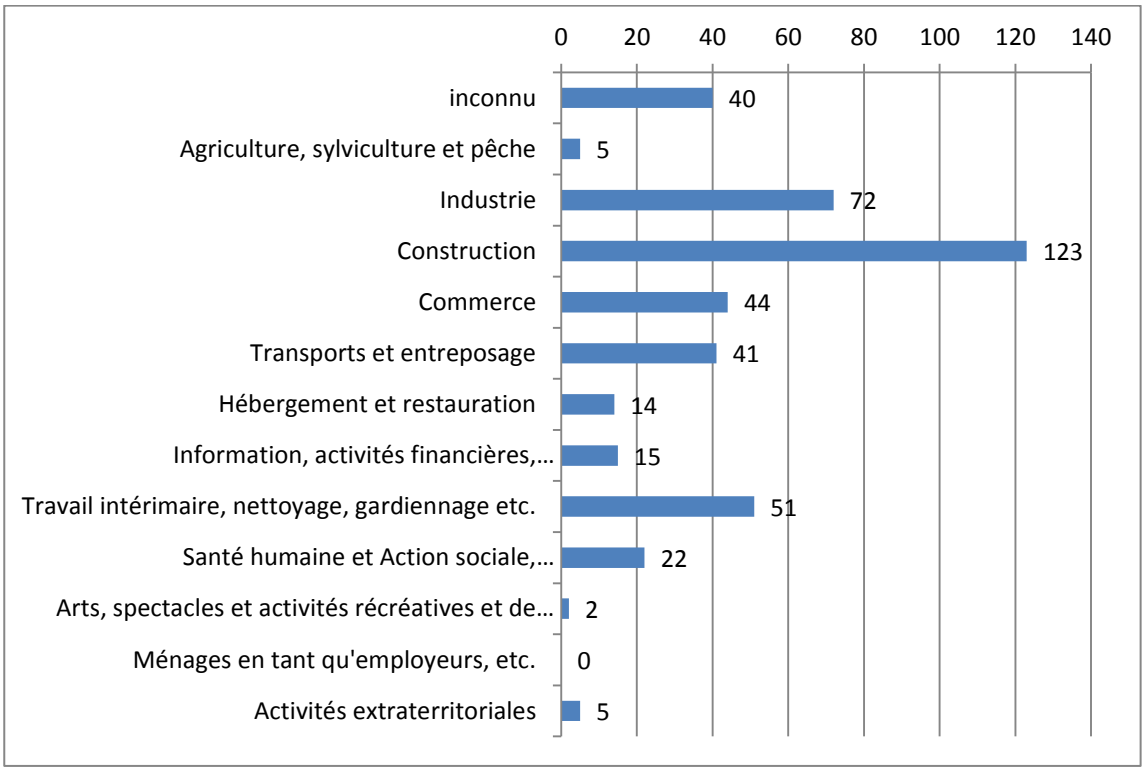
Les tableaux ci-dessous indiquent le nombre de réclamations reçues par secteur économique ainsi que le nombre d'accidents par secteur sur lesquels ont enquêtés les inspecteurs du travail.

Réclamations par secteur économique en 2013



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 2013



La majorité des contrôles relatifs aux accidents du travail ont eu lieu dans les secteurs de la construction, de l'industrie et du travail intérimaire, nettoyage, gardiennage, etc.

2. Activités du Help-center

L'Inspection du travail et des mines (ITM ci-après), qui œuvre déjà depuis un certain temps dans le sens d'une simplification administrative, a mis en place le Help Center 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, le Help Center met actuellement plus de 1200 questions-réponses (FAQ) relatives aux conditions de travail ainsi que sur la sécurité et la santé au travail à disposition des usagers sur le site internet de l’ITM (www.itm.lu).

Ces questions-réponses, qui sont disponibles en langue française et en langue allemande, ont été établies de façon à être facilement compréhensibles par tous et sont souvent assorties de cas pratiques.

Durant l’année 2013, plus de 24000 usagers ont eu recours aux services du Help Center.

62% des requêtes ont été formulées par des femmes et 38% par des hommes. 67% des clients ayant eu recours aux services du Help Center résident au Grand-Duché de Luxembourg et 19% des clients habitent en France, 7 % en Allemagne et 5 % en Belgique.

La majorité des requêtes qui ont été formulées (25%) concernaient des entreprises des secteurs économiques « Autres activités de services » (Code Nace 84 à 99), suivies des entreprises du secteur économique « Commerce » (Code Nace 45 à 63) (24%) et des entreprises des secteurs économiques « Activités financières, immobilier, location et services aux entreprises » (Code Nace 64 à 82) (24%).

87% des requêtes du Help Center concernaient des questions relatives au droit du travail et 6% 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.

3. Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs

Fin 2013, 11409 communications de détachement, couvrant l'ensemble des secteurs économiques, ont été recensées par l'ITM pour le Grand-Duché de Luxembourg

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 2013, l'accent continuait à être mis sur la lutte contre le travail illégal. Dans cette optique, ont été effectuées 5 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 21 actions de taille moyenne.

4 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 2013, 938 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 :	7 contrôles
Grues mobiles :	1 contrôle
Réservoirs GPL :	317 contrôles

Aucune infraction n'a été constatée lors des contrôles.

Santé et sécurité au travail

Travail Clandestin:	323 contrôles / 65 infractions
Détachement:	48 contrôles / 25 infractions
Sécurité sur les chantiers :	242 contrôles / 17 infractions

48 procès-verbaux (poursuites) ont été dressés par la brigade ITM/ENV, dont :

38 en matière de travail clandestin ;

8 en matière de détachement :

2 en matière de sécurité sur les chantiers.

5. Activités de la division « Procédés Industriels et Utilisation des Produits Dangereux»

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 se compose par un ingénieur, un ingénieur-technicien inspecteur ppal et un 1er commis technique ppal. Ils font partie de l'inspectorat du travail.

La division a examiné 462 plans de travail particuliers qui ont été introduits par les firmes d'assainissement pour 245 différents chantiers, dont notamment:

- 111 plans de travail amiante-ciment introduits par 38 différentes firmes,

- 351 plans de travail amiante friable/flocage introduits par 9 différentes firmes.

Les chantiers de désamiantage, à l'exception de ceux de démolition de toitures en amiante-ciment, sont surveillés par des organismes de contrôle. Au total, 187 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.

6. Activités de la division « mécanique »

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 le 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 (9 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 et installations à câbles, ascenseurs, appareils sous pression, appareils à gaz, équipements de protection individuelle, etc.), les relations avec les différents acteurs sur le terrain (entreprises, 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 équipements 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 le développement de prescriptions et nouvelles législations, etc.

7 accidents graves ont été analysés. Dans le domaine de la sécurité des installations et entreprises et de la surveillance du marché, 258 affaires ont été traitées et 77 avertissements ont été exprimés sur base des certificats de contrôle.

Plusieurs actions proactives ont eu lieu ; des visites de contrôle régulières ont été effectuées dans des magasins de vente pour le contrôle administratif de produits, notamment, d'appareils à gaz et gants de protection.

2 nouvelles prescriptions types ont été publiées.

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
- 97/23/CE relative aux équipements sous pression.

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), la formation d'une personne de l'ILNAS pour exercer la surveillance du marché pour des machines et des ascenseurs est continuée.

7. Activités de la division « Etablissements classés »

En 2013, la division des établissements classés de l'ITM s'est chargée d'examiner 2.432 nouveaux dossiers de demandes d'autorisation d'exploitation. Pendant la même période, 2.295 arrêtés d'autorisation ont été délivrés (voir statistique relative à l'évolution des dossiers de demande d'autorisation ci-après).

Statistiques des dossiers de demande d'autorisation de 1999 à 2013

Année	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2012(*)**	**2013**
Arrêtés *(1)*	1037	1202	1371	2042	2105	1987	2402	2277	2395	1054	3219	3008	2591	2210	2210	2295
Demandes *(2)*	1284	1809	1482	2151	2151	2359	2269	2489	2322	2421	2313	2168	2244	2336	2739	2432
Différence *(3)*	-247	-607	-111	-109	-46	-372	133	-212	73	-1367	906	840	347	-126	-529	-137
Classe	**Evacuation des arrêtés d'autorisation/refus par année** *(4)*															
Classe 1	376	318	424	577	587	500	462	503	678	528	464	495	565	493	493	431
Classe 3	348	125	133	246	240	289	300	483	537	221	160	129	261	170	170	111
Classe 3A	73	759	814	1219	1278	1198	1640	1291	1180	305	2595	2382	1750	1542	1542	1751
Anciens dossiers *(6)*	240											2	15	5	5	2
Total	1037	1202	1371	2042	2105	1987	2402	2277	2395	1054	3219	3008	2591	2210	2210	2295
Dossiers annulés	?	?	?	?	?	?	?	?	?	71	86	92	68	124	124	43
Classe	**Introduction des dossiers de classe 1, 3 et 3A par année** *(5)*															
Classe 1	506	528	531	549	589	491	544	668	567	475	476	502	479	406	405	329
Classe 3	464	512	178	261	268	368	394	359	343	309	170	181	110	205	232	175
Classe 3A	314	769	773	1341	1294	1500	1331	1462	1412	1637	1667	1485	1655	1725	2102	1928
Total	1284	1809	1482	2151	2151	2359	2269	2489	2322	2421	2313	2168	2244	2336	2739	2432

