



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

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2014

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2014	1
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE	7

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

I. Textes adoptés en 2014 8

II. Projets de loi..... 8

1. *Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises 8*

2. *Projet de loi portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale (« projet reclassement »)..... 9*

3. *Projet de loi portant introduction d'un plan de gestion des âges 10*

III. Textes législatifs en préparation..... 11

1. *Projet de loi portant modification 1. des articles L.126-1, L.251-1 et L.426-14 du Code du travail ; 2. de l'article 1 de la loi modifiée du 28 novembre 2006 portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ; 3. de l'article 1bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ; 4. de l'article 1bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ; 5. de l'article 454 du Code pénal 11*

2. *Avant-projet de loi portant modification de différentes dispositions du Code du travail (projet « omnibus »)..... 12*

3. *Avant-projet de loi portant modification de l'alinéa 5 de l'article L.524-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail..... 12*

IV. Transposition des directives européennes 13

Directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI ») 13

Chapitre 2 : Politique de l'emploi 14

I. Europe 2020 - Luxembourg 2020 14

II. Le concept « Fit4Job »..... 18

1. *Le projet « Fit4Job – Financial markets » 18*

2. *Le projet « Fit4Job – Relancer ma carrière »..... 19*

3. *Le projet « Fit4Bâtiment » 19*

III. La commission de suivi de l'Agence pour le développement de l'emploi 21

IV. Le Réseau d'étude sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL)..... 22

V.	Subsides pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise	24
VI.	Initiatives sociales en faveur de l'emploi	25
VII.	Travailleurs handicapés	27
	1. <i>Conventions entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et les ateliers protégés (AP).....</i>	<i>27</i>
	2. <i>L'indemnité compensatoire selon la loi du 12 septembre 2003.....</i>	<i>28</i>
	3. <i>La Convention des Droits des personnes handicapées – Art. 27.....</i>	<i>28</i>
	4. <i>La Commission d'Orientation et de reclassement professionnel.....</i>	<i>28</i>
VIII.	Aide à la formation professionnelle.....	29
IX.	Gestion du Fonds Social Européen	30
	1. <i>Le programme opérationnel 2007-2013</i>	<i>30</i>
	2. <i>Consommation du programme opérationnel 2007-2013.....</i>	<i>31</i>
	3. <i>Le nouveau programme opérationnel 2014-2020.....</i>	<i>32</i>
Chapitre 3 :	Pré retraite 2014	34
I.	Pré retraite solidarité 2014.....	34
II.	Pré retraite ajustement 2014.....	36
III.	Pré retraite progressive 2014	37
IV.	Relevé par entreprises des salariés en pré retraite	38
Chapitre 4 :	Fonds pour l'emploi 2014	44
I.	Dépenses.....	44
II.	Recettes.....	48
Chapitre 5 :	Economie sociale et solidaire.....	49
I.	La visibilité de l'Economie sociale et solidaire (ESS).....	49
	1. <i>Le statut juridique.....</i>	<i>49</i>
	2. <i>Etude Statec</i>	<i>49</i>
	3. <i>Impact social.....</i>	<i>49</i>
II.	Mise en réseau	50
III.	Entrepreneuriat social et projets innovants	51
	1. <i>Parcours d'accompagnement.....</i>	<i>51</i>
	2. <i>Espace communautaire pour entrepreneurs socialement innovants.....</i>	<i>51</i>
	3. <i>Projets innovants.....</i>	<i>51</i>
IV.	Présence européenne accrue.....	52
	OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION	53

AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI (ADEM).....57

Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg.....58

I. L'emploi au Luxembourg.....	58
1. <i>Evolution de l'emploi salarié.....</i>	<i>58</i>
2. <i>Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier : concurrence sur le marché du travail.....</i>	<i>65</i>
II. Le chômage au Luxembourg.....	69
1. <i>Evolution du chômage.....</i>	<i>69</i>
2. <i>Evolution des demandeurs d'emploi résidents disponibles indemnisés.....</i>	<i>86</i>
3. <i>Evolution des mesures pour l'emploi.....</i>	<i>90</i>
4. <i>Structure du chômage.....</i>	<i>97</i>

Chapitre 2 : Les services de l'ADEM 122

I. Les services internes.....	122
1. <i>Le service informatique.....</i>	<i>122</i>
2. <i>Le Service Ressources humaines.....</i>	<i>123</i>
3. <i>Le service communication.....</i>	<i>125</i>
4. <i>Le Contact Center.....</i>	<i>127</i>
II. Le service juridique.....	128
III. Le service parcours personnalisé des demandeurs d'emploi.....	130
1. <i>Les agences de l'ADEM.....</i>	<i>130</i>
2. <i>Le parcours personnalisé des demandeurs d'emploi.....</i>	<i>131</i>
3. <i>La Garantie pour la Jeunesse.....</i>	<i>134</i>
4. <i>La formation des demandeurs d'emploi.....</i>	<i>137</i>
5. <i>Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes.....</i>	<i>139</i>
6. <i>La cellule des Initiatives Sociales.....</i>	<i>151</i>
7. <i>La cellule de la médecine du travail.....</i>	<i>153</i>
IV. Le service employeurs.....	155
1. <i>Une offre de service mieux adaptée.....</i>	<i>155</i>
V. Le service des prestations de chômage complet.....	159
1. <i>Indemnisation du chômage complet de 2004 à 2014.....</i>	<i>159</i>
2. <i>Demandes de chômages introduites en 2014.....</i>	<i>160</i>
3. <i>Affaires pendantes devant la juridiction du travail.....</i>	<i>162</i>
4. <i>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).....</i>	<i>163</i>
5. <i>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 venant d'un pays CEE chercher un emploi au Luxembourg).....</i>	<i>164</i>
VI. Le service maintien de l'emploi.....	165
1. <i>Indemnisation des chômeurs partiels (2010 - 2014).....</i>	<i>165</i>
2. <i>Aide au réemploi (2010 - 2014).....</i>	<i>166</i>

3. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée ((Art. L. 541-1. et suivants du Code du Travail).....	166
4. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi (règlement grand-ducal du 17 juin 1994).....	167
5. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (2010-2014).....	167
6. 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	168
7. Règlement (CE) N° 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté ..	169
8. Chômage involontaire dû aux intempéries.....	171
9. Aide à la création d'entreprise.....	171
10.Prime d'encouragement à l'embauche.....	172
VII. Le service Main d'œuvre étrangère	173
1. Le « certificat ».....	173
2. L'autorisation d'occupation temporaire (AOT)	174
3. Prêt temporaire de main-d'œuvre.....	174
4. Nouvelle organisation du service.....	174
VIII. Le service orientation professionnelle	175
1. Les projets d'établissement avec les différents lycées techniques dans le cadre de l'éducation aux choix.	175
2. Projets interministériels	178
3. Information et orientation individuelles et collectives	181
4. Préparation à la vie active	183
5. La situation de l'apprentissage	185
6. Agence d'Esch-sur-Alzette	187
7. Autres activités.....	188
8. Coopération européenne.....	188
9. Réunions de travail et diverses coopérations	189
IX. Le service des salariés handicapés.....	190
1. Procédure administrative.....	190
2. Composition de la Commission médicale.....	191
3. Activités de la Commission médicale	191
4. Chiffres clés	192
5. La Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR)	196
6. Mesures prises en charge par le Service des salariés handicapés de l'Adem	198
7. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés	200
8. Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat	202
9. Diverses actions.....	203
X. Le service des salariés à capacité de travail réduite	207
1. Les missions du service SSCTR	207
2. La Commission mixte.....	208
3. L'indemnité compensatoire	215
4. Les mesures prévues au chapitre II du livre VI du Code du travail applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement interne ou externe	216
5. L'indemnité d'attente	216
6. Recours	216
XI. Participation de l'ADEM au réseau EURES (European Employment Services)	217
1. Structure et objectifs	217
2. Réalisations et actions au Luxembourg.....	218

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)..... 222

I.	L'inspection du Travail et des Mines : un organisme en pleine mutation.....	223
	1. <i>But</i>	223
	2. <i>Objectifs et missions</i>	223
	3. <i>Le personnel de l'Inspection</i>	224
	4. <i>Collaborations</i>	225
II.	Statistiques liées à l'activité de l'Inspection du Travail et des Mines	226
	1. <i>Liste des principales entreprises et des employeurs publics</i>	226
	2. <i>Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles</i>	227
	3. <i>Conventions collectives de travail</i>	229
	4. <i>Congé collectif</i>	229
III.	Aperçu des activités et initiatives en 2014.....	231
	1. <i>Activités du Help-center</i>	235
	2. <i>Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs</i>	236
	3. <i>Activités de la division ASCAB de l'Administration des Douanes et Accises</i>	236
	4. <i>Activités de la division « Procédés Industriels et Utilisation des Produits Dangereux »</i>	237
	5. <i>Activités de la division « mécanique »</i>	238
	6. <i>Activités de la division « Etablissements classés »</i>	239
	7. <i>Activités de la division « SEVESO »</i>	240
	8. <i>Action de sensibilisation et d'information</i>	241

ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL 245

I.	Les activités de formation organisées par l'EST en 2014	246
	1. <i>Cours à l'intention des délégués du personnel</i>	246
	2. <i>Cours du soir</i>	248
	3. <i>Cours de fin de semaine</i>	249
	4. <i>Cours à l'intention des délégués à l'égalité</i>	249
	5. <i>Formation complémentaire en droit social pour les personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire</i>	250
II.	Statistiques	251
	1. <i>Cours à l'intention des délégués du personnel</i>	251
	2. <i>Cours du soir</i>	261
	3. <i>Cours de fin de semaine</i>	261
	4. <i>Cours à l'intention des délégués à l'égalité</i>	261
	5. <i>Formation complémentaire en droit social pour les personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire</i>	261

**MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET
DE L'ECONOMIE SOCIALE
ET SOLIDAIRE**

Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi

I. Textes adoptés en 2014

Vu la complexité et l'importance des deux projets de loi relatifs à la réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et au reclassement interne et externe, aucun de ces projets déposés en 2013 n'a pu être adopté définitivement au courant de l'année 2014.

Toutefois les travaux parlementaires intenses au courant de l'année ont permis de finaliser les deux dossiers afin de permettre leur adoption en 2015.

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.

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 les cas de fermetures d'entreprises.

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, avisé par le Conseil d'Etat en date du 2 juillet 2013 et amendé par la Commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale en date du 22 janvier 2015, et suite à deux avis complémentaires du Conseil d'Etat en date des 3 avril et 2 juin 2015, adopté par la Chambre des Députés en date du 2 juillet 2015.

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.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 14 mars 2013, avisé par le Conseil d'Etat le 25 mars 2014, amendé par la Commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale en date du 10 juillet 2015 et suite à un avis complémentaire du Conseil d'Etat du 11 novembre 2014, adopté par la Chambre des Députés en date du 9 juillet 2015.

3. 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 a estimé 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 accordés aux entreprises soumises à obligation.

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.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 3 avril 2014 et avisé par le Conseil d'Etat en date du 17 juillet 2015.

III. Textes législatifs en préparation

- 1. Projet de loi portant modification 1. des articles L.126-1, L.251-1 et L.426-14 du Code du travail ; 2. de l'article 1 de la loi modifiée du 28 novembre 2006 portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ; 3. de l'article 1bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ; 4. de l'article 1bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ; 5. de l'article 454 du Code pénal**

Il s'agit d'un projet de loi concernant la mise en conformité de la législation luxembourgeoise portant transposition des directives communautaires suivantes :

- 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)
- 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux
- 2008/94/CE relative à la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur.

Le projet de loi propose d'ajouter la notion de changement de sexe dans les dispositions légales générales sur la non-discrimination, dans le Code du travail, dans les statuts des fonctionnaires de l'Etat et des fonctionnaires communaux ainsi que dans l'article 454 du Code pénal ; à garantir, dans le cadre de fusions transfrontalières les mêmes droits de participation aux salariés hors Luxembourg qu'à ceux qui travaillaient déjà sur le territoire national avant la fusion et à tenir compte du libellé exact de la directive 2008/94/CE qui, dans le contexte de la protection du travailleur, invoque comme motif non pas la faillite mais l'insolvabilité de l'employeur.

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

Un avant-projet de loi modifiant certaines dispositions applicables en matière de droit du travail est en cours d'élaboration.

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.

3. Avant-projet de loi portant modification de l'alinéa 5 de l'article L.524-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail

L'avant-projet de loi a pour objet d'abolir la préretraite-solidarité et de réformer les autres formes de préretraite tel que prévu par le programme gouvernemental et conformément au point n° 191 du Zukunftspak.

Les principales modifications se présentent comme suit :

- en raison de l'augmentation de l'espérance de vie il est proposé de reporter le début possible de la préretraite jusqu'à l'âge de soixante ans au plus tard tout en gardant la possibilité de cesser la vie active à l'âge de cinquante-sept ans ;
- pour garantir un lien certain entre l'entreprise et le futur préretraité, une affiliation minimale de cinq ans auprès de l'entreprise requérante doit exister au moment de l'introduction de la demande d'admission à la préretraite ;
- en vue de permettre de vérifier la collaboration entre les entreprises sollicitant l'aide étatique dans le cadre de la préretraite-ajustement, l'Agence pour le développement de l'emploi se prononcera sur les relations qu'elle a entretenues avec les entreprises concernées ;

- pour compenser l'abolition de la préretraite-solidarité, les conditions d'ouverture des régimes de la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit ainsi que de la préretraite progressive sont rendues moins contraignantes ;
- le salarié travaillant dans une entreprise couverte par une convention collective de travail prévoyant l'application de la préretraite progressive aura un droit à l'admission à ce mode de préretraite tandis que le départ en préretraite prévu dans le cadre d'une convention spéciale est soumis à l'accord préalable de l'employeur ;
- pour venir en aide aux entreprises confrontées à des mesures de restructuration et ayant été déclarées éligibles à la préretraite-ajustement, la préretraite progressive peut être appliquée sans obligation d'embauche de compensation ;
- dans le souci de rendre plus équitable le calcul de l'indemnité de préretraite il est prévu de baser le calcul sur une période de référence annuelle au lieu de prendre en considération les trois derniers mois précédant immédiatement le départ en préretraite.

IV. Transposition des directives européennes

Directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »)

Un avant-projet de loi est en préparation et sera soumis prochainement au Comité permanent du travail et de l'emploi pour discussion avec les partenaires sociaux.

Chapitre 2 : Politique de l'emploi

I. Europe 2020 - Luxembourg 2020

(p.m.) 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 personnes 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 de la stratégie européenne. En 2014, le Luxembourg a reçu en matière d'emploi les recommandations suivantes :

« à poursuivre les efforts pour réduire le chômage des jeunes chez les demandeurs d'emploi peu qualifiés, notamment ceux issus de l'immigration, dans le cadre d'une stratégie cohérente, notamment en améliorant la conception et le suivi des politiques actives du marché du travail, en luttant contre l'inadéquation des qualifications et en réduisant les contre-incitations financières au travail; à accélérer, à cet effet, la réforme de l'enseignement général et de l'enseignement et de la formation professionnels afin de mieux faire correspondre les compétences des jeunes avec la demande de main-d'œuvre » ;

« (...) 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 et afin de répondre à la recommandation du Conseil, les mesures suivantes, parmi d'autres, ont été prises en 2014 :

- Un soutien de qualité des jeunes lorsqu'ils débutent leur vie professionnelle, ou lorsqu'ils sont en décrochage scolaire ou inactifs (NEET's), doit être offert le plus tôt possible. Le gouvernement a lancé en juin 2014 la **Garantie pour la jeunesse**¹ qui se base sur le modèle proposé au niveau européen. Pour le lancement, un site dédié a été mis en ligne².

Dans le cadre de ce dispositif, les principales institutions concernées travaillent étroitement entre-elles afin d'offrir aux jeunes de moins de 25 ans un service de qualité en vue d'une

¹ Lancement officiel de la Garantie pour la jeunesse : <http://www.gouvernement.lu/3812417/26-garantie?context=3423222>

² Pour plus de détails : www.jugendgarantie.lu

intégration professionnelle, d'un retour à l'école, d'un apprentissage, d'une formation qualifiante ou d'un soutien dans le développement du projet personnel/professionnel (activation des jeunes). Il s'agit de l'ADEM, du Service Nationale pour la Jeunesse (SNJ), du Service formation professionnelle et l'Action Locale pour Jeunes (ALJ), du Service de formation des adultes, ainsi que des ministères du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et celui de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

En plus de ces institutions, d'autres acteurs sont fortement impliqués dans le dispositif de la garantie, notamment les Centres d'Orientation Socio-Professionnelle (COSP), les maisons des jeunes et d'autres acteurs locaux.

Le dispositif prévoit trois parcours vers lesquels sont 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 (Service de la formation professionnelle et ALJ) ;
- le parcours d'activation en vue d'une activation des jeunes NEETs (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 dispositif prévoit aussi 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 (formations spécifiques, mesures en faveur de l'emploi, etc.).

Concernant le parcours professionnel, dont l'ADEM est en charge, des « conseillers jeunes » assurent le suivi des jeunes demandeurs d'emploi sous la forme d'un parcours personnalisé. Tous les jeunes bénéficiant de cet encadrement signent une convention de collaboration avec l'ADEM. Les jeunes les plus éloignés du marché du travail se voient proposer en plus un plan d'action individualisé qu'ils s'engagent à suivre afin d'améliorer leurs chances d'insertion sur le marché du travail. Depuis le lancement de la Garantie pour la jeunesse au Luxembourg, 4.027 demandeurs d'emploi de moins de 25 ans se sont inscrits au programme à l'ADEM (période d'observation : fin juin 2014 - fin avril 2015).

Parmi ceux-ci, un indicateur de suivi peut être établi pour 2.156 personnes qui se sont inscrites à l'ADEM entre fin juin 2014 et fin décembre 2014 et qui n'ont pas abandonné le programme dans les premiers 4 mois. Parmi ces 2.156 personnes, environ 71% ont reçu une offre de qualité, définie comme une offre d'un emploi, d'un apprentissage, d'une mesure pour l'emploi ou un retour aux études. La plupart ont reçu cette offre endéans les 4 premiers mois d'inscription (58% de ceux qui ont reçu une offre de qualité), les autres entre

4 et 6 mois d'inscription (soit 36%) ou entre 6 et 9 mois d'inscription (soit 6%). Sur les 617 personnes qui n'ont pas encore reçu une offre de qualité, 26% ont quitté le programme et 74% sont toujours dans le programme et bénéficient d'un encadrement qui aboutira dès que possible à une offre de qualité. Les informations sur le dispositif de la garantie peuvent être consultées dans le plan national de mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse³.

Les **jeunes ayant un niveau de formation très faible** requièrent des formations spécifiques et un suivi intensif. Dans le but de soutenir au mieux ces jeunes, un projet a été développé pour répondre à leurs besoins spécifiques et qui est intégré dans le dispositif de la Garantie pour la jeunesse. Intitulé « **Job-Elo!** », il cible les jeunes demandeurs d'emploi âgés de 18-24 ans qui sont peu ou pas qualifiés, sans diplôme scolaire et sans expérience professionnelle, donc très éloignés du marché du travail.

Les jeunes reçoivent une formation spécifique de deux mois dans le Centre d'orientation socio-professionnelle (COSP), 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.

Pour l'année 2014, le taux de réussite est de 77,9% pour les jeunes qui ont commencé la formation. La réussite du projet est en grande partie due à l'implication de nombreuses entreprises dans ce projet qui aident à offrir à ces jeunes une vraie perspective d'intégration professionnelle durable. En tout, 192 entreprises ont participé au projet à ce stade.

En plus du projet « Job-Elo! » d'autres formations qui ciblent les jeunes ont été lancées et sont en cours de développement afin de pouvoir offrir la formation ou mesures la plus adéquate aux besoins des jeunes, mais aussi répondant aux besoins des entreprises. Citons par exemple les **ateliers « carrière et projet professionnel »**, organisés en partenariat avec la *Luxembourg School for Commerce* (LSC) et dont le premier a été réalisé en octobre 2014, ou des **ateliers orientés vers le commerce**. Ces deux types d'ateliers font partie intégrante du dispositif de la Garantie pour la jeunesse.

- La **diversification de l'économie et le développement de l'emploi dans les secteurs porteurs** est également une priorité du gouvernement. C'est pourquoi des projets de formation spécifiques ont été développés avec des partenaires clés dont les centres de formation sectoriels afin de répondre aux besoins des entreprises en matière de

³ Plan de la Garantie pour la jeunesse en langue Française : <http://www.gouvernement.lu/3812449/plan.pdf>

qualification de main-d'œuvre. Ces efforts seront intensifiés à l'avenir, notamment avec le soutien du Fonds social européen.

- Dans le cadre du **développement de la politique nationale de l'emploi en faveur des séniors**, un **Projet de loi portant introduction d'un plan de gestion des âges** a été déposé à la Chambre des Députés en avril 2014. Ce texte prévoit une obligation pour les employeurs de plus de 150 salariés d'élaborer un plan de gestion des âges qui doit porter sur au moins trois des points suivants : le recrutement des salariés âgés, l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, l'amélioration des conditions de travail, l'accès à la formation continue ou encore la transmission des savoirs et compétences. Des incitatifs financiers sont prévus pour les entreprises en question, de même que pour celles ne tombant pas sous l'obligation légale mais qui appliquent un plan de gestion des âges sur une base volontaire. Les entreprises de plus de 150 salariés, qui sont déjà couvertes par un tel plan par le biais d'une convention collective ou d'un accord interprofessionnel, ne tombent pas sous l'obligation en question si elles remplissent déjà un certain nombre de conditions. (Cf. Chapitre 1, II. 3.)

L'investissement dans le capital humain par des mesures efficaces requiert un niveau d'investissement adéquat. Afin de renforcer la mise en œuvre des mesures dédiées aux populations ciblées par les recommandations spécifiques du Conseil et de consolider les investissements en faveur d'une insertion professionnelle de qualité, les priorités et objectifs du programme opérationnel du Fonds social européen pour la période de programmation 2014-2020. Le Programme opérationnel a été adopté par la Commission européenne le 12 décembre 2014. Notons aussi que les priorités retenues s'inscrivent dans la logique de ces recommandations en vue d'un accomplissement des objectifs 2020 de la stratégie européenne (cf. Chapitre 2. IX. Gestion du Fonds Social Européen).

II. Le concept « Fit4Job »

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

L'objectif du concept consiste dans :

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

1. Le projet « Fit4Job – Financial markets »

Le but du programme « Fit4Job–Fit4financial markets », initié par le Ministère et 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. Le programme a été poursuivi et développé sur l'année 2014.

Dans un souci d'efficacité et d'efficience, un site Internet dédié (www.fit4job.lu) a été mis en place permettant l'échange entre les offreurs et les demandeurs d'emploi. Ce site est directement géré par l'ADEM.

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 ».

2. Le projet « Fit4Job – Relancer ma carrière »

Le but du programme « Fit4Job – relancer ma carrière », initié par le Ministère et 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. Le projet, qui a été poursuivi et développé en 2014, vise l'accroissement de l'activation des demandeurs d'emploi âgés et essentiellement ceux de longue durée.

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.

Dans le cadre du projet, ils sont activés, orientés vers des formations adaptées en cas de besoin et un soutien leur est offert pour la rédaction de leurs CV et lettres de motivation, ainsi que pour la préparation aux entretiens d'embauche. Dans le cadre d'une étroite collaboration entre le service de la formation des adultes et l'ADEM, l'intégration des demandeurs d'emploi âgés dans des formations générales dans l'instruction de base et dans des formations linguistiques est promue.

3. Le projet « Fit4Bâtiment »

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 :

- Bien identifier les demandeurs d'emploi pouvant entrer dans le cadre du projet ;
- Établir un bilan des compétences (BCP) professionnelles (établi par CDEC-IFSB) pour orientation vers un stage de remise à niveau, une formation qualifiante ou d'autres options professionnelles ;
- Proposer une remise à niveau permettant d'accéder à la formation sectorielle qualifiante ;
- Créer des cursus supplémentaires adaptés aux besoins du marché de la construction durable ;
- Offrir enfin des débouchés concrets aux participant(e)s en les accompagnant dans leur recherche d'un emploi stable.

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 1^{er} 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.

III. La commission de suivi de l'Agence pour le développement de l'emploi

La commission de suivi a été établie avec la réforme de l'ADEM dont la loi portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi est entrée en vigueur en janvier 2012. La commission de suivi est « ... chargée d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi. »⁴. La commission est composée de 12 membres effectifs dont le président.

Sur l'année 2014 la commission s'est réunie à 5 reprises afin de suivre au plus près l'évolution soutenue de la réforme de l'ADEM. Lors de ces réunions les membres ont eu des échanges avec la direction de l'ADEM qui a détaillé et expliqué les divers projets et chantiers en cours pour mettre en œuvre la réforme, ainsi que des experts internes et externes pour approfondir certains points.

Le deuxième rapport de la commission a été adopté le 27 mars 2014 et transmis ensuite par le ministre à la Chambre des Députés.

Dans ce rapport les membres ont notamment relevé que l'ADEM poursuit la réforme entreprise et notamment le développement du parcours personnalisé qui a été mis en œuvre courant 2014 pour un déploiement en étapes au niveau national et dans tous les services.

La commission a aussi souligné que les efforts entamés pour renforcer les relations avec les employeurs doivent être poursuivis et renforcés. Aussi les formations proposées aux demandeurs d'emploi doivent être mieux adaptées aux besoins du marché du travail et donc des entreprises. Celles-ci doivent être développées plus étroitement avec les entreprises elles-mêmes.

Un service de qualité ne peut être assuré sans une main-d'œuvre suffisante et bien formée. Ainsi, la commission a souligné que la modernisation et rationalisation des procédures, qui ont augmenté l'efficacité et l'efficience, ne suffisent pas à elles-seules pour assurer la meilleure qualité possible des services offerts aux demandeurs d'emploi. Ainsi, le recrutement de personnel qualifié doit être poursuivi et la formation continue poursuivie et développée.

Au-delà des recommandations formulées, les membres de la commission « ... ont [noté] avec satisfaction que de nombreux chantiers ont été lancés et que l'ADEM évolue dans la bonne direction. »

⁴ Art. L. 621-4 du Code du travail.

IV. Le Réseau d'étude sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL)

Le Réseau d'étude sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL)⁵, qui est l'observatoire du marché de l'emploi, a été créé par le Ministère fin 2011 pour mieux comprendre le fonctionnement complexe du marché de l'emploi luxembourgeois et renforcer le suivi des mesures en faveur de l'emploi.

L'observatoire organise et anime un travail en réseau des producteurs, analystes et utilisateurs des études sur le marché de l'emploi au Grand-Duché et plus largement dans le bassin d'emploi du Luxembourg (zones frontalières allemandes, belges et françaises).

Les **objectifs de l'observatoire** sont notamment l'analyse du fonctionnement du marché de l'emploi, le développement de prévisions, d'études longitudinales, d'évaluations des politiques en faveur de l'emploi, ainsi que l'établissement d'indicateurs. Ces derniers jouent un rôle essentiel dans le suivi des mesures en faveur de l'emploi ainsi que dans le développement de mesures mieux ciblées et effectives.

L'observatoire publie régulièrement un **tableau de bord du marché de l'emploi** qui détaille les flux de main-d'œuvre. Le premier tableau, qui a été présenté le 24 octobre 2014⁶, met en évidence le nombre de recrutements et de fins de contrat ventilés par mois et secteurs d'activité. Ainsi, entre juin 2013 et juin 2014, il y a eu 118 494 recrutements, dont 22 685 dans l'intérim, et 109 941 fins de contrat, dont 23 082 dans l'intérim, soit une création nette de 8 553 emplois salariés sur un an. Le travail intérimaire représente environ 1/5^{ème} des mouvements observés sur le marché.

Sur toute l'année 2014 (période de référence : 31 décembre 2013 – 31 décembre 2014), il y a eu 121 849 recrutements, dont 23 518 dans l'intérim, et 112 617 fins de contrats, dont 23 394 dans l'intérim, soit une création de 9 232 emplois salariés. Ces données ont été présentées par l'observatoire dans la troisième édition du tableau de bord (juin 2015)⁷. Dans cette dernière édition, les flux ont aussi été détaillés selon la nationalité et la résidence : tous secteurs confondus, près d'un recrutement sur cinq est attribué à un résident luxembourgeois, deux recrutements sur cinq à un résident non-luxembourgeois et deux recrutements sur cinq à un frontalier. Une répartition presque identique est observée pour les fins de contrats. La répartition des recrutements par secteur montre que certains secteurs ont un poids différent dans les recrutements selon la nationalité et la résidence.

Outre la publication du tableau de bord, le RETEL organise aussi des échanges directs entre les acteurs clés. Ainsi, un **colloque** un été organisé le 2 décembre 2014 portant sur « L'accès à l'emploi des groupes vulnérables. Entre instabilité, précarité et exclusion du marché du travail ». Des experts nationaux et européens se sont ainsi échangé sur le sujet dans trois

⁵ <http://www.mte.public.lu/retel/index.html>

⁶ <http://www.gouvernement.lu/4118601/24-schmit-emploi?context=519177>

⁷ <http://www.mte.public.lu/retel/Tableau-de-bord-juin-2015.pdf>

sessions : (i) Quels enseignements tirer des autres pays européens ? ; (ii) La situation des groupes vulnérables au Luxembourg ; (iii) Bonnes pratiques nationales sur les groupes vulnérables.

Ce colloque a été l'occasion de présenter les **conclusions d'études réalisées** dans le cadre de l'observatoire portant sur la vulnérabilité.

Afin développer des analyses plus pointues, le RETEL a poursuivi ses travaux de **développement d'une base de données** regroupant des informations, qui sont rendues totalement anonymes, sur l'emploi et le chômage.

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

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

Des crédits budgétaires correspondants ont été confiés au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. Ainsi l'article 16.0.33.014 du Budget des recettes et des dépenses de l'Etat 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 de 2003 à 2006, en 2007, suite à une demande élevée, 75% des frais de formations ont été 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.

En ce qui concerne les années 2009 à 2010, le pourcentage de remboursement a été de 40%.

Pour les années 2011 à 2013, le nombre des demandes ne dépassait pas les 33 demandes et le pourcentage de remboursement a été fixé à 50%.

En 2014, 31 demandes ont été introduites et le pourcentage de remboursement a été de 50%.

Les entreprises concernées provenaient de secteurs très variés comme le secteur social et soins, commerce, secteur industriel, secteur bancaire et financier, crèches etc.

Le groupe-cible concerné, presque 400 personnes, qui ont suivi des cours de luxembourgeois, étaient de majorité féminine et de nationalité française et belge.

VI. 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 MTEESS signe tous les ans des conventions de coopération avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales et des centres de formations en faveur de l'emploi.

En 2014, 33 conventions ont été signées avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales pour un total de 1635 personnes encadrées en moyenne:

- Aarbechtshëllef asbl
- Beschäftigungs Initiativ Réimecher Kanton (B.I.R.K.) asbl
- CIGL Bettembourg asbl
- CIGL Differdange asbl
- CIGR Dippach Reckange Garnich (DiReGa) asbl
- CIGL Dudelange asbl
- CIGL Esch-sur-Alzette asbl
- CIGR Canton de Grevenmacher asbl
- CIGL Hesperange asbl
- CIGL Kayl asbl
- CIGL Kopstal asbl
- CIGR Mëllerdall asbl
- CIGL Mondercange asbl
- CIGR Nordstad asbl
- CIGL Pétange asbl
- CIGL Roeserbann asbl
- CIGL Rumelange asbl
- CIGL Sanem asbl
- CIGL Schifflange asbl
- CIGL Steinfort asbl
- CIGR Steinsel-Lorentzweiler asbl
- CIGL Strassen asbl
- CIGR Syrdall asbl
- CIGL Walferdange asbl
- CIGR Wiltz Plus asbl
- CO-LABOR s.c.
- Défi-Job asbl
- Eng nei Schaff asbl
- Forum pour l'emploi asbl
- Office Social Nordstad (OsNos) asbl
- ProActif asbl
- Services de l'Entraide sàrl (anciennement CNDS – Service de l'Entraide)
- Ville de Dudelange

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

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

A côté des activités des initiatives sociales, 8 conventions ont été signées avec les centres de formation et d'orientation suivants :

- Centre d'Orientation Socio-Professionnelle – COSP asbl
- Femmes en détresse asbl – « Naxi »
- ICOPA-RTPH asbl
- Initiativ Rem Schaffen asbl
- Zarabina asbl

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 69 millions d'euros pour l'exercice 2014.

VII. Travailleurs handicapés

1. Conventions entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et les ateliers protégés (AP)

Depuis 2003, le Ministère conclut des conventions avec les Ateliers protégés participant ainsi aux frais de fonctionnement de ces derniers.

En 2014, le MTESS avait signé des conventions avec les ateliers protégés suivants :

- APEMH - Atelier de Bettange-sur-Mess/Limpach, 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 Kraizbiert à Dudelange, géré par «Ateliers Kraizbiert», 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 Mondorf, géré par YOLANDE, société coopérative
- Atelier de Grevenmacher, géré par YOLANDE, société coopérative
- Coop300, atelier géré par Tricentenaire, société coopérative

En sus des ateliers protégés conventionnés, le MTESS collabore avec les ateliers protégés de ATP asbl et Mathellef asbl.

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire 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 12.546.596 €.

Le budget prévu pour les salaires des personnes travaillant sous statut handicapé dans les Ateliers protégés s'est élevé à 28.659.889 €. 23 ateliers ont conclu une convention à ce sujet.

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 120.000 Euros.

Versée initialement à 600 personnes, le cercle des bénéficiaires s'élève en 2014 à 340 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, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire 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. Une Journée d'Etudes « EmploiS et HandiacpS » organisée en 2014 a eu comme objectif de présenter des best practices d'employeurs ayant procédé à l'engagement de salariés handicapés.

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 MTEESS 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 28 octobre 2013 portant exécution de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées (voir rapport Service des salariés handicapés/Adem).

VIII. Aide à la formation professionnelle

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

En 2014, une centaine de demandes pour une aide à la formation professionnelle ont été traitées en collaboration étroite avec l'Adem. Une partie des personnes ayant bénéficié de l'aide ont retrouvé un emploi, d'autres ont profité d'une mesure d'insertion professionnelle proposée par l'Adem.

IX. Gestion du Fonds Social Européen

Créé en 1957, le Fonds social européen (FSE) est le principal instrument financier de l'Union européenne qui investit dans le capital humain. Il soutient l'emploi et aide les personnes à parfaire leur formation et leurs compétences afin d'améliorer leurs perspectives professionnelles.

Le FSE :

- favorise des niveaux d'emploi élevés et de qualité ;
- améliore l'accès au marché du travail ;
- soutient la mobilité géographique et professionnelle des salariés ;
- facilite l'adaptation des salariés aux mutations industrielles et aux changements technologiques ;
- encourage un niveau élevé d'éducation et de formation de tous ;
- facilite la transition entre l'école et le marché du travail ;
- lutte contre la pauvreté ;
- améliore l'inclusion sociale ;
- favorise l'égalité entre les genres, la non-discrimination et l'égalité des chances.

Le FSE contribue ainsi aux priorités de l'Union européenne en ce qui concerne le renforcement de la cohésion économique, sociale et territoriale. Il aide également les États membres à rendre leur main-d'œuvre et leurs entreprises plus aptes à relever de nouveaux défis mondiaux.

Les États membres et les régions élaborent leurs propres programmes opérationnels afin de répondre aux besoins réels « du terrain ».

Au Luxembourg, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire est en charge de la gestion du FSE et élabore le programme opérationnel de l'intervention du FSE au Grand-Duché de Luxembourg.

1. Le programme opérationnel 2007-2013

(p.m.) Pour le programme opérationnel des années 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.

2. Consommation du programme opérationnel 2007-2013

35 projets se sont déroulés pendant l'année (40 en 2013) gérés par 19 bénéficiaires différents (22 en 2013). La liste exhaustive des projets, y compris une description de chaque projet, peut être consultée sur le site du FSE (www.fse.lu) à la rubrique « Projets cofinancés ».

La consommation desdits projets sur l'année 2014 a été de 7.920.796,90 € (8.277.617,00 € en 2013). Sur l'ensemble de la période de programmation 2007-2013, la consommation s'élève à 42.885.164,32 €.

Par axe d'investissement la consommation est la suivante :

Axe	Consommation 2014	Consommation cumulée
Axe I : Améliorer l'accès à l'emploi et l'inclusion durable dans le marché du travail	3.070.647,12 €	14.175.042,63 €
Axe II : Augmentation de l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises	1.516.322,17 €	15.693.342,85 €
Axe III : Renforcer le capital humain	3.106.263,32 €	11.294.611,22 €
Axe IV : Assistance technique	227.564,29 €	1.722.167,62 €
TOTAL	7.920.796,90 €	42.885.164,32 €

- **L'appel à candidatures pour les années 2014-2015**

En juillet 2013, un appel à candidatures a été lancé dans la presse nationale quotidienne pour les années budgétaires 2014-2015.

L'appel annonçait que priorité serait donnée aux projets facilitant l'insertion professionnelle des demandeurs d'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 des projets était fixée au 13 septembre 2013. Suite à l'appel, 28 candidatures ont été déposées, dont toutefois 11 ont dû être refusées faute de contrepartie financière nationale.

Le comité de sélection s'est réuni en date du 9 octobre 2013 pour décider des 17 demandes recevables et 16 projets ont été retenus finalement.

De plus, 5 projets supplémentaires ont été retenus par la suite par le biais d'une procédure complémentaire, ce qui fait un total de 21 projets.

3. Le nouveau programme opérationnel 2014-2020

L'année 2014 a notamment été consacrée à la préparation et à la mise en place de la nouvelle période de programmation 2014-2020. La préparation s'est notamment traduite par des réunions de concertation entre les différents ministères concernés par les fonds communautaires en vue de l'élaboration de l'accord de partenariat. Cet accord, qui détermine la logique d'intervention des fonds communautaires au Grand-Duché de Luxembourg, a été officiellement adopté par la Commission européenne en date du 29 octobre 2014.

En parallèle, l'Autorité de gestion du FSE avait élaboré le nouveau programme opérationnel 2014-2020 du FSE déterminant plus précisément les priorités d'intervention du FSE ainsi que les objectifs spécifiques et les actions à mener.

Ce programme, qui s'inscrit dans la stratégie Europe2020 et dans le cadre des recommandations spécifiques par pays, a été approuvé par la Commission européenne le 12 décembre 2014 (décision C(2014)9912 final).

Par cette décision, la Commission a notamment validé le choix des objectifs thématiques, des priorités d'investissement et des dotations financières correspondantes. Les objectifs thématiques retenus sont :

- le marché de l'emploi ;
- l'éducation et la formation ;
- l'inclusion sociale et lutte contre la pauvreté.

Ces thématiques sont traduites en les priorités et objectifs spécifiques suivants :

Axe prioritaire 1 : Soutenir l'intégration professionnelle durable

- Objectif spécifique 8.1.1 : Accroître les compétences et les connaissances des demandeurs d'emploi, notamment de ceux qui sont âgés d'au moins 45 ans, en lien avec les besoins futurs du marché de l'emploi en vue d'une meilleure intégration professionnelle.
- Objectif spécifique 8.2.1 : Augmenter l'insertion professionnelle durable des jeunes, notamment par le développement et le perfectionnement du fonctionnement et du suivi de la « Garantie pour la jeunesse ».
- Objectif spécifique 8.2.2 : Augmenter l'insertion des demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans sur le marché de l'emploi.

Axe prioritaire 2 : Renforcer l'inclusion sociale

- Objectif spécifique 9.1.1 : Augmenter l'activation des personnes défavorisées et éloignées du premier marché de l'emploi, notamment les bénéficiaires du Revenu minimum garanti (RMG).

Axe prioritaire 3 : Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences

- Objectif spécifique 10.3.1 : Accroître les compétences et connaissances des salariés, notamment de ceux qui sont âgés d'au moins 45 ans, en lien avec les besoins futurs du marché de l'emploi.

Le programme opérationnel comporte également un quatrième axe relatif à l'assistance technique. Cette assistance apportera un soutien en matière de gestion, de suivi et de mise en œuvre du PO ainsi qu'en matière d'information et de communication, notamment en vue d'une gestion efficace du programme. Elle soutiendra techniquement les bénéficiaires dans la réalisation et le suivi de leurs opérations.

Le programme est doté d'un budget de 40.112.446 € (réserve de performance incluse). Comme la quote-part du FSE s'élève à 50%, la participation communautaire au programme se chiffre à 20.056.223 €.

Par ailleurs, des travaux relatifs à la création d'un nouveau portail internet ont été réalisés. Ce portail (www.fonds-europeens.public.lu) regroupe les différents fonds structurels actifs au Luxembourg et fournit aux internautes des informations utiles concernant notamment les projets cofinancés et les possibilités de soutien financier.

Chapitre 3 : Preretraite 2014

I. Preretraite solidarité 2014

Preretraite-solidarité 2014			
A.	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention avec le Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire	date de la signature	Durée de validité de la convention signée
1	ABN Amro Life SA	09.04.2014	01.08.2014-01.01.2015
2	ArcelorMittal Centre Logistique Européen	25.03.2011	01.11.2011-01.11.2014
	id.	29.04.2014	01.11.2014-31.12.2016
3	AXA Assurances SA	25.03.2014	01.04.2014-01.03.2016
4	BDO Audit	11.11.2013	01.12.2013-30.11.2014
	id.	14.11.2014	01.12.2014-31.12.2015
5	BDO Tax & Accounting SA	11.11.2013	01.12.2013-30.11.2014
	id.	14.11.2014	01.12.2014-31.12.2015
6	C & A secs	07.08.2013	01.09.2013-31.08.2014
	id.	18.06.2014	01.09.2014-31.08.2015
7	CF Corporate Services SA	11.11.2013	01.12.2013-30.11.2014
	id.	14.11.2014	01.12.2014-31.12.2015
8	CFL Multimodal SA	06.01.2014	01.01.2014-01.12.2014
9	Chambre des Salariés	02.04.2009	01.08.2009-01.03.2014
	id.	28.02.2014	01.03.2014-01.03.2015
10	Comp. luxemb. d'Entreprises SA	20.01.2014	01.01.2014-31.12.2014
11	Com'unity sàrl	09.07.2014	01.08.2014-31.12.2014
12	Compagnie lux. de Construction	03.01.2014	01.01.2014-01.12.2014
13	Curver sàrl	09.05.2014	01.06.2014-31.12.2014
14	Delphi Automotive Systems SA (cadres)	26.09.2014	01.10.2014-31.12.2015
15	Dimension Data Financial Services SA	28.11.2013	01.01.2014-31.12.2014
16	Edmond de Rothschild (Europe) SA	07.10.2014	01.10.2014-30.09.2016
17	Electrolux Luxembourg sàrl	12.05.2014	01.06.2014-31.12.2014
18	Eurest SA	15.03.2010	01.04.2010-31.03.2015
19	Heintz van Landewyck sàrl (cadres)	01.06.2012	01.09.2012-31.05.2015
20	Hornbach Baumarkt Luxembourg sàrl	04.11.2014	01.12.2014-31.12.2015
21	ING SA	12.11.2013	01.01.2014-31.12.2014
22	Innoclean SA	15.03.2010	01.04.2010-31.03.2015
23	Intertrust sàrl	25.06.2014	01.07.2014-31.12.2015
24	IP Luxembourg sàrl	17.07.2012	01.08.2012-31.12.2015
25	Kremer Léon sàrl	12.11.2013	01.12.2013-31.12.2014
26	Laboratoires Réunis Junglinster	28.07.2009	01.08.2009-31.07.2014

27	Landwyck Group sàrl (cadres)	01.06.2012	01.09.2012-31.05.2015
28	LCGB Syndicats Chrétiens	10.10.2013	01.01.2014-31.12.2014
29	Lentz Multimodal SA	10.12.2013	01.12.2013-01.12.2014
30	Luxexpo SA	21.03.2014	01.04.2014-01.12.2014
31	Mateco Location de Nacelles SA	06.05.2014	01.05.2014-31.12.2014
32	Mediobanca International SA	27.08.2013	01.09.2013-30.06.2014
33	NautaDutilh Cabinet d'Avocats	21.07.2014	01.08.2014-01.01.2015
34	Nordea Bank SA	16.12.2013	01.01.2014-31.12.2014
35	Ateliers Nic Olinger SA	21.07.2014	01.08.2014-31.12.2014
36	Randstad Group Luxembourg sàrl	25.09.2014	01.10.2014-31.12.2015
37	Randstad Interim Luxembourg SA	25.09.2014	01.10.2014-31.12.2015
38	Renault Retail Group Luxembourg SA	21.11.2011	01.01.2012-31.12.2014
39	RBS Global Banking SA	31.01.2014	01.02.2014-31.01.2015
40	Sales-Lentz SA	16.12.2013	01.01.2014-31.12.2014
41	Société Européenne de Banque SA	20.03.2014	01.04.2014-01.12.2014
42	Soludec SA + Soludec Development sàrl	31.07.2014	01.08.2014-31.07.2015
43	Sopinor Constructions SA	09.08.2010	01.08.2010-31.12.2014
44	Tragelux Constructions sàrl	24.10.2013	01.01.2014-31.12.2014
45	Tralux Constructions sàrl	25.06.2014	01.08.2014-31.07.2015
46	Arthur Welter Transports sàrl	20.11.2013	01.12.2013-31.12.2014

B.	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention collective de travail	date de la signature
1	Abzac Luxembourg SA	15.11.2014
2	ADAL asbl	01.12.2014
3	ARS Exploitation SA (Aire de Capellen)	19.12.2014
4	Ateliers de Pétange SA	12.03.2014
5	CFL Cargo SA	12.03.2014
6	CFL Multimodal (Groupe)	01.04.2014
7	Chaux de Contern SA	07.10.2014
8	CIMALUX SA	02.12.2014
9	Eurofoil Luxembourg SA	20.06.2014
10	Fegarlux asbl	01.12.2014
11	Guardian Automotive-e SA	28.10.2014
12	Hema Luxembourg	13.05.2014
13	Luxcontrol SA/LC Luxcontrol/Escem asbl	28.11.2014
14	Luxport SA	27.03.2014
15	Moulins de Kleinbettingen SA	04.04.2014
16	Services de sécurité et de gardiennage	24.07.2014

II. Préretraite ajustement 2014

Préretraite-ajustement 2014		
Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-ajustement par convention avec le MTEESS	durée de la validité de la convention	date de la signature
1 ArcelorMittal Bissen & Bettembourg SA	01.01.14-31.12.14	15.11.2013
2 ArcelorMittal Dudelange SA	01.01.14-31.12.14	15.11.2013
3 ArcelorMittal Luxembourg SA	01.01.14-31.12.14	11.11.2013
4 CAE Aviation sàrl	01.08.14-31.12.15	29.07.2014
5 Cargolux Airlines International SA	01.02.14-01.01.15	30.01.2014
6 Chaux de Contern SA	01.01.14-31.12.14	30.10.2013
7 DuPont de Nemours sàrl	01.04.13-01.04.14	08.04.2013
8 DuPont Teijin Films SA	01.08.13-31.03.14	12.11.2013
9 Euroscript Luxembourg sàrl	01.11.13-31.12.14	30.09.2013
10 Groupe Goodyear	01.02.14-01.01.15	27.09.2013
11 Guardian Automotive-e SA	01.01.14-01.12.14	03.10.2012
12 Guardian Luxguard II + Guardian Europe	01.01.14-01.01.15	04.11.2013
13 Hôtel Royal SA	01.12.14-31.12.15	27.11.2014
14 Hyosung Luxembourg SA	01.01.14-31.12.14	30.08.2013
15 Hyosung Wire Luxembourg SA	01.01.13-31.12.14	03.12.2012
16 IEE SA	01.09.13-01.01.14	30.08.2013
17 Lindab SA	01.02.14-01.01.15	02.12.2013
18 Luxair SA	01.07.13-31.12.14	27.06.2013
19 Moog Luxembourg SA	01.05.14-31.12.14	29.04.2014
20 RBC Investor Services Bank SA	01.05.13-30.04.14	25.04.2013
21 Saint-Paul Luxembourg SA	01.02.14-01.01.15	31.01.2014
22 Spiroux Lux SA	01.11.14-30.04.15	16.09.2014
23 WSA sàrl	01.02.14-01.01.15	30.10.2013
24 Paul Wurth SA	01.07.13-30.06.14	27.06.2013
id.	01.08.13-31.12.15	29.07.2014

III. Preretraite progressive 2014

Preretraite progressive 2014

	Entreprises ayant introduit la préretraite progressive pour l'année 2014	date de la signature
1	Chaux de Contern SA**	07.10.2014
2	Femmes en détresse asbl*	31.07.2014
3	Guardian Automotive-e SA (Carlex SA)**	28.10.2014
4	Imprimerie HENGEN (Hengen Print & More)*	06.05.2014
5	ING Luxembourg SA*	12.11.2013
6	Jiway SA*	17.09.2013
7	Luxcontrol SA/LC Luxcontrol asbl/Escem asbl**	15.10.2014
8	Maison Relais Commune de Mondercange*	02.07.2014
9	Tralux Construction sàrl*	25.06.2014

* par convention collective de travail

** par convention signée avec le ministère

IV. Relevé par entreprises des salariés en préretraite

Relevé par entreprise des salariés en préretraite (Situation au 31 décembre 2014)

	Préretraite			
	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
ABN Amro Bank (Luxembourg) SA - Luxembourg	-	-	1	-
ABN Amro Life SA - Luxembourg	-	-	1	-
ACL Services SA - Bertrange	-	1	-	-
Administration communale Käerjéng	-	-	1	-
Administration communale Pétange	-	-	6	-
Alcuilux Desox SA - Eselborn/Lentzweiler	-	1	-	-
Anne asbl - Maison Relais Rousennascht - Schieren	-	-	1	-
APM asbl - Luxembourg	-	1	-	-
ArcelorMittal Bissen et Bettembourg SA - Bissen	13	13	-	-
ArcelorMittal Centre Logistique Européen SA - Differdange	-	-	2	-
ArcelorMittal Dudelange SA - Dudelange	17	8	-	-
ArcelorMittal Luxembourg SA - Luxembourg	189	125	-	-
Arcus Kanner, Jugend a Famill asbl - Luxembourg	-	-	3	-
Ateliers de Pétange SA	-	-	3	-
Avery Dennison Luxembourg sàrl - Rodange	-	3	3	-
Banque de l'Europe méridionale - Luxembourg	-	-	1	-
BDO Tax & Accounting SA - Luxembourg	-	-	3	-
Brink's Security Luxembourg SA - Luxembourg	-	4	-	-
Broadcasting Center Europe SA - Luxembourg	-	-	2	-
C&A Luxembourg secs - Luxembourg	-	-	2	-
Cargolux Airlines International SA - Luxembourg	12	-	-	-

Carlex Glass Luxembourg SA - Grevenmacher	19	3	2	-
Casino de Jeux du Luxembourg SECS - Mondorf-les-Bains	-	4	-	-
Catalyst Recovery Europe SA - Rodange	-	-	3	-
Centre Hospitalier Emile Mayrisch - Esch-sur-Alzette	-	10	55	-
Centre Hospitalier de Luxembourg - Luxembourg	-	21	49	-
Centre François Baclesse asbl - Esch-sur-Alzette	-	-	1	-
Centre Hospitalier du Nord - Ettelbruck	-	5	-	-
Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique - Ettelbruck	-	2	-	-
Ceratizit Luxembourg sàrl - Mamer	-	1	-	-
Cetrel SA - Munsbach	-	1	3	-
CFL Cargo SA - Esch-sur-Alzette	-	-	1	-
CFL Multimodal SA - Bettembourg	-	-	1	-
Chambre des Salariés - Luxembourg	-	-	2	-
Chaux de Contern SA - Luxembourg	13	-	-	-
Chemolux Mc Bride Sàrl - Foetz	8	1	-	-
Cimalux SA - Esch-sur-Alzette	-	10	2	-
Circuit Foil Luxembourg sàrl - Wiltz	4	4	4	-
Claire asbl - Luxembourg	-	1	1	-
CLT-UFA SA - Luxembourg	-	-	2	-
Co-Labor s.c. - Luxembourg	-	-	1	-
Com'unity sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
Compagnie Luxembourgeoise d'Entreprises SA - Strassen	-	-	1	-
Confédération syndicale indépendante OGBL - Esch-sur-Alzette	-	-	1	-
Cosmolux International SA - Echternach	-	-	1	-
Croix Rouge Luxembourgeoise asbl - Luxembourg	-	1	3	-
CTI Systems SA - Lentzweiler	-	-	1	-
Curver Luxembourg sàrl - Niederkorn	-	-	1	-

De Buedemleer Sàrl - Ehlerange	-	-	1	-
Delphi Automotive Systems SA - Bascharage	-	-	2	-
Dimension Data Financial Services SA - Capellen	-	-	1	-
Doheem Versuergt asbl - Luxembourg	-	-	1	-
Dometic Sàrl - Hosingen	1	-	1	-
DuPont de Nemours Luxembourg sàrl - Contern	8	14	-	-
DuPont Teijin Films Luxembourg SA - Contern	1	32	-	-
Dussmann Security Sàrl - Niederanven	-	3	-	-
East-West United Bank SA - Luxembourg	-	-	1	-
EEW Energy From Waste Leudelange Sàrl - Leudelange	-	3	-	-
Electrolux Luxembourg sàrl - Luxembourg/Hamm	-	-	1	-
Euro Composites SA - Echternach	-	1	-	-
Eurest SA - Leudelange	-	-	1	-
Eurofoil Luxembourg SA - Dudelange	-	19	1	-
Euroscript Luxembourg Sàrl - Bertrange	3	4	-	-
Fondation François Elisabeth - Clinique Ste Marie (Esch/Alzette) + Hôpital Kirchberg (Luxembourg)	-	8	9	-
Fondation J.P. Pescatore - Luxembourg	-	-	1	-
Fondation Kräizbiereg - Dudelange	-	-	3	-
Fondation Les Parcs du Troisième Âge - Bertrange	-	-	6	-
Fondation Lëtzebuerg Kannerduerf - Mersch	-	-	1	-
Fujitsu Technology Solutions (Luxembourg) SA - Capellen	-	-	2	-
G4S Security Services SA - Luxembourg	1	10	-	-
Goodyear SA - Colmar-Berg	67	32	6	-
Guardian Europe sàrl - Dudelange	1	-	-	-
Guardian Luxguard I SA - Bascharage	-	16	6	-
Guardian Luxguard II SA - Dudelange	1	11	-	-
Häerzfondatioun - Institut National de Chirurgie Cardiaque - Luxembourg	-	1	1	-

Hengen Print & More sàrl - Luxembourg	-	-	-	1
Hôpital Intercommunal de Steinfort - Steinfort	-	1	2	-
Hornbach sàrl - Bertrange	-	-	1	-
Husky Injection Molding Systems SA - Dudelange	-	-	-	1
Hyosung Luxembourg SA - Colmar-Berg	1	-	-	-
Hyosung Wire Luxembourg SA - Roost	3	1	-	-
IEE SA - Echternach	15	-	-	-
ING Luxembourg SA - Luxembourg	-	-	10	-
IP Luxembourg sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
IVC Luxembourg SA - Wiltz	-	2	-	-
John Zink International Luxembourg sàrl - Dudelange	-	-	1	-
Klein Lux SA - Differdange	-	-	-	1
Kneip Ingénieurs-Conseils sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
Kronospan Luxembourg SA - Sanem	-	4	-	-
Kuehne + Nagel sàrl - Contern	-	-	1	-
LCGB Syndicats Chrétiens - Luxembourg	-	-	3	-
Lentz Multimodal SA - Bettembourg	-	-	3	-
Léon Kremer sàrl - Ehlerange	-	-	1	-
Lindab SA - Diekirch	12	-	-	-
Lux TP SA - Sandweiler	-	-	1	-
Luxair SA - Luxembourg	31	13	9	1
Luxconsult SA - Luxembourg	-	-	1	-
Luxcontrol SA - Esch-sur-Alzette	-	-	-	1
Luxexpo SA - Luxembourg	-	-	1	-
Luxlait association agricole - Roost/Bissen	-	1	1	-
Maison Relais de la Commune de Mondercange	-	-	-	1
Marie asbl Ecole privée Marie-Consolatrice - Esch-sur-Alzette	-	-	2	-

Mediobanca International SA - Luxembourg	-	-	1	-
Mercedes-Benz Luxembourg SA	-	-	1	-
Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire - Luxembourg*	8	-	-	-
Moog Luxembourg sàrl - Bettembourg	1	-	-	-
Nautadutilh Avocats - Luxembourg	-	-	1	-
Nordea Bank SA - Luxembourg	-	-	1	-
Onet Luxembourg sàrl - Howald	-	-	1	-
Panhold SA - Roodt-sur-Syre	-	-	2	-
Paul Wurth SA - Luxembourg	14	-	19	
Randstad Interim SA	-	-	1	-
RBC Dexia Investor Services Bank SA - Esch-sur-Alzette	7	-	-	-
Rehazenter Luxembourg - Luxembourg	-	-	1	-
Renault Retail Group Luxembourg SA - Luxembourg	-	-	2	-
Royal Bank of Scotland Global Banking SA - Luxembourg	-	-	2	-
Saint-Paul Luxembourg SA - Luxembourg	6	-	-	-
Sales-Lentz Autocars SA - Bascharage	-	-	2	-
Securitas Luxembourg SA - Howald	-	2	-	-
Seniorie St Joseph - Pétange	-	-	4	-
Siemens SA - Luxembourg	-	-	2	-
Société Européenne de Banque SA - Luxembourg	-	-	2	-
Socom SA - Foetz	-	-	11	-
Sodexo Résidences Services asbl - Bettembourg	-	2	3	-
Sodexo Senior Service SA - Luxembourg	-	-	1	-
Solidarité Jeunes asbl - Luxembourg	-	-	1	-
Spiroux Lux SA - Rodange	1	-	-	-
Stëftung Hëllef Doheem - Luxembourg	-	-	12	-
Tarkett GDL SA - Lentzweiler	-	5	4	-

Technofibres SA - Wasserbillig	-	1	-	-
Téléphonie SA - Luxembourg	-	-	1	-
Telindus SA - Strassen	-	-	1	-
Textilcord Steinfort SA - Steinfort	-	1	-	-
Tragelux Construction sàrl - Mamer	-	-	1	-
Union Bancaire Privée (Europe) SA - Luxembourg	-	-	1	-
Valora sàrl - Luxembourg	1	-	-	-
Villeroy & Boch sàrl - Luxembourg	3	-	-	-
Vossloh Cogifer Kihn SA - Rumelange	-	1	-	-
WSA sàrl - Belvaux	42	-	-	-
Yolande asbl - Institut St Joseph - Betzdorf	-	1	-	-
Zithaklinik SA - Luxembourg	-	-	13	-
TOTAL	503	406	330	6
TOTAL GENERAL: 1.245 salariés en préretraite				

* paiements directs par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire (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 2014

I. Dépenses

FONDS POUR L'EMPLOI 2014		
DEPENSES		
		(unité: euro)
	Détail article	Dépenses liquidées
I. DEPENSES GENERALES		
A. Indemnités de chômage		
1. Chômage complet (dépense effective)	C001	262 004 423,56
2. Chômage partiel (dépense effective)	C002	18 905 018,00
3. Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire	C003	2 883 457,90
4. Chômage des frontaliers	C004	30 102 101,13
Sous-total A:		313 895 000,59
B. Chômage des jeunes		
1. Complément indemnité pour stagiaires (dépense effective)	J006	24 659,83
2. Contrat d'appui-emploi Etat - art. L. 543-1 Code du Travail	J010	3 896 951,60
3. Contrat d'appui-emploi communes, asbl, etc.	J011	859 701,58
4. Contrat d'appui-emploi autres	J012	1 521 979,17
5. Contrat d'initiation à l'emploi - art. L. 543-15 Code du Travail	J013	8 994 821,34
6. Contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique	J014	1 156 276,02
7. Contrat d'initiation/appui-emploi - prime unique aux employeurs	J015	2 309 152,11
8. id. - Remboursements cot. sécurité sociale 18 mois après CIE	J016	
9. CAE - Projet jeunes	J017	1 331 826,78
Sous-total B:		20 095 368,43
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	11 315 049,99
2. Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	E002	14 780 793,58
3. Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	E003	197 909,43
4. Aides à la mobilité géographique	E004	126 216,17
5. Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005	18 518 957,15
6. Aides au réemploi (hors sidérurgie)	E006	47 068 634,25
7. Service national d'action sociale: mise au travail	E007	39 143,57
8. Travaux extraordinaires d'intérêt général WSA	E009	1 442 374,58

9. Prérétraite (hors sidérurgie)	E010	46 999 465,66
10. Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	E011	10 322 620,56
11. Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (sidérurgie)	E012	2 913 047,37
12. Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (hors sidérurgie)	E013	1 580 942,57
13. Frais d'informatique ADEM	E015	935 995,13
14. Bilans de compétence et d'insertion professionnelle chômeurs	E016	73 416,00
15. Pool des chargés d'assistance pédagogique	E017	5 084 367,16
16. Prospection, gestion offres + demandes d'emploi L. 631-2.(1)18	E033	927 683,44
17. Mémoires d'honoraires d'avocats (contentieux)	E048	468 672,87
18. Indemnité compensatoire (réduct.capacité travail) L. 551-2	E049	76 048 566,57
19. Aides aux employeurs (réduction capacité de travail)	E050	573 529,11
20. Mesures de réhabilitation et reconversion (L. 552-2)	E051	147 637,24
21. Examens médicaux des travailleurs reclassés	E052	15 400,00
22. Indemnité compensatoire travailleurs handicapés	E054	1 569 955,79
23. Frais relatifs aux plans de maintien dans l'emploi (L.631-2 pt 42)	E072	
24. Evaluation/Suivi/Frais Loi 11/11/2009	E073	
25. Primes encouragement embauche (art. 2 Loi 3/8/10)	E074	450 278,42
26. Harmonisation système informatique IS Mindforest	E103	56 836,46
Sous-total C.1.:		241 657 493,07

C.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	Détail article	Dépenses liquidées
1. Forum pour l'emploi	E018	14 196 491,41
2. Proactif	E019	14 730 485,91
3. Centres d'Initiative et de Gestion Régionaux/Locaux	E075 - E099	25 416 070,86
4. Service de l'Entraide sàrl	E101	1 193 248,71
5. Office social Nordstad	E102	643 436,18
6. Défi-Job asbl	E041	514 435,32
7. Eng nei Schaff asbl	E055	510 846,67
8. ICOPA RTPH	E056	576 999,98
9. COLABOR	E057	1 515 629,08
10. Aarbechtshëllef asbl	S181	1 344 281,48
11. Actions locales communes		
11.1. Ettelbruck	E042	
11.2. Dudelange	E060	636 467,49
Sous-total C.2.:		61 278 393,09

C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire	Détail article	Dépenses liquidées
1. Assistance technique MTE - FSE 2007-2013	E061	216 327,42
2. Comité national de défense sociale - projets de l'entraide	S089	
3. Projet de coopération: Aide cabinet médical	S097	
4. ATP 2011 Job Coaching	S183	57 862,20
5. Caritas Valiflex 2011	S184	62 329,95

6. Colabor Biosol 2011	S185	9 538,27
7. Colabor Inove 2 2011	S186	72 667,43
8. CNDS 2011	S187	55 599,52
9. IRS 2011	S189	13 486,04
10. Fit4Financial markets	S190	
11. Fit4Genie civil	S192	
12. CNDS Kleederstuff	S196	6 214,25
13. CRVVPCPTL-FSE	S197	54 011,37
14. NoAgeSite sàrl	S199	7 412,96
15. Syndicat Intercommunal - Réidener Kanton	S200	36 634,55
16. IRS Secrétariat pour avocat 2014-2015	S205	99 900,00
17. IRS Agent d'accueil 2014-2015	S206	134 900,00
18. Centre d'orientation socio-professionnelle COSP	S207	4 856 850,00
19. ATP Jobcoaching 3 - 2014-2015	S209	30 000,00
20. S.I. Réidener Kanton	S210	19 500,00
21. IFBL Fit 4 Financial Markets	S211	84 125,00
22. IFBL Seniors	S212	75 500,00
23. ADEM Fit4Bâtiment	S215	227 733,00
Sous-total C.3.:		6 120 591,96
Sous-total C.:		309 056 478,12
D. Section spéciale (Formation)	Détail article	Dépenses liquidées
1. Aides et primes de promotion d'apprentissage	S001	17 133 824,22
2. Complément apprentissage pour adultes	S002	3 290 405,82
3. Initiation polyvalente pour adultes	S005	
4. Formation agent de fabrication	S019	340 343,80
5. Initiation services aux personnes âgées	S030	30 703,06
6. Formations chapitre III/5 - tripartite:		
6.1. Informatique	S046	111 061,21
7. Actions de formation complémentaire secteur commerce	S070	
8. NAXI - Centre d'insertion professionnelle - femmes en détresse	S094	1 299 997,98
9. Zarabina	S122	1 599 000,00
10. Mesures complémentaires:		
10.1. Frais généraux liés à plusieurs mesures	S129	2 993,57
10.2. Aspects du nettoyage professionnel	S135	19 843,85
10.3. Initiation aux métiers de l'alimentation	S136	24 806,00
10.4. Téléopérateur: Accueil/vente/conseil/assist. par téléphone	S137	35 190,00
11. Projets de coopération:		
11.1. Métiers du supermarché	S107	
11.2. Electriciens basse tension P & T	S134	
12. Forum pour l'emploi: formation/éducation sociale et technique	S153	86 450,00
13. Proactif - Formation Lintgen	S156	
14. Mesures individuelles à la formation	S169	69 728,20
15. Fit4job: 45+	S191	8 157,60
16. Réforme ADEM - Institut de formation bancaire	S195	
17. Formations pour demandeurs d'emploi	S202	69 959,52

18. Sodex	S208	17 737,63
19. Formation Cargocenter - Formation Luxair Cargo Center	S214	69 575,00
Sous-total D:		24 209 777,46
Total I.:		667 256 624,60
II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE	Détail article	Dépenses liquidées
1. Preretraite ArcelorMittal Luxembourg + ArcelorMittal Bissen & Bettembourg	E010	23 994 758,13
2. Travaux extraordinaires d'intérêt général	SI01	2 148 837,02
2. Indemnités de réemploi	SI02	548 908,52
3. Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)	SI03	128 069,44
Total II.:		26 820 573,11
III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES	Détail article	Dépenses liquidées
1. Chômage complet	C001	995 576,44
2. Chômage partiel	C002	1 094 982,00
3. Chômage intempéries/accidentel ou technique involontaire	C003	2 116 542,10
4. Complément CAE (CAT) + stages d'insertion	J006	340,17
5. Stages de réinsertion professionnelle	E001	684 950,01
6. Remboursement solde faillite	E002	244 426,20
6. Preretraite	E010	5 776,21
Total III.:		5 142 593,13
TOTAL GENERAL:		699 219 790,84

II. Recettes

FONDS POUR L'EMPLOI 2014	
Recettes perçues	
	Montant
A. Alimentation courante	
Contribution sociale prélevée sur les carburants	122 621 001,18
Impôts de solidarité:	
a) collectivités:	111 059 132,21
b) personnes physiques:	285 213 324,04
Impôt sur le revenu des communes	11 284 643,97
TOTAL A :	530 178 101,40
B. Remboursements de dépenses	
Remboursements des comptables extraordinaires:	
- chômage complet	995 576,44
- chômage partiel	1 094 982,00
- chômage intempéries + chômage accidentel ou technique involontaire	2 116 542,10
- stages de réinsertion professionnelle	684 950,01
- complément CAE (CAT)+ stages d'insertion	340,17
- préretraite	5 776,21
- faillites	244 426,20
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	557 205,26
Remboursements d'indemnités de chômage de l'étranger	454 478,30
Remboursement Crédit Cotisations CAE	500 000,00
Fonds social européen - remboursements	865 893,41
Remboursements solde faillites	5 835 821,65
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs + remboursements paiements indûment perçus	4 579 878,52
Remboursements dans le cadre du service des travailleurs à capacité de travail réduite	28 777,47
Versements de la caisse de pension article L-589-1. du Code du Travail (Préretraite)	24 349 100,00
Remboursement indemnités de préretraite indûment payées	60 772,48
Remboursements initiatives en faveur de l'emploi	6 709 080,64
Divers	311 626,88
TOTAL B :	49 395 227,74
C. Dotation extraordinaire + Avance	125 000 000,00
D. Solde reporté de l'exercice 2013	59 156 813,00
TOTAL GENERAL	763 730 142,14

Chapitre 5 : Economie sociale et solidaire

I. La visibilité de l'Economie sociale et solidaire (ESS)

1. Le statut juridique

L'avant-projet de loi relatif à une société d'impact sociétal et modifiant l'article 1832 du Code civil a été soumis pour avis aux acteurs de l'économie. Une reformulation de l'avant-projet tenant compte de manière plus étroite des attentes des acteurs de terrain du secteur de l'ESS a été élaborée.

2. Etude Statec

Dans une étude financée par le DESS et publiée le 8 avril 2014, le Statec constate que l'économie sociale et solidaire constitue un secteur d'activités en nette progression et représenterait en 2011 environ 7% de l'emploi intérieur total, soit 25 000 emplois. Les conclusions de cette étude récente ont été largement reprises par la presse nationale.

3. Impact social

Le premier projet pilote au sujet de l'évaluation de l'impact sociétal a été réalisé par la société Sustain et le Comptoir de l'Innovation en 2013/2014 dans le contexte de l'obligation des sociétés à impact sociétal de définir des indicateurs et à élaborer régulièrement un rapport extra financier. Les résultats de cette évaluation ont été présentés le 4 décembre 2014 lors d'une conférence organisée par l'ULESS avec le soutien du MTEES et intitulée « Une grille d'évaluation de l'entrepreneuriat social adaptée aux spécificités du Grand-Duché de Luxembourg ».

II. Mise en réseau

Depuis sa création en juillet 2013 l'ULESS a pour mission de fédérer, représenter, promouvoir et défendre les principes fondamentaux de l'ESS. En 2014, dans la poursuite de sa mission l'ULESS a travaillé sur différents axes.

Sur le plan de l'environnement économique et juridique, l'ULESS a participé à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un environnement juridique favorable aux ESS. L'ULESS a également réalisé des activités individuelles d'appui d'information, d'appui et de conseil et est devenu partenaire méthodologique du parcours *1,2,3 Go Social* mené par Business Initiative asbl. L'ULESS a rejoint le comité d'accompagnement du projet Part&Act mené par IMS Luxembourg.

Sur le plan du soutien aux entreprises de l'ESS, l'ULESS a été contactée par Sustain qui assiste la Fédération des Artisans dans la mise en œuvre du projet intitulé « Centres de compétences de formation professionnelle dans le secteur de l'artisanat », afin d'être associée à ce vaste projet de formation professionnelle.

En ce qui concerne la recherche et l'innovation sociale l'ULESS a rencontré le Statec afin de confirmer sa volonté de contribuer à la mise en place d'une mesure précise par le biais de comptes satellites du poids de l'ESS au Luxembourg qui permettrait de valoriser la contribution du secteur non lucratif à la création de richesse et à l'utilité sociale. Par ailleurs l'ULESS a participé aux travaux de la task force « Plateforme de services support au développement des innovations sociales » dans le cadre de l'initiative innovationsociale.lu. L'objectif est de concrétiser ces travaux à travers la création d'un incubateur pour entreprises sociales avec l'aide du DESS.

Finalement, l'ULESS a contribué à la visibilité du secteur de l'ESS en participant à des degrés divers à plusieurs séries d'évènements au Luxembourg et à l'étranger.

Le DESS a soutenu également l'Asbl SozialAffair, regroupement d'associations du secteur qui se sont réunies pour donner une charte sociale, notamment dans le cadre de leur étude sur les défis de marketing commun des acteurs de l'ESS au Luxembourg et plus précisément de l'épicerie solidaire en tant que modèle innovant pour un marketing commun des acteurs de l'ESS.

III. Entrepreneuriat social et projets innovants

1. Parcours d'accompagnement

Depuis 2012 les porteurs de projet à la création d'une entreprise sociale et solidaire peuvent bénéficier d'un accompagnement qui leur est dédié. Globalement, depuis le lancement de 1,2,3 GO Social, l'intérêt est grandissant et 91 demandes de participation ont été reçues. Presque 60 projets ont bénéficié d'un accompagnement, 18 business plans sociaux ont été remis et 8 projets ont été récompensés. Dans l'édition 2014 du parcours 1,2,3 GO Social 14 projets bénéficient d'un accompagnement. Il est intéressant de constater que, même si elles restent encore très actives dans le domaine des services à la personne, les entreprises solidaires et sociales n'hésitent plus à investir d'autres secteurs d'activités avec pour ambition d'y apporter une plus-value « responsable et citoyenne ». Le parcours bénéficie du soutien financier du DESS et de la Chambre de Commerce.

2. Espace communautaire pour entrepreneurs socialement innovants

« The Impactory » est un espace communautaire où se rencontrent entrepreneurs classiques et entrepreneurs sociaux. Cet espace de co-working vise à rassembler, à un stade primaire de leur développement, un pool d'entrepreneurs dont la finalité est de changer les manières d'entreprendre pour qu'elles soient respectueuses de la terre et des hommes. Convaincu que l'esprit d'entreprendre et l'innovation sont des facteurs clés de croissance économique durable, le DESS a soutenu « The impactory » au cours de l'année 2014.

3. Projets innovants

Dans son effort de favoriser l'innovation sociale, le DESS a soutenu une étude de la Caritas sur les coopératives d'habitation au Luxembourg. Une conférence intitulée « Wunskooperativen, e Bausteen fir nohaltegt Wunnen » a été organisée le 15/12/2014 par le Conseil supérieur pour un Développement Durable en coopération avec Caritas. Un guide pour les futurs coopérateurs a été rédigé. Il sensibilise par rapport à cette troisième voie entre l'achat et la location, clarifie les avantages et les inconvénients de la vie en coopérative et montre les différentes étapes de l'idée en passant par la constitution d'une coopérative et la réalisation d'un projet de construction jusqu'à la gestion de la vie quotidienne. Il devient clair que les coopérateurs ont besoin de réunir beaucoup de compétences.

Un autre projet appuyé par le DESS part du principe qu'au Luxembourg la production agricole des légumes et des fruits jouent un petit rôle, environ seulement 1% se produit dans le pays. Les nombreux producteurs de légumes qui, à l'époque, étaient principalement situés autour de la ville de Luxembourg, ont disparu. Les entreprises existantes sont loin de couvrir la demande de produits nationaux. Le maraîchage est un secteur qui pourrait se développer et créer de

l'emploi pour des personnes plus éloignées du marché du travail. Ce projet de recherche est réalisé par l'institut IBLA avec le but d'analyser des modèles alternatifs pour favoriser la formation et la création de nouvelles entreprises dans ce domaine.

IV.Présence européenne accrue

Le DESS a participé à des degrés divers à plusieurs séries d'évènements à l'étranger.

Les 16 et 17 janvier 2014, le DESS a été présent à la conférence intitulée « Entrepreneurs sociaux : Prenez la parole ! » organisée par la Commission européenne sur l'entrepreneuriat social en Europe, qui s'est déroulée à Strasbourg (France).

Le 21 mai, le DESS a assisté à la conférence « IMPACT2 » organisée par le Comptoir de l'innovation et qui s'est déroulée sous le haut patronage du Président de la République dans les locaux de l'hôtel de ville de Paris (France).

Les 17 et 18 novembre 2014, le DESS était présent à la conférence organisée lors de la présidence italienne de l'Union européenne et intitulé « Unlocking the Potential of the Social Economy for EU growth » qui s'est déroulée à Rome (Italie).