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)

(*) Avec inscription des dossiers article 31 retardés (dû au changement de la nomenclature le 1er juillet 2012)

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 1er 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 :

- participation à des réunions dans le cadre de la planification de nouveaux projets, ayant pour but de définir les mesures de protection à appliquer contre un incendie lors de la construction et l'exploitation de l'immeuble en question. A ces réunions participent en général le maître d'ouvrage, l'architecte, les bureaux d'études, l'organisme agréé, des pompiers, etc.,
- des visites sur les lieux pour pouvoir déterminer les mesures de sécurités passives et actives nécessaires dans le cadre de la mise en conformité d'établissements existants. Retenir, le cas échéant, des mesures compensatoires adaptées à la situation, 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,
- ….

8.1. Elaboration et publication de nouvelles conditions types

- ITM a publié en 2013 de nouvelles prescriptions ainsi que la mise à jour de quelques conditions types existantes.

  Les documents traitant la prévention incendie ont été élaborés en collaboration étroite avec le Service Incendie et Ambulance de la Ville de Luxembourg et avec un expert étranger.

- En outre, des nouvelles conditions types ainsi qu'un guide méthodologique pour les exploitants fixant la procédure d'urgence et d'évacuation des personnes, ont été finalisés et seront publiés au début de 2014.

- En même temps la prescription sur les halls industriels a été revue et adaptée. Cette prescription sera également mise en vigueur au courant de 2014.

8.2. Relevés des conditions types modifiées et des nouvelles publications dans le domaine de prévention incendie du secteur tertiaire et hospitalier

Conditions types	**Spécification**
Nouvelles versions	
ITM-SST 1501.3	Prescriptions de sécurité incendie - Dispositions générales Bâtiments bas
ITM-SST 1502.3	Prescriptions de sécurité incendie - Dispositions générales Bâtiments moyens
ITM-SST 1503.3	Prescriptions de sécurité incendie - Dispositions générales Bâtiments élevés
ITM-SST 1603.1	Zytostatika
Nouveau document	
ITM SST 1600.1	Allgemeine Anforderungen an Einrichtungen des Gesundheitswesens

8.3. Réunions – visites des lieux

Réunions dans le cadre du traitement de dossiers de demande d'autorisation	**125**
Visite d'établissements dans le cadre de mises en conformité	**35**
Réunion du groupe de travail chargé d'adaptation des conditions type en vigueur	**13**
Séminaires	**3**

8.4. Autorisations d'exploitation

Nombre d'autorisations d'exploitation notifiées en 2013 : **77**

9. Activité de la division "Coaching des entreprises à 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 et formés dans le cadre du projet SCIPRISC (**S**ystème de **C**oaching **I**nnovant pour la **P**révention des **Ri**sques professionnels dans le **S**ecteur de la **C**onstruction).

Le Coaching SCIPRISC, mis en place en année 2009 à durée déterminée, répond à une stratégie communautaire en matière de sécurité et de santé au travail qui consiste à réduire dans les états membres le taux de fréquence des accidents de travail, de trajet et de maladies professionnelles de 25 %. En autres termes, le projet SCIPRISC a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail. Effectivement ce projet consiste à donner aux entreprises, qui le souhaitent, tout l'appui possible afin de trouver des solutions pour diminuer les accidents de travail et des maladies professionnelles.

Voire, depuis l'année 2010, début du coaching en entreprise, jusqu'au 30 septembre 2013 le projet SCIPRISC, grâce à ses trois coaches et avec le soutien de l'Inspection du travail et des mines, a accompagné 105 entreprises. Dans ce contexte ont été visités 156 dépôts et 1230 chantiers. De fait, le projet SCIPRICS a permis d'améliorer la sécurité et la santé de 6421 salariés.

La demande concernant le service SCIPRISC s'accélère. En année 2013 le nombre d'entreprises ayant bénéficié de la prestation du projet SCIPRISC fut de 51 unités.

10. Action de sensibilisation et d'information

10.1. Contrôles sécurité-santé de la « Schueberfouer » et du « Marché de Noël »

Comme tous les ans, le département « Sécurité et Santé » ainsi que des inspecteurs d'autres départements de l'Inspection du Travail et des Mines ont effectués des visites sur le chantier de la « SCHUEBERFOUER ».

Les visites du chantier se sont 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.

Dans ces réunions, tout sujet concernant l'organisation de la « SCHUEBERFOUER» 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», est 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 distribué 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.

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.

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.