Le DESS est représenté avec un poste d'expert au sein du groupe d'experts de la commission européenne (GECES) et un autre poste au sein du groupe d'experts de l'

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2014 des litiges suivants :

- litige surgi au sujet du renouvellement et de la mise en place d'une convention collective de travail suite à l'introduction du statut unique pour le personnel de la S.A. Elth

(réunions du 6 février; du 6 mars ; du 7 mai et du 28 mai 2014) ;

- litige surgi entre la direction de la S.A. Bétons Frais, la délégation du personnel de la S.A. Bétons Frais et le syndicat OGB-L suite à l'échec des négociations du plan social

(réunion du 27 février 2014) ;

- litige surgi entre la direction de la S.A. Lehnkering Shipping Lux et les syndicats OGB-L, LCGB et FCPT-Syprolux au sujet du renouvellement de la convention collective de travail

(réunion du 27 février 2014) ;

- litige surgi entre la direction de la S.A. Harsco Metals Luxembourg et les syndicats OGB-L et LCGB au sujet du renouvellement de la convention collective de travail

(réunions du 10 avril et du 10 juillet 2014) ;

- litige concernant les négociations dans le cadre de la convention collective de travail Luxair S.A.

(réunion du 17 juillet 2014) ;

- litige concernant les négociations dans le cadre de la convention collective de travail Société de l'Aéroport de Luxembourg S.A. (lux-Airport S.A.)

(réunion du 17 juillet 2014) ;

- litige surgi entre la Fedil-Catering et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre des négociations d'une convention collective de travail auprès de la restauration collective

(réunion du 11 septembre 2014) ;

- litige surgi dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail de la S.A. ACL-Services

(réunions du 2 octobre; du 9 octobre et du 13 novembre 2014).

* * *

L'Office National de conciliation a été saisi en 2014, en vue de la déclaration d'obligation générale de conventions collectives de travail et d'avenants à des conventions collectives de travail qui ont fait l'objet des règlements grand-ducaux suivants :

- Règlement grand-ducal du 24 janvier 2014 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant X au contrat collectif pour le bâtiment, 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 10 juin 2014 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les salariés des pharmacies ouvertes au public, conclue entre le Syndicat des Pharmacies Luxembourg a.s.b.l., d'une part et la Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg (OGB-L) et le Syndicat des Pharmaciens SO, d'autre part ;
- Règlement grand-ducal du 10 juin 2014 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail du 28 mars 2014 applicable aux salariés permanents des entreprises de travail intérimaire, conclue entre la Fedil Employment Services (FES), d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;
- Règlement grand-ducal du 10 juin 2014 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail du 28 mars 2014 applicable aux travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire, conclue entre la Fedil Employment Services (FES), d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;

- Règlement grand-ducal du 13 juin 2014 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant IX. à la convention collective de travail 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. (F.I.E.S.C.), d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;

- Règlement grand-ducal du 13 juin 2014 portant déclaration d'obligation générale du protocole d'accord en vue d'un avenant à la convention collective de travail pour les salariés du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social (en abrégé CCT SAS), conclu entre 1. la «Fédération COPAS a.s.b.l.», en abrégé «COPAS» ; 2. l'«Entente des Foyers de Jour a.s.b.l.», en abrégé «EFJ» ; 3. l'«Entente des Gestionnaires des Centres d'Accueil a.s.b.l.», en abrégé «EGCA» ; 4. l'«Entente des Gestionnaires des Maisons de Jeunes a.s.b.l.», en abrégé «EGMJ», d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part.

- Règlement grand-ducal du 21 novembre 2014 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les salariés de banque (2014-2016), conclue entre l'Association des Banques et Banquiers Luxembourg (ABBL) et l'ALEBA, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB-SESF, d'autre part ;

- Règlement grand-ducal du 21 novembre 2014 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail sur les conditions de travail des gens de mer (valable du 01/08/2014 au 01/07/2015), conclue entre la Fedil Shipping, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;

- Règlement grand-ducal du 21 novembre 2014 portant déclarations d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail du 14 octobre 2010 applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage signé en date du 24 juillet 2014, conclu entre la Fedil Security Services, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part .

**AGENCE POUR LE
DEVELOPPEMENT
DE L'EMPLOI
(ADEM)**

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	2014*
Emploi salarié (X 1000 personnes)	245,7	287,8	299,0	312,7	327,9	331,3	337,3	347,3	355,8	362,8	372,5
dont frontaliers	87,1	117,8	125,6	135,5	145,4	146,5	149,3	154,0	157,2	160,4	164,7
Taux de croissance (Variations annuelles en %) et part des frontaliers											
Emploi salarié <i>intérieur</i> (en %) (a)	5,9	3,1	4,1	4,6	4,9	1,0	1,8	3,0	2,5	2,0	2.4**
dont frontaliers	11,5	6,1	6,6	7,9	7,3	0,8	1,9	3,1	2,1	2,0	2.6**
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	45,2	46***

*2014 : prévision annuelle **prévision annuelle sur base 1^{er} semestre 2014

Sources : ADEM STATEC comptes nationaux (bulletin luxembourgeois de l'emploi- num. 01/2015) p15

Sources : STATEC Note de conjoncture N°2/2014 - Bulletin de l'emploi (ADEM) - IGSS
Note de conjoncture n°2-14 p114 – *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. Note de conjoncture N2/2014 p50

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

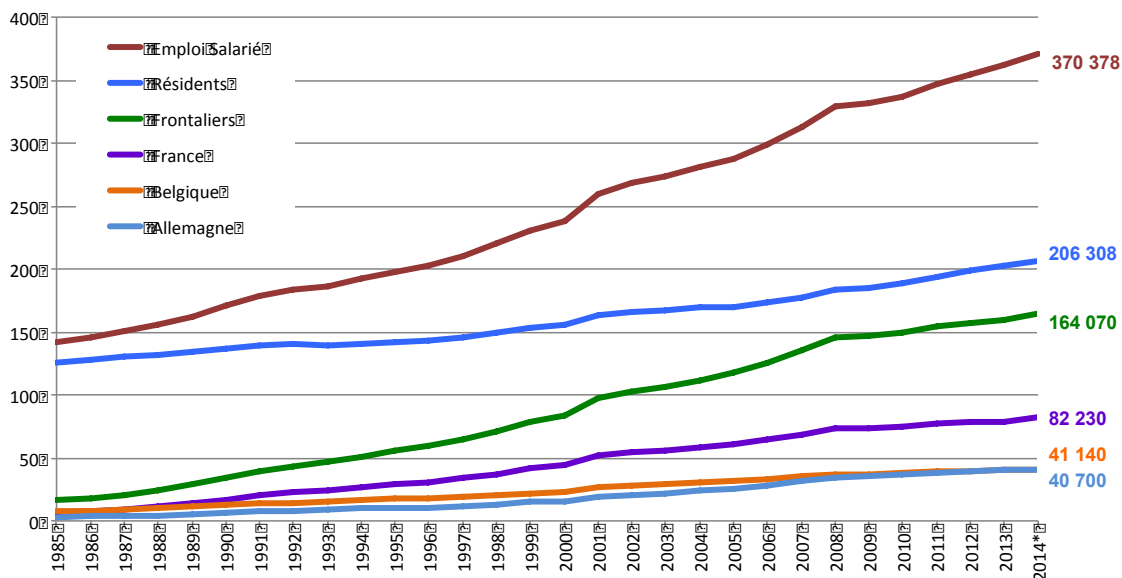
Source : STATEC Note de conjoncture n°2-14 p7, p106

Taux de variation en % (glissement annuel)												
											<i>Prévisions</i>	
Année	'00	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15
Evolution en % du PIB à prix constant	8,4	4,1	4,9	6,5	0,5	- 5,3	5,1	2,6	- 0,2	2,0	2,9	2,2

Evolution de l'emploi salarié de 1985 à 2014* - Moyenne annuelle

*2014 : estimation moyenne annuelle

Source : STATEC – ADEM données mensuelles du marché du travail n°1/2015



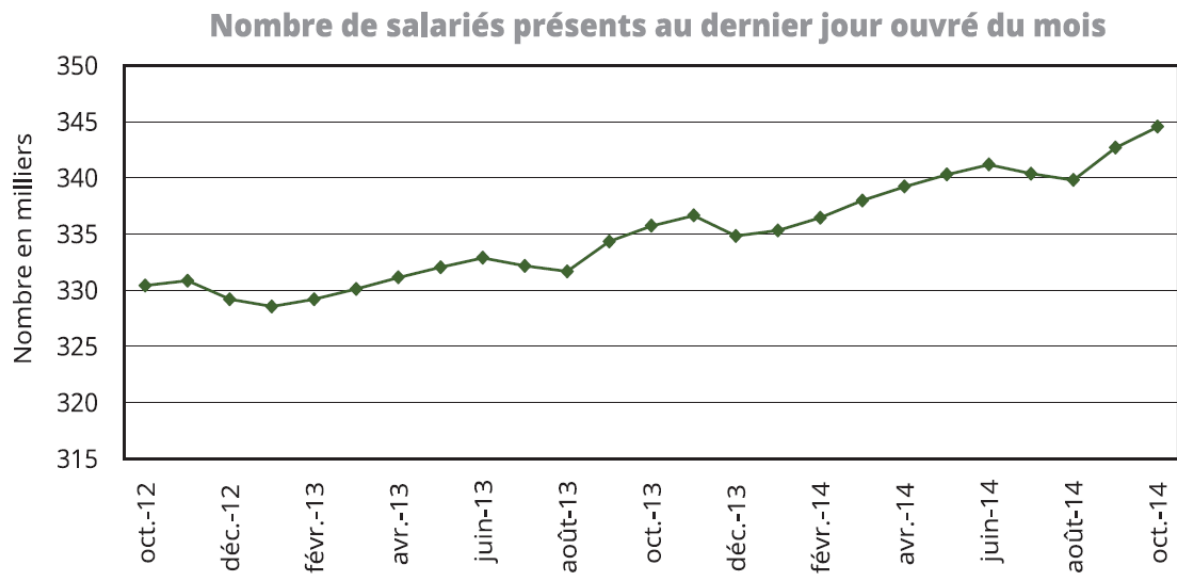
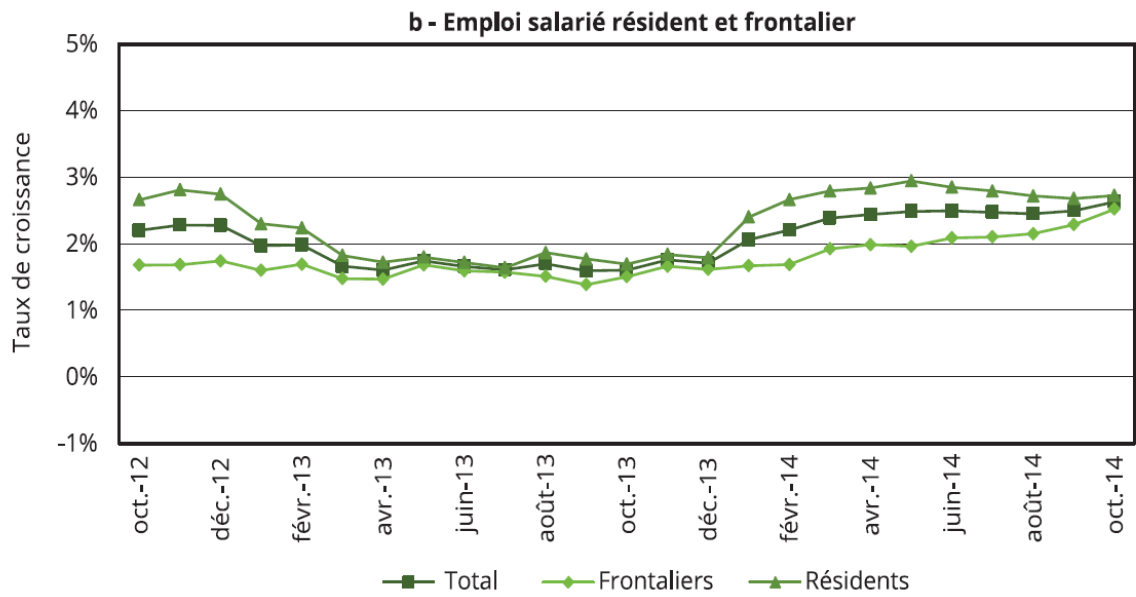
Selon les dernières données de l'IGSS (*tableau de bord emploi 17 février 2015*) calculées au **31 octobre 2014**, la situation est la suivante :

Emploi Total (salariés, fonctionnaires et non-salariés): 405.069 (395.388 au 31/10/2013)
 - dont : *frontaliers* 169.976 (165.516 au 31/10/2013)

Emploi salarié (y inclus les fonctionnaires): 380.918 (371.749 au 31/10/2013)
 - dont : *frontaliers* 166.116 (161.850 au 31/10/2013)

L'emploi *total* reste donc en croissance sur 12 mois de 2,4%. L'emploi frontalier est en progression de 2,7%.

Croissance par rapport au même mois de l'année précédente.



Source : (tableau de bord emploi 17 février 2015) IGSS/CCSS (l'observation se fait sur le dernier jour ouvré du mois)

L'emploi en Europe et au Luxembourg en 2014

[...] Après encore une baisse de l'emploi sur le début de 2013, la zone euro note des créations d'emplois depuis la fin de 2013, tout comme une tendance baissière au niveau du chômage. Au Luxembourg, la situation est similaire. L'emploi reste dynamique sur la première moitié de 2014 et le chômage augmente de moins en moins vite.

Le début de l'année 2014 marqué par une météo favorable au Luxembourg et dans la zone euro, [...] a entraîné une activité bien plus soutenue dans l'Horeca, l'agriculture et la construction qu'il y a un an, où les conditions météorologiques furent catastrophiques. [...] L'ajustement à ce volume de travail supplémentaire s'est fait en grande partie via la durée de travail et le travail intérimaire, mais aussi via une hausse temporaire du nombre de salariés. Sur la première moitié de l'année dans son ensemble, l'emploi a augmenté dans la plupart des branches économiques, à l'exception de l'industrie et des transports. [...] (STATEC note de conjoncture 2-2014 p48)

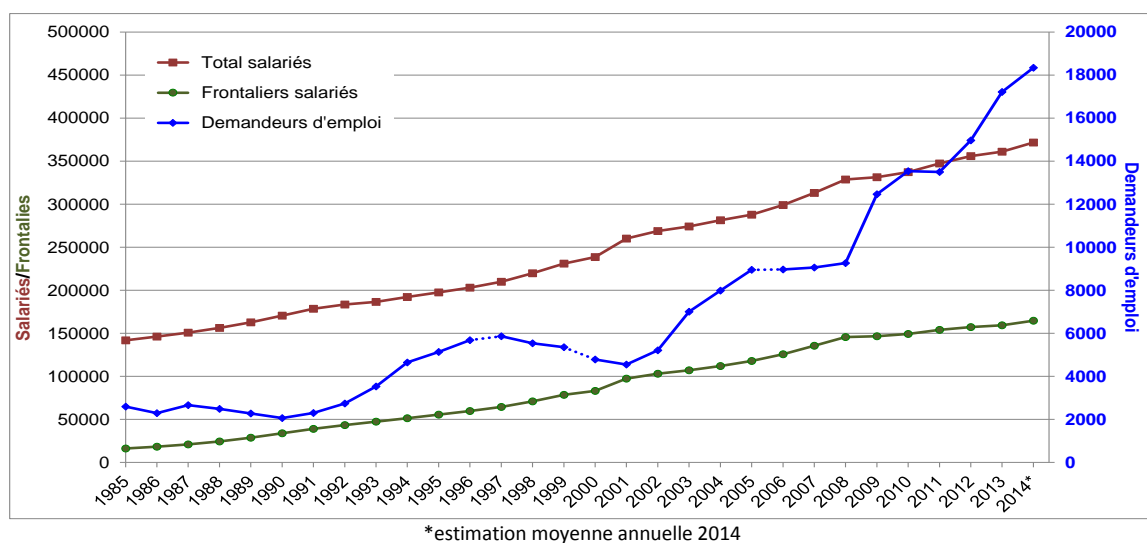
[...] Après un très bon 4ème trimestre 2013, où toutes les branches d'activités affichaient une hausse de l'emploi, le début de 2014 s'est avéré un peu moins positif. A la mi-2014, l'emploi reste en retrait dans les transports et l'entreposage, ainsi que dans l'industrie, toutes les autres branches ayant continué à créer des emplois sur cette période.

Les hausses les plus importantes entre le 4ème trimestre 2013 et le deuxième trimestre 2014 s'observent pour les activités financières et d'assurance, les activités spécialisées, scientifiques et techniques et pour le commerce.

Cependant, les créations "nettes" d'emplois (solde entre le nombre de recrutements et le nombre de fins de contrats) cachent toutefois des flux sous-jacents bien plus importants. Ainsi, en 2014, l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale compte 121.849 recrutements et 112.617 fins de contrats, dont 1/5ème dans l'intérim.

(RETEL-Observatoire de l'emploi: Tableau de bord du Marché de l'emploi N°1 – Octobre 2014 : http://www.mte.public.lu/retel/2014_tableau-de-bord.pdf - STATEC note de conjoncture 2-2014 p53)

Moyennes annuelles de l'emploi salarié national, des salariés frontaliers et des demandeurs d'emploi disponibles de 1985 à 2014*



Source : STATEC – ADEM données mensuelles du marché du travail n°1/2015

Structure par branche et évolution

La structure selon la branche, les résidents et les frontaliers se présente comme suit au 31 mars 2014:

Salariés travaillant au Luxembourg selon code NACE Rév.2 et pays de résidence au 31 mars 2014								
Code NACE 1)	Résidents		Frontaliers				Salariés	
	Lux.	Etr.	All.	Belg.	France	Total	Total	%
A Agriculture, sylviculture et pêche	304	595	130	148	68	346	1.245	0,3%
B Industries extractives	62	65	43	13	71	127	254	0,1%
C Industrie manufacturière	5.370	5.980	5.122	4.160	10.436	19.718	31.068	8,3%
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	964	117	116	41	89	246	1.327	0,4%
E Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	566	215	169	69	513	751	1.532	0,4%
F Construction	3.761	15.392	7.343	4.678	8.204	20.225	39.378	10,5%
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	9.877	11.378	4.928	6.675	12.886	24.489	45.744	12,3%
H Transports et entreposage	6.835	6.249	4.257	4.238	4.253	12.748	25.832	6,9%
I Hébergement et restauration	1.727	9.341	705	957	4.310	5.972	17.040	4,6%
J Information et communication	4.118	3.726	1.134	2.671	4.886	8.691	16.535	4,4%
K Activités financières et d'assurance	8.911	12.485	6.030	6.036	9.829	21.895	43.291	11,6%
L Activités immobilières	783	809	226	191	368	785	2.377	0,6%
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5.074	9.088	3.406	5.505	6.980	15.891	30.053	8,0%
N Activités de services administratifs et de soutien	1.911	9.147	1.124	1.957	9.767	12.848	23.906	6,4%
O Administration publique	37.081	3.728	843	372	449	1.664	42.473	11,4%
P Enseignement	1.141	1.547	391	239	471	1.101	3.789	1,0%
Q Santé humaine et action sociale	14.775	6.876	3.981	2.313	4.794	11.088	32.739	8,8%
R Arts, spectacles et activités récréatives	718	601	211	109	354	674	1.993	0,5%
S Autres activités de services	1.989	1.740	383	390	1.084	1.857	5.586	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	580	4.511	222	110	339	671	5.762	1,5%
U Activités extra territoriales	77	353	24	42	118	184	614	0,2%
Non-déterminés	117	319	128	107	164	399	835	0,2%
Total général	106.741	104.262	40.916	41.021	80.433	162.370	373.373	100%

Source(s): CCSS/IGSS

**Evolution 2009-2014 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	-116	74	43	30	22	95	53
B. Industries extractives	-23	-28	-5	0	-18	-23	-74
C. Industrie manufacturière	-1.420	-3	216	-125	-287	-196	-1.619
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	106	27	63	24	41	128	261
E. Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	79	3	40	0	-11	29	111
F. Construction	168	286	590	186	724	1.500	1.954
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	392	1.274	697	765	2.149	3.611	5.277
H. Transports et entreposage	368	-133	-781	432	-740	-1.089	-854
I. Hébergement et restauration	259	2.003	261	173	678	1.112	3.374
J. Information et communication	25	946	202	237	801	1.240	2.211
K. Activités financières et d'assurance	87	830	155	-250	775	680	1.597
L. Activités immobilières	182	109	73	8	37	118	409
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	691	1.974	642	791	1.234	2.667	5.332
N. Activités de services administratifs et de soutien	335	2.062	220	316	527	1.063	3.460
O. Administration publique	3.828	695	234	73	36	343	4.866
P. Enseignement	239	684	164	75	146	385	1.308
Q. Santé humaine et action sociale	3.543	1.358	1.204	590	1.324	3.118	8.019
R. Arts, spectacles et activités récréatives	172	136	74	10	56	140	448
S. Autres activités de services	183	108	85	49	134	268	559
T. Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	9	952	51	18	66	135	1.096
U. Activités extra territoriales	2	6	7	-3	15	19	27
Non-déterminés	-38	-95	-110	-101	-162	-373	-506
TOTAL	9.071	13.268	4.125	3.298	7.547	14.970	37.309

Source(s): CCSS/IGSS

Entre mars 2009 et mars 2014, l'emploi salarié a progressé de 37.309 postes (+11,1%).

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

- de la santé humaine et de l'action sociale (+ 8.019 postes : + 32,4%)
- des activités spécialisées, scientifiques et techniques (+5.332 postes : + 21,6%)
- du commerce (+ 5.277 : + 13%)
- de l'administration publique (+ 4.886 postes : + 12,9%)
- des activités de services administratifs et de soutien (+3.460 postes : +19,9%)
- de l'hébergement et de la restauration (+ 3.374 postes : + 24,7%)

A contrario, les variations les plus significatives à la baisse affectent les secteurs de l'industrie manufacturière (-1.619 postes : - 5,0%) et celui des transports et de l'entreposage (- 854 postes : -3,2%).

2. Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier : concurrence sur le marché du travail

2.1. 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 2014, on constate par exemple que :

- 10,1% 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 3,5% des frontaliers résidant en France ne sont pas domiciliés dans les départements proches (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle) ;
- Plus de 6% 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.

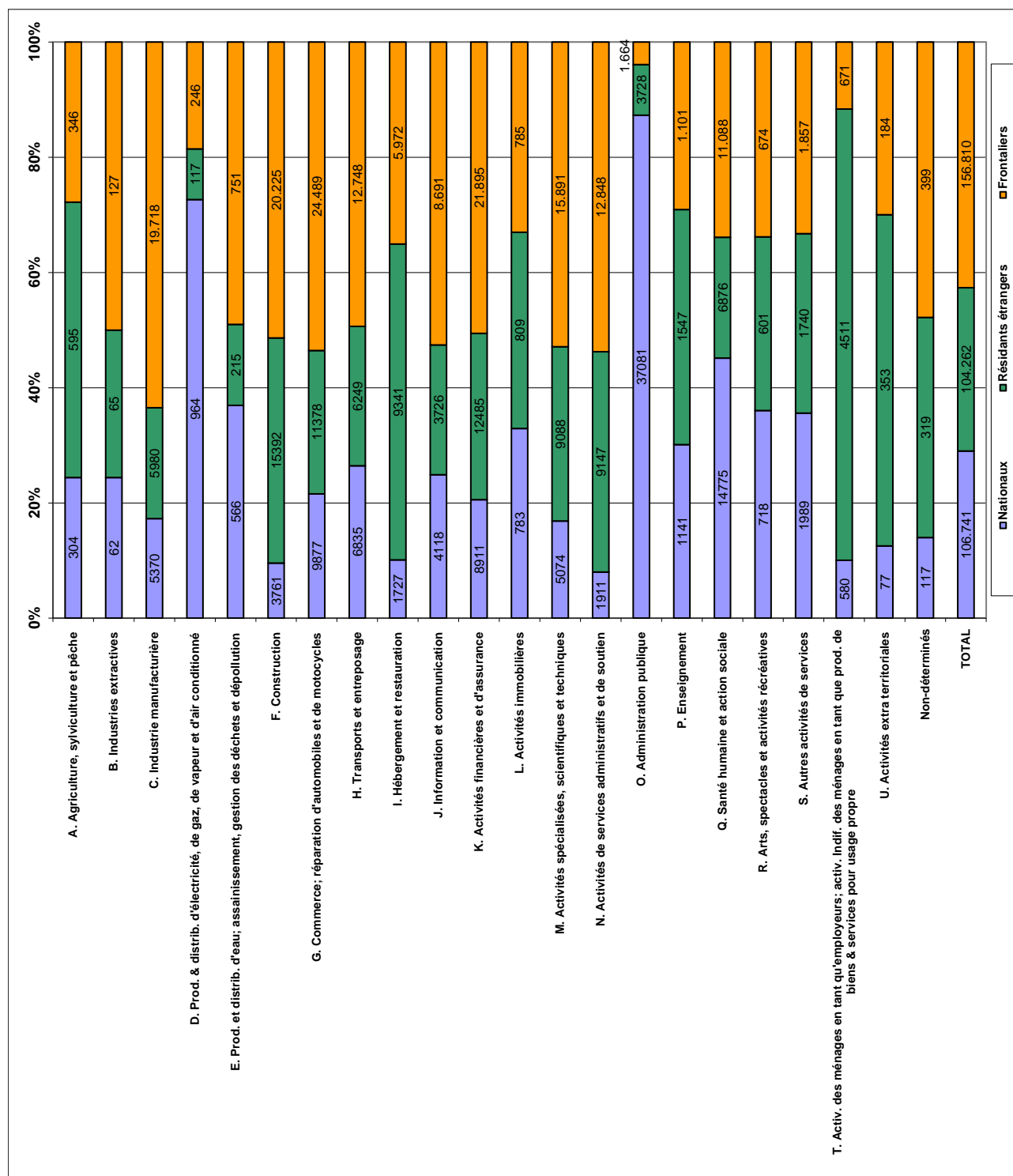
2.2. Un tissu économique très international

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 2014**) peut favoriser le recrutement de « bouche à oreille » dans les pays d'origine des salariés.

° N	Activités de services administratifs et de soutien	(92,0%)
° F	Construction	(90,4%)
° I	Hébergement et restauration	(89,9%)
° M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	(83,1%)
° C	Industries manufacturières	(82,7%)
° K	Activités financières et d'assurance	(79,4%)
° G	Commerce, réparation automobile et articles domestiques	(78,4%)

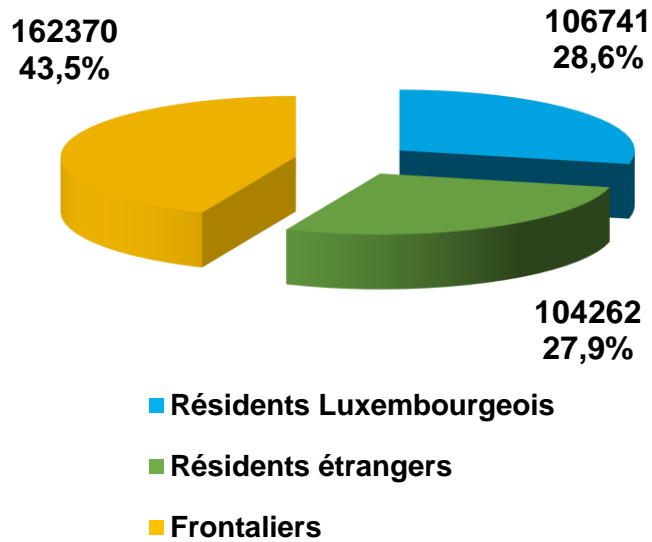
Emploi salarié par secteur, nationalité et résidence au 31 mars 2014 (Sources : IGSS)



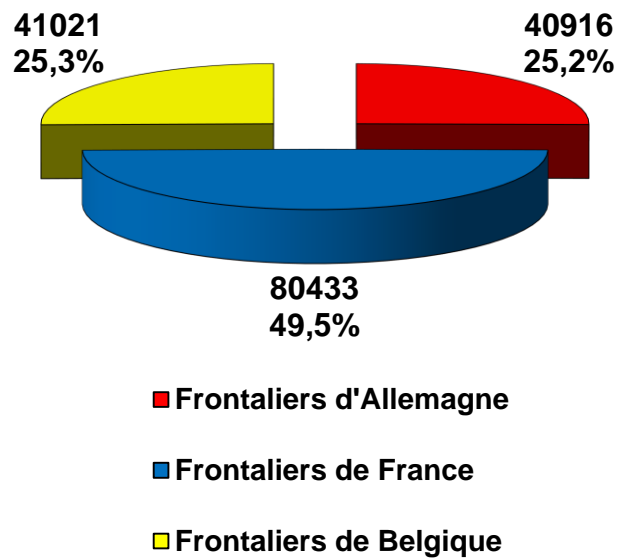
Emploi salarié au 31 mars 2014

Total : 373.373

Résidents et frontaliers



Frontaliers



Sources : IGSS
Graphique : Cellule EURES de l'ADEM

II. Le chômage au Luxembourg

1. Evolution du chômage

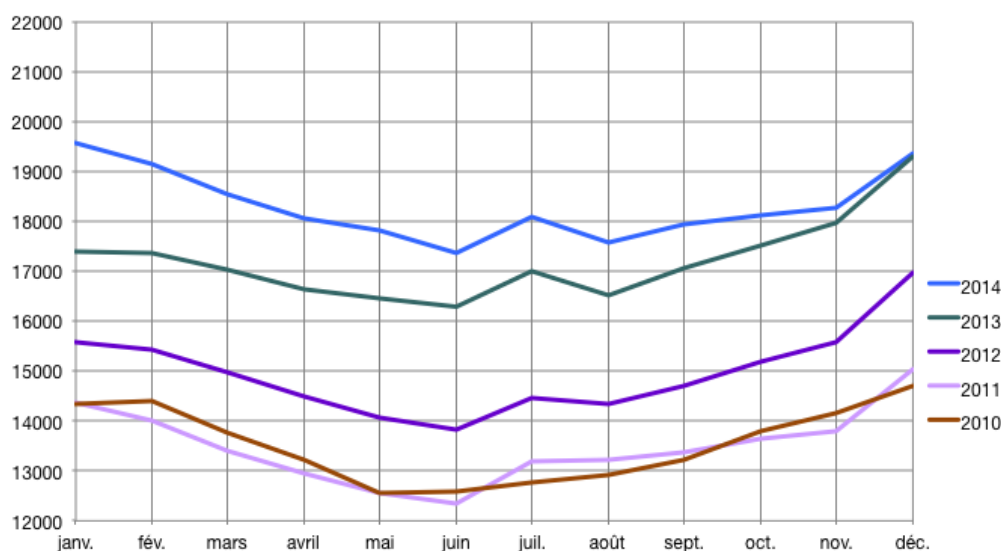
L'évolution de la population des demandeurs d'emploi (2000-2014)

Année	Demandeurs d'emploi ¹ (moyenne)	Variation par rapport à l'année précédente	Taux de chômage ² (données brutes)
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%
2014	18.323	+6,5%	7,1%

Sources: 1. **Demandeurs d'emploi résidents disponibles** : personnes sans emploi résidentes 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)

Evolution des demandeurs d'emploi résidents disponibles depuis 2010



En 2014, l'ADEM a compté en moyenne 18.323 demandeurs d'emploi disponibles. Il y a généralement, comme chaque année, des fluctuations saisonnières qui se ressemblent fortement : on note une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en début d'année (mois de janvier) et on retient une progression continue en fin d'année (2^{ème} semestre), alors que pour les saisons de printemps et été, les effectifs de personnes inscrites à l'ADEM sont plus faibles.

Fin décembre 2014, l'ADEM compte **19.362 demandeurs d'emploi résidents disponibles**, soit 75 personnes de plus que l'année précédente (**+0,4%**). La tendance à la hausse des mois de juillet et décembre s'est maintenue avec une forte augmentation des effectifs.

Sorties vers l'emploi

En moyenne, environ 1.000 personnes par mois qui étaient inscrites comme demandeurs d'emploi à l'ADEM, travaillaient trois mois après la clôture de leur dossier.

Nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles inscrits auprès des services de l'ADEM à la date de chaque relevé statistique mensuel (fin de mois).

Mois	Demandeurs d'emploi résidents disponibles (1)				
	Hommes	Femmes	TOTAL	Ecart annuel en % (2)	Taux de chômage brut (3)
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	7,0%
déc-13	10.717	8.570	19.287	13,7	7,6%
janv-14	10.555	9.010	19.565	12,4	7,7%
févr-14	10.292	8.855	19.147	10,3	7,5%
mars-14	9.875	8.661	18.536	8,8	7,2%
avr-14	9.644	8.417	18.061	8,5	7,0%
mai-14	9.410	8.400	17.810	8,1	6,9%
juin-14	9.016	8.349	17.365	6,6	6,8%
juil-14	9.735	8.368	18.103	6,6	7,1%
août-14	9.239	8.335	17.574	6,3	6,9%
sept-14	9.232	8.721	17.953	5,2	7,0%
oct-14	9.275	8.849	18.124	3,5	7,0%
nov-14	9.370	8.908	18.278	1,7	7,0%
déc-14	10.542	8.820	19.362	0,4	7,5%

(1) Demandeurs d'emploi résidents disponibles : personnes sans emploi résidentes 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

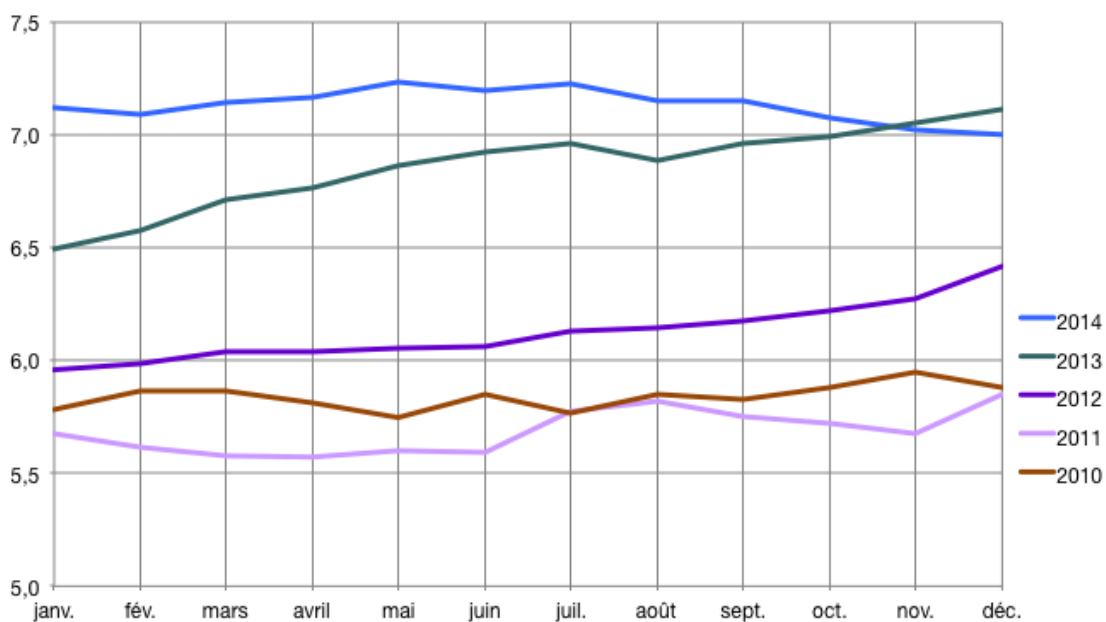
(3) Sources : ADEM, STATEC (comptes nationaux)

	2012	2013	2014
Moyenne annuelle	14.966	17.213	18.323
	$\Delta = + 2.247$ soit 15,0%		$\Delta = + 1.110$ soit 6,5%

Décembre 2012	Décembre 2013	Décembre 2014
16.963	19.287	19.362
	$\Delta = + 2.324$ soit 13,7%	$\Delta = + 75$ soit 0,4%

Contrairement aux années précédentes, en 2014, l'effectif moyen de demandeurs d'emploi résidents disponibles (18.323) présente une augmentation plus modérée (+6,5%). Le taux de chômage moyen est de 7,1% en 2014, soit une augmentation de 0,2 point de pourcent par rapport à 2013.

Evolution du taux de chômage brut 2010-2014



Source : STATEC

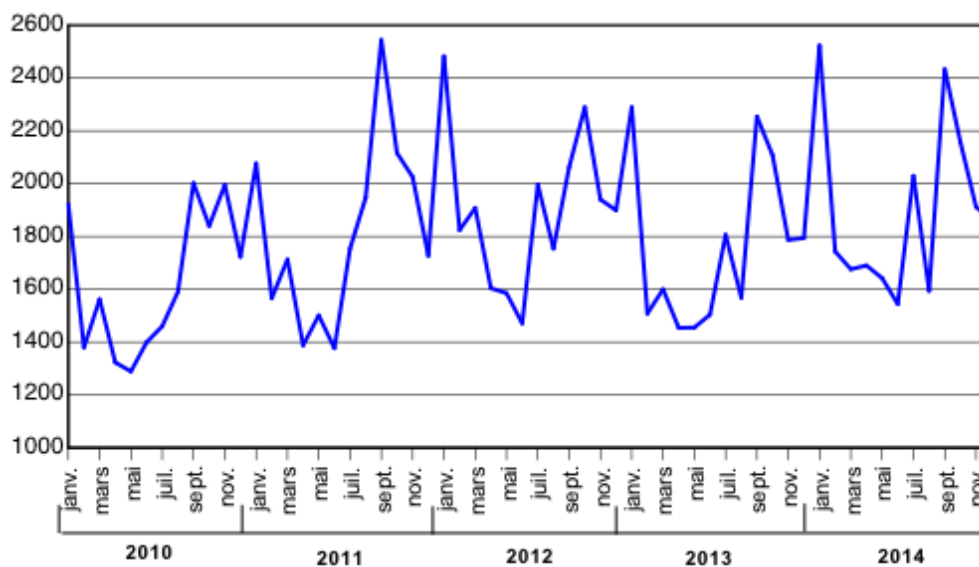
Inscriptions (flux)

Mois	Inscriptions (1)				
	2010	2011	2012	2013	2014
<i>janvier</i>	1.922	2.076	2.482	2.289	2.523
<i>février</i>	1.380	1.566	1.824	1.508	1.743
<i>mars</i>	1.562	1.713	1.908	1.600	1.676
<i>avril</i>	1.323	1.388	1.604	1.454	1.690
<i>mai</i>	1.289	1.501	1.585	1.455	1.642
<i>juin</i>	1.399	1.377	1.471	1.504	1.544
<i>juillet</i>	1.460	1.754	1.996	1.806	2.029
<i>août</i>	1.590	1.947	1.754	1.568	1.594
<i>septembre</i>	2.002	2.544	2.062	2.254	2.433
<i>octobre</i>	1.840	2.116	2.289	2.107	2.157
<i>novembre</i>	1.995	2.025	1.940	1.787	1.912
<i>décembre</i>	1.723	1.727	1.899	1794	1.861
<i>Moyenne mensuelle</i>	1.624	1.811	1.901	1.761	1.901

(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)

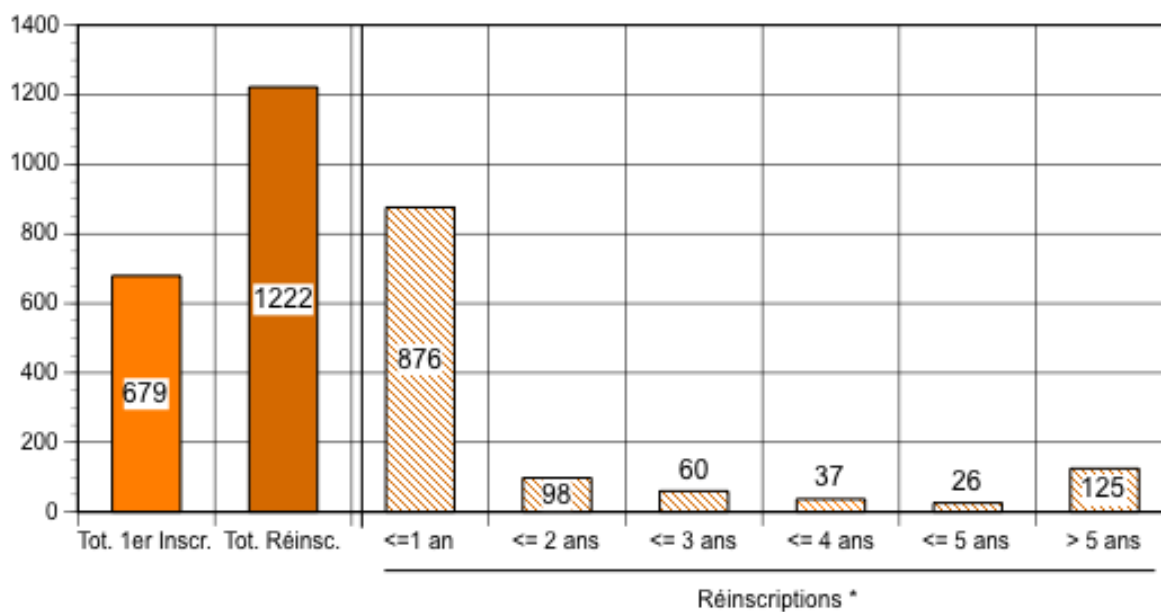
Après une légère baisse du nombre des inscriptions en 2013 par rapport à 2012, on note que la moyenne de 2014 rejoint celle de 2012 avec une moyenne de 1.901 personnes inscrites par mois, soit une augmentation de 7,9% par rapport à 2013.

Evolution des inscriptions depuis 2010



Inscriptions et réinscriptions – Moyenne Année 2014

Age (ans)	Première inscription	Réinscription (en année)							Total
		Total	<=1	<= 2	<= 3	<= 4	<= 5	> 5	
-25 ans	203	224	197	14	7	4	1	1	427
25-29 ans	118	198	148	17	11	7	5	10	316
30-39 ans	159	357	246	30	20	11	9	41	516
40-49 ans	119	295	194	24	15	10	7	45	414
50-59 ans	75	136	84	12	6	5	4	25	211
60 ans et +	5	12	7	1	1	0	0	3	17
Total	679	1.222	876	98	60	37	26	125	1.901



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

L'analyse du volume moyen des inscriptions de 2014 permet de dégager que, dans 35,7% des cas, on est en présence d'une première inscription. Autrement dit, **pour 64,3% des demandeurs d'emploi qui s'adressent à l'ADEM, il s'agit d'une réinscription**. En 2013, les taux respectifs étaient de 36,5% et de 63,5%.

On note également que la très grande majorité des réinscriptions (71,7% en 2014) 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

		2012		2013		2014	
		VA	%	VA	%	VA	%
	[...]						
C	Industrie manufacturière	66	3,5	60	3,4	53	2,8
	[...]						
F	Construction	182	9,6	165	9,4	151	8,0
4	Construction de bâtiments	75	3,9	59	3,4	49	2,6
1							
4	Génie civil	9	0,5	11	0,6	9	0,5
2							
4	Travaux de construction	98	5,1	96	5,4	93	4,9
3	spécialisés						
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	191	10,0	177	10,1	182	9,6
H	Transports et entreposage	48	2,5	42	2,4	48	2,5
I	Hébergement et restauration	201	10,6	184	10,4	220	11,6
J	Information et communication	38	2,0	33	1,9	36	1,9
	[...]						
6	Télécommunications	13	0,7	9	0,5	9	0,5
1							
6	Programmation, conseil et autres activités informatiques	13	0,7	12	0,7	15	0,8
2							
	[...]						
K	Activités financières et d'assurance	59	3,1	53	3,0	68	3,6
6	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	37	2,0	34	1,9	43	2,3
4							

6 5	Assurance	6	0,3	5	0,3	8	0,4
6 6	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	15	0,8	14	0,8	17	0,9
L	Activités immobilières	17	0,9	15	0,9	17	0,9
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	56	2,9	56	3,2	62	3,2
6 9	Activités juridiques et comptables	23	1,2	21	1,2	25	1,3
	[...]						
7 1	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	9	0,4	9	0,5	10	0,5
7 2	Recherche développement scientifique	6	0,3	4	0,2	4	0,2
7 3	Publicité et études de marché	7	0,4	7	0,4	9	0,5
	[...]						
N	Activités de services administratifs et de soutien	302	15,9	267	15,2	281	14,8
	[...]						
7 8	Activités liées à l'emploi	196	10,3	161	9,2	165	8,7
	[...]						
8 1	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	88	4,6	88	5,0	95	5,0
	[...]						
O	Administration publique	177	9,3	175	10,0	176	9,2
P	Enseignement	6	0,3	6	0,3	10	0,5
Q	Santé humaine et action sociale	91	4,8	96	5,4	100	5,2

8	Activités pour la santé	15	0,8	14	0,8	15	0,8
6	humaine						
8	Hébergement médico-social et	21	1,1	22	1,2	23	1,2
7	social						
8	Action sociale sans	55	2,9	60	3,4	62	3,3
8	hébergement						
	[...]						
	Total	1.90	100	1.76	100	1.90	100
		1		1		1	

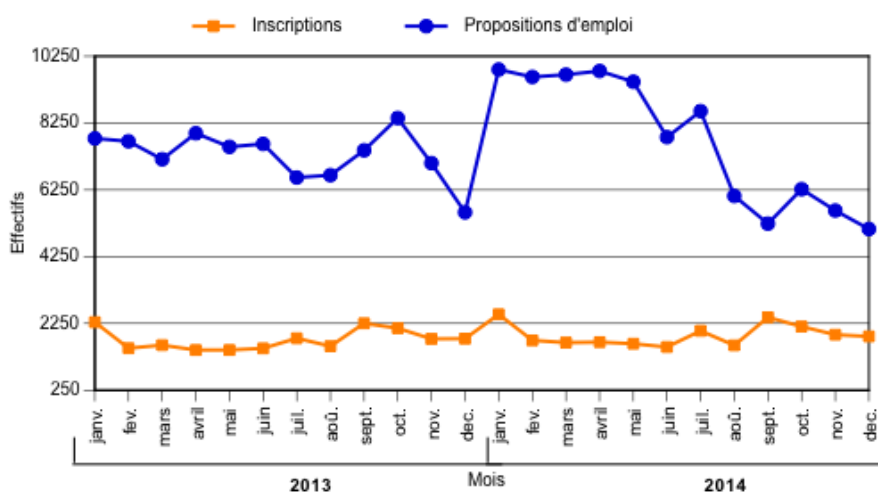
Propositions d'emploi (assignations - flux)

Mois	Propositions d'emploi (1)				
	2010	2011	2012	2013	2014
<i>janvier</i>	7.008	8.818	8.443	7.789	9.852
<i>février</i>	7.156	8.004	7.859	7.702	9.628
<i>mars</i>	8.523	9.759	9.500	7.164	9.698
<i>avril</i>	7.785	8.397	8.289	7.944	9.807
<i>mai</i>	6.009	9.528	7.724	7.536	9.486
<i>juin</i>	7.049	6.790	8.504	7.624	7.827
<i>juillet</i>	6.789	8.097	7.453	6.618	8.605
<i>août</i>	6.467	9.348	7.335	6.688	6.067
<i>septembre</i>	7.189	9.124	8.085	7.432	5.237
<i>octobre</i>	6.548	8.529	10.324	8.397	6.269
<i>novembre</i>	6.741	7.799	8.543	7.050	5.630
<i>décembre</i>	5.725	6.195	5.382	5.575	5.077
<i>Moyenne</i>	6.916	8.366	8.120	7.293	7.765

(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 2014, en moyenne 7.765 propositions d'emploi ont été réalisées, ce qui représente une augmentation de 6,5% par rapport à l'année précédente. Il est à noter que l'ADEM a changé la procédure d'assignation en automne 2014 afin de renforcer la qualité des pré-sélections et d'assurer que les candidats assignés correspondent au mieux au profil demandé par les employeurs. Parallèlement, le nombre des postes vacants déclarés a augmenté de 16, 8% en 2014.

Evolution des inscriptions et des propositions d'emploi en 2013 et 2014



Postes vacants (flux)

Mois	Postes vacants déclarés à l'ADEM									
	2010		2011		2012		2013		2014	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	1.702	836	2.018	851	2.527	857	1.750	848	2.842	996
février	1.611	823	2.201	936	2.198	896	1.795	846	2.312	928
mars	2.057	992	3.044	1.071	2.307	1.015	1.990	855	2.373	960
avril	1.840	886	2.557	893	2.003	861	1.923	921	2.353	931
mai	2.270	803	2.669	1.003	2.083	893	2.414	858	2.391	896
juin	2.015	873	1.755	800	2.225	1.589	2.106	850	2.018	811
juillet	2.160	903	2.054	836	2.037	860	2.074	882	2.649	899
août	1.917	729	1.732	783	1.879	740	1.780	757	1.956	695
septembre	1.910	855	1.914	908	1.792	885	1.997	858	2.188	1.012
octobre	1.838	858	1.819	834	2.131	921	2.149	959	2.265	1.011
novembre	1.790	791	1.587	769	1.608	791	1.602	709	1.976	816
décembre	1.478	721	1.315	659	1.207	575	1.683	613	1.844	728

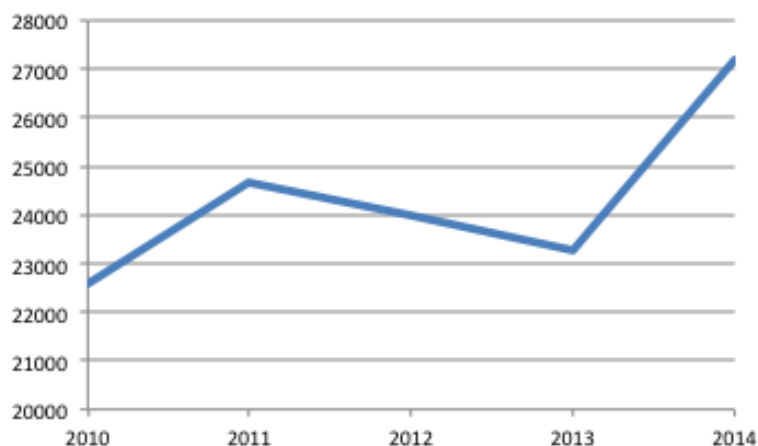
<i>Total annuel</i>	22.588	10.070	24.665	10.343	23.997	10.883	23.263	9.956	27.167	10.683
<i>Moyenne</i>	1.882	839	2.055	862	2.000	907	1.939	830	2.264	890

(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

2014 a vu une **croissance importante (16,8%)** du nombre de postes vacants déclarés à l'ADEM : 890 entreprises ont déclaré en moyenne 2.264 postes. A partir du mois de juillet 2014, le nombre de nouveaux postes à pourvoir se situe à un niveau plus élevé que le même mois de l'année précédente.

Total des postes vacants déclarés à l'ADEM

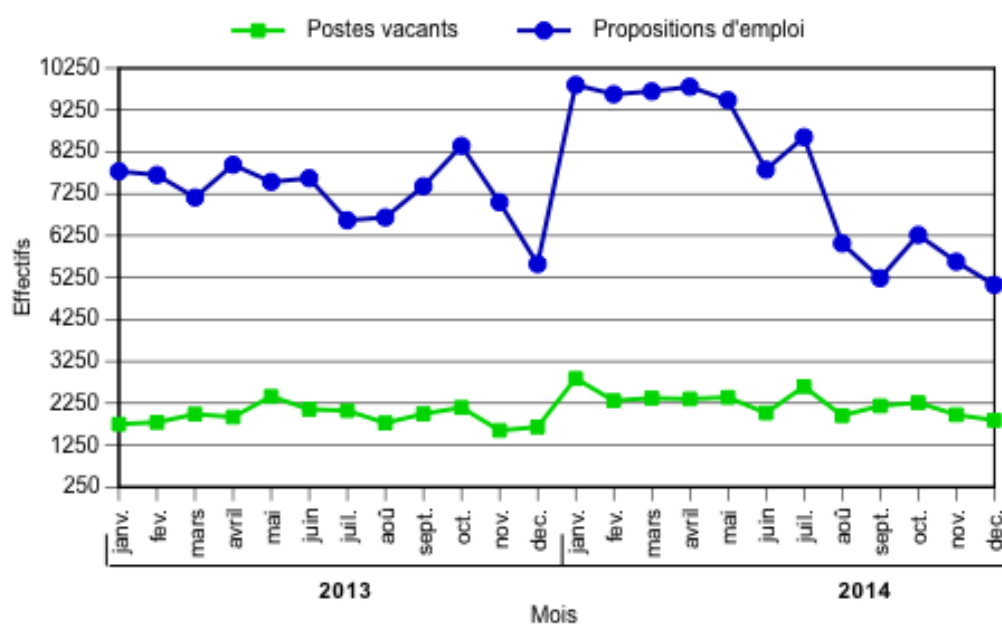


	2012	2013	2014
Moyenne annuelle	2.000	1.939	2.264
	$\Delta = -61$ soit -3,1%		$\Delta = 325$ soit +16,8%

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

	2012	2013	2014
Août	1.879	1.780	1.956
Septembre	1.792	1.997	2.188
Octobre	2.131	2.149	2.265
Novembre	1.608	1.602	1.976
Décembre	1.207	1.683	1.844

Postes vacants et propositions d'emploi (assignments) en 2013 et 2014



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**

		2012		2013		2014	
		VA	%	VA	%	VA	%
	[...]						
C	Industrie manufacturière	76	3,8	75	3,9	88	3,9
	[...]						
F	Construction	127	6,4	116	6,0	127	5,6
41	Construction de bâtiments	45	2,3	38	1,9	35	1,6
42	Génie civil	5	0,3	5	0,2	3	0,1
43	Travaux de construction spécialisés	77	3,9	74	3,8	88	3,9
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	199	9,9	208	10,7	201	8,9
H	Transports et entreposage	25	1,2	55	2,8	55	2,4
I	Hébergement et restauration	183	9,2	143	7,4	179	7,9
J	Information et communication	61	3,1	87	4,5	141	6,2
	[...]						
61	Télécommunications	11	0,5	22	1,1	21	0,9
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	37	1,9	34	1,8	50	2,2
	[...]						
K	Activités financières et d'assurance	154	7,7	173	8,9	189	8,4
64	Activités des services	99	5,0	105	5,4	117	5,2

	financiers, hors assurance et caisses de retraite						
65	Assurance	20	1,0	21	1,1	24	1,1
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	35	1,8	47	2,4	48	2,1
L	Activités immobilières	18	0,9	18	1,0	22	1,0
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	183	9,1	179	9,2	199	8,8
69	Activités juridiques et comptables [...]	86	4,3	99	5,1	109	4,8
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	18	0,9	17	0,9	19	0,8
72	Recherche développement scientifique	17	0,9	18	0,9	14	0,6
73	Publicité et études de marché [...]	9	0,4	6	0,3	10	0,4
N	Activités de services administratifs et de soutien [...]	341	17,0	353	18,2	405	17,9
78	Activités liées à l'emploi [...]	260	13,0	252	13,0	332	14,7
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager [...]	46	2,3	71	3,7	34	1,5

O	Administration publique	65	3,2	58	3,0	64	2,8
P	Enseignement	44	2,2	34	1,7	35	1,5
Q	Santé humaine et action sociale	290	14,5	235	12,1	350	15,5
86	Activités pour la santé humaine	24	1,2	26	1,4	23	1,0
87	Hébergement médico-social et social	63	3,1	33	1,7	33	1,5
88	Action sociale sans hébergement	203	10,2	175	9,0	294	13,0
	[...]						
	Total	2.000	100	1.939	100	2.264	100

2. Evolution des demandeurs d'emploi résidents disponibles indemnisés

Les demandeurs d'emploi résidents 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.

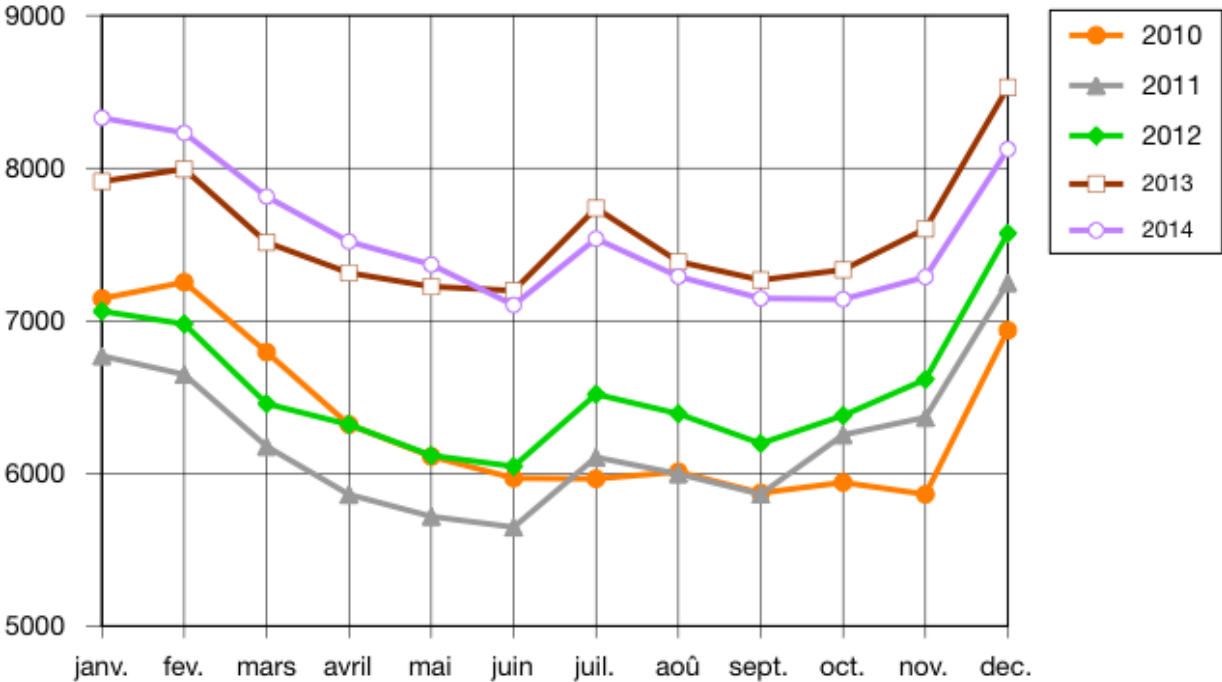
Demandeurs d'emploi résidents disponibles indemnisés : 2012-2014

	Demandeurs d'emploi résidents disponibles indemnisés				Dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	Total	Evolution (%)	
Moy. 2012	3.838	2.717	6.555	+5,4	405
Moy. 2013	4.371	3.214	7.585	+15,7	471
Moy. 2014	4.264	3.310	7.574	- 0,1	468

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 2014** (contre 44,0% en 2013 et 43,8% en 2012).

Evolution du chômage indemnisé depuis 2010



	2010		2011		2012		2013		2014	
	Indemnisés	Dont ind. en mesure	Indemnisés.	Dont ind. en mesure	Indemnisés.	Dont ind. en mesure	Indemnisés.	Dont ind. en mesure	Indemnisés.	Dont ind. en mesure
janv.	7146	350	6770	432	7063	354	7913	448	8330	414
fév.	7253	374	6648	450	6979	364	7994	466	8231	494
mars	6795	406	6177	470	6457	381	7514	441	7814	485
avril	6320	440	5862	474	6320	432	7314	501	7519	477
mai	6111	493	5718	490	6118	442	7224	486	7368	473
juin	5969	492	5648	497	6046	403	7198	499	7103	480
juil.	5965	415	6106	419	6519	444	7738	476	7538	467
août	6010	380	5997	390	6391	376	7388	485	7290	419
sept.	5872	420	5864	421	6196	408	7267	491	7147	447
oct.	5941	382	6253	445	6379	442	7334	496	7141	522
nov.	5863	375	6367	405	6616	439	7603	451	7287	502
déc.	6938	374	7249	310	7573	372	8529	407	8124	440

À partir de juin 2014, le niveau de la population indemnisée passe en dessous du seuil de l'année précédente, et ce jusqu'à la fin de l'année. Fin décembre 2014, **8.124 personnes étaient indemnisées par l'ADEM**, reflétant une **baisse de 4,7% par rapport à la fin d'année 2013**.

<i>Mois</i>	Demandeurs d'emploi indemnisés				dont personnes en mesure
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	TOTAL	<i>Evolution mensuelle en %</i>	
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
janvier-14	4.806	3.524	8.330	5,3	414
février-14	4.754	3.477	8.231	3,0	494
mars-14	4.414	3.400	7.814	4,0	485
avril-14	4.238	3.281	7.519	2,8	477
mai-14	4.114	3.254	7.368	2,0	473
juin-14	3.902	3.201	7.103	-1,3	480
juillet-14	4.352	3.186	7.538	-2,6	467
août-14	4.046	3.244	7.290	-1,3	419
septembre-14	3.934	3.213	7.147	-1,7	447
octobre-14	3.909	3.232	7.141	-2,6	522
novembre-14	3.945	3.342	7.287	-4,2	502
décembre-14	4.756	3.368	8.124	-4,7	440

3. Evolution des mesures pour l'emploi

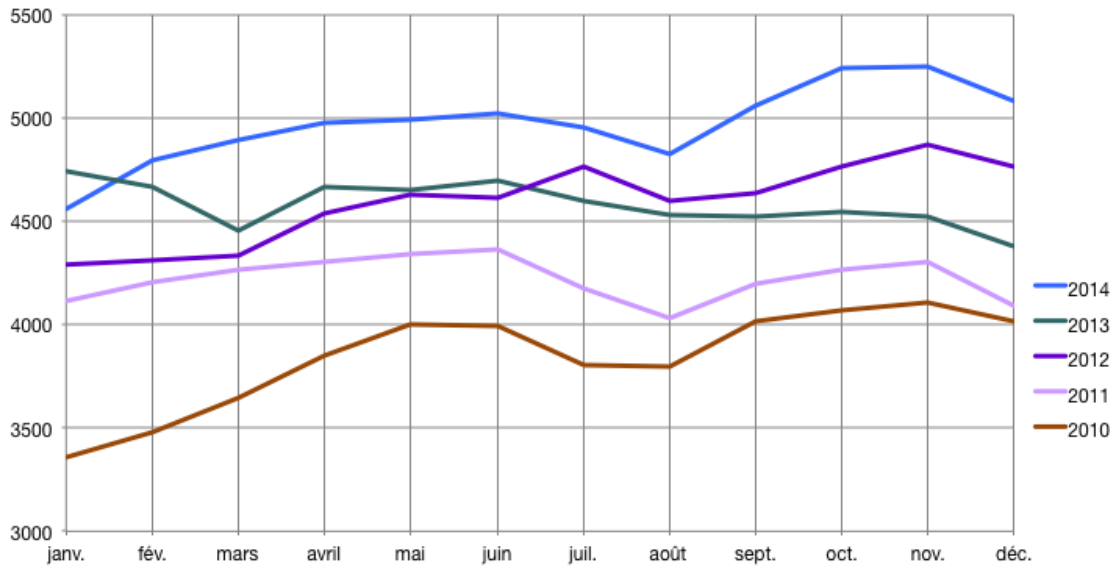
Mois	Mesures pour l'emploi												
	SRP	FORM A	Dont AP	PA	MS	OTI	AIP	SV	CAE	Dont privés	CIE	Dont CIE- EP	TOTA L
jan-13	410	566	287	145	1.382	320	724	-	320	-	876	208	4.743
fév-13	435	607	281	143	1.341	309	724	-	293	-	814	204	4.666
mars-13	430	532	274	133	1.312	319	736	-	264	-	728	190	4.454
avr-13	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
jan-14	455	598	319	152	1.228	322	831	19	326	57	629	86	4.560
fév-14	440	676	313	161	1.239	351	857	26	362	79	683	78	4.795
mars-14	451	668	308	163	1.266	358	869	28	369	79	724	72	4.896
avr-14	450	625	303	159	1.326	370	870	23	398	111	753	65	4.974
mai-14	461	587	301	161	1.376	383	866	20	376	106	759	59	4.989
juin-14	463	596	301	155	1.393	384	868	21	374	101	765	54	5.019
juil-14	482	549	305	152	1.397	385	850	20	364	92	754	46	4.953
aoû-14	476	380	286	147	1.441	401	867	14	353	93	749	34	4.828
sep-14	478	590	341	157	1.449	374	893	13	360	85	744	23	5.058
oct-14	491	741	348	165	1.457	363	923	20	346	76	736	11	5.242
nov-14	492	711	348	166	1.468	364	941	24	340	68	742	6	5.248
déc-14	482	586	347	163	1.468	352	931	26	347	69	727	1	5.082

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2010-2014 (moyennes)

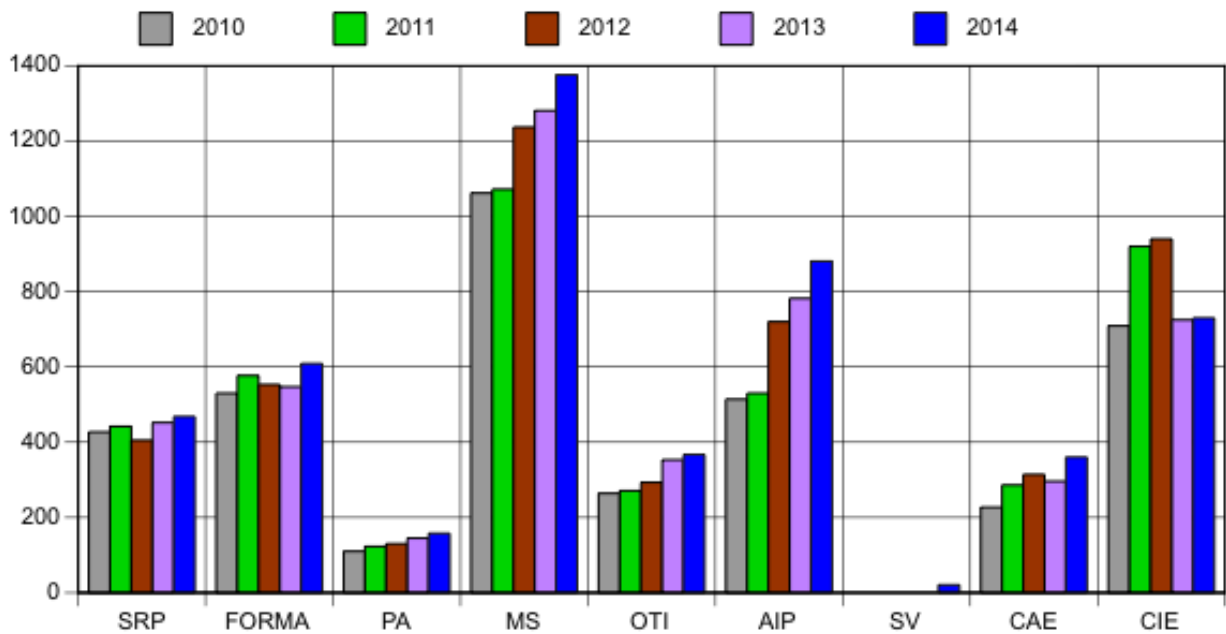
Moy. annuel	SRP	FORM A	PA	MS	OTI	AIP	SV	CAE	Dont privés	CIE	Dont CIE-EP	TOTAL
2010	427	530	110	1.062	264	514	-	227	-	709	98	3.843
2011	442	577	123	1.072	271	530	-	286	-	920	175	4.221
2012	405	553	130	1.237	293	720	-	314	-	940	211	4.592
2013	452	547	145	1.281	353	782	-	296	-	725	159	4.581
2014	468	609	358	1.376	367	881	21	360	85	730	45	4.970

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
janv.	3.358	4.116	4.290	4.743	4.560
fév.	3.482	4.205	4.311	4.666	4.795
mars	3.644	4.263	4.332	4.454	4.896
avril	3.849	4.304	4.539	4.669	4.974
mai	3.997	4.343	4.625	4.650	4.989
juin	3.990	4.361	4.612	4.695	5.019
juil.	3.802	4.172	4.764	4.601	4.953
août	3.795	4.029	4.599	4.530	4.828
sept.	4.013	4.194	4.637	4.522	5.058
oct.	4.065	4.267	4.765	4.545	5.242
nov.	4.109	4.302	4.872	4.521	5.248
déc.	4.012	4.094	4.763	4.375	5.082



Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2010-2014



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 formations 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)

SV (Service volontaire) - organisé par le Service national de la Jeunesse. Il permet à des jeunes âgés de moins de 30 ans de s'investir dans un projet concret et d'intérêt général. C'est une opportunité d'apprentissage et d'orientation par l'expérience pratique, qui représente un engagement à temps plein pour une durée déterminée.

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.

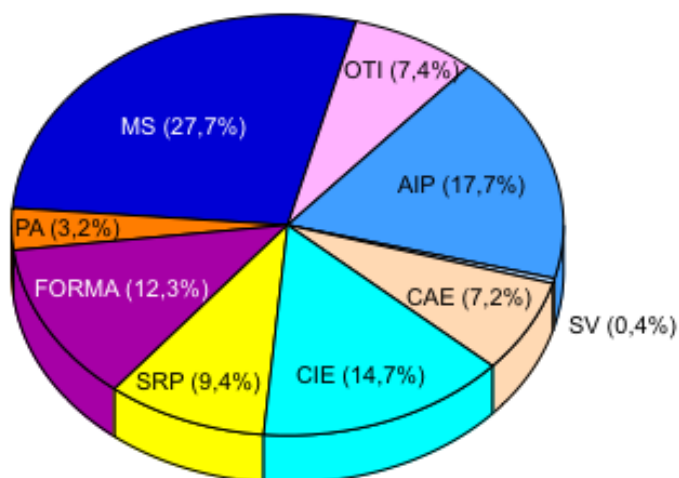
CIE (Contrat d'initiation-emploi) - pour jeunes demandeurs d'emploi de moins de trente ans accomplis recevant une formation pratique facilitant l'intégration sur le marché du travail y compris les CIE-EP qui ont pour objectif d'offrir une expérience de travail pratique aux jeunes qualifiés dans le but 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.

Après une infime diminution en 2013 (-0,2%), l'effectif des personnes en mesure atteint les 4.970 bénéficiaires en moyenne en 2014, ce qui correspond à **une augmentation de 8,5%**.

Répartition des mesures en 2014



3.1. Les mesures en faveur des jeunes demandeurs d'emploi

En moyenne, **1.090 jeunes ont bénéficié d'une mesure CAE ou CIE en 2014**, correspondant à une part de 21,9% sur la moyenne des 4.970 bénéficiaires d'une mesure en faveur de l'emploi.

3.2. Les mesures de réinsertion dans la vie active

Le stage de réinsertion professionnelle

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

En 2014 :

- **1129 personnes** ont bénéficié d'un stage de réinsertion professionnelle (augmentation de 8% par rapport à 2013)
- Au 31 décembre 2014, 493 personnes se trouvaient encore en stage de réinsertion professionnelle.

L'occupation temporaire indemnisée des demandeurs d'emploi indemnisés

L'occupation temporaire indemnisée consiste en des travaux d'utilité publique auxquels les chômeurs indemnisés sont affectés afin de leur permettre de rester en contact avec le monde du travail.

En 2014 :

- **942 personnes** ont bénéficié de cette mesure (augmentation de 2% par rapport à 2013)
- Au 31 décembre 2014, 360 demandeurs d'emploi poursuivaient encore cette mesure

Le pool des assistants

Le Pool des assistants pédagogiques se compose de personnes chargées d'assister les directeurs des établissements d'enseignement post primaire dans la surveillance et les domaines périscolaires et administratifs.

En 2014 :

- **351 personnes** ont bénéficié de cette mesure (augmentation de 11% par rapport à 2013)

Près de 90% des personnes affectées à cette mesure trouvent un emploi définitif pendant leur activité d'assistant pédagogique.

4. Structure du chômage

L'analyse suivante porte sur le mois de décembre 2014.

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 2014)

Total DE : 19.362 (100%)



4.2. Nationalité

	31 décembre 2012	31 décembre 2013	31 décembre 2014
(1) Union Européenne (28)	14 .682 86,6%	16.689 86,5%	16.607 85,8%
Portugal	6.195 36,5%	6.911 35,8%	6.605 34,1%
Luxembourg	4.600 27,1%	5.337 27,7%	5.340 27,6%
France	1.286 7,6%	1.449 7,5%	1.466 7,6%
Italie	697 4,1%	789 4,1%	863 4,5%
Belgique	537 3,2%	623 3,2%	619 3,2%
Allemagne	379 2,2%	410 2,1%	406 2,1%
Roumanie	113 0,7%	127 0,7%	196 1,0%
Pologne	171 1,0%	183 0,9%	189 1,0%
Espagne	154 0,9%	183 0,9%	171 0,9%
Royaume-Uni	111 0,7%	127 0,7%	148 0,8%
Pays-Bas	126 0,7%	131 0,7%	141 0,7%
Grèce	42 0,2%	61 0,3%	69 0,4%
Bulgarie	33 0,2%	35 0,2%	67 0,3%
Hongrie	32 0,2%	61 0,3%	63 0,3%
Croatie	-	21 0,1%	31 0,2%
Lituanie	18 0,1%	27 0,1%	29 0,1%
Slovaquie	19 0,1%	25 0,1%	26 0,1%
Slovénie	17 0,1%	22 0,1%	26 0,1%
Danemark	23 0,1%	26 0,1%	25 0,1%
Irlande	31 0,2%	34 0,2%	23 0,1%
République Tchèque	21 0,1%	22 0,1%	20 0,1%

Lettonie	14	0,1%	17	0,1%	19	0,1%
Autriche	16	0,1%	12	0,1%	18	0,1%
Suède	20	0,1%	24	0,1%	18	0,1%
Finlande	8	0,0%	14	0,1%	12	0,1%
Estonie	12	0,1%	14	0,1%	10	0,1%
Chypre	3	0,0%	3	0,0%	4	0,0%
Malte	4	0,0%	4	0,0%	3	0,0%
(2) Autres pays	2.281	13,4%	2.598	13,5%	2.755	14,2%
TOTAL (1) + (2)	16.963	100%	19.287	100%	19.362	100%

Source: ADEM

En 2014, on observe une légère diminution des demandeurs d'emploi de nationalité européenne UE 28 (85,8% contre 86,5% en 2013).

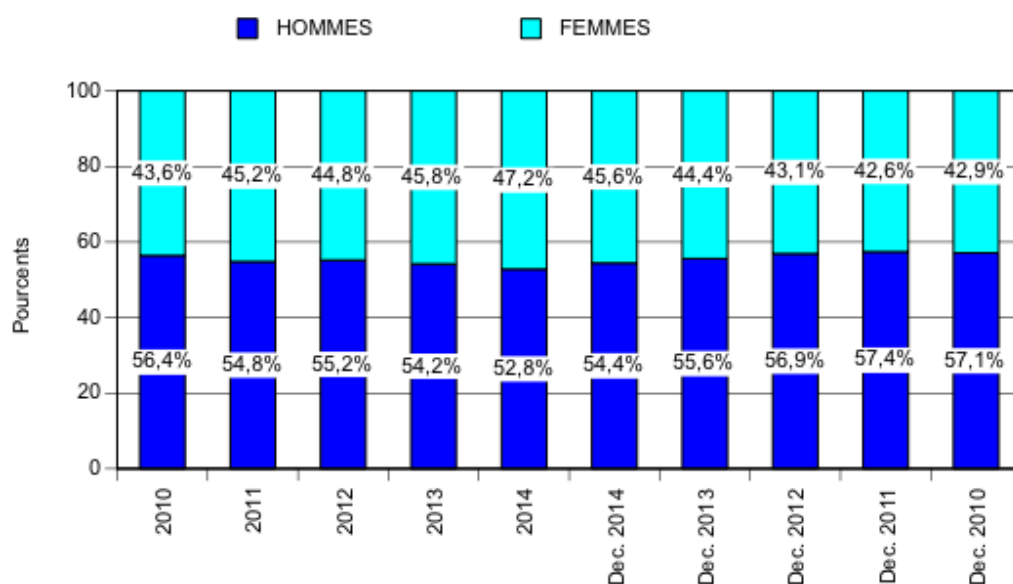
Les demandeurs d'emploi hors UE 28 représentent 14,2% du total en 2014 (2.755 personnes).