En 2013, l'Institut Luxembourgeois de la Normalisation, de l'Accréditation, de la Sécurité et qualité des produits et services **(ILNAS)** et la Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique **(SACEM)** ont rejoint le groupe de travail afin d'élargir les compétences du groupe sur la quasi-totalité des contrôles à effectuer sur les fêtes, foires et marchés du Grand-Duché. De ce fait le classeur des bonnes pratiques a été mis à jour en incluant la sécurité des jouets et machines et les réglementations concernant les droits d'auteurs côte à côte avec les aspects « sécurité et santé », les aspects « droit du travail » ainsi que tous les aspects concernant la prévention incendies, la sécurité alimentaire et les contrôles médicaux Cette brochure sera dorénavant intitulé GUIDE DES BONNES PRATIQUES POUR FETES, FOIRES ET MARCHES.

10.2. Vente d'articles pyrotechniques pour la fête de fin d'année

En 2013, 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 privés.

Il s'agit principalement de contrôler les points de ventes 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 2013 ont été effectués les jours précédents la St 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. 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 2013 le département « Sécurité et Santé » a établi 162 autorisations pour le transfert de matières explosives à usage civil (EXPORTATIONS), 4 transferts intra-communautaires à usage professionnel et 3 transferts national à usage professionnel.

ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL

En tant qu'instrument de formation postscolaire, l'Ecole Supérieure du Travail a pour mission de dispenser, le cas échéant en collaboration avec d'autres instituts de formation, aux travailleurs salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants, un enseignement visant à l'acquisition, au perfectionnement et l'adaptation de leurs connaissances dans les domaines de l'économie, de la fiscalité, du droit constitutionnel, du droit du travail, de la législation de la sécurité sociale et de la culture.

Cet enseignement est organisé au moyen de cours du soir, de cours de fin de semaine et de cours de semaine.

Alors que les cours du soir et de fin de semaine sont accessibles à tous les travailleurs, salariés ou indépendants, les cours de semaine sont réservés aux seuls délégués titulaires du personnel des entreprises bénéficiant d'un congé-formation au titre de l'article L. 415-10 du Code du Travail.

I. Formation

1. Cours à l'intention des délégués du personnel

Aux termes de l'article L. 415-10 du Code du Travail "l'employeur est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps libre dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs".

Le chef d'entreprise est tenu d'accorder le bénéfice du congé-formation aux délégués titulaires qui en font la demande en vue d'effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Par la convention du 16 mai 1980 établie conformément à l'article L. 415-10 du Code du Travail, les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs considèrent l'Ecole Supérieure du Travail comme l'enceinte appropriée pour l'organisation d'actions de formation susceptibles de donner lieu à l'octroi du congé-formation et, en particulier, reconnaissent l'Ecole Supérieure du Travail comme étant l'institution chargée de l'organisation des cours de formation spécialement destinés aux délégués du personnel.

Par ailleurs, le Conseil de Gouvernement, dans sa séance du 16 mai 1980 a marqué son accord de principe à charger l'Ecole Supérieure du Travail de l'organisation de cette formation et à assurer le financement par des moyens budgétaires.

En 2013, 19 semaines de cours, soit 760 heures, ont été organisées à l'intention des délégués du personnel par les soins de l'Ecole Supérieure du Travail. Les langues appliquées sont le luxembourgeois et le français. Pour l'année sous revue, 10 cours ont été tenus en langue française.

Au total 528 délégués du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées à leur intention (326 aux cours en langue française et 202 aux cours en langue luxembourgeoise).

Il y a lieu de signaler que 74 des inscrits étaient des délégués nouvellement élus, tandis que le nombre des inscrits réélus s'élevait à 454.

Les matières traitées en 2013 concernaient les domaines suivants:

- les éléments essentiels de la réforme du régime des pensions
- la rémunération et les conventions collectives de travail
- gestion comptable et financière
- le développement d'un système de prévention de risques
- 2013: Année des élections sociales (Partie I et II)
- éléments en matière de santé et sécurité au travail
- les traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise
- les mesures en faveur de l'emploi
- structures de l'Etat luxembourgeois
- les écrits en droit du travail
- la fin du contrat de travail
- situations conflictuelles
- la compétitivité
- stress et harcèlement

24 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 2011 et 2012, les effectifs s'élèvent à respectivement 639 et à 554 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.

51 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2013/2014.

La répartition des participants par cours se présente comme suit:

1ère année:	15 personnes à Esch/Alzette (42 heures)
2e année:	25 personnes à Luxembourg (42 heures)
3e année:	11 personnes à Dudelange (42 heures)

Les matières enseignées sont les suivantes:

1re année:	- assurance pension
	- assurance maladie
	- assurance accident
	- assurance dépendance
2e année:	- droit constitutionnel
	- droit du travail
3e année:	- sciences économiques

L'enseignement des cours du soir est assuré par 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 2013, l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 9 cours de fin de semaine (soit 68 heures). Le nombre des inscrits s'élève à 273. Onze chargés de cours ont assuré cet enseignement.