4.3. Genre

En 2014, en moyenne les hommes représentaient 52,8% des demandeurs d'emploi. La part des femmes est remontée de 1,4% par rapport à 2013.

Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 2009 à 2014 et les moyennes des années 2009 à 2014.

Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du genre



4.4. Âge

Âge des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2014)

	31 décembre 2014					
	Hommes		Femmes		Total	
< 25 ans	1.414	13,4%	921	10,4%	2.335	12,1%
25-29 ans	1.074	10,2%	1.058	12,0%	2.132	11,0%
30-39 ans	2.283	21,6%	2.346	26,6%	4.629	23,9%
40-49 ans	2.823	26,8%	2.353	26,7%	5.176	26,7%
50-59 ans	2.590	24,6%	1.870	21,2%	4.460	23,0%
60 ans et +	358	3,4%	272	3,1%	630	3,3%
Total	10.542	100,0%	8.820	100,0%	19.362	100,0%

Comparaison des totaux des mois de décembre 2012, 2013 et 2014

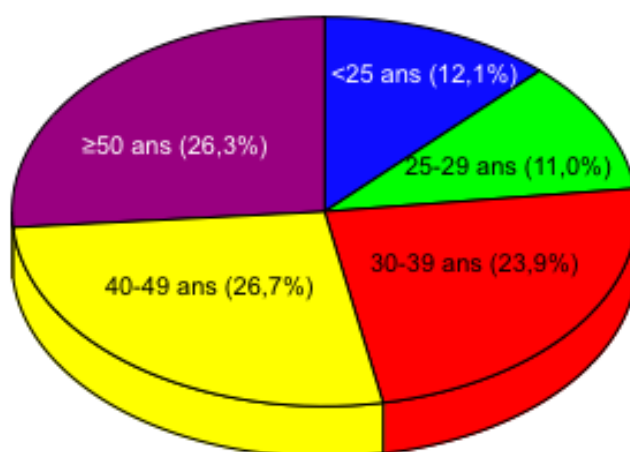
	31 décembre 2014		31 décembre 2013		31 décembre 2012	
	Total		Total		Total	
< 25 ans	2.335	12,1%	2.472	12,8%	2.277	13,4%
25-29 ans	2.132	11,0%	2.239	11,6%	1.883	11,1%
30-39 ans	4.629	23,9%	4.634	24,0%	4.135	24,4%
40-49 ans	5.176	26,7%	5.261	27,3%	4.599	27,1%
50-59 ans	4.460	23,0%	4.127	21,4%	3.601	21,2%
60 ans et +	630	3,3%	554	2,9%	468	2,8%
Total	19.362	100%	19.287	100%	16.963	100%

Source: ADEM

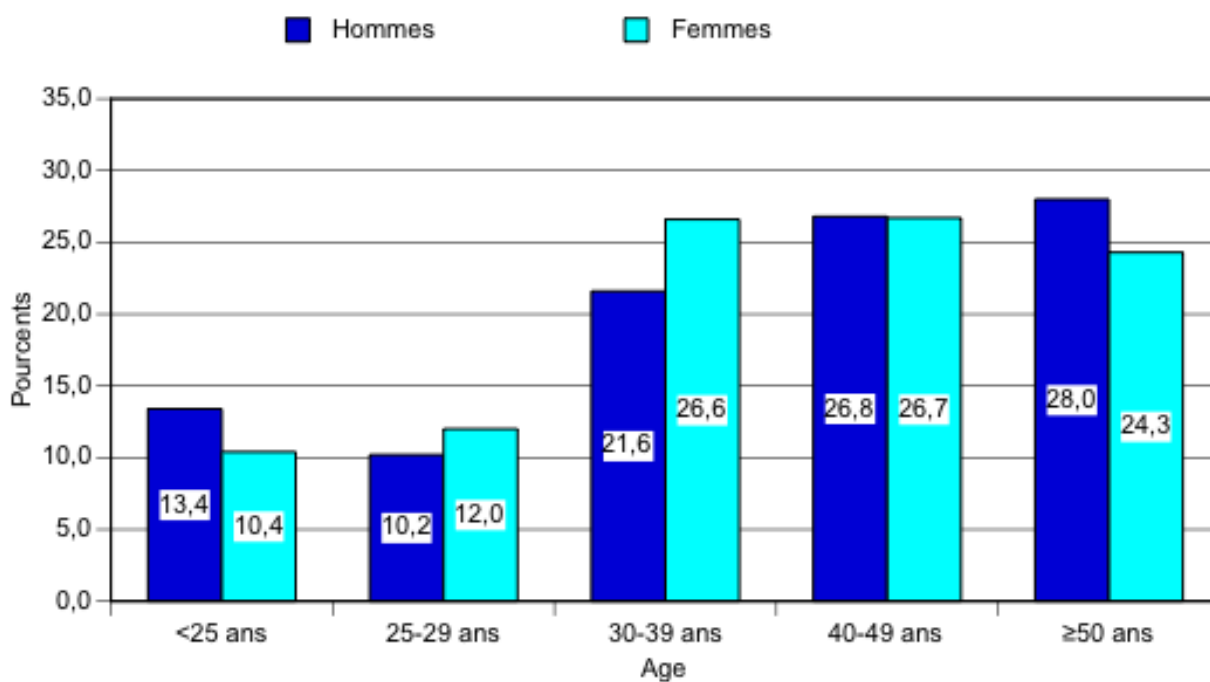
Les jeunes de moins de 25 ans représentent 12,1% en décembre 2014 (en baisse par rapport à 2012 et 2013). En décembre 2014, la population des moins de 30 ans constitue une part de 23,1%. La tranche des plus de 50 ans représente à elle seule 26,3% de la population totale (contre 24,3% en décembre 2013).

L'analyse des variations en volume des différentes tranches d'âges est plus parlante. A rappeler d'abord que, si l'on compare décembre 2014 à décembre 2013, le nombre total des demandeurs d'emploi disponibles inscrits a augmenté de 75 unités (soit +0,4%). La population des moins de 25 ans a diminué de 137 unités et la tranche d'âge des 50 ans et plus s'est accrue de 409 unités. Toutes les tranches d'âges de moins de 50 ans ont diminué leurs effectifs en valeur absolue d'une année à l'autre, tandis que les seniors de plus de 50 ans ont progressé de 8,7%.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2014)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et l'âge (31/12/2014)



Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les catégories d'âge plus élevées : 51% des femmes enregistrées à l'ADEM sont âgées de 40 ans et plus contre 54,8% d'hommes. Le phénomène est inversé pour les femmes âgées de 25 à 39 ans.

4.5. Ancienneté d'inscription

	31 décembre 2014						
	Hommes		Femmes		Total		Σ %
< 1 mois	1.014	9,6%	621	7,0%	1.635	8,4%	8,4
1-2 mois	781	7,4%	722	8,2%	1.503	7,8%	16,2
2-3 mois	778	7,4%	719	8,2%	1.497	7,7%	23,9
3-6 mois	1.655	15,7%	1.451	16,5%	3.106	16,0%	39,9
6-9 mois	826	7,8%	849	9,6%	1.675	8,7%	48,6

9-12 mois	759	7,2%	718	8,1%	1.477	7,6%	56,2
12-18 mois	1.035	9,8%	935	10,6%	1.970	10,2%	66,4
18-24 mois	652	6,2%	589	6,7%	1.241	6,4%	72,8
24 mois et +	3.042	28,9%	2.216	25,1%	5.258	27,2%	100
Total	10.542	100,0%	8.820	100,0%	19.362	100,0%	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2012, 2013 et 2014

	31 décembre 2014			31 décembre 2013			31 décembre 2012		
	Total		Σ %	Total		Σ %	Total		Σ %
< 1 mois	1.635	8,4%	8,4	1.576	8,2%	8,2	1.707	10,1%	10,1
1-2 mois	1.503	7,8%	16,2	1.578	8,2%	16,4	1.498	8,8%	18,9
2-3 mois	1.497	7,7%	23,9	1.687	8,7%	25,1	1.631	9,6%	28,5
3-6 mois	3.106	16,0%	39,9	3.239	16,8%	41,9	2.898	17,1%	45,6
6-9 mois	1.675	8,7%	48,6	1.843	9,5%	51,4	1.471	8,7%	54,3
9-12 mois	1.477	7,6%	56,2	1.551	8,0%	59,4	1.295	7,6%	61,9
12-18 mois	1.970	10,2%	66,4	2.076	10,8%	70,2	1.727	10,2%	72,1
18-24 mois	1.241	6,4%	72,8	1.155	6,0%	76,2	866	5,1%	77,2
24 mois et +	5.258	27,2%	100	4.582	23,8%	100	3.870	22,8%	100
Total	19.362	100%		19.287	100%		16.963	100%	

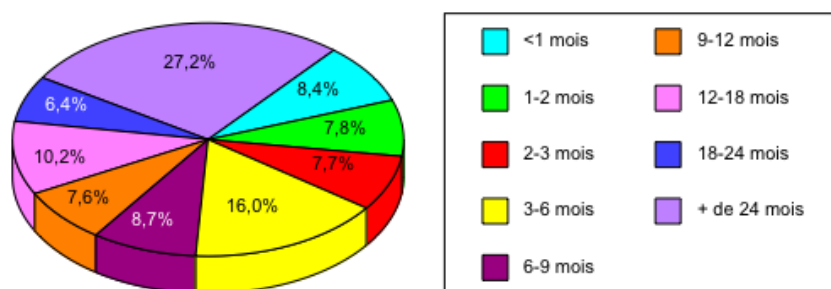
Source: ADEM

Fin décembre 2014, 8,4% des demandeurs d'emploi disponibles (1.635 personnes) sont inscrits depuis moins d'un mois. Par rapport au même mois de l'année précédente, l'importance de cette population est restée constante.

23,9% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à trois mois (25,1% fin 2013).
39,9% des chômeurs inscrits sont sans activité depuis moins de 6 mois.

43,8% des demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ADEM depuis plus de 12 mois au 31 décembre 2014 (40,6% en 2013).

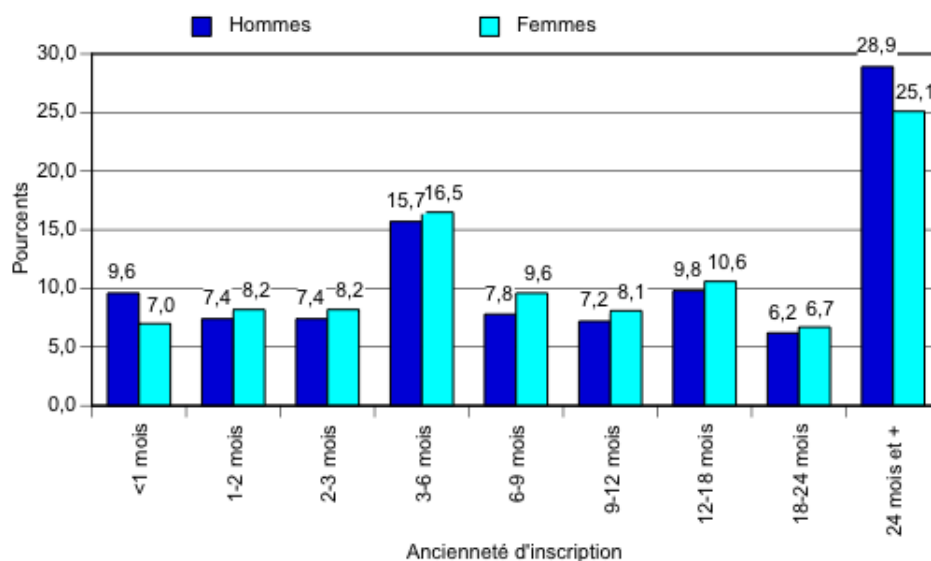
Répartition des demandeurs d'emploi selon l'ancienneté d'inscription (31/12/2014)



En moyenne annuelle, le volume des chômeurs de longue durée (+ de 12 mois) est de 43,5% en 2014 (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 plus d'un quart du total des demandeurs d'emploi disponibles en 2014.

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
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
2014	1.604	1.424	1.220	2.744	1.911	1.436	1.885	1.180	4.920
Pourcentage	8,8	7,8	6,7	15,0	10,4	7,8	10,3	6,4	26,8

Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et l'ancienneté d'inscription (31/12/2014)



En cette fin d'année 2014, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (7,0% contre 9,6% des hommes) et supérieure à 12 mois (25,1% contre 28,9%).

4.6. Les salariés handicapés et les salariés à capacité de travail réduite

Parmi les demandeurs d'emploi disponibles résidents inscrits, figurent également de nombreuses personnes bénéficiant du statut de SH et/ou SCTR. La réinsertion de ces personnes sur le marché du travail ouvert s'avère souvent plus lente que pour les demandeurs d'emploi sans statut particulier.

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	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
Moy. annuelle	2014	18.323	1.315	2.332	478

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
Décembre	2014	19.362	1.316	2.278	500

* 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 2014, leur effectif s'élevait à 2.331.

En valeur absolue, le nombre de demandeurs d'emploi ayant la qualité de salarié handicapé ne cesse d'augmenter depuis quelques années. Toutefois, **pour la première fois depuis plusieurs années, le nombre de demandeurs d'emploi à capacité de travail réduite est inférieur à celui de l'année précédente** (2.278 en décembre 2014 contre 2.354 en décembre 2013).

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 résidentes sur le territoire national est identique. Au

31 décembre 2014, les **4.094 personnes reconnues « salarié handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe** et résidentes sur le territoire national, représentent 21,1% des 19.362 demandeurs d'emploi (décembre 2013 : 4.042 personnes, représentant 21% des 19.287 demandeurs d'emploi disponibles).

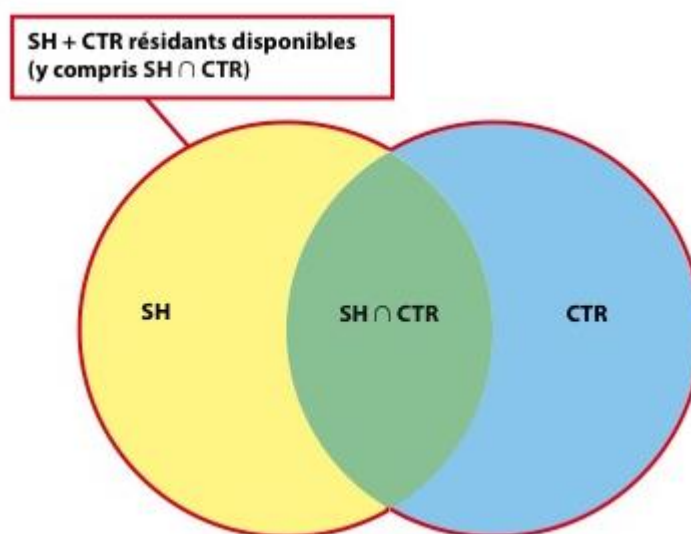
Evolution pendant les derniers mois de 2014

2014	Total DE disponibles résidents	Dont		
		SH	CTR	SH ∩ CTR
Août	17.574	1.298	2.380	491
Septembre	17.953	1.325	2.317	486
Octobre	18.124	1.335	2.287	489
Novembre	18.278	1.340	2.270	492
Décembre	19.362	1.316	2.278	500

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. Niveau de formation scolaire

	31 décembre 2014					
	Hommes		Femmes		Total	
1. Niv. inférieur	5.002	47,4%	3.633	41,2%	8.635	44,6%
2. Niv. Moy. inférieur	1.114	10,6%	963	10,9%	2.077	10,7%
3. Niv. Moy. supérieur	2.389	22,7%	2.196	24,9%	4.585	23,7%
4. Niv. supérieur	1.491	14,1%	1.586	18,0%	3.077	15,9%
5. Non précisé	546	5,2%	442	5,0%	988	5,1%
Total	10.542	100,0%	8.820	100,0%	19.362	100,0%

Comparaison des totaux des mois de décembre 2013 et 2014

	31 décembre 2014		31 décembre 2013	
	Total		Total	
1. Niv. Inf.	8.635	44,6%	8.649	44,8%
2. Niv. Moy. inférieur	2.077	10,7%	2.117	11,0%
3. Niv. Moy. supérieur	4.585	23,7%	4.461	23,1%
4. Niv. Sup.	3.077	15,9%	2.943	15,3%
5. Non préc.	988	5,1%	1.117	5,8%
Total	19.362	100%	19.287	100%

Source: ADEM

Formation de type :

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

Fin 2014, on peut formuler le même constat que pour les années antérieures : de nombreux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible : 44,6% des inscrits n'ont que la scolarité obligatoire. Par contre, seuls 15,9% des demandeurs d'emploi ont atteint un niveau supérieur de formation.

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

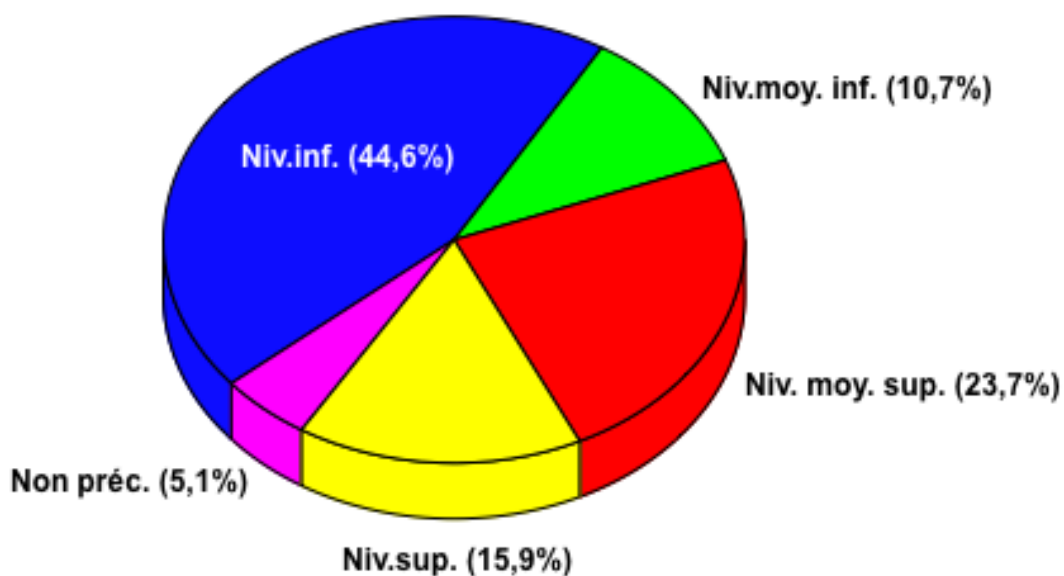
- sur les 19.362 personnes inscrites au 31 décembre 2014, 5.948 (30,7%) demandeurs d'emploi disponibles ont fait leur dernière année de formation scolaire au Luxembourg.
- sur les 6.662 demandeurs d'emploi disponibles inscrits se prévalant d'un niveau de formation moyen, 90 % (5.997 personnes) proviennent d'un régime de formation de type secondaire technique et 10% (665 personnes) sont issus du régime secondaire classique.

On retient que seulement 23,5 % (1.563 personnes) des demandeurs d'emploi disposant d'un niveau de formation scolaire moyen proviennent d'une classe terminale de l'enseignement secondaire : 1.062 de l'enseignement secondaire technique (classe de 13^{ème} et classe de 14^{ème}) et 501 du secondaire dit « classique » (classe de 1^{ère}). Néanmoins, près de 86,0 % de ces personnes ont terminé avec succès cette année d'études secondaires. En d'autres termes, 14,0% ont abandonné la classe terminale du post-primaire.

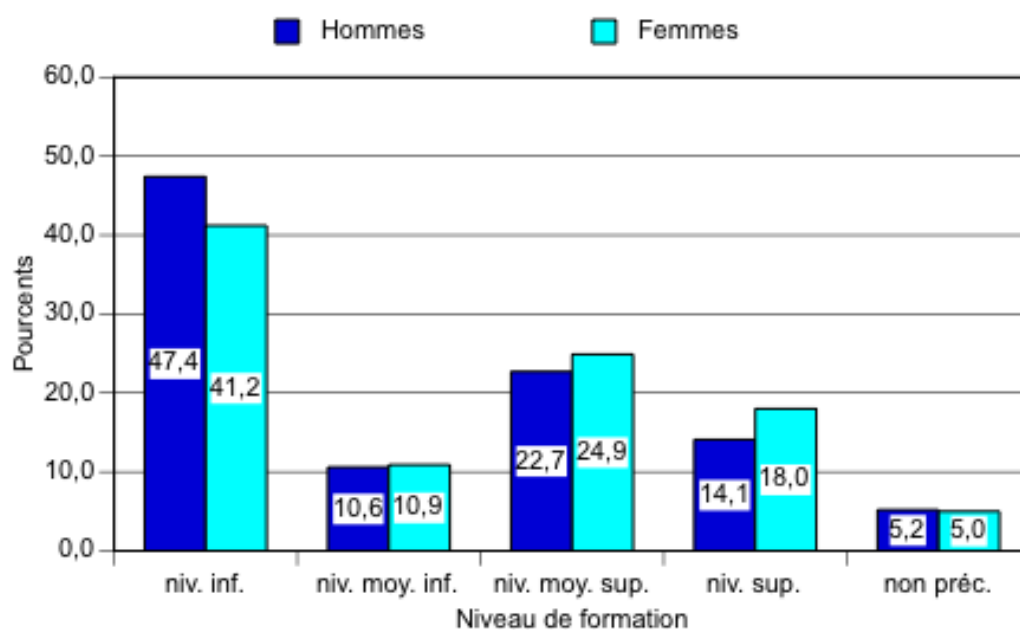
En ce qui concerne plus précisément le régime technique, on note que : 1.050 demandeurs d'emploi viennent d'une classe de 10^e, 926 d'une 11^e et 2.993 d'une 12^e. Les taux de réussite (classe terminée avec succès) pour ces trois années d'études sont respectivement de 71,7%, 76,9% et 88,9%.

- Parmi les demandeurs d'emploi ayant fait ou entamé des études post-secondaires (au total 3.077 personnes fin 2014), on comptabilise 2.799 personnes (91%) issues d'un régime de niveau universitaire. Une analyse plus détaillée fait ressortir que 682 personnes ont fait une troisième année d'études universitaires (de niveau Bachelor) et 1.500 personnes ont poursuivi au moins quatre années d'études (de niveau Master). 768 ont obtenu leur master.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2014)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et le niveau de formation (31/12/2014)



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.

4.8. 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 âge

										31 décembre 2014	
Mois %	<1	1-2	2-3	3-6	6-9	9-12	12-18	18-24	24 et +	TOTAL	
- 25 ans	12,0%	14,7%	15,9%	25,2%	5,5%	5,7%	8,4%	3,7%	8,9%	100 (2.335)	
25-29 ans	11,7%	11,5%	10,9%	20,1%	11,1%	7,9%	9,3%	4,3%	13,2 %	100 (2.132)	
30-39 ans	9,9%	8,4%	7,6%	19,3%	11,5%	9,4%	9,9%	5,6%	18,4 %	100 (4.629)	
40-49 ans	7,8%	6,5%	6,5%	13,9%	8,5%	8,6%	11,1%	6,8%	30,3 %	100 (5.176)	
50 ans et +	4,7%	3,7%	4,0%	9,3%	6,7%	5,9%	10,6%	8,9%	46,2 %	100 (5.090)	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2012, 2013 et 2014

	31 décembre 2014		31 décembre 2013		31 décembre 2012	
	>12 mois	Total	>12 mois	Total	>12 mois	Total
- 25 ans	21,0%	100 (2.335)	20,2%	100 (2.472)	19,6%	100 (2.277)
25-29 ans	26,8%	100 (2.132)	25,2%	100 (2.239)	22,4%	100 (1.883)
30-39 ans	33,9%	100 (4.629)	32,3%	100 (4.634)	28,5%	100 (4.135)
40-49 ans	48,2%	100 (5.176)	44,4%	100 (5.261)	42,6%	100 (4.599)
50 ans et +	65,7%	100 (5.090)	62,3%	100 (4.681)	60,5%	100 (4.069)

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 surtout représentés par les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. 48,2% des personnes se situant dans la tranche d'âge des 40-49 ans sont inscrites depuis plus de 12 mois à l'ADEM en décembre 2014.

La comparaison des mois de décembre 2014 et 2013 révèle pour des tranches d'âge de 40 ans et plus une nette augmentation des proportions des chômeurs de longue durée. 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 21,0% (contre 20,2 % en 2013).

b. Ancienneté d'inscription et emploi recherché (demande d'emploi)*

										31 décembre 2014	
Mois %	<1	1-2	2-3	3-6	6-9	9-12	12-18	18-24	24 et +	TOTAL	
A	7,8%	9,1%	7,8%	13,0%	6,5%	6,3%	7,8%	4,6%	37,2%	100 (540)	
B	4,5%	8,0%	3,4%	17,0%	10,2%	10,2%	11,4%	5,7%	29,5%	100 (88)	
C	9,0%	7,4%	10,0%	19,8%	12,3%	12,3%	9,0%	9,2%	11,0%	100 (511)	
D	6,2%	8,4%	8,0%	16,3%	9,1%	7,9%	10,8%	7,3%	25,9%	100 (2.116)	
E	9,7%	7,2%	10,8%	18,4%	10,5%	12,3%	9,7%	6,9%	14,4%	100 (277)	
F	11,9%	6,6%	5,5%	17,4%	7,4%	7,0%	11,5%	5,7%	26,9%	100 (2.892)	
G	10,5%	11,8%	11,1%	17,4%	9,1%	7,7%	9,9%	5,0%	17,5%	100 (2.321)	
H	9,3%	7,4%	6,1%	12,5%	9,2%	7,3%	10,5%	6,5%	31,2%	100 (674)	
I	6,9%	6,2%	10,0%	21,6%	7,4%	5,3%	9,3%	6,4%	27,0%	100 (551)	
J	8,0%	10,3%	13,8%	13,2%	8,6%	8,6%	10,9%	8,0%	18,4%	100 (174)	
K	6,2%	6,5%	7,0%	14,7%	8,9%	7,1%	11,3%	7,1%	31,2%	100 (4.208)	
L	8,6%	6,9%	3,4%	20,7%	13,8%	6,9%	17,2%	8,6%	13,8%	100 (58)	
M	7,7%	8,4%	8,9%	18,5%	10,4%	9,2%	9,9%	6,8%	20,1%	100 (2.847)	
N	7,4%	5,4%	5,4%	11,2%	5,9%	6,3%	7,6%	6,0%	44,8%	100 (1.906)	
ND	27,6%	12,1%	6,0%	9,5%	6,0%	4,0%	1,0%	1,5%	32,2%	100 (199)	

* à partir du 1^{er} janvier 2014, l'ADEM utilise le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (code ROME). Toute comparaison avec la répartition utilisée avant cette date n'est pas pertinente.

Regroupement des demandes d'emploi selon le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (code ROME)

A	-	Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux
B	-	Arts et façonnage d'ouvrages d'art
C	-	Banque, assurance, immobilier
D	-	Commerce, vente et grande distribution
E	-	Communication, média et multimédia
F	-	Construction, bâtiment et travaux publics
G	-	Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation
H	-	Industrie
I	-	Installation et maintenance
J	-	Santé
K	-	Services à la personne et à la collectivité
L	-	Spectacle
M	-	Support à l'entreprise
N	-	Transport et logistique
ND	-	Non disponible

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.

4.9. Formation initiale et chômage

La formation initiale des personnes inscrites à l'ADEM peut avoir une influence sur le chômage. On peut penser, a priori, qu'une faible formation scolaire amène des durées d'inscription plus longues. Dans ce cas, le manque de formation est un facteur explicatif du chômage. Dans un autre ordre d'idées, certains facteurs comme la nationalité, l'âge ou les emplois recherchés peuvent être mis en rapport avec la formation initiale des demandeurs d'emploi.

a. Formation initiale et ancienneté d'inscription

										31 décembre 2014	
Mois %	<1	1-2	2-3	3-6	6-9	9-12	12-18	18-24	24 et +	TOTAL	
1. Niv. inf.	7,6%	6,4%	6,2%	13,3%	7,1%	6,3%	9,8%	6,4%	36,9 %	100 (8.635)	
2. Niv. moy. inf.	9,3%	9,1%	7,7%	15,0%	9,0%	7,6%	9,5%	6,7%	26,1 %	100 (2.077)	
3. Niv. moy. sup	8,6%	8,7%	9,6%	18,8%	8,9%	8,4%	10,1%	6,9%	20,0 %	100 (4.585)	
4. Niv. Sup.	9,2%	9,5%	9,7%	20,0%	12,2%	10,3%	11,0%	5,4%	12,7 %	100 (3.077)	
4. Non préc.	11,2%	6,9%	6,6%	17,5%	8,9%	7,4%	12,3%	6,6%	22,6 %	100 (988)	

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 2014, la part des chômeurs de longue durée (+ de 12 mois) dans le groupe « niveau supérieur » (29,1%) est nettement inférieure à celle des chômeurs inscrits depuis plus de 12 mois parmi les personnes disposant d'un niveau de formation inférieur (53,1%).

b. Formation et âge des chômeurs

						31 décembre 2014
%	<25 ans	25-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et +	TOTAL
1. Niv. inf.	10,9%	7,8%	20,3%	30,0%	31,0%	100 (8.635)
2. Niv. moy. inf.	17,6%	14,2%	25,1%	21,8%	21,3%	100 (2.077)
3. Niv. moy. sup	18,4%	12,9%	23,6%	22,4%	22,7%	100 (4.585)
4. Niv. Sup.	4,2%	16,1%	34,4%	26,6%	18,7%	100 (3.077)
4. Non préc.	5,8%	7,7%	22,0%	28,9%	35,6%	100 (988)

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 (81,3%). Les jeunes de moins de 30 ans ne représentent que 18,7% 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 31,8% et 31,3%, ont moins de 30 ans et que respectivement 46,9% et 45,1% ont entre 30 et 49 ans.

Seulement 18,7% des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation supérieur ont plus de 49 ans. Le groupe des quinquagénaires du « niveau de formation inférieur » représente 31,0% des demandeurs d'emploi ayant un niveau inférieur.

c. Formation et nationalité

							31 décembre 2014	
%	Lux.	All.	Belg.	France	Ital.	Port.	Autres UE	Autres
1. Niv. inf.	36,5%	16,3%	12,3%	12,3%	41,5%	68,7%	16,0%	45,7%
2. Niv. moy. inf.	16,3%	10,8%	9,0%	8,8%	10,8%	7,0%	8,9%	11,1%
3. Niv. moy. sup	33,6%	40,1%	33,4%	36,3%	28,0%	11,2%	26,7%	20,4%
4. Niv. Sup.	12,6%	31,8%	43,9%	41,1%	15,9%	3,5%	45,5%	15,8%
4. Non préc.	1,0%	1,0%	1,3%	1,5%	3,8%	9,6%	3,0%	7,1%
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 (68,7%). Tel est également le cas pour les demandeurs d'emploi italiens (41,5%). Inversement, la part des chômeurs d'origine belge, française ou allemande à avoir suivi une formation supérieure est importante : respectivement 43,9%, 41,1% et 31,8%. De même, 45,7% 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 12,3% et 16,3%) sont bien en dessous des taux que l'on trouve pour les autres nationalités et que près de 45,7% 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 (36,5%), moyen inférieur et moyen supérieur (49,9%); 12,6% des demandeurs d'emploi luxembourgeois ont un niveau de formation supérieur fin décembre 2014.

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.

						31 décembre 2014
%	1. Niv.inf.	2. Niv.moy. inf	3. Niv.moy. sup	4. Niv.sup.	5. Non préc.	TOTAL
A	63,1%	14,6%	15,9%	3,7%	2,6%	100 (540)
B	44,3%	9,1%	35,2%	8,0%	3,4%	100 (88)
C	3,5%	8,2%	29,2%	58,5%	0,6%	100 (511)
D	38,8%	16,4%	34,5%	8,3%	2,0%	100 (2.116)
E	5,1%	3,2%	19,5%	71,5%	0,7%	100 (277)
F	67,2%	6,2%	10,9%	4,5%	11,2%	100 (2.892)
G	46,1%	13,9%	26,4%	8,4%	5,1%	100 (2.321)
H	44,1%	9,5%	25,8%	16,3%	4,3%	100 (674)
I	36,7%	10,0%	43,0%	7,3%	3,1%	100 (551)
J	10,9%	12,1%	42,0%	35,1%	0,0%	100 (174)
K	55,5%	8,3%	14,8%	13,5%	7,9%	100 (4.208)
L	6,9%	3,4%	24,1%	62,1%	3,4%	100 (58)
M	10,5%	11,1%	38,0%	39,9%	0,6%	100 (2.847)
N	59,2%	13,7%	19,5%	4,4%	3,2%	100 (1.906)
ND	52,8%	10,1%	16,6%	9,5%	11,1%	100 (199)

* à partir du 1^{er} janvier 2014, l'ADEM utilise le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (code ROME). Toute comparaison avec la répartition utilisée avant cette date n'est pas pertinente.

Regroupement des demandes d'emploi selon le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (code ROME)

- A** - Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux
- B** - Arts et façonnage d'ouvrages d'art
- C** - Banque, assurance, immobilier
- D** - Commerce, vente et grande distribution
- E** - Communication, média et multimédia
- F** - Construction, bâtiment et travaux publics
- G** - Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation
- H** - Industrie
- I** - Installation et maintenance
- J** - Santé
- K** - Services à la personne et à la collectivité
- L** - Spectacle
- M** - Support à l'entreprise
- N** - Transport et logistique
- ND** - Non disponible

Chapitre 2 : Les services de l'ADEM

I. Les services internes

1. Le service informatique

En 2014, le service Informatique a réalisé **20 projets** différents répartis en 4 catégories : juridique, business, interne et évolution technique

Dans la catégorie **juridique, 1 projet** réalisés :

- adaptations des applications au passage des matricules à 13 positions

Dans la catégorie **business, 12 projets** réalisés :

- Mise en place d'un portail d'entrée à toutes les applications ADEM Common
- Mise en production dans ADEM Common de la prestation chômage involontaire dû aux intempéries
- Mise en production dans ADEM Common de la prestation chômage technique et accidentel
- Création d'un agent au niveau du guichet.lu qui permet une création plus aisée d'une déclaration d'offre en incluant les données de la fiche Rome
- Implémentation du processus de gestion des offres/assignments des candidats par le service employeur et nouveau layout carte assignation dans EMAC
- Mise en place d'un pilote interne Jobboard
- Réécriture du software des bornes "Emplois" et abandon de l'infrastructure du CTIE
- Mise en place d'un pilote datawarehouse pour la garantie jeunesse et parcours personnalisé des demandeurs d'emploi
- Implémentation de la garantie jeunesse dans EMAC
- Implémentation du processus parcours personnalisé du demandeur d'emploi dans EMAC
- Réduction de ROME aux métiers courants : Pour faciliter l'utilisation du référentiel des métiers ROME, l'ADEM a conduit une démarche de rationalisation des appellations proposées. Cette démarche a permis de retenir environ 1.600 appellations (parmi plus de 11.000 présentes dans le référentiel de base) jugées les plus pertinentes pour le marché de l'emploi Luxembourgeois.
- Etude du CRM employeur et de la gestion des offres d'emploi

Dans la catégorie **interne, 3 projets** réalisés :

- Refonte de l'intranet sous sharepoint
- Redéfinition de l'architecture ADEM Common
- Déménagement à Hamm

Dans la catégorie **évolution technique**, **4 projets** réalisés :

- Migration du parc PC sous Windows 7/Office 2010
- Mise en place d'un nouveau serveur ESB Talend
- Migration des bases access sur un terminal serveur et sous Access 2010
- Installation des Back-ups sous Avamar

2. Le Service Ressources humaines

Au 31 décembre 2014, l'ADEM comptait 387 collaborateurs dont :

- 254 fonctionnaires et employés
- 62 employés détachés de l'AGOUV
- 71 agents non statutaires (consultants/prêts temporaires de main-d'œuvre)

Répartition des agents sur les différents sites :

Luxembourg	216 agents (Hamm + place de l'Etoile inclus)
Esch/Alzette	118 agents
Differdange	13 agents
Diekirch	14 agents
Dudelage	9 agents
Wasserbillig	9 agents
Wiltz	7 agents

En dehors des agents administratifs, l'ADEM occupe 23 agents d'entretien.

Renforcement des effectifs au cours de l'année 2014

Au cours de l'année 2014, l'ADEM a été renforcée par 51 agents dont 10 personnes non-statutaires, 3 fonctionnaires, 37 employés dont 11 employés recrutés par le biais des postes réservés à des personnes handicapées à charge du budget de l'exercice 2014.

Service	Nombre d'agents
Bureaux de placement, Parcours personnalisé et Garantie pour la Jeunesse	18
Développement de l'emploi	1
Contact-center	8
Prestations de chômage	2
Communication	2
Service employeurs	11
Service Informatique	3
Service Juridique	1
Service OP	1
Qualité et Organisation	1
Ressources Humaines	1
Secrétariat de direction	1
Support	1

Infrastructure

L'Agence pour le développement de l'emploi a ouvert un nouveau site à Hamm en novembre 2014 hébergeant 112 agents issus des services suivants :

- la direction
- le service Ressources Humaines et Finances
- le service Communication,
- les chefs de projets du département « Développement de l'emploi »
- le service employeurs
- le service juridique
- le service des salariés à capacité de travail réduite
- le service Etudes et recherches

Les sites de Strassen et de la rue Auguste Lumière ont été abandonnés.

3. Le service communication

Composition : 4 collaborateurs, dont une chef de service recrutée en 2014.