Les matières traitées en 2013 sont les suivantes:

- les procédures commodo-incommodo
- la législation sur la TVA
- l'imposition
- comment protéger son domicile
- « Mentalaktiv »
- la météorologie (2 sessions)
- l'état civil
- nos déchets au régime

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 2013 l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 2 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 37 personnes. Trois chargés de cours ont assuré cet enseignement.

Le programme de cette activité était le suivant:

1) Législation en matière de l'égalité des chances

2) Egalité de traitement en matière d'emploi et de travail (principe de non-discrimination)

5. Formation complémentaire en droit social pour les 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 2013 une activité de formation et un test d'aptitude.

En 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, 906 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 37.

L'ensemble de ces activités représentait 1.020 heures de formation.

II. Conseil administratif

Au cours de l'année 2013, 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

1.1. Répartition selon le genre

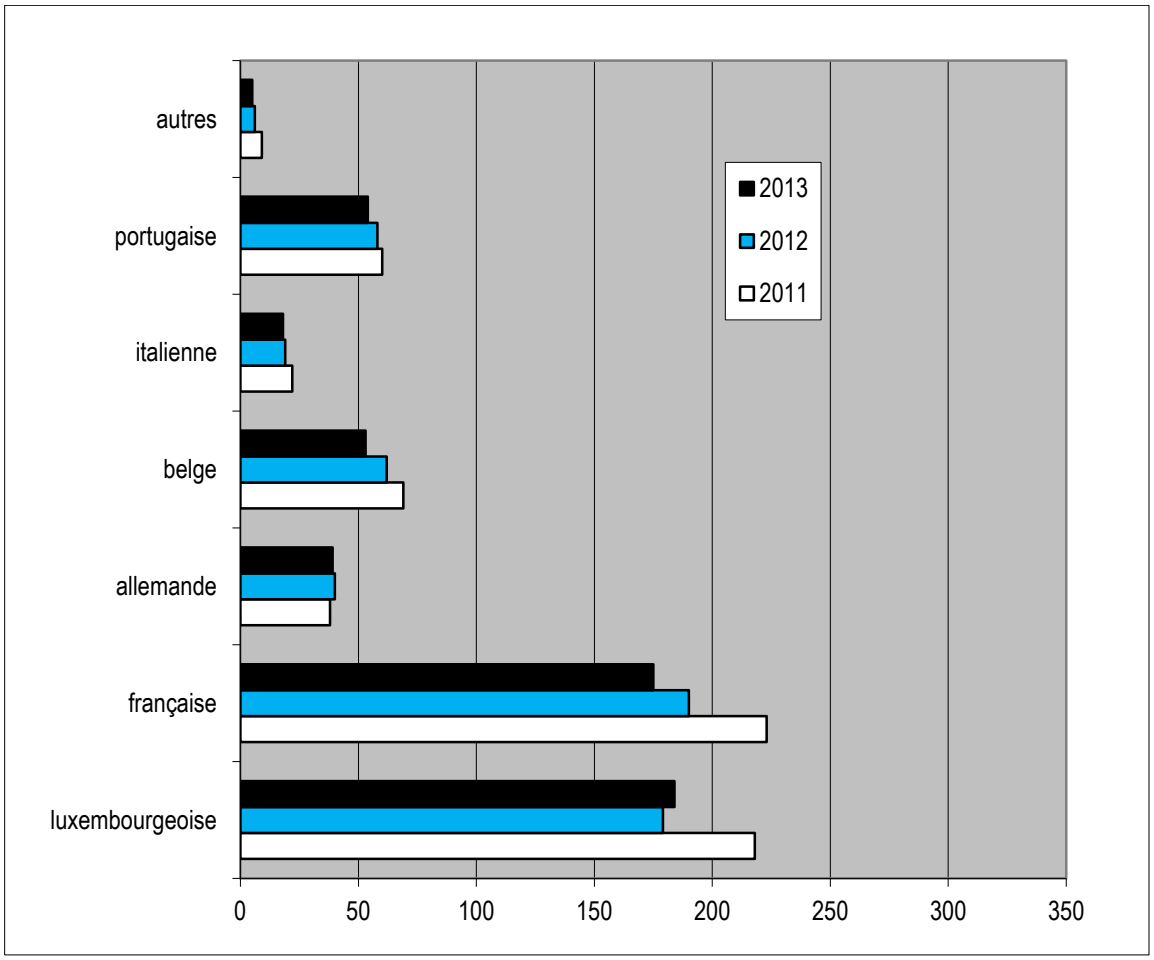
	2011[7]		**2012**[8]		**2013**[9]	
Femmes	148	23,2%	146	26,3%	139	26,3
Hommes	491	76,8%	408	73,3%	389	73,7
TOTAL	**639**	**100,0%**	**554**	**100,0%**	**528**	**100%**