Evénements organisés par l'ADEM

6 MEET ADEM, séances d'information à destination des employeurs organisés en 2014 :

- MEET ADEM à la Chambre de Commerce
- MEET ADEM/commune de Roeser
- MEET ADEM/American Chamber of Commerce
- MEET ADEM/Securex
- MEET ADEM/The Network
- MEET ADEM/CLC (Confédération luxembourgeoise de commerce)

En tout, plus de 400 personnes ont participé à ces séances d'information en 2014.

Prix « Best public partner 2014 »

Lors de la 12ème édition du Gala HR One qui s'est tenue le 27 novembre 2014 au Luxembourg, l'ADEM s'est vu décerner le Prix du "Best Public Partner 2014" par un jury composé de 75 directeurs RH du Luxembourg des secteurs suivants : industrie, secteur public, finance, services, BTP, commerce, transports et logistique. La candidature de l'ADEM, qui a participé pour la première fois au concours des Luxembourg HR Awards, portait sur la mise en place de son service employeurs.

Participation de l'ADEM à des événements

De nombreux collaborateurs ont activement participé à des salons ou journées pour l'emploi via le stand de l'ADEM et afin de conseiller les visiteurs en recherche d'emploi. Exemples :

- Moovijob Tour Delux
- Greater Region Business Days
- ICT Spring
- RTL Jobdag
- Foire de l'Etudiant

Nouvelles publications 2014

- Dans une optique de transparence, l'ADEM a, pour la première fois, publié un rapport annuel public pour mettre en avant les statistiques et les nouveautés concernant ses services
- Flyers français, allemand, luxembourgeois et portugais « Bienvenue à l'ADEM »
- Flyers Club emploi
- Flyer formation QUALILOG
- Le Guide du demandeur d'emploi
- Révision de la fiche personnelle

Création d'un comité de rédaction interne

Le comité de rédaction créé en janvier 2014 réunit 10 collaborateurs issus de différents services de l'ADEM qui chaque mois discutent des sujets liés à la communication interne et rédigent la Newsletter mensuelle interne de l'ADEM.

Nouvel Intranet

La fin de l'année 2014 a été marquée par le lancement d'un tout nouvel Intranet accessible via l'outil informatique Sharepoint, beaucoup plus facile à gérer et mieux structuré que le précédent. Les collaborateurs ont ainsi facilement accès à toutes les news concernant l'ADEM mais aussi à un annuaire actualisé, aux revues de presse quotidiennes ainsi qu'à la newsletter mensuelle.

Portail de l'emploi

L'ADEM a été chargée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire de produire un tout nouveau site Internet appelé « Portail pour l'emploi » en étroite collaboration avec le Centre des informations et technologies de l'Etat (CTIE). Ce portail contiendra, outre les informations utiles concernant l'ADEM et le marché de l'emploi, un jobboard interactif qui permettra aux employeurs de visualiser les CV des demandeurs d'emploi et à ces derniers d'avoir directement accès aux offres déclarées par les entreprises. Les travaux sur le nouveau portail ont commencé en 2014 et l'arborescence du site définie. Le lancement officiel aura lieu d'ici fin 2015.

Nouvelle Charte graphique

Le service communication a lancé un concours pour la création d'un nouveau logo et d'une nouvelle charte graphique. Suite au déroulement du concours, une agence de communication a été chargée de déployer le nouveau visuel à toutes les publications et signalétiques des agences de l'ADEM courant 2015.

Conférences de presse

- 24 février : Conférence de presse Girls'Day-Boys'Day à la Maison de l'orientation
- 26 mai : Conférence de presse pour la présentation du premier rapport annuel public de l'ADEM à Esch Belval
- 26 juin : Conférence de presse pour le lancement de la Garantie jeunesse au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
- 3 décembre : Conférence de presse « Salariés handicapés » au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

4. Le Contact Center

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

- Permettre aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux employeurs de joindre facilement l'ADEM et d'obtenir rapidement des réponses à leurs questions
- Décharger les agents de l'ADEM (en particulier les conseillers demandeurs) 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 :

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

En novembre 2014, le Contact center s'est installé dans les locaux de Hamm où quatre postes supplémentaires ont été installés.

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

Chiffres clés en 2014

- **139 000 d'appels traités** avec
- **74% de taux de résolution** au premier niveau
- **22 136 appels transférés**
- **13 497 tâches envoyées par mail**

Nouveautés 2014

- Installation d'une ligne anglophone
- Un nouveau logiciel permettant de mieux gérer les appels téléphoniques a également été déployé. Le logiciel permet également un traitement aisé des statistiques.
- Les appels téléphoniques de l'agence de Diekirch ont été déviés au Contact Center et le service est chargé également du dispatching des messages email arrivant à l'adresse info@adem.public.lu. Depuis l'année 2014 le service contact center est chargé également de l'envoi de certains certificats, comme certificats d'inscriptions, certificats de rémunération. L'envoi de ces documents est un gain de temps supplémentaire pour les agents de l'ADEM. Ces services seront développés davantage en 2015.

II. Le service juridique

Le Service juridique, créé en 2012, 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

Secrétariat de la commission spéciale de réexamen (CSR)

En 2014 :

- **1005 recours** concernant le refus ou le **retrait des indemnités de chômage complet** ont été introduits au secrétariat de la Commission spéciale de réexamen (CSR), soit une augmentation de 20% par rapport à 2013
- **23 recours** contre des **décisions de la commission médicale et de la commission d'orientation** ont été présentés
- **3 recours** concernant des **décisions relatives au chômage « intempéries »**
- **134 recours** concernant **différentes mesures** ont été introduits au secrétariat de la CSR
- Le Conseil arbitral des assurances sociales a été saisi de **105** recours contre des décisions de la CSR, dossiers où l'ADEM en assure la défense. Ce chiffre a augmenté de 36% par rapport à l'année 2013

Contrôles

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 afférentes lors de l'introduction de leurs dossiers. La majeure partie des contrôles sont effectués à la demande de la commission spéciale de réexamen. Par ailleurs, les contrôleurs sont souvent amenés à effectuer des vérifications d'adresse et à récupérer des attestations patronales pour le compte des demandeurs d'emploi.

L'équipe des contrôleurs vient d'enregistrer l'arrivée d'une nouvelle collaboratrice qu'il s'agit maintenant d'intégrer et de former à la fonction de contrôleur. Il y a cependant lieu de noter qu'un fonctionnaire faisant jusqu'à présent partie de l'équipe des contrôleurs assume depuis peu d'autres fonctions.

Les sanctions et radiations prononcées

Pour les chômeurs indemnisés :

- 7.019 sanctions (augmentation de 15% par rapport à 2013)
- 1.081 radiations (augmentation de 11% par rapport à 2013)

Pour les demandeurs d'emploi non indemnisés :

- 2.795 sanctions administratives (augmentation de 42% par rapport à 2013)

Divers

L'année 2014 a été marquée notamment par la réunion en un lieu (Hamm) du secrétariat de la CSR, des contrôleurs (à part celui affecté à l'agence d'Esch/Alzette) ainsi que du chef de service ce qui favorise évidemment l'échange et la communication. Par ailleurs, le service vient d'être renforcé par une juriste qui sera opérationnelle à partir du 1^{er} janvier 2015.

III. Le service parcours personnalisé des demandeurs d'emploi

1. Les agences de l'ADEM

L'accueil et l'encadrement des demandeurs d'emploi s'effectuent dans les 7 agences régionales de l'ADEM situées à Luxembourg-ville, Esch, Diekirch, Differdange, Dudelange, Wasserbillig et Wiltz.

Les agences de l'ADEM ont enregistrés **plus de 380 000 contacts** en 2014.

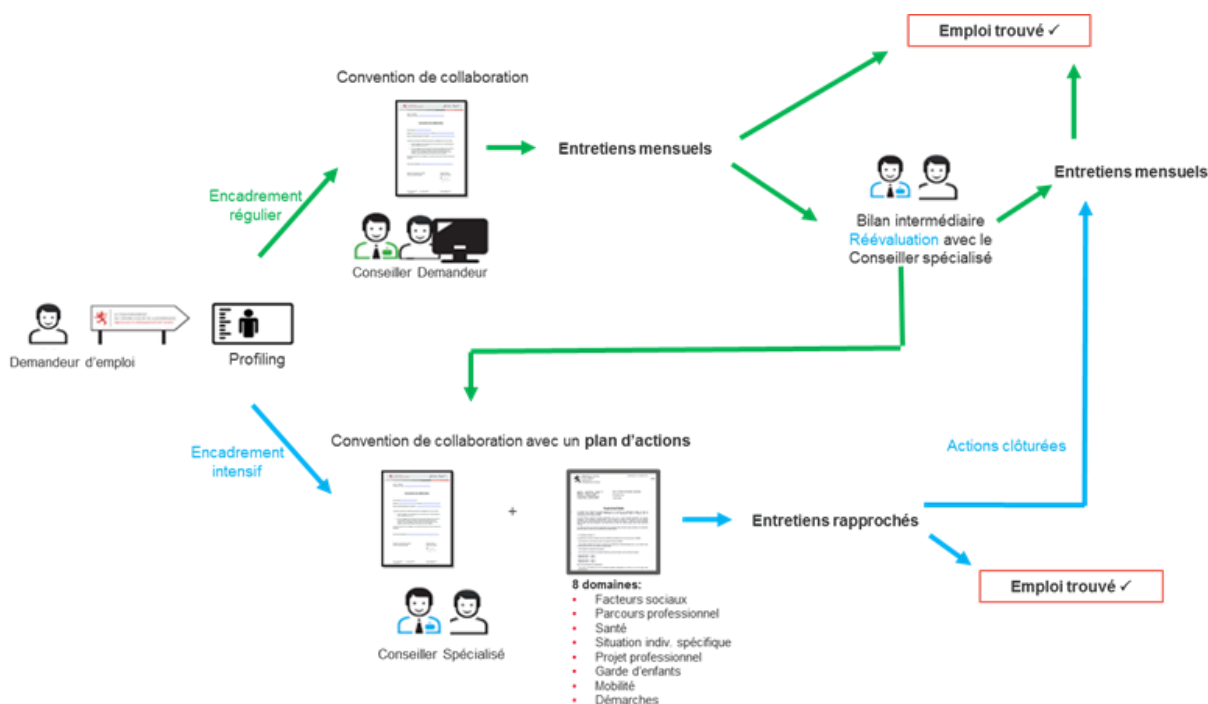
Répartition

- Luxembourg 145.000
- Esch 87.000
- Diekirch 36.000
- Differdange 47.000
- Wasserbillig 7.000
- Dudelange 31.000
- Wiltz 27.000

2. Le parcours personnalisé des demandeurs d'emploi

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 conseiller spécialement formé de l'ADEM n(psychologue, éducateur gradué, assistant social).



En 2014, **7 092** profilings ont été réalisés.

2.1. La convention de collaboration

- Une convention de collaboration pour les personnes en encadrement «Régulier »
- Une convention de collaboration pour les personnes en encadrement «Intensif » avec un plan d'actions individualisé
- Un plan d'actions basé sur 8 domaines : santé, projet professionnel, parcours professionnel, mobilité, facteurs sociaux, situation individuelle spécifique, garde d'enfants, démarches
- Mise à jour hebdomadaire du plan d'actions

En 2014, **4 163** conventions de collaboration ont été signées.

2.2. La population de Wasserbillig et les premiers résultats

Des **3024 dossiers** actifs et clôturés traités en 2014 :

- 874 (36%) personnes ont intégré l'encadrement « intensif »
- 1554 (64%) font partie de l'encadrement « régulier »
- d'autres personnes font partie du stock (405) ou ont été exclues du projet (191)

2.3. Les quatre points forts du PPDE

- Un encadrement individualisé basé sur un profiling objectif

Les conseillers demandeurs et les conseillers spécialisés (éducateurs gradués, psychologues, assistants sociaux) se relaient pour orienter et accompagner au mieux le demandeur d'emploi selon son profil et sa situation personnelle et professionnelle. De cette manière, les ressources humaines de l'Adem sont également optimisées.

Le fait de se baser sur un outil objectif, à savoir le « profiling » pour orienter les personnes dans un encadrement ou dans l'autre a l'avantage d'homogénéiser la procédure.

- Un partenariat et un engagement réciproque Adem - demandeur d'emploi

La convention de collaboration signée entre le demandeur d'emploi et l'Adem engage les 2 parties.

- Un plan avec des actions concrètes, réalisables et ajustées tout au long du parcours

La convention de collaboration «encadrement intensif» est un plan d'actions, qui est amené à être révisé au fur et à mesure de l'évolution du demandeur d'emploi. Ceci permet entre autres de tracer et documenter l'évolution de la personne encadrée.

- Une meilleure adaptation aux besoins du marché de l'emploi

Les actions proposées visent à rapprocher le demandeur d'emploi du marché de l'emploi

2.4. Parcours personnalisé des salariés handicapés

Au cours du 2^e semestre 2014, une analyse approfondie du fonctionnement du Service des salariés handicapés (SSH) a été effectuée, portant sur les points suivants :

- Parcours de la personne de la demande de l'obtention du statut jusqu'à son intégration sur le marché de l'emploi
- Fonctionnement de la commission médicale et de la commission d'orientation et de reclassement professionnel : critères utilisés, mode de prise de décision, outils d'évaluation (questionnaires, melba-test, entretiens...)
- Tâches des conseillers du SSH par rapport aux besoins des salariés et aux demandes des employeurs (participation au salaire, aménagement de postes, etc.)
- Suivi et placement des personnes avec le statut de salarié handicapé

Suite à cette analyse, il a été décidé dans un premier temps de :

- Lancer un **projet pilote à Diekirch** avec l'intention de le généraliser sur l'ensemble du territoire
 - Objectif de ce projet : mettre en place un encadrement personnalisé du salarié handicapé par un seul conseiller référent sur l'ensemble du parcours du salarié au sein de l'Adem : de la demande en obtention du statut jusqu'à son intégration sur le marché de l'emploi ou dans un atelier protégé, en passant par la demande de revenu pour salariés handicapés
- Former les conseillers du SSH pour pouvoir mieux évaluer la perte de rendement des salariés sur leurs lieux de travail et les besoins en aménagement des postes de travail (melba test);
- Organiser des séances d'informations sur les critères d'obtention du statut et du revenu pour salariés handicapés
- Intensifier la prospection et la sensibilisation des employeurs publics et privés afin d'augmenter le nombre de postes pour salariés handicapés

2.5. Parcours personnalisé des Salariés à capacité de travail réduite

En janvier 2014, 2356 salariés à capacité de travail réduite (SCTR) étaient inscrits à l'Adem. 455 SCTR supplémentaires avaient en plus le statut de salarié handicapé.

Pour que les conseillers de l'Adem puissent mieux orienter ces personnes sur le marché de l'emploi, une nouvelle procédure a été mise en place en février 2014. Une convention a été signée avec un médecin du travail, dont la tâche est d'évaluer les compétences résiduelles des personnes à capacité de travail réduite inscrites à l'Adem.

De février à décembre 2014, 406 personnes ont été consultées par le médecin du travail :

- Pour les personnes jugées aptes au travail, le médecin détermine les compétences résiduelles. Les conseillers de l'ADEM convoquent ces personnes et redéfinissent les emplois recherchés, adaptés à leurs capacités.

3. La Garantie pour la Jeunesse

La Garantie pour la Jeunesse a été lancée le 26 juin 2014 par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire en étroite collaboration avec le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse : le Service national de la Jeunesse (SNJ) et l'Action locale pour Jeunes (ALJ).

En intégrant ce programme, le jeune a le choix de suivre trois parcours différents : le retour à l'école ou en apprentissage avec l'ALJ; le service volontaire permettant de découvrir ses compétences et ses intérêts avec le SNJ ou bien le choix d'entamer sa vie professionnelle avec l'ADEM. En choisissant l'ADEM, le jeune bénéficie de conseils de spécialistes expérimentés qui l'aident à définir son projet professionnel en l'incitant à :

- Participer à des formations et des mesures d'orientation
- Gagner en expériences pratiques dans la vie professionnelles
- Trouver un apprentissage ou un emploi

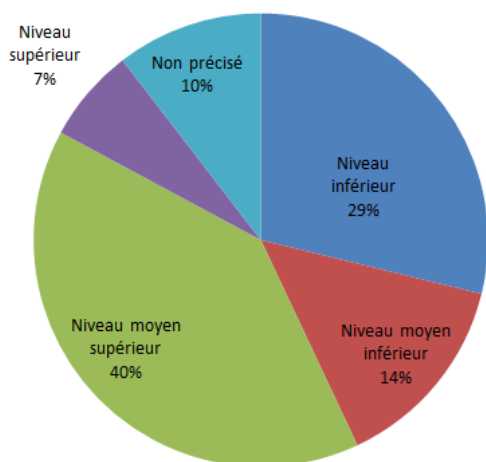
Avec la mise en place de la Garantie pour la Jeunesse, l'ADEM a repensé son accueil destiné aux jeunes de 16 à 25 ans. Les jeunes bénéficient d'un encadrement pluridisciplinaire grâce à une quinzaine de conseillers spécialement formés pour un suivi le meilleur suivi des jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM. La cellule Garantie pour la Jeunesse est présente dans trois agences de l'ADEM : Luxembourg, Esch et Diekirch.

3.1. Chiffres clés 2014

Du 26 juin au 31 décembre 2014, **2.741 jeunes** ont intégré le programme « Garantie pour la jeunesse » offert par l'Adem.

Niveau de formation

Garantie pour la jeunesse



- Niveau inférieur: 29%
- Niveau moyen inférieur: 14%
- Niveau moyen supérieur: 40%
- Niveau supérieur: 7%
- Non précisé: 10%

3.2. Premier bilan pour les jeunes inscrits sur une durée de 4 mois

Depuis le lancement de la Garantie pour la jeunesse au Luxembourg, 4.027 demandeurs d'emploi de moins de 25 ans se sont inscrits au programme à l'ADEM (période d'observation allant de fin juin 2014 à fin avril 2015).

Parmi ces 4.027, un indicateur de suivi peut être établi pour 2.156 personnes qui se sont inscrites à l'ADEM entre fin juin 2014 et fin décembre 2014 et qui n'ont pas abandonné le programme dans les premiers 4 mois. Parmi ces 2.156 personnes, 1.539 personnes (71%) ont reçu une offre de qualité, définie comme une offre d'un emploi, d'un apprentissage, d'une mesure pour l'emploi ou un retour aux études. La plupart ont reçu cette offre endéans les 4 premiers mois d'inscription (886 personnes, soit 58% de ceux qui ont reçu une offre de qualité), les autres entre 4 et 6 mois d'inscription (555 personnes, soit 36%) ou entre 6 et 9 mois d'inscription (98 personnes, soit 6%). Sur les 617 personnes qui n'ont pas encore reçu une offre de qualité, 159 ont quitté le programme et 458 sont toujours dans le programme et bénéficient d'un encadrement qui aboutira dès que possible à une offre de qualité.

3.3. Nouvelles offres mises en places dans le cadre de la Garantie pour la Jeunesse

Depuis la mise en œuvre de la GJ, plusieurs nouvelles offres de service ont été conçues par l'Adem en faveur des jeunes comme par exemple:

- Ateliers CV et lettre de motivation avec un nouveau guide de demandeur d'emploi
- Atelier « Carrière et projet professionnel » en collaboration avec la Luxembourg School for Commerce
- Projet « Jobelo »: Nouveau site à Differdange
- Formations pour CAE à l'INAP et formations pour tuteurs (en entreprises et administrations) des jeunes en mesures CAE
- Ateliers pour jeunes universitaires
- Formations « Agent d'accueil » et « Agent administratif » par Initiative ërem schaffen (4 mois)
- Formation « Rénovation de bâtiments » par Interactions (4 mois)

3.4. Organisation interne

- Formation des équipes spécifiques travaillant pour le Service GJ :
 - méthodes de travail,
 - formation technique pour l'utilisation du système informatique,
 - formation: bilan de compétences,
 - visites des centres de formation
 - Interventions par personnes externes pour des présentations des formations et d'offres pour les demandeurs d'emploi

- Réunions de feedback avec les équipes du terrain en vue de l'harmonisation des méthodes de travail

- Définition des nouvelles procédures pour optimiser la collaboration interne entre les différents services spécialisés de l'Adem (Service employeurs, Emploi jeunes, etc.)

- Généralisation du « Parcours personnalisé » avec obligation de signer une convention de collaboration pour tout jeune s'inscrivant à la GJ

- Elaboration d'un guide d'inscription et de suivi pour le conseiller (en cours)

- Elaboration d'un nouvel outil informatique (en cours) permettant de:
 - d'analyser les chiffres en temps réel
 - de retracer le parcours d'un demandeur d'emploi, depuis son inscription

3.5. Mise en réseau

- Réunions mensuelles des coordinateurs des 3 services
- Réunions mensuelles du comité de pilotage interministériel
- Séances d'informations pour les acteurs du secteur jeunes
- Rencontres avec partenaires potentiels pour la mise en place de nouvelles offres
- Représentations du Luxembourg lors de conférences et séminaires au niveau européen
- Communication externe et relations avec la presse

4. La formation des demandeurs d'emploi

4.1. Nouvelles actions de formation en 2014

- a) 6 Formations pour la Garantie pour la Jeunesse
- b) 7 Formations « sur mesure » en collaboration avec les CNFPC
- c) 5 Formations « pool » en collaboration avec les CNFPC
- d) 4 Ateliers de formation internes Adem
- e) 3 Formation pour CAE - Contrat d'appui à l'emploi (Service Emploi Jeunes)
- f) 1 Formation « Fonds Social Européen » (FSE)
- g) 1 Autres formations

Actions de formations prestées en 2014 : **+250**
Total des nouvelles actions de formation en 2014 : **27**

- a) Formations pour la Garantie pour la Jeunesse (GJ)
 - o Atelier « CV et lettre de motivation » (Adem)
 - o Atelier « JobPilot » (Adem & RTPH)
 - o Atelier « Carrière et projet professionnel » (Adem & LSC)
 - o Formation « Agent d'accueil / agent administratif » (Adem & Initiative Rêm Schaffen)
 - o Formation « Rénovation du bâtiment » (Adem & Inter-Actions)
 - o Formation « Jonk an Aktiv ! » (Adem & NAXI)
- b) Formations « sur mesure » en collaboration avec les CNFPC
 - o Formation « Vente » pour HELA S.à.r.l.
 - o Formation « Agent de fabrication/production » pour International Can S.à.r.l.
 - o Formation « Agent de fabrication/production » pour Munhowen S.A.
 - o Formation « Agent de fabrication/production » pour Euro-Composites S.A.
 - o Formation « Dunkin' Donuts » pour Dunkin' Donuts Europe
 - o Formation « Burger King » pour Burger King Europe GmbH
 - o Formation « Téléopérateur » pour le Contact Center de l'Adem
- c) Formations « pool » en collaboration avec les CNFPC
 - o Formation « QUALILOG » pour le secteur logistique (2 sessions en 2014)
 - o Formation « Agent de nettoyage » pour le secteur social et de la santé
- d) Ateliers de formation internes Adem
 - o Atelier « Création d'entreprise » (Viviane BISENIUS)
 - o Atelier « Mon monologue » (Charles MANDICA)
 - o Atelier « Vendre Vos Valeurs » (Charles MANDICA)
 - o Bilan de compétences (Viviane BISENIUS)
- e) Formations pour CAE - Contrat d'appui à l'emploi (Service Emploi Jeunes)
 - o Formation « CAE » (Adem & INAP)
 - o Formation « Tuteurs CAE » (Adem & INAP)
 - o Formation « Téléopérateur » (Adem & CNFPC)

- f) Formations « Fonds Social Européen » (FSE)
 - Fit 4 Bâtiment (Adem & IFSB)
 - Autres projets FSE en cours :
 - Fit 4 Financial Markets (Adem & IFBL)
 - Relancer ma carrière (Adem & IFBL)
- g) Autres formations
 - « MRS : Méthode de recrutement par simulation » avec Sodexo Luxembourg S.A.
 - Formation « Air Cargo Professional » avec BSGoodS Luxembourg S.A.

4.2. Nouvelle procédure : GICEA - Gestion Informatisée des Cours en Education des Adultes

- Partenaire : MENJE - Service de la Formation des Adultes
- Plus de **1500 BONS de réduction** émis en 2014
- Matières primordiales : Langues et IT

4.3. Procédure simplifiée : AFP - Aide à la formation professionnelle

- Partenaires : Adem, MENJE et MTEES
- Plus de **140 aides accordées en 2014** (Aides doublées par rapport à 2013)
- Procédure simplifiée :
 - avis MENJE d'office favorable, si institut de formation agréé au Luxembourg
 - avis MTEES d'office favorable, si 2 avis Adem & MENJE favorables
- Conditions d'attribution de l'AFP pour le permis B
 - sans revenu (chômage, indemnité d'attente, RMG, ...) et sans emploi
 - inscrit à l'Adem, en continu, depuis au moins 6 mois
 - avoir un projet professionnel réaliste et démontré des efforts propres réels
 - être âgé d'au moins de 18 ans

4.4. Nouveaux partenariats

- Luxembourg School For Commerce (LSC) :
 - Offre de formations « gratuites »
 - Enveloppe : 50.000 EURO
- Institut national d'administration publique (INAP) :
 - Formation « CAE » (Adem & INAP)
 - Formation « Tuteurs CAE » (Adem & INAP)
- Dress 4 Success
 - Styling pour femmes ayant obtenu un entretien d'embauche
- Compétences a.s.b.l.
 - BootCamps pour demandeurs d'emploi

4.5. Nouveaux documents

- Catalogue (fiches techniques) et calendrier des formations
- CV standard Adem
- Brochure « Guide du demandeur d'emploi »

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

5.1. Cadre législatif actuel

L'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2013 a modifié les dispositions concernant les mesures en faveur de l'emploi des jeunes de la loi du 11 novembre 2009. Ces 2 législations ont coexisté en 2014.

Les derniers contrats ayant été conclus dans l'ancien cadre législatif (conclus au plus tard le 31/12/2012) sont venus à échéance au plus tard le 31/12/2014 (en cas de prolongation de 12 mois). Cette date marque également la fin définitive des contrats CIE-EP présenté ci-dessous.

5.2. Les principales modifications des mesures jeunes

Le contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique réservé aux 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 de toutes les mesures jeunes est portée à 40 heures.

Afin de pouvoir bénéficier d'une mesure en faveur de l'emploi des jeunes, les jeunes demandeurs d'emploi doivent être inscrits depuis 3 mois à l'ADEM. 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 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 à 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. Cette mesure est réservée aux employeurs pouvant offrir au jeune une réelle perspective d'embauche.

Le 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 est réservé au secteur public et associatif.

Le CAE avec agrément

Il s'agit d'une mesure 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 Jobelo! (cf. pages suivantes)

5.3. Analyse de la population ayant bénéficié d'une mesure pour jeunes en 2014

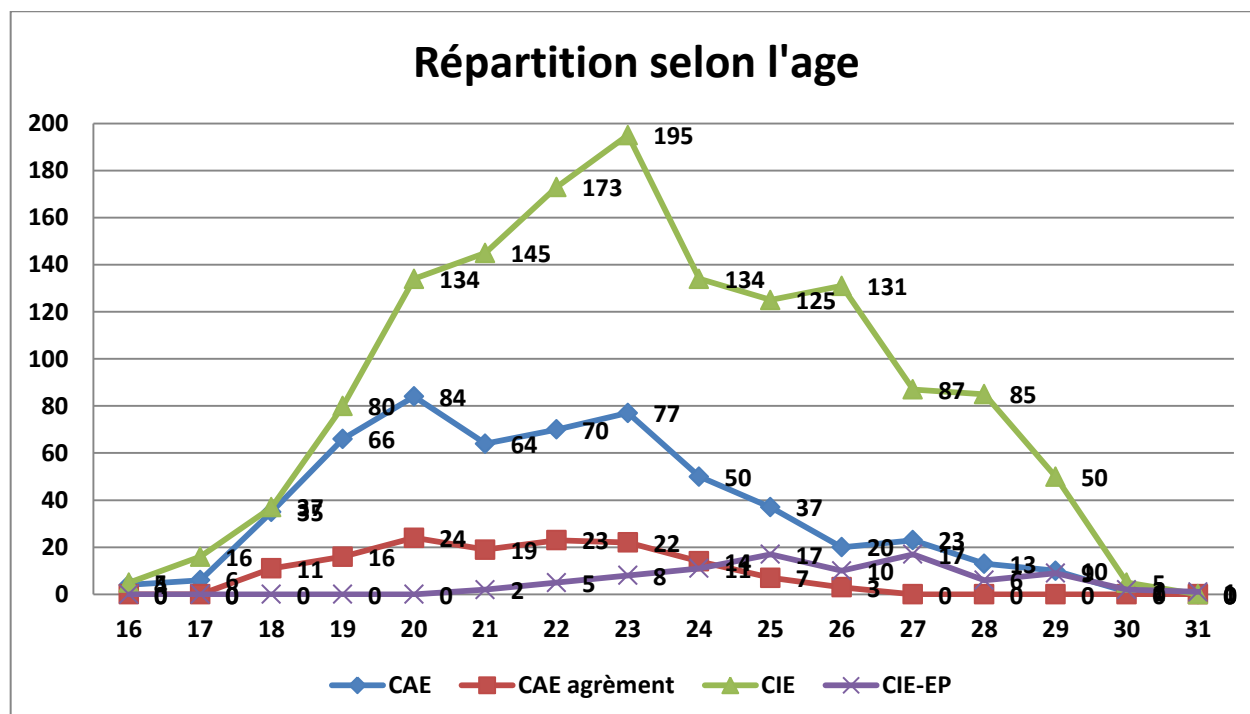
Répartition selon l'âge des jeunes demandeurs d'emploi

Moyenne d'âge des jeunes bénéficiaires d'un CAE : 22 ans

Moyenne d'âge des jeunes bénéficiaires d'un CIE : 23 ans

Moyenne d'âge des bénéficiaires d'un CIE-EP : 25 ans.

Moyenne d'âge des jeunes bénéficiaires d'un CAE agrément : 22 ans

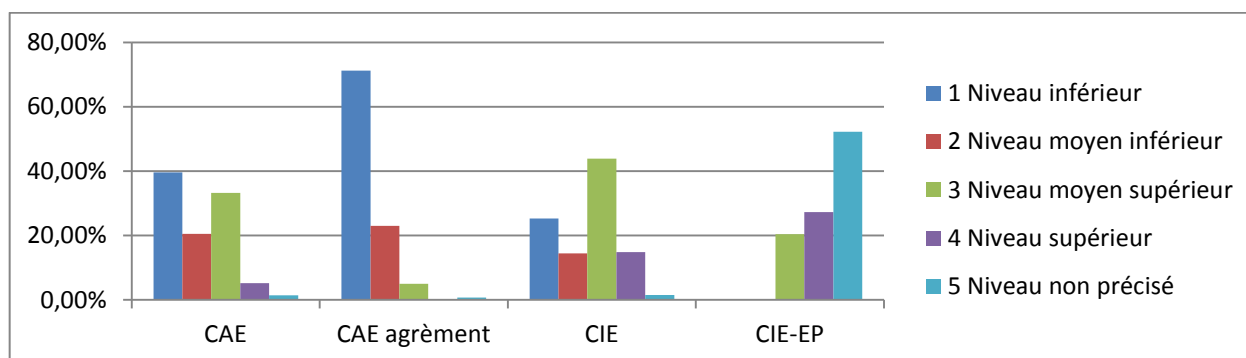


Répartition selon le sexe des bénéficiaires des mesures jeunes

- CAE: 39,85% de femmes
- CAE agrément 31,03% de femmes
- CIE: 40,94% de femmes
- CIE-EP: 46,59% de femmes

Par rapport aux années précédentes, le pourcentage de femmes bénéficiant d'une mesure jeunes a nettement augmenté.

Niveau de formation des jeunes demandeurs d'emploi



Explication des niveaux d'instruction :

- 1 : scolarité obligatoire : 9 ans de scolarité
- 2 : 10^e/11^e de l'enseignement technique/4^e/3^e secondaire, DAP..
- 3 : 2^e/1^e enseignement secondaire, 12^e/13^e enseignement secondaire technique
- 4 : enseignement post-secondaire

Pour les CAE, le niveau de formation inférieur (39,64%) est en saillie par rapport aux niveaux d'instruction plus élevés. Ce constat est encore plus flagrant pour les jeunes en CAE agrément, ce qui est cependant logique puisque cette mesure est réservée aux jeunes sans qualification.

Les bénéficiaires d'un CIE présentaient principalement un niveau d'instruction moyen (43,87%) supérieur tandis que le CIE-EP concernait les jeunes diplômés, comme prévu dans la loi de 2009.

Le nombre important de « niveau non-précisé » 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.

5.4. Données concernant les contrats jeunes établis

En 2014, la cellule de l'Emploi des Jeunes a assuré le suivi de 560 CAE, de 1402 CIE et de 88 contrats CIE-EP.

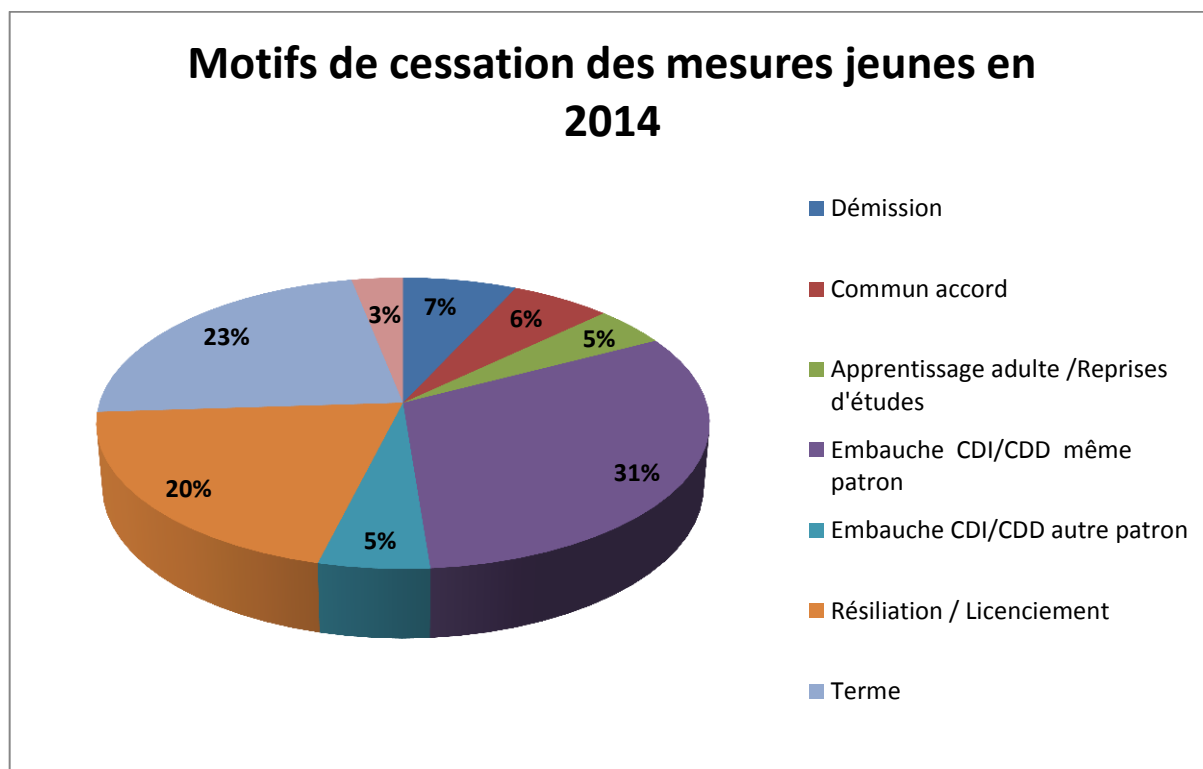
S'y rajoutent 139 contrats CAE avec agrément qui étaient en vigueur en 2014

Les motifs de résiliation des contrats jeunes

En 2014, **1 130 contrats** pour jeunes demandeurs d'emploi ont pris fin dont :

- 292 CAE
- 679 CIE
- 89 CIE-EP
- 70 CAE agrément

Le graphe suivant présente une vue d'ensemble des différents motifs de cessation, tous les genres de contrats confondus :



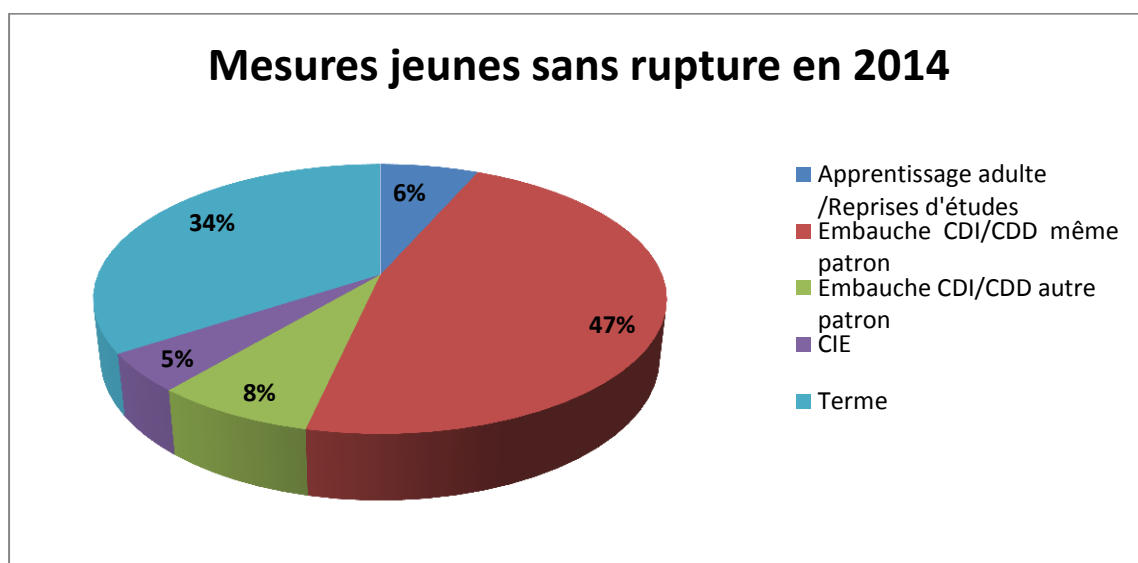
Faits marquants :

36% des jeunes ayant bénéficié d'un autre « contrat jeunes » ont été embauchés par la suite en CDI ou CDD.

5% des jeunes ont signé un contrat d'apprentissage ou ont repris leurs études, tandis que 3% des jeunes ont obtenu un contrat CIE, respectivement un deuxième CIE.

23% des contrats ont atteint leur terme sans suite immédiate pour les jeunes bénéficiaires et 33% des contrats jeunes prirent fin avant le terme prévu.

Le graphe suivant ne présente la situation des **contrats qui ont atteint leur terme** (12 ou 18 mois en cas de prolongation), faisant abstraction des résiliations, licenciements, commun accords et démissions :



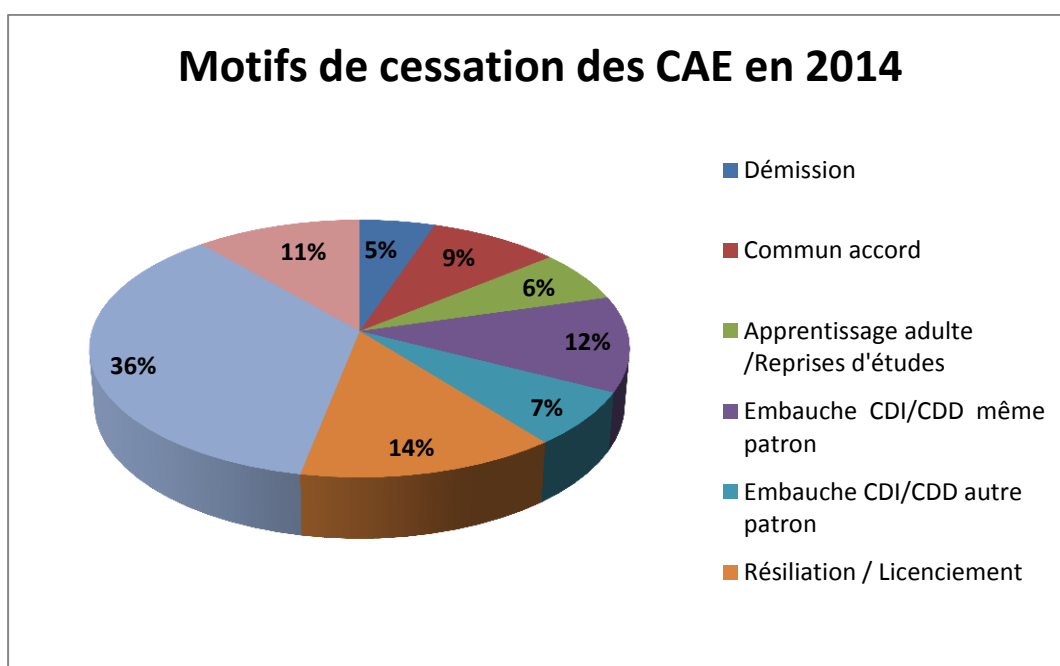
Dans ce cas, 55% des jeunes qui arrivent au terme de leur mesure obtiennent directement un CDI/CDD.

5.5. Les mesures jeunes en détail

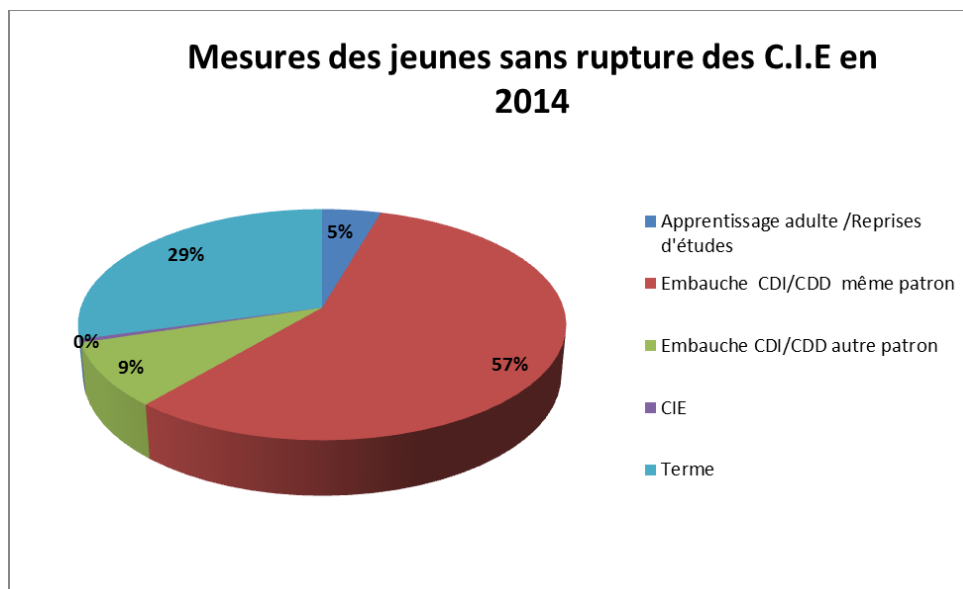
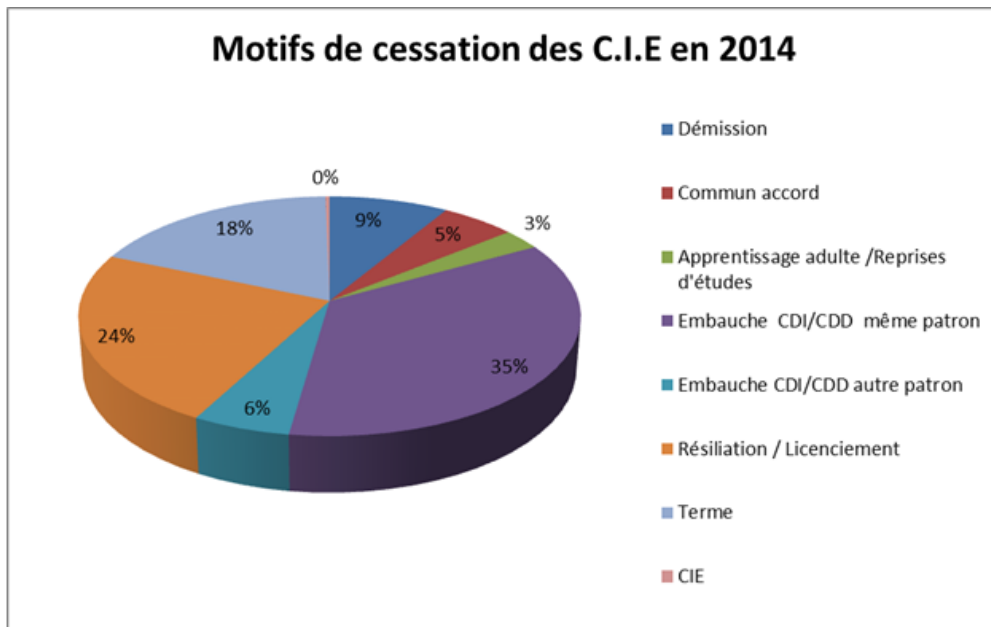
De manière isolée, les différentes mesures jeunes ont produit les résultats suivants :

- Les **CAE** : 292 CAE sont venus à échéance. 36% des CAE ont pris fin sans suites immédiates pour le jeune tandis que 28% des contrats se sont terminés avant le terme.

Cependant, 36% des jeunes occupés en CAE ont trouvé une nouvelle occupation sous forme de CDI, CDD, CIE, apprentissage ou reprise des études.



- Les **CIE** : 679 contrats ont pris fin en 2014. 280 jeunes concernés (41,24%) ont trouvé un emploi sous forme d'un CDD ou CDI. 18% des CIE se sont terminés sans suites immédiates et 19 jeunes ont repris leurs études ou ont entamé un apprentissage. 3 jeunes ont obtenus un deuxième CIE. Enfin, 38% des contrats ont pris fin avant le terme prévu par licenciement en période d'essai, démission, résiliation ou commun accord.

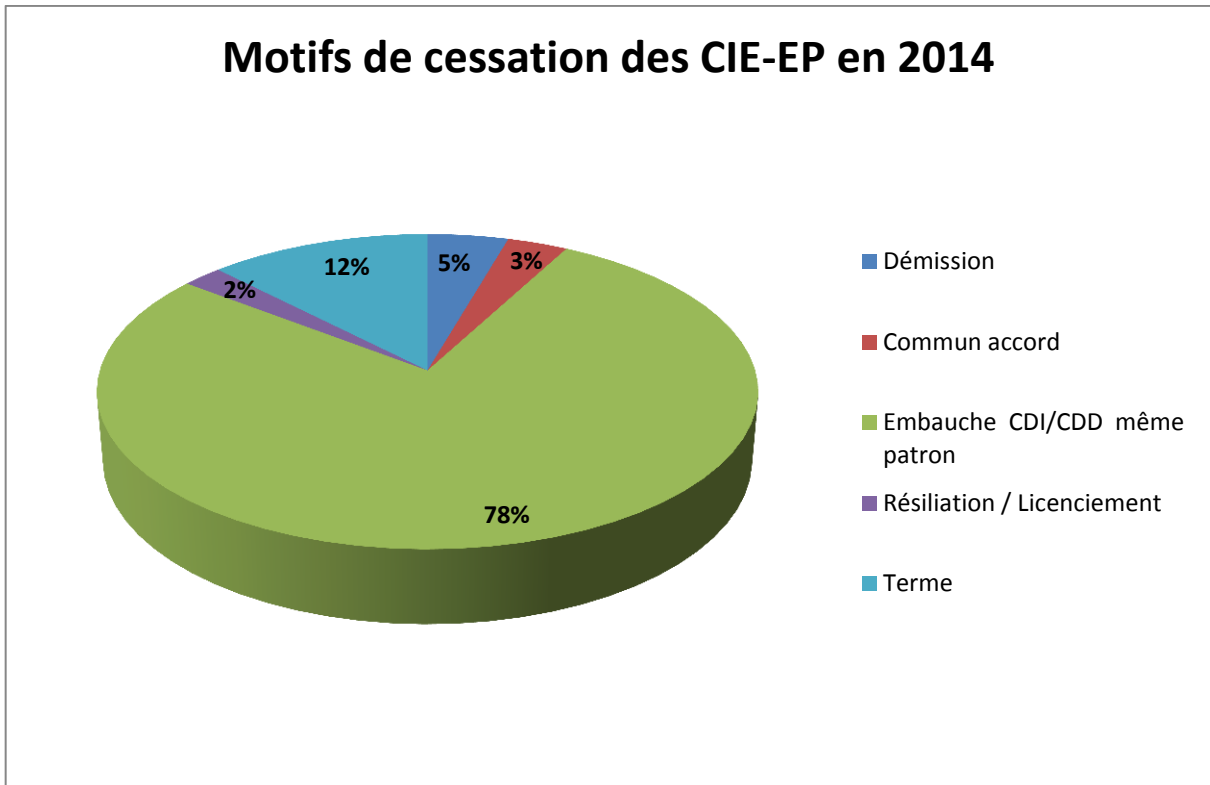


Constat :

Dans ce cas, 71% des jeunes profitent de leur mesure par un CDD, CDI, apprentissage ou autre.

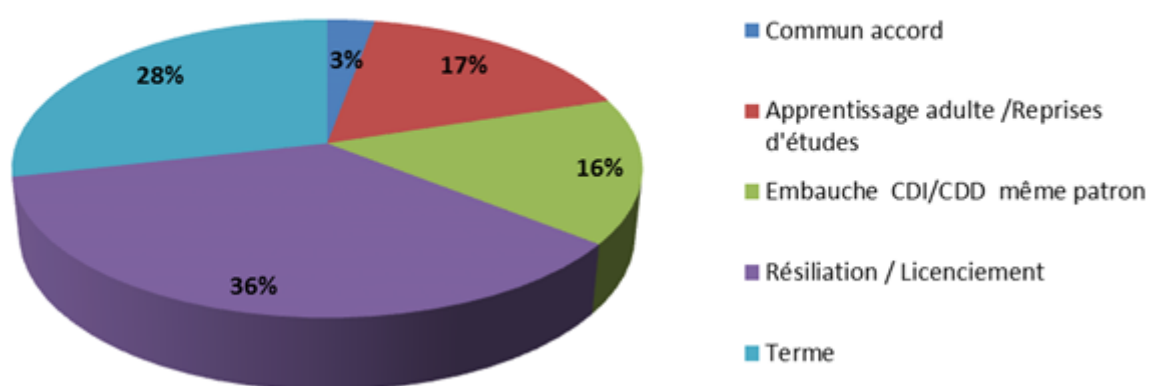
- Pour les **CIE-EP**, les résultats sont les suivants :

Sur les 89 contrats ayant pris fin en 2014, **69 jeunes** (77,53% des bénéficiaires) ont été embauchés en CDD/CDI.



- Les **CAE** avec agrément (qui concernent **les jeunes non-qualifiés et éloignés du marché de l'emploi**) : le résultat des 70 contrats terminés en 2014 est le suivant :

Motifs de cessation des CAE Agrément en 2014



Constat : Le nombre de jeunes entamant un apprentissage après leur CAE agrément est nettement plus élevé que pour le CAE (public). D'autre part, 29% des jeunes sont directement embauchés par leur patron, ce qui dépasse également le résultat obtenu par le CAE public.

5.6. Projets menés par la cellule de l'emploi des jeunes

- **Le projet Jobelo!**

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 25 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) au sein des centres de formation de Lintgen et de Bastendorf. A l'issue de cette formation, le jeune, en fonction de son projet professionnel établi, entame une « EIP », une expérience d'initiation à l'emploi d'un mois auprès d'un employeur du secteur privé.

Par la suite, le jeune peut 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 Jobelo ! se présente comme l'une des mesures phares visant à mettre en place la « Garantie pour la jeunesse ».

Projet Jobelo 2014							
	PJ I - 2014		PJ II (Horesca)-2014		PJ III - 2014		Total
	Lingten (Sodexo)	Bastendorf	Lingten	Bastendorf	Lingten	Bastendorf	
	06.01-05.04		05.05-05.07		01.10-30.11		
Nombre de jeunes convoqués pour sélection	120		240		187		547
Jeunes ayant commencé la formation	27	22	23	22	33	18	145
Jeunes ayant terminé la formation (Formation + 1ier EIP)	25	17	15	13	28	15	113
Total des EIP organisées	25	16	21	12	19	13	106
CAE Agréments établis	17	9	13	6	4	2	51
Autres contrats signés en cours de formations:	2	1	1	5	1	1	11
CIE				3		1	4
CAE Public				1	1		2
Contrats Apprentissage							0
CDD		1		1			2
CDI	2		1				3
élèves en classe "LLDM" (niveau CCP)	2		7				9
élèves en classe 9 PR (niveau DAP)	4		4				8
Nombre total de contrats d'apprentissage signés							28
Nombre d'employeurs participant au projet							185

Faits marquants 2014 :

- 106 stages organisés
- 51 CAE agrément conclus
- 113 jeunes ont terminé leur formation
- 11 autres contrats établis
- 28 contrats d'apprentissage établis

5.7. Projets menés avec la participation de l'emploi des jeunes

- Le projet Level Up

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.

Diverses administrations et ministères participent à des **réunions et séances régulières d'information**, notamment : Le Service national de la jeunesse (SNJ), l'Action locale pour jeunes (ALJ), le service de l'orientation professionnelle de l'Adem, la cellule emploi des jeunes de l'Adem.

5.8. Autres activités des agents de l'emploi jeunes

- Participation active au projet européen «Transitions» : séminaires à Luxembourg et Bonn
- Réseau d'étude sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL) : colloque sur les jeunes et l'emploi (Mondorf les Bains)
- Uni.lu : participation à une enquête nationale sur l'efficacité des mesures d'insertion et de réinsertion pour demandeurs d'emploi plus jeunes que 35 ans
- Participation à une pré-enquête concernant les jeunes défavorisés, commanditée par le Service national de la jeunesse et menée par le CEPS/INSTAED
- Participation à une manifestation dans le cadre du programme « Youth on the move », Luxembourg
- Participation à l'Urban Job Market de Differdange
- Participation à une foire de l'étudiant organisée par le Point Info Jeunes et la commune d'Esch-sur-Alzette

5.9. Formations organisées pour jeunes en CAE

En conformité avec les textes légaux régissant les mesures jeunes, le volet de la formation durant le CAE continue à être intensifié.

Au cours de l'année 2014, **171 jeunes** sous contrat CAE ont été convoqués/invités à participer à des formations. Parmi eux, **112 jeunes** ont effectivement commencé une formation pour améliorer leurs perspectives d'embauche et compétences professionnelles et sociales sur le marché de l'emploi.

	Jeunes ayant commencé la formation	Jeunes convoqués/présélectionnés
Formation téléopérateur CNFPC Belval	10	19
Formation CAE-INAP	16	42
Elaboration d'un projet professionnel	11	19
Préparation à l'entretien d'embauche	11	18
Cours luxembourgeois débutant	40	44
Cours informatique CNFPC Belval	12	15
Cours informatique CNFPC Ettelbrück	12	14
Total	112	171

- Les jeunes ont bénéficié de cours en informatique dispensés par le CNFPC sur les sites de Belval et Ettelbrück ; deux sessions de formation pour téléopérateurs ont été dispensées au CNFPC Belval.
- Des cours de luxembourgeois sont régulièrement organisées par l'Adem ainsi que des ateliers « élaboration d'un projet professionnel » et des ateliers « préparation à l'entretien d'embauche ».
- Un nouveau projet pilote « Formation CAE-INAP » a été élané en collaboration avec l'Institut national d'administration publique (INAP), ce projet se poursuivra en 2015. Cette initiative de formation a pour objectif d'améliorer les compétences professionnelles et personnelles du jeune afin de lui garantir une offre de qualité utile dans son environnement de travail actuel (poste administratif CAE Etat et communes) ainsi qu'un réel atout dans sa recherche d'emploi et dans sa future vie professionnelle.

- La formation « préparation à l'entretien d'embauche » a pour objectif de préparer les jeunes sous contrat d'appui-emploi aux futurs entretiens d'embauche afin de les éclaircir sur les exigences professionnelles et de les préparer aux questions et au problème de la présentation lors d'un entretien.
- Concernant la formation « élaboration d'un projet professionnel » cette action de formation a pour objectif de transmettre une vue d'ensemble sur le marché de l'emploi, d'augmenter les compétences sociales et professionnelles et d'établir un projet professionnel réaliste pour les jeunes demandeurs d'emploi.
- Au cours de l'année 214, 2 sessions de la formation « Téléopérateur » ont été proposées au CNFPC Belval. Cette action de formation a pour objectif d'augmenter les compétences des jeunes demandeurs d'emploi dans le domaine de la communication et accueil téléphonique ainsi que de la gestion du stress, gestion de clients difficiles et gestion de conflits.

5.10. Ateliers d'information « mesures jeunes »

L'emploi des jeunes, depuis juin 2014, organise hebdomadairement des ateliers d'information pour jeunes demandeurs d'emploi inscrits depuis 2-3 mois ; l'objectif est d'expliquer aux jeunes les modalités des différents contrats jeunes, de présélectionner les jeunes pour certains postes déclarés et de veiller à l'épanouissement de leur projet professionnel.

En 2014, **280 jeunes** ont été convoqués à ces ateliers.

6. 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.

En 2014, la Cellule IS a enregistré :

- 1545 places vacantes auprès des IS.
- 3399 demandeurs d'emploi ont été assignés.
- **1521 demandeurs d'emploi ont été engagés**

6.1. Les ateliers organisés

- 7 ateliers ont été organisés pour le C.O.S.P. Lintgen,
- 7 pour le C.O.S.P. de Bastendorf,
- 1 pour le C.O.S.P. de Differdange

Sur 819 demandeurs d'emploi qui ont été convoqués, 339 ont finalement commencé les formations auprès des 3 C.O.S.P.

6.2. Autres missions

- La Cellule IS analyse et vérifie le projet professionnel, l'encadrement des demandeurs d'emploi en mesure spéciale ainsi que les formations offertes et émet, en cas de demandes de CDI cofinancés de la part des IS, des propositions d'avis au Ministre du travail et de l'emploi.
Les demandes des employeurs ayant fait une demande en obtention d'un agrément ministériel en vue d'exercer une activité d'insertion ou de réinsertion professionnelle ou d'une activité socio-économique sont analysées et la CIS soumet son avis au Ministre de travail et de l'emploi.
- Le groupe des psychologues de la Cellule IS 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.

En 2014, **760 entretiens** ont été menés par les psychologues de la cellule Cellule IS.

7. La cellule de la médecine du travail

7.1. Présentation

Le poste de travail de médecin du travail à l'Adem répond à des demandes émanant de différents services.

- **Examens médicaux réalisés dans le cadre du service placement.**

A ce niveau les demandes d'examens viennent directement des conseillers professionnels. Il s'agit donc de demandeurs d'emploi qui sont supposés présenter une altération de leur état de santé qui va conditionner leur recherche d'un travail adapté.

La finalité de ces examens est d'établir un avis médical concernant l'évaluation des capacités physiques résiduelles. Cette évaluation est ensuite transmise au conseiller professionnel concerné.

- **Examens médicaux réalisés dans le cadre du service des salariés handicapés.**

Les demandes d'examens médicaux peuvent provenir du Secrétariat de la Commission médicale ou bien du Secrétariat de la commission d'orientation et de reclassement professionnel.

La finalité des examens médicaux réalisés à la demande du Secrétariat de la Commission médicale est d'établir un bilan médical chez des personnes faisant la demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé. Ce bilan est ensuite transmis à la commission médicale.

Le but des examens médicaux réalisés à la demande du Secrétariat de la commission d'orientation et de reclassement professionnel est d'établir un bilan médical chez des personnes possédant le statut de travailleur handicapé (détermination de la diminution de la capacité de travail du requérant, avis sur l'aptitude au travail ou proposition éventuelle pour l'octroi du revenu pour personnes gravement handicapées). Ce bilan est ensuite transmis à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

- **Examens médicaux réalisés à la demande du service des salariés à capacité de travail réduite**

Il s'agit à ce niveau et en référence à la loi modifiée du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle d'établir un rapport concernant les capacités de travail résiduelles des candidats. Ce rapport est ensuite adressé à la commission mixte.

7.2. Description de l'activité médicale

Personnes convoquées et examens médicaux:

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1275
- Nombre des personnes présentes : **1117**

7.3. Description de l'activité médicale par demande de service concerné

Service placement :

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 156
- Nombre des personnes présentes : 136

Service des salariés handicapés :

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 544
- Nombre des personnes présentes : 480

Service des salariés à capacité de travail réduite :

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 575
- Nombre des personnes présentes : 501

IV. Le service employeurs

1. Une offre de service mieux adaptée

Objectif: proposer pro-activement des solutions pour aider les employeurs à recruter le meilleur candidat

1.1. Missions du service employeurs – CE

1. être le garant d'une réponse de qualité à une déclaration de poste vacant
 - Si DE adéquats existent il faut assurer de pouvoir proposer les meilleurs candidats
 - Si DE « idéal » n'existe pas, il faut vérifier avec l'employeur les possibilités d'insérer le candidat proposé grâce à une formation spécifique ou un stage
 - En tout cas, il faut assurer que pour chaque offre toutes les possibilités soient analysées
2. Prospection et communication
 - Promouvoir les produits et services de l'Adem (i.e. EURES)
 - Augmenter le pourcentage de postes vacants déclarés à l'Adem
3. Agréger les informations importantes par secteur et les communiquer au S-DE
4. Etablir des relations de confiance
 - Possibilité de placer les candidats ayant un profil plus difficile
 - Proposer des candidats pro-activement à l'employeur sans avoir obtenu une déclaration de poste vacant au préalable

Chiffres clés 2014 :

Postes déclarés à l'Adem

	2011	2012	2013	2014
Total offres	18.555	18.081	17.546	19.688
Postes vacants	25.053	24.382	23.671	27.886
Employeurs	5.131	5.214	5.160	5.541
Nouveaux employeurs	1.671	1.466	1.348	1.965



Secteur	Offres	Postes vacants
Artisanat	169	255
Bâtiment	81	112
Commerce	193	252
Cabinets d'audit et de conseil	392	538
Finance	610	656
Horeca	228	317
Industrie	201	258
IT	291	343
Nettoyage	20	78
Santé	226	260
Services	286	435
Intérim	105	119
TOTAL	2802	3623

1.2. Nouveauté 2014 : nouvelle procédure en matière d'assignations

Back office :

Point d'entrée unique des déclarations de postes vacants permettant d'améliorer la communication avec les entreprises et le traitement des offres. Le back office s'occupe également de la gestion du retour des cartes d'assignation.

Objectif : Saisie systématique des offres avec « 4 eye principale » afin d'assurer la qualité du saisie comme l'offre correcte représente la base de recherche du candidat en permettant d'assigner les candidats adéquats

En 2014:

- 7 agents
- 27.000 postes vacants déclarés et enregistrés par le back office

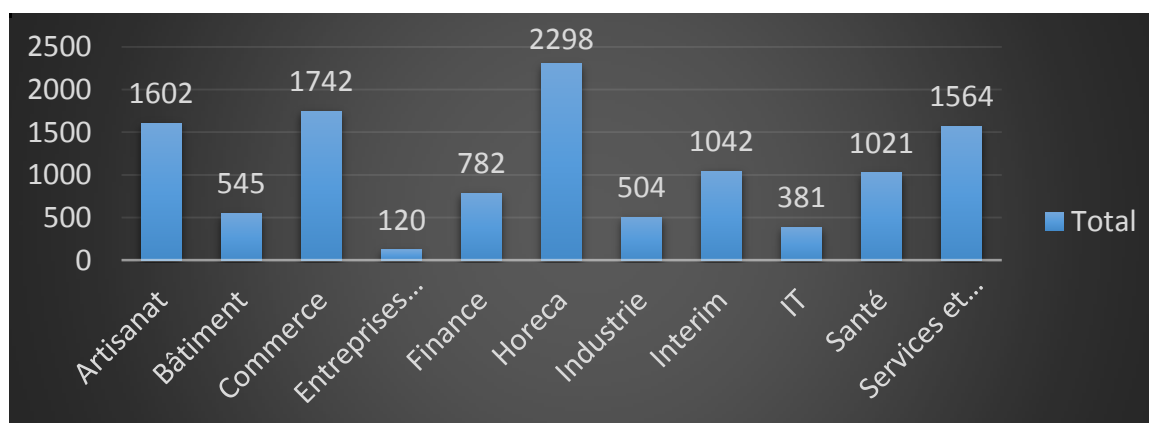
1.3. Nouveau look pour la carte d'assignation

Dès qu'une offre est enregistrée, elle est publiée dans la base de données interne de l'ADEM. Les conseillers demandeurs soumettent alors des propositions de candidats au conseiller employeur qui s'occupe de l'entreprise ayant déclaré le poste. Des recherches de candidats potentiels sont également effectuées au niveau du service employeurs grâce à des outils de matching et à une recherche textuelle parmi tous les CV's des demandeurs d'emploi. Une concertation a alors lieu entre les conseillers demandeurs et employeurs pour décider d'une liste de candidats correspondants au profil recherché. Les candidats présélectionnés peuvent alors être assignés. L'ADEM peut également, à partir de 7 ou 8 postes vacants similaires pour la même entreprise, organiser des ateliers de recrutement gratuits ainsi que des formations sur mesure. Lors de workshops, l'ADEM s'occupe de la présélection de candidats. Les entreprises gagnent du temps car elles évitent d'organiser les entretiens d'embauche elles-mêmes et peuvent rencontrer tous les candidats présélectionnés en une fois.

Depuis fin 2014, la carte d'assignation destinée au candidat contient des informations plus détaillées ainsi que la description du poste si elle est disponible afin de permettre une préparation ciblée avant son entretien avec l'employeur.

La nouvelle carte d'assignation pour l'employeur contient plus de détails par rapport à la présentation/ non-présentation du candidat afin de faciliter le suivi du demandeur d'emploi par l'ADEM.

Assignations réalisés par le S-EMP pour les offres traités dans le cadre du nouveau processus « proposition/assignation entre le 02.08. – 22.12.2014



1.4. Coaching et création d'entreprises

+ 420 personnes ont participé à un des ateliers mensuels dédiés à la création d'entreprise.

+ 100 personnes ont bénéficié d'un accompagnement et coaching individuel ayant comme objectif de :

- Établir un bilan de leurs compétences personnelles et entrepreneuriales
- Clarifier la faisabilité du projet de création
- Avoir un soutien dans le développement et la structuration du projet de création (business modèle canvas)
- Recevoir les informations sur les démarches administratives et les aides étatiques

1.5. Ateliers de recrutement

Un service proposé aux entreprises recrutant plusieurs postes similaires. L'ADEM présélectionne des candidats sur base de critères fournis par l'entreprise. Les candidats sont d'abord préparés grâce à des de séances d'information délivrées par les agents de l'ADEM qui organisent par la suite des ateliers de recrutement en présence de l'employeur.

Plus de 140 ateliers de recrutement pour environ 2.100 demandeurs d'emploi ont été organisés par le service employeurs.

V. Le service des prestations de chômage complet

1. Indemnisation du chômage complet de 2004 à 2014

<u>Année</u>	<u>Indemnité brute</u>	<u>Part patronale</u>	<u>Frais de versement</u>	<u>Dépense totale</u>
2004	<u>94.826.706,13</u>	<u>14.027.837,78</u>	<u>259.336,72</u>	<u>109.110.880,63</u>
2005	<u>104.671.382,77</u>	<u>15.737.164,81</u>	<u>291.291,08</u>	<u>120.699.838,66</u>
2006	<u>104.531.195,40</u>	<u>15.677.302,50</u>	<u>298.950,10</u>	<u>120.507.448,00</u>
2007	<u>106.302.208,45</u>	<u>16.015.100,17</u>	<u>294.913,93</u>	<u>122.317.308,17</u>
2008	<u>113.323.462,71</u>	<u>16.824.505,50</u>	<u>264.712,73</u>	<u>130.412.680,94</u>
2009	<u>160.811.248,29</u>	<u>22.058.297,00</u>	<u>101.979,60</u>	<u>182.971.524,89</u>
2010	<u>168.691.981,15</u>	<u>24.311.855,79</u>	<u>32 005,55</u>	<u>193.035.838,49</u>
2011	<u>165.018.177,51</u>	<u>25.444.183,84</u>	<u>25.994,40</u>	<u>190.488.355,75</u>
2012	<u>193.528.162,37</u>	<u>29.670.175,35</u>	<u>28.672,20</u>	<u>223.227.009,92</u>
2013	<u>231.193.609,83</u>	<u>35.420.366,39</u>	<u>30.015,40</u>	<u>266.643.991,62</u>
2014	<u>226.958.478,14</u>	<u>34.909.773,48</u>	<u>30.454,30</u>	<u>261.898.705,92</u>

2. Demandes de chômages introduites en 2014

12 704 demandes de chômage ont été introduites auprès du service des prestations de chômage complet.

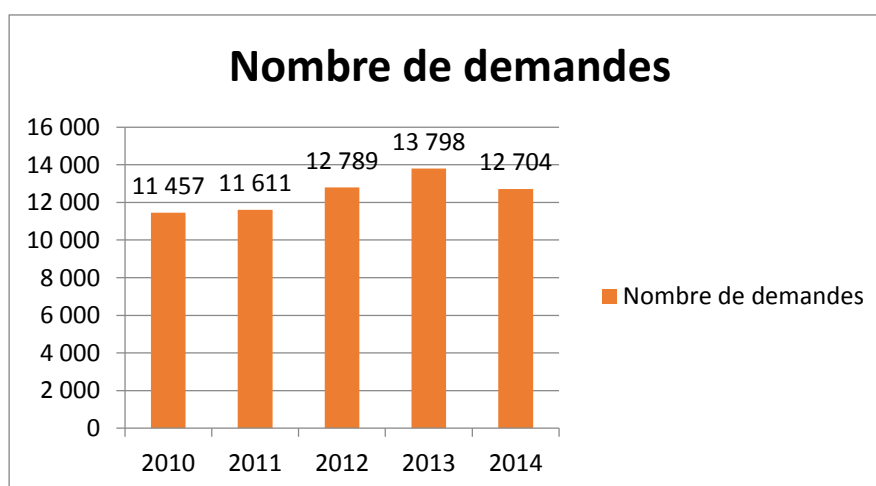
2014	Luxbg	Esch/AI.	Diekirch	Wiltz	Differd.	Dud	Wasserb	Total/mois	Total/année
Janvier	496	325	127	70	172	105	81	1.376	1.376
Février	322	245	94	44	111	76	76	968	2.344
Mars	303	204	88	41	123	70	51	880	3.224
Avril	456	208	83	59	129	91	63	1.089	4.313
Mai	349	190	82	50	104	70	35	880	5.193
Juin	362	169	61	43	101	57	52	845	6.038
Juillet	487	214	118	48	129	65	60	1.121	7.159
Août	442	195	55	34	96	66	47	935	8.094
Sept.	551	267	137	50	118	66	57	1.246	9.340
Oct.	480	225	130	44	105	70	45	1.099	10.439
Nov.	422	176	158	66	92	63	103	1.080	11.519
Déc.	433	241	152	80	124	80	75	1.185	12.704
	5 103	2 659	1285	629	1404	879	745	12.704	
en %	40,17	20,93	10,11	4,95	11,05	6,92	5,86		

Sur ces **12 704** demandes :

- 11 120 ont été avisées favorablement
- 1 491 ont été refusées
- 93 ont été classées sans objet (incomplètes ou retirées)

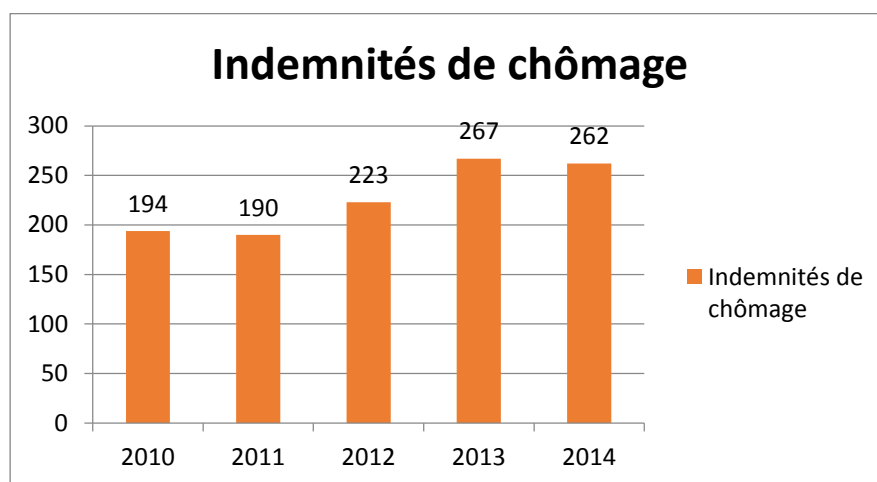
Fait marquant :

Evolution des demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet depuis 2010



En 2013, le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet s'élevait à 13. 798. En 2014, 12.704 demandes ont été introduites. De 2013 à 2014, le nombre de ces demandes a donc diminué de 8,6%.

Evolution du coût des indemnités de chômage (en millions d'euros) versées depuis 2010



Fait marquant :

Tandis que les coûts avaient augmenté de manière très prononcée de 2012 à 2013 (+19,45%), de 2013 à 2014, le coût des indemnités de chômage a baissé de 1,8%.

Les retraits de l'indemnité de chômage complet en 2014

Motif du retrait	Nombre de retraits 2014	Nombre de retraits 2013
Refus de travail/ refus occupation temporaire indemnisée / refus de participation à des stages ou cours/ rupture mesure/ abandon de cours ou stages de formation	283	257
Restitutions (dont certains pour invalidité, vieillesse et accidents)	159	149
Restitutions (indemnités de chômage indûment touchées)	802	653

3. Affaires pendantes devant la juridiction du travail

En 2014, conformément aux dispositions de l'article 521-4. du Code du travail, le service des prestations de chômage complet a effectué 1 104 interventions pendantes (dont 297 nouvelles affaires) devant les juridictions du travail compétentes. Les 297 nouvelles affaires se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg : 172

Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette : 77

Tribunal du travail de Diekirch : 48

En tout, 83 actes d'appel et 3 mémoires en cassation ont été introduits.

Les indemnités de chômage cessibles et saisissables par la loi modifiée du 11 novembre 1970

4 418 saisies-arrêts, cessions, sommations, pensions alimentaires ont été traitées en 2014 soit une augmentation de 20% par rapport à 2013.

Saisies-arrêts	1 774 dont 1 663 exécutées
Cessions	1 484 dont 862 exécutées
Sommation à tiers détenteurs	195 dont 189 exécutées
Pensions alimentaires	98 dont 96 exécutées
Requêtes (injonctions judiciaires de recherche et autres)	867

4. Règlement (CE) N° 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne (travailleurs partant de Luxembourg dans un autre pays CEE à la recherche d'un emploi)

Pays	2010	2011	2012	2013	2014
Allemagne	13	11	14	15	17
Autriche	2	1	1	2	1
Belgique	7	11	7	14	16
Bulgarie			1		
Chypre		1			
Danemark	3	1		1	1
Espagne	6	5	1	9	14
Estonie				3	
Finlande	2	1		2	
France	41	35	48	40	43
Grande-Bretagne	6	5	10	7	10
Grèce	2	3	2		2
Hongrie					1
Italie	6	7	7	8	14
Irlande	1		2	5	1
Islande	2			1	
Lettonie			2	1	1
Lituanie		1	1	1	
Malta			1		
Norvège				3	1
Pays-Bas		1		2	3
Pologne		2	1	2	3
Portugal	34	28	36	56	60
Roumanie		1			
Slovaquie				3	2
Slovenie			2	1	2
Suède	5	2	3	5	
Suisse	7		5	4	5
Rép. tchèque			4	1	1
Total :	137	115	148	186	198

Constats :

- De 2013 à 2014, augmentation de 6,45% du nombre de demandeurs quittant le Luxembourg pour trouver un emploi dans un autre pays de l'Union européenne.
- Sur les 198, 76 personnes ont choisi de rechercher un emploi dans un des pays limitrophes tandis que 60 ont choisi de chercher un emploi au Portugal.
- Il s'agit le plus souvent de personnes possédant la nationalité du pays dans lequel elles se rendent.