[7] 3e année du mandat 2009-2013
[8] 4e année du mandat 2009-2013
[9] 5e année du mandat 2009-2013

1.2. Répartition selon la nationalité

Nationalité	**2011**		**2012**		**2013**	
luxembourgeoise	218	34,2%	179	32,3%	184	34,8%
française	223	34,9%	190	34,3%	175	33,2%
allemande	38	5,9%	40	7,2%	39	7,4%
belge	69	10,8%	62	1,2%	53	10,0%
italienne	22	3,5%	19	3,5%	18	3,4%
portugaise	60	9,3%	58	10,4%	54	10,2%
autres	9	1,4%	6	1,1%	5	1,0%
TOTAL	**639**	**100,0%**	**554**	**100%**	**528**	

Répartition des délégués inscrits selon la nationalité

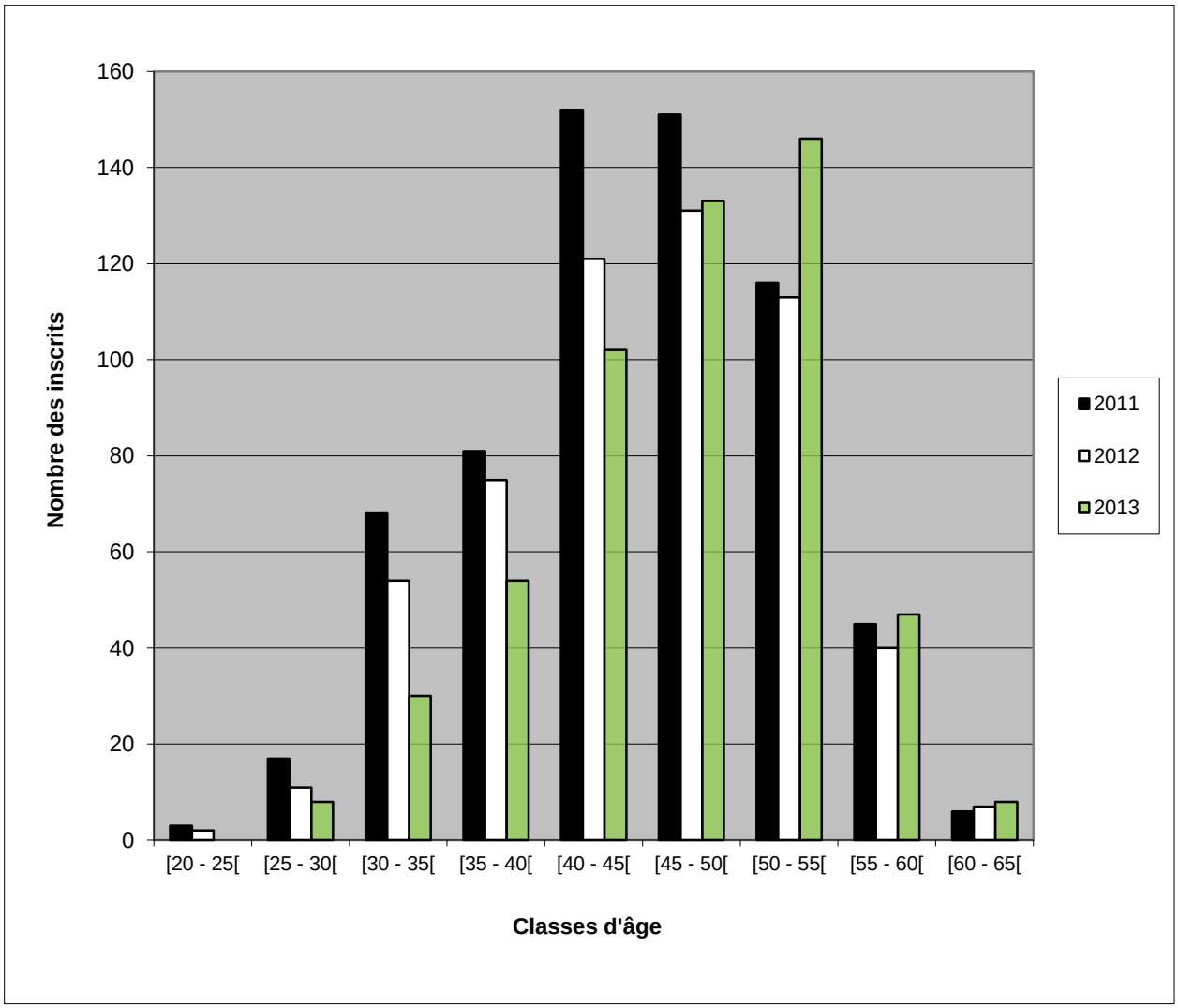


1.3. Répartition selon l'âge

Classes d'âge	**2011**		**2012**		**2013**	
[20 - 25[	3	0,5%	2	0,4%	0	0%
[25 - 30[	17	2,7%	11	1,9%	8	1,6%
[30 - 35[	68	10,7%	54	9,8%	30	5,5%
[35 - 40[	81	12,6%	75	13,6%	54	10,2%
[40 - 45[	152	23,7%	121	21,8%	102	19,3%
[45 - 50[	151	23,6%	131	23,7%	133	25,2%
[50 - 55[	116	18,2%	113	20,4%	146	27,7%
[55 - 60[	45	7,1%	40	7,2%	47	8,9%
[60 - 65[	6	0,9%	7	1,2%	8	1,6%
TOTAL	**639**	100%	**554**	100%	**528**	100%

Moyenne d'âge en 2012: 46,1

Répartition selon l'âge



1.4. Répartition selon le secteur d'activité

		2011	2012	2013
A	Agriculture, sylviculture et pêche	0	0	0
B	Industries extractives	0	5	0
C	Industrie manufacturière	203	161	184
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0	0	0
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	3	0	3
F	Construction	67	60	55
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	21	26	36
H	Transports et entreposage	36	32	28
I	Hébergement et restauration	15	16	16
J	Information et communication	17	9	6
K	Activités financières et d'assurance	100	104	60
L	Activités immobilières	0	0	0
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	35	24	27
N	Activités de services administratifs et de soutien	39	29	33
O	Administration publique	43	30	20
P	Enseignement	1	1	4
Q	Santé humaine et action sociale	51	54	53
R	Arts, spectacles et activités récréatives	7	3	2
S	Autres activités de services	1	0	1
	Total	639	554	528

		2011	2012	2013
B	Industries extractives	0	5	0
08	Autres industries extractives	0	5	0
C	Industrie manufacturière	203	161	184
10	Industries alimentaires	12	7	5
11	Fabrication de boissons	1	0	3
12	Fabrication de produits à base de tabac	11	11	10
13	Fabrication de textiles	11	1	2
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	10	9	10
17	Industrie du papier et du carton	0	0	7
20	Industrie chimique	0	0	0
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	8	10	22
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	26	17	29
24	Métallurgie	76	60	53
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	8	9	13
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	8	8	10
27	Fabrication d'équipements électriques	8	0	0
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	21	27	16
29	Industrie automobile	2	0	2
31	Fabrication de meubles de bureau et de magasin	0	0	1
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	1	2	1
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	3	0	3
35	Distribution d'électricité	0	0	3
36	Captage, traitement et distribution d'eau	0	0	0

38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	3	0	0
F	Construction	67	60	55
41	Construction de bâtiments	43	40	29
42	Génie civil	4	0	16
43	Travaux de construction spécialisés	20	20	10
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	21	26	36
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	3	9	11
46	Commerce de gros, à l’exception des automobiles et des motocycles	2	6	13
47	Commerce de détail, à l’exception des automobiles et des motocycles	16	11	12
H	Transports et entreposage	36	32	28
49	Transports terrestres et transport par conduites	11	6	2
50	Transports par eau	4	6	5
51	Transports aériens	20	19	20
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1	1	1
I	Hébergement et restauration	15	16	16
55	Hébergement	0	0	0
56	Restauration	15	16	16
J	Information et communication	17	9	6
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	11	9	5
63	Services d'information	6	0	1
K	Activités financières et d'assurance	100	104	60
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	91	91	55
65	Assurance	5	12	5
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	4	1	0
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	35	24	27
69	Activités juridiques et comptables	0	1	0

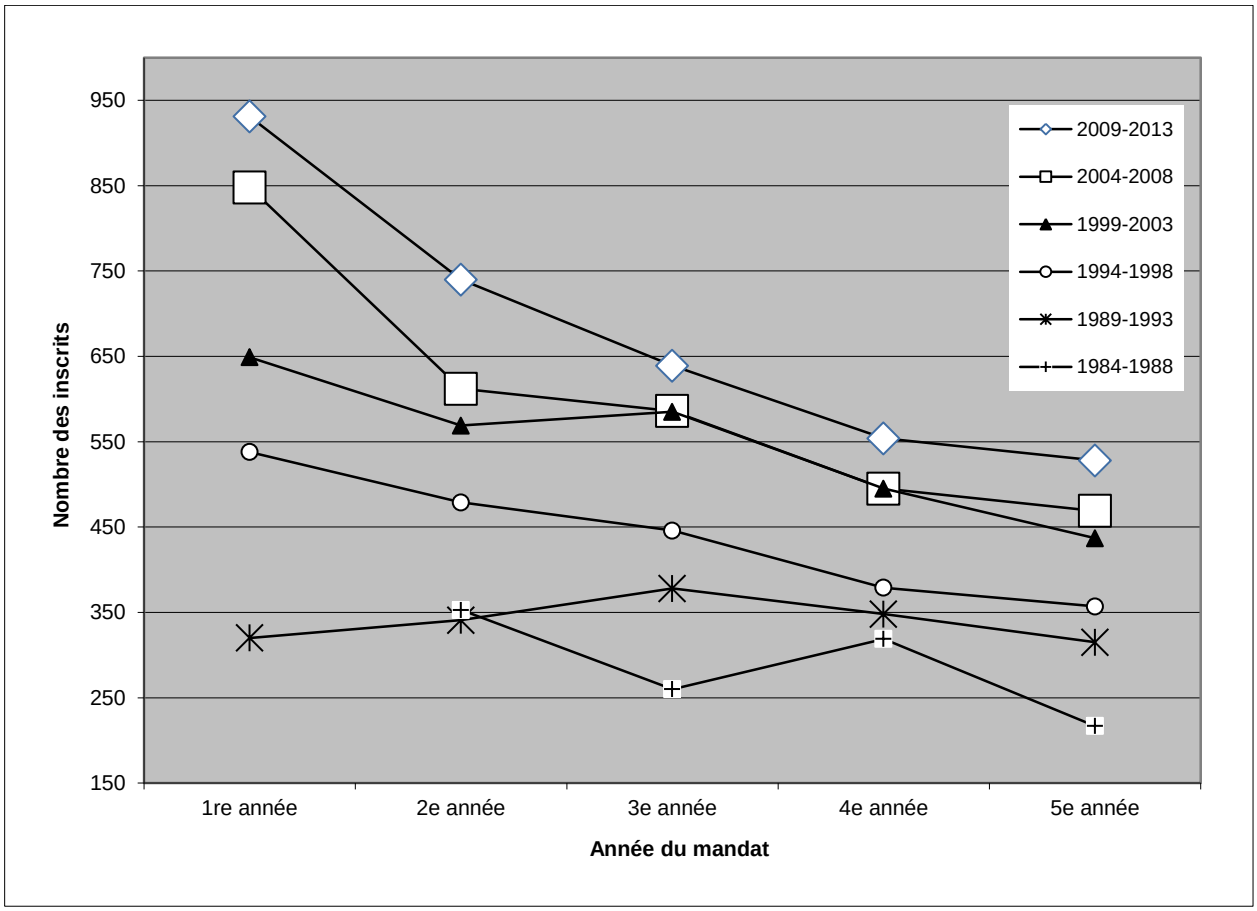
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	12	0	5
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	19	17	16
72	Recherche développement scientifique	4	6	6
N	Activités de services administratifs et de soutien	39	29	33
80	Enquêtes et sécurité	8	7	14
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	31	22	19
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	0	0	0
O	Administration publique	43	30	20
P	Enseignement	1	1	4
Q	Santé humaine et action sociale	51	54	53
86	Activités pour la santé humaine	42	46	42
87	Hébergement médico-social et social	1	3	5
88	Action sociale sans hébergement	8	5	6
R	Arts, spectacles et activités récréatives	7	3	2
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	1	0	0
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	1	0	0
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	4	3	2
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	1	0	0
S	Autres activités de services	1	0	1
94	Activités des organisations associatives	1	0	0
96	Blanchisserie, Teinturerie	0	0	1
	Total	639	554	528

1.5. Evolution du nombre des inscrits depuis 1985

Année de référence	Année respective des mandats	Nombre des inscrits
1984	1re année	non disponible
1985	2e année	353
1986	3e année	260
1987	4e année	319
1988	5e année	217
1989	1re année	320
1990	2e année	341
1991	3e année	378
1992	4e année	348
1993	5e année	315
1994	1re année	538
1995	2e année	479
1996	3e année	446
1997	4e année	379
1998	5e année	357
1999	1re année	649
2000	2e année	569
2001	3e année	585
2002	4e année	495
2003	5e année	437

2004	1re année	848
2005	2e année	612
2006	3e année	586
2007	4e année	495
2008	5e année	469
2009	1re année	931
2010	2e année	740
2011	3e année	639
2012	4e année	554
2013	5e année	528

Evolution du nombre des inscrits depuis 1985



2. Cours du soir

Matières enseignées	2011/2012	2012/2013	2013/2014
Sécurité Sociale	22	39	15
Droit du Travail et Droit Constitutionnel	21	17	25
Economie	32	21	11
TOTAL	**75**	**77**	**51**

Age moyen (cycle 2012/2013): 49,3

3. Cours de fin de semaine

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2011	9	392
2012	11	236
2013	9	273

4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Année	Hommes	Femmes	Total
2011	29	21	50
2012	28	22	50
2013	25	12	37

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