5. Règlement (CE) N° 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne (travailleurs venant d'un pays CEE chercher un emploi au Luxembourg)

Pays	2010	2011	2012	2013	2014
Allemagne	8	10	18	9	13
Autriche		4	3	2	5
Belgique	9	19	10	17	8
Chypre					
Danemark	4	5	5	3	1
Espagne	3	3	12	13	11
Estonie				3	
Finlande	2	1	2	1	2
France	19	27	26	27	39
Grande-Bretagne	1				1
Grèce				1	
Hongrie		1			
Italie		1		2	2
Irlande			2	3	
Islande		2	2		
Lettonie			1	1	1
Lituanie		1			1
Malta					
Norvège			1		
Pays-Bas		1		4	2
Pologne			1		
Portugal	17	15	84	121	68
Rép.tchèque	1		1	1	
Roumanie					
Slovenie			1	1	1
Slovaquie		1			1
Suède		1			
Suisse		2	3	3	2
Total:	64	94	172	212	158

Constat :

- Entre 2013 et 2014, diminution de 34,2% du nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg.
- Sur les 158 personnes, 60 sont provenaient des pays limitrophes et 68 du Portugal

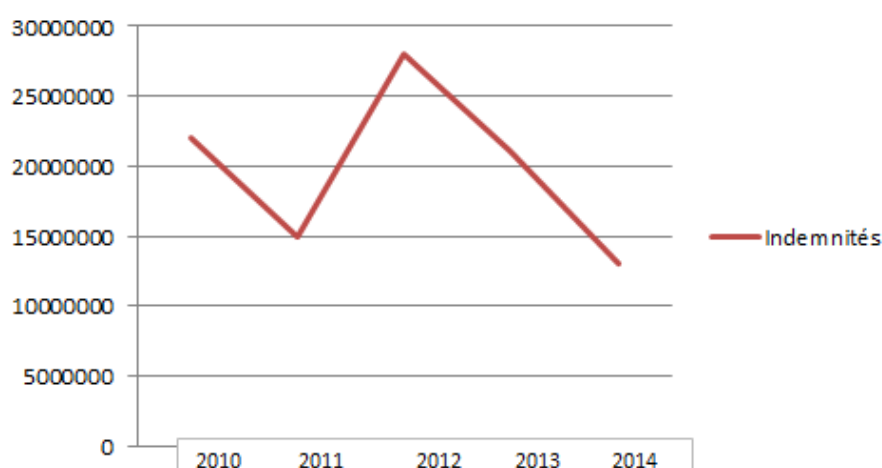
VI. Le service maintien de l'emploi

1. Indemnisation des chômeurs partiels (2010 - 2014)

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
2010	22.448.156,4 €	31.873
2011	15.601.901,7 €	15.772
2012	28.709.933,8 €	29.739
2013	20.983.834,2 €	18.892
2014	12.910.221,4 €	10.298

Indemnisation du chômage partiel



2. Aide au réemploi (2010 – 2014)

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
2010	5.021	40.306.552,5 €
2011	3.419	43.948.695,9 €
2012	3.672	44.567.965,5 €
2013	3.996	47.993.973,1 €
2014	3.420	47.635.627.3 €

3. 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.

Chiffres 2014 :

Demandes introduites	1.693
Nombre de bénéficiaires	5.909
Dépenses totales	21.877.870 €

4. 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

Chiffres 2014 :

Demandes introduites	88
Demandes accordées	55
Dépense engagée	123.985 €

5. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (2010-2014)

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	Entreprises	Dépenses
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 €
2014	2.294	539	14.948.982,3 €

6. Avances sur arriérés de salaire en cas de faillite de l'employeur conformément à la loi du 19 avril 2012 modifiant les articles L.126-1 et L.541-1 du Code du Travail

Année	Bénéficiaires	Dépenses
2012	54	128.200 €
2013	263	502.005 €
2014	225	455.500 €

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

Formulaire U1 : attestation concernant les périodes à prendre en compte pour l'octroi des prestations de chômage : Le formulaire U1 sert aux salariés frontaliers à prouver leurs périodes d'emploi au Luxembourg afin de pouvoir bénéficier des indemnités de chômage dans leur pays de résidence

Statistiques annuelles ventilées par pays de destination (Nombre de formulaires délivrés)					
Année	2010	2011	2012	2013	2014
Allemagne	3 134	2 879	2 916	2 999	2 903
Belgique	1 596	2 029	3 008	3 232	3 307
France	12 227	12 262	11 922	11 650	11 896
Pays-Bas	71	117	84	112	84
Portugal	14	25	25	32	37
Espagne	24	23	18	31	52
Italie	20	18	25	17	10
Royaume-Uni	9	10	32	16	4
Danemark	16	15	2	3	4
Irlande	4	3	9	4	6
Autriche	47	49	43	26	14
Finlande	4	2	3	2	1
Grèce	4	1	4	2	2
Suède	5	7	9	10	1
Norvège	/	2	/	1	/
Hongrie	91	156	120	102	46
Pologne	85	162	180	195	197
Slovaquie	190	171	164	76	52
Suisse	9	17	19	29	17
Islande	2	/	/	/	/
Estonie	6	9	/	5	2

Lettonie	1	7	2	1	3
République Tchèque	153	122	96	82	78
Slovénie	6	8	6	6	2
Bulgarie	21	40	103	87	15
Lituanie	3	1	3	1	/
Malte	1	4	7	4	4
Roumanie	58	57	70	66	7
Luxembourg	/	/	/	/	/
Chypre	2	/	4	3	/
Croatie	2	1	1	7	/
Serbie-Monténégro	/	2	1	/	/
Liechtenstein	/	/	/	1	/
Total	17 805	18 199	18 876	18 802	18 744

8. Chômage involontaire dû aux intempéries

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
2010	25.653.532,7 €	40.697
2011	3.777.239,8 €	8.367
2012	15.826.128,5 €	24.781
2013	22.258.609,3 €	35.186
2014	1.485.963,3 €	1.915

9. Aide à la création d'entreprise

Une aide à la création d'entreprise ou la reprise d'une entreprise légalement établie au Luxembourg et y exerçant ses activités peut être accordée par le Ministre du Travail et de l'Emploi aux demandeurs d'emploi indemnisés particulièrement difficiles à placer.

Chiffres 2014 :

Demandes accordées	27
Dépenses	181.423,2 €

10. Prime d'encouragement à l'embauche

(Article 2 de la loi du 3 août 2010 portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail)

Tout employeur qui engage par le biais d'un contrat de travail à durée indéterminée un chômeur indemnisé âgé de plus de 30 ans et qui se trouve dans une période d'indemnisation a droit au remboursement versé pendant les trois premiers mois du contrat y inclus la part patronale des cotisations de sécurité sociale correspondant à cette période.

Chiffres 2014 :

Demandes introduites	365
Demandes accordées	176
Dépenses	450.278 €

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.

En 2014, le Service de la main-d'œuvre étrangère et des non-résidents a été saisi de :

1006 demandes de certificat dont :

- 792 ont été accordées
- 214 ont été refusées et
- 20 attestations prouvant qu'un poste de travail a été déclaré ont été émises. A ce sujet, on doit préciser qu'une telle attestation peut être accordée aux ressortissants croates.

En tout, ceci constitue une **croissance de 8.25%** des demandes par rapport à l'année 2013.

La majorité des certificats ont été délivrés aux employeurs des secteurs des «services», de «l'horeca» et de « l'informatique ».

Par ailleurs, le Service a traité au total **13 demandes de réexamen** présentées sous forme de recours gracieux et a été saisi pour avis sur 2 recours contentieux pendants devant le tribunal administratif.

2. L'autorisation d'occupation temporaire (AOT)

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 2014, le Service de la main-d'œuvre étrangère et des non-résidents a avisé :

- **54 demandes** en obtention d'une AOT, soit une augmentation de 42% par rapport à l'année 2013.

3. Prêt temporaire de main-d'œuvre

Sous les conditions définies 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.

En 2014, le Service de la main-d'œuvre étrangère et des non-résidents a été saisi de :

- **45 demandes d'avis**, soit une croissance de 66,6% par rapport à 2013

4. Nouvelle organisation du service

En raison de la spécificité et la complexité de la matière sur la libre circulation des travailleurs et l'immigration, et plus précisément en ce qui concerne les autorisations de séjour et de travail, un projet pilote a débuté le 1^{er} décembre 2014 à l'agence de Luxembourg.

Dans ce contexte, six agents ont été formés et sont chargés de vérifier si une personne est en droit de s'inscrire en tant que demandeur d'emploi, conformément aux dispositions de l'article L.622-5 du Code du Travail, ce qui garantit une inscription en tenant compte des éventuelles restrictions conformément à l'autorisation de séjour.

Ces six agents sont également en charge de l'inscription et du suivi des demandeurs d'emploi frontaliers ainsi que des demandeurs de protection internationale.

Ce projet pilote sera évalué en 2015 afin de voir s'il convient d'élargir cette nouvelle organisation à tout le territoire.

VIII. Le service orientation professionnelle

L'information et l'orientation sont les activités essentielles du service d'orientation professionnelle (OP).

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.

Ces interventions régulières ont eu lieu en vue d'une amélioration de l'encadrement socio-pédagogique ainsi qu'une sensibilisation précoce relative à l'orientation professionnelle des élèves dès leur entrée en 7^{ème} de l'enseignement secondaire technique.

Au cours de **sept modules** différents, les élèves ont été amenés à explorer les caractéristiques du monde du travail, à structurer et à accumuler des connaissances y relatives en vue d'une prise de décision et la réalisation ultérieure de leurs projets professionnels.

Les principaux objectifs de ces séances d'orientation professionnelle se résument comme suit :

- Familiariser les élèves concernés avec le marché de l'emploi
- Développer la capacité d'analyser les professions et métiers dans le monde du travail
- Concrétiser leurs intérêts professionnels et savoir formuler un projet professionnel

Ce vaste projet s'étend sur 3 années scolaires et vise l'intégralité des classes de 7^{ème}, 8^{ème} et 9^{ème}.

1.1. Projet « ENVOL » au LTL (Lycée Technique de Lallange)

L'orientation professionnelle est intervenue dans 7 classes de 7^{ème} année à chaque fois pour des séances d'une heure.

1.2. Projet LTA (Lycée Technique Agricole à Ettelbruck)

Au total, les élèves des classes en question ont profité de 5 séances d'orientation professionnelle (durée de séance = 2 heures), à savoir une intervention dans les classes de 7^e et une intervention au BIZ destinée aux classes de 9^{ème}.

1.3. Projet « Awer Elo » au LNW (Lycée du Nord à Wiltz)

Le service d'orientation professionnelle a organisé des entretiens d'orientation individuels pour 166 élèves en classe de 9^{ème}.

1.4. Projet EPMC (Ecole Privée Marie-Consolatrice)

L'orientation professionnelle a effectué 23 interventions de 2 heures en classes de 7^{ème} et en classes de 8^{ème}. Les classes de 9^{ème} modulaire et pratique ont participé au stage OSNA (Op der Sich No enger Ausbildungsplaz). Toutes les classes de 9^e ont visité le BIZ pour clôturer le projet d'orientation.

1.5. Projet LEM (Lycée Ermesinde)

4 classes de 5^{ème} ont participé à une intervention où les jeunes ont été informés sur l'apprentissage et les parcours scolaires envisageables après le cycle inférieur tandis que les classes 5^{ème} PRE et 5^{ème} 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.

Enfin, 4 classes de 6^{ème} et une classe d'accueil ont visité le BIZ à Luxembourg-Ville.

1.6. Projet UELL (Uelzechtlycée)

Pendant l'année scolaire 2013/2014, un encadrement plus spécifique a été proposé aux classes de 9^{ème} modulaire, 9^{ème} pratique et aux classes IPDM de l'Uelzechtlycée.

11 classes ont participé à 2 interventions dédiées à leurs choix professionnels qui comprenaient aussi une visite du BIZ.

De plus, 5 classes de 9^{ème} modulaire, 3 classes de 9^{ème} pratique et 3 classes IPDM ont participé au stage OSNA (Op der Sich No enger Ausbildungsplatz).

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 7^{ème} et 8^{ème}.

1.7. Projet « train the trainer » au LTE (Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette)

Les régents des classes de 9^{ème} ont pu bénéficier d'une séance de formation « train the trainer » dans les locaux de la Maison de l'Orientation (MO) et d'une séance au sein de leur lycée.

À la MO, les agents du service de l'orientation professionnelle ont présenté le BIZ et le déroulement typique d'une inscription en vue d'un placement en apprentissage, avec toutes les démarches nécessaires. Ensuite, la MO leur a été présentée en mettant l'accent sur la coopération avec les autres services installés dans le bâtiment place de l'étoile. Finalement, les agents de l'orientation professionnelle leur ont expliqué la situation actuelle du marché de l'emploi et de l'apprentissage.

Au sein de leur lycée, les agents du service OP ont exposé le matériel didactique existant et ont fait des suggestions quant à la forme de son utilisation.

Une présentation similaire concernant le matériel didactique a été organisée pour les régents des classes de 7^{ème}.

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 (**ANEFORÉ**), 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**) et le service d'orientation professionnelle de l'Adem Luxembourg/Ville (**Adem-OP**).

La centralisation en une structure de tous ces partenaires renforce leur collaboration et augmente le nombre des projets communs : Exemples : le site www.anelo.lu, le projet « bock drop », les séminaires « OSNA », le projet « orientation » au sein des lycées classiques, etc.

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.

2.2. Projet « orientation »

Le projet « orientation » se déroule dans 8 lycées de l'enseignement secondaire et secondaire technique : le Lycée Robert Schuman à Luxembourg, le Lycée de Garçons à Luxembourg, le Lycée Michel Rodange à Luxembourg, le Lycée Technique Michel Lucius à Luxembourg, le Lycée Technique Mathias Adam à Pétange, le Lycée Hubert Clément à Esch/Alzette, le Lycée Classique d'Echternach et le Lycée Ermesinde à Mersch.

En avril 2008, cette initiative, développée suite à une décision 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 a comme objectif principal la présence plus poussée et régulière des acteurs chargés de l'orientation (Services de Psychologie et d'orientation scolaires, Action Locale pour Jeunes, Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement Supérieur, service d'orientation professionnelle de l'ADEM) dans les établissements de l'enseignement secondaire afin de :

- combattre le manque d'information concernant la multiplicité et la complexité sur le marché du travail
- faciliter le processus du choix professionnel
- renseigner sur les possibilités d'études et/ou d'apprentissage et les perspectives d'emploi

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, les personnes responsables de l'orientation ont animé **37 interventions** en classes de 4^{ème}, 12^{ème} et 2^{ème}.

2.3. Les Projets « Level Up » et « Jobelo »

Le service d'orientation professionnelle a activement participé au projet « Level Up ». Le service est également intervenu dans le cadre du projet « Jobelo » en répertoriant les jeunes aptes à effectuer un apprentissage. (cf. description détaillée dans la partie réservée à la cellule emploi des jeunes).

2.4. Atelier « matching dans le secteur du bâtiment »

Une séance d'information destinée aux jeunes demandeurs d'apprentissage dans le secteur du bâtiment a été organisée en collaboration avec le « matcher » de l'artisanat.

(la personne en charge de l'apprentissage pour le secteur de l'artisanat au sein de la Chambre des métiers). Les jeunes inscrits au service d'orientation professionnelle et intéressés par les métiers de maçon, couvreur, parqueteur, carreleur, serrurier, plafonneur-façadier, charpentier, tailleur-sculpteur de pierre, ferblantier, marbrier et fumiste-ramoneur ont été invités à un atelier de sensibilisation.

Les jeunes ont été sensibilisés aux métiers de la construction et ont pu bénéficier d'un entretien individuel avec le « matcher » en vue d'une prise de contact avec des employeurs formateurs.

9 jeunes ont participé à cet atelier. 1 jeune a été placé en apprentissage en tant que charpentier.

2.5. Girls' Day - Boys' Day (GDBD) 2014

Depuis automne 2010, le service d'orientation professionnelle effectue la coordination générale du GDBD avec le soutien du Ministère de l'Égalité des Chances et le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Le 8 mai 2014, près de 1 100 élèves ont, l'espace d'une journée, découvert des métiers atypiques grâce à des ateliers au sein d'entreprises, communes et administrations.

Pour rappel, l'objectif du « Girls' Day – Boys' Day » consiste à élargir les perspectives professionnelles des jeunes tout en dépassant les stéréotypes liés au sexe.

Pour l'édition 2014, deux agents du service OP se sont occupés de toutes les tâches nécessaires en vue de l'organisation optimale de la journée. Une séance de clôture s'est

déroulée en juin 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 :

- contacter les entreprises par téléphone et courrier en vue des déclarations de places de stage
- gérer le site www.girlsdayboysday.lu
- sensibiliser et motiver tous les partenaires ainsi que les jeunes en vue de leur participation active
- entrevues avec des agents de publicité pour adapter la documentation d'information et le matériel didactique
- élaboration et impression de dépliants, affiches et stylos destinés à distribuer dans les différents établissements scolaires et aux différents partenaires
- stands d'informations au sein des établissements scolaires
- collaboration avec les agents du service communication de l'ADEM, qui se sont occupés des contacts avec la presse

Lors d'une conférence de presse en février 2014 les deux ministres Lydia Mutsch et Nicolas Schmit et le secrétaire d'Etat André Bauler ont annoncé le « Girls' Day, Boys' Day 2014».

Pendant les mois de janvier à mars, la promotion du projet s'est réalisée via des stands d'information au sein des différents établissements scolaires.

Du 5 mars au 29 avril 2014, les élèves ont pu consulter les offres de stage sur le site Internet afin de s'inscrire au sein d'une institution d'accueil.

Chiffres clés

854 entreprises, institutions et services communaux ont été **contactés** par courrier

160 entreprises, communes et associations ont déclaré des offres de stages, soit 15 de plus qu'en 2013

1068 élèves, à savoir **712 filles et 356 garçons** ont participé au projet

La moyenne d'âge s'élevait à 15 ans pour les filles et 14 ans pour les garçons

80% des élèves fréquentent une classe de l'enseignement secondaire technique

Au total, 35 établissements scolaires ont été contactés par courrier dans le cadre du Girls' Day - Boys' Day. Finalement, **34 lycées ont participé à l'édition 2014**

2.6. Entretiens d'orientation à l'Armée

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 de Diekirch. Ces actions individuelles sont menées tout au long de l'engagement des soldats volontaires en vue de faciliter leur 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 les soldats volontaires en phase de reconversion à formuler un projet professionnel et de les informer 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 personnes : un membre du service d'orientation professionnelle, un membre du service de Reconversion de l'Armée et un membre de l'Ecole de l'Armée. Au total, **74 soldats volontaires** ont été vus pendant l'année 2014.

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. En 2014, le Conseil d'Orientation s'est réuni 4 fois.

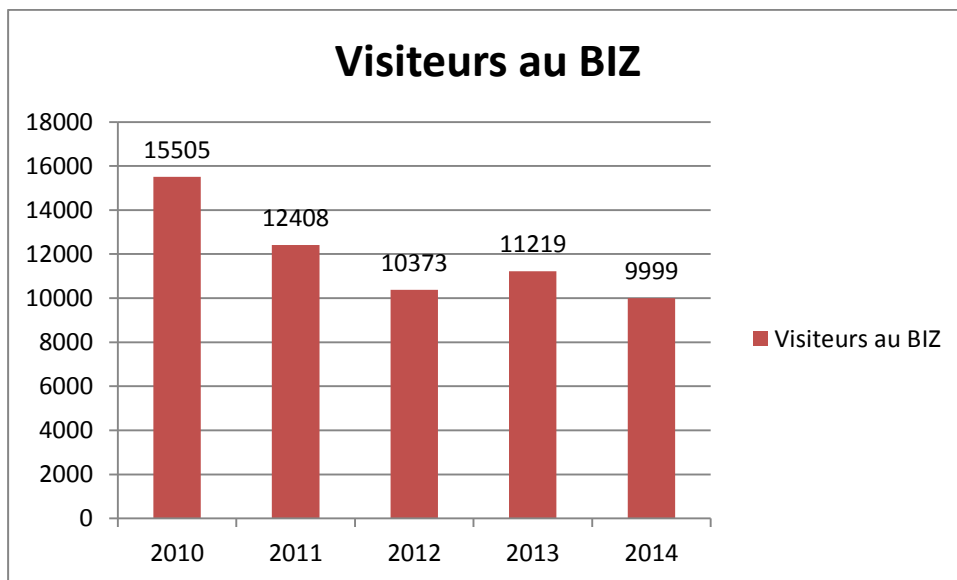
En plus, 3 séances d'information ont été organisées pendant laquelle un représentant du service d'orientation professionnelle a informé les soldats volontaires sur la situation du marché de l'emploi.

3. Information et orientation individuelles et collectives

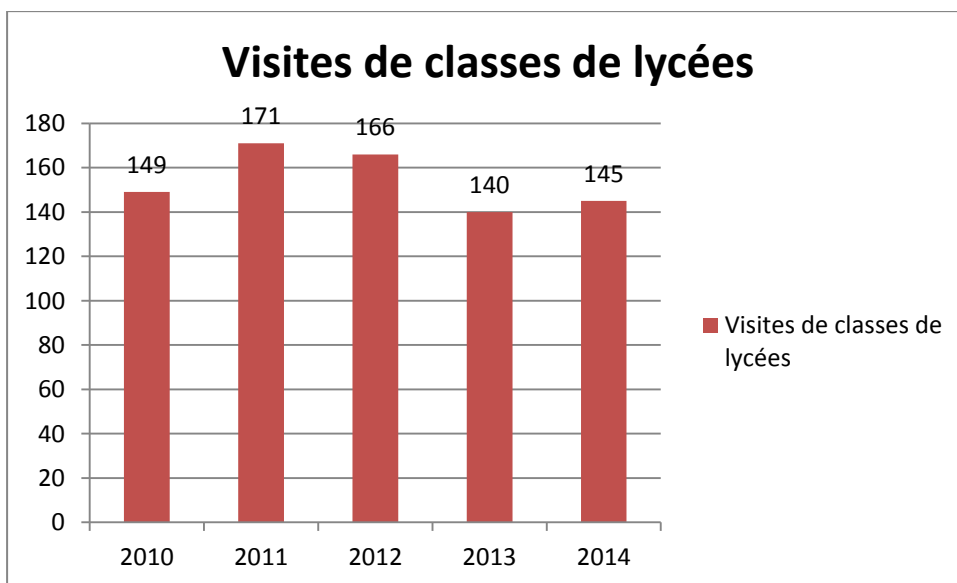
Avant d'avoir un projet professionnel, il est important que le jeune ainsi que l'adulte puisse, au cours d'un entretien individuel avec le/la conseiller/conseillère d'orientation, obtenir des renseignements concernant le parcours scolaire ainsi que la formation professionnelle. C'est donc au cours de cet entretien que le/la conseiller/conseillère d'orientation effectue l'orientation proprement dite de la personne à la recherche de son projet professionnel.

3.1. Berufsinformatiounszenrum (BIZ) à la Maison de l'Orientation Luxembourg et à l'Adem Belval

Depuis mars 1991, le service d'orientation professionnelle dispose du «Berufsinformatiounszenrum» et depuis 2014, un deuxième BIZ fonctionne au sein du service d'orientation professionnelle à l'ADEM Esch.



En 2014, les deux BIZ ont accueilli 9999 visiteurs. La diminution des visites s'explique notamment par la présence de plus en plus fréquente des agents du service au sein des différents établissements scolaires. Par conséquent, ces écoles se déplacent moins au BIZ puisqu'elles ont déjà été informées de toutes les dispositions relatives à l'orientation professionnelle.



145 classes ont visité le BIZ Luxembourg et BIZ Belval. Celles-ci ont été encadrées par les conseillers d'orientation et les élèves y ont été informés sur les 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 sur les profils de métier/profession de façon ludique avec des questionnaires à remplir sur les différentes caractéristiques propres à tous les métiers.

3.2. Interventions auprès des classes d'apprentissage en plein exercice

Le service de l'orientation professionnelle est intervenu auprès de différents lycées techniques afin d'y présenter les démarches administratives à réaliser en vue d'un apprentissage. En tout, 32 classes ont suivi les séances d'information sur les formations professionnelles suivantes : 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) organisés par l'Action Locale pour Jeunes depuis 1988.

Les objectifs de ces stages sont :

- informer et sensibiliser les jeunes concernant les différents aspects de la transition de l'école à la vie active
- apprendre aux jeunes les techniques de la recherche d'un emploi
- faire connaître aux jeunes les différentes institutions qui les informent et les assistent lors du processus de transition
- améliorer la situation des jeunes défavorisés sur le marché de l'emploi

Les stages durent une journée (exercices théoriques et pratiques) et sont organisés principalement pour les élèves de l'enseignement modulaire et des classes de 9^{ème} de l'enseignement secondaire technique.

Année scolaire	Classes	Elèves
2010/2011	116	1 695
2011/2012	128	1 978
2012/2013	134	2 013
2013/2014	115	1 681

5. La situation de l'apprentissage

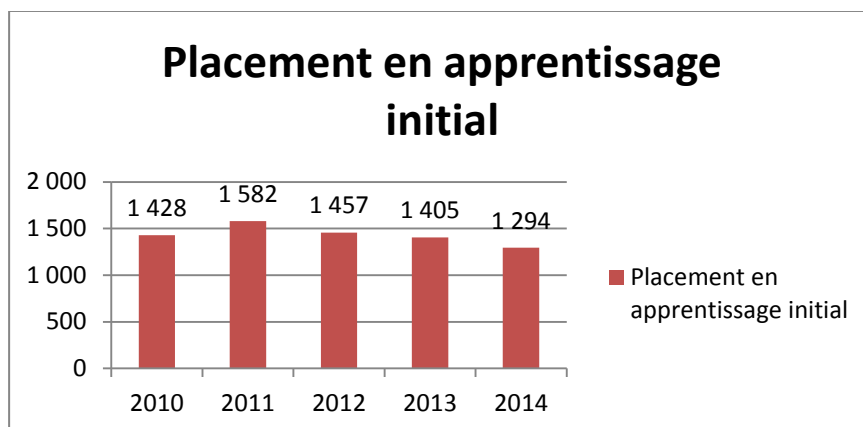
5.1. L'apprentissage initial en 2014

Comme chaque année, le service d'orientation professionnelle a lancé au printemps **2014** une vaste campagne de prospection concernant les postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

Chiffres clés :

- Plus de **7660 entreprises ont été contactées**
- **1294 placements** en apprentissage (513 filles et 781 garçons)
- **192 postes** d'apprentissage offerts et **non occupés**

Évolution des placements en apprentissage:



Au cours des 2 dernières années, le taux de réussite des apprentis en dernière année d'apprentissage a été plus faible que les années précédentes. Il s'ensuit que les contrats d'apprentissage des apprentis n'ayant pas réussi le projet intégré final sont automatiquement prolongés. Par conséquent beaucoup d'employeurs formateurs concernés n'ont pas été en mesure de recruter des jeunes supplémentaires en apprentissage.

Le taux de placement en apprentissage a fortement diminué au cours des 2 dernières années tandis que les chiffres de demandeurs d'apprentissage et des offres de poste d'apprentissage non satisfaites restent stables.

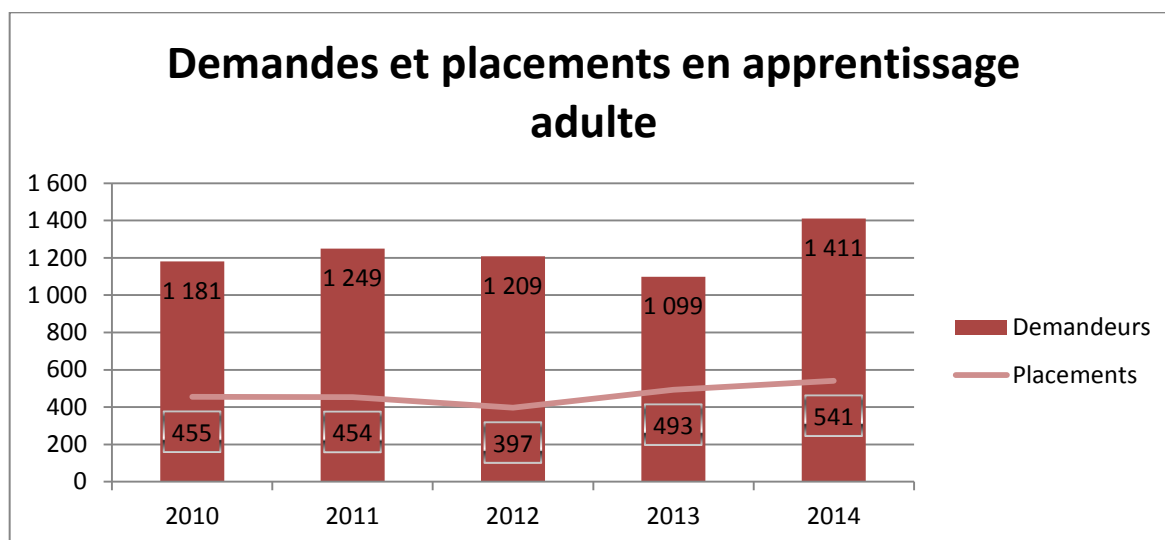
Pour cette raison, la collaboration entre l'orientation professionnelle et le secteur de l'artisanat a été renforcée en 2014.

5.2. L'apprentissage pour adultes en 2014

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, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, respectivement Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.

En 2014, **541 adultes** ont obtenu une place en apprentissage.



6. Agence d'Esch-sur-Alzette

En 2014 le service de l'orientation professionnelle à Esch a effectué 8 371 consultations.

Le nombre de consultations a augmenté de 1.892 par rapport à l'année 2013 (6.479 consultations).

6.1. Visites de classes à l'agence d'Esch-sur-Alzette

Le Lycée Technique Mathias Adam, le Lycée Technique Esch, l'Ecole Privée Marie-Consolatrice 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 pendant la dernière année scolaire (interventions du service OP en classes, stages OSNA, etc.), ces élèves ont encore des difficultés à effectuer les démarches nécessaires auprès des services de l'Adem pour rechercher un poste d'apprentissage ou un emploi.

Les agents informent les élèves sur 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 des cours organisés par le Centre national de Formation professionnelle Continue (CNFPC), notamment les classes IPDM et COIP accueillant des élèves qui ont des difficultés à trouver un poste d'apprentissage.

7. Autres activités

7.1. 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 pour pouvoir encadrer les personnes qui introduisent une demande de VAE.

Nouveaux locaux : Le service d'orientation professionnelle a inauguré ses nouveaux locaux à Diekirch, se trouvant au 7, avenue de la gare

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 transfrontalières. Lors des séances d'information au BIZ de Trèves, 168 visiteurs ont eu des entretiens avec un(e) conseiller/conseillère d'orientation luxembourgeois(e). Il s'est avéré que, tout comme l'année passée, un intérêt majeur est porté sur les formations dans le secteur bancaire, l'apprentissage pour adultes et les professions d'apprentissage transfrontalier.

En outre, deux conseillers/conseillères d'orientation participé à la foire « Future 2014- Blick in deine Zukunft » à Trèves. Pendant trois jours, les 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 2014, 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 posent donc des questions liées au système scolaire, à la formation initiale au Luxembourg et à leurs perspectives après le lycée.

- 52 élèves ont bénéficié d'un entretien de 30 minutes
- Rencontre avec 102 élèves de 8^{ème}

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 SPOS
- participation aux journées d'information organisées par les établissements de l'enseignement secondaire et secondaire technique
- participation aux « Portes ouvertes » organisées 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
- participation au comité de pilotage de la Garantie pour la Jeunesse
- participation au comité de pilotage du projet « Jobelo »
- participation aux réunions du groupe de travail ADEM/SFP
- participation aux réunions de travail organisées par la Fedil en vue de l'élaboration de la brochure « Qualifications de demain dans l'industrie »

IX. Le service des salariés handicapés

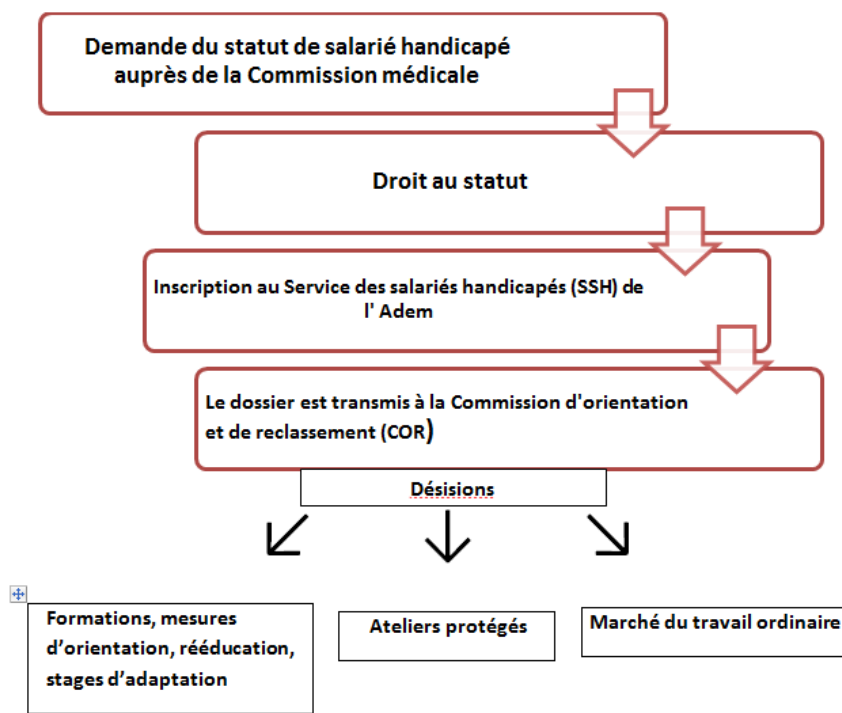
1. Procédure administrative

Le Service des salariés handicapés de l'ADEM est chargé des mesures d'orientation, de formation, de placement, de rééducation, d'intégration et de réintégration professionnelles des accidentés du travail, des invalides de guerre ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial qui ont subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins.

Depuis le 1er juin 2004, date de l'entrée en vigueur de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et du règlement grand-ducal 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 personnes concernées sont tenues de se faire inscrire au Service des salariés handicapés de l'ADEM. La Commission médicale transmet alors le dossier à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR) qui décide de guider la personne reconnue « salarié handicapé » vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés.

La COR peut proposer à 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 professionnelle, 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 fonctionnelle ou de la psychiatrie
- un médecin représentant l'Administration du contrôle médical de la sécurité sociale
- un médecin représentant le ministre de la Santé.

Le secrétariat est assuré par un agent du Service des salariés handicapés de l'Adem.

3. Activités de la Commission médicale

Pendant l'exercice 2014 la commission médicale a siégé à 24 reprises 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 du demandeur 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. Chiffres clés

Total des décisions de la Commission médicale relatives à l'obtention du statut de salarié handicapé :

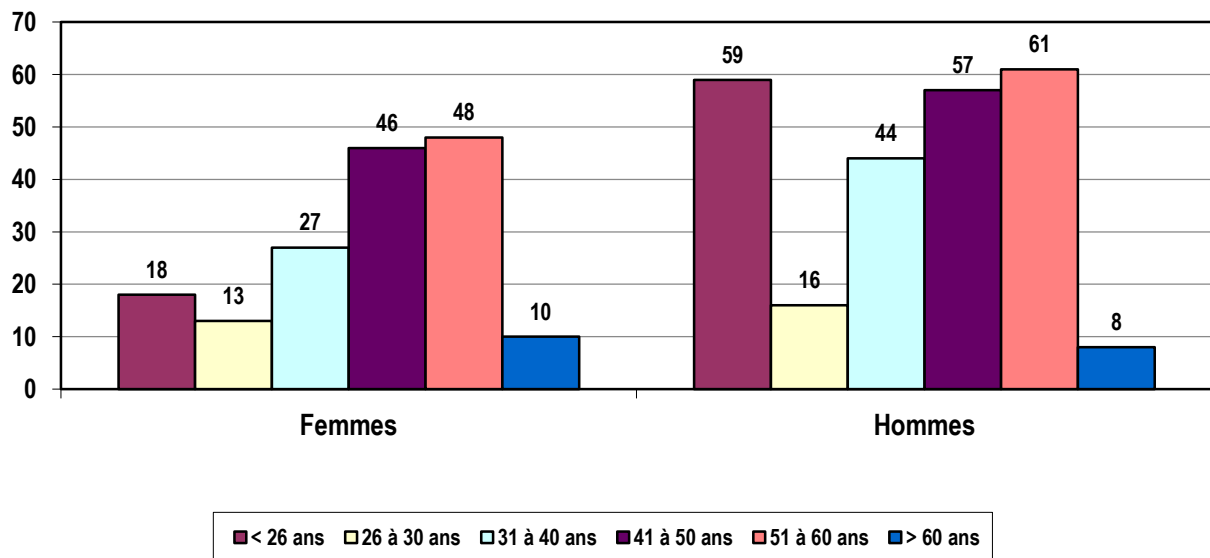
Tranche d'âge	Accords	Transitoires	Refus	Irrecevables	Déboutements *	Sursis	Total
< 26 ans	122	22	10	0	0	0	154
26 à 30 ans	27	15	7	0	0	0	49
31 à 40 ans	71	34	44	2	1	2	154
41 à 50 ans	104	57	86	1	0	7	255
51 à 60 ans	92	28	108	2	0	5	235
> 60 ans	10	0	6	0	0	0	16
Total	426	156	261	5	1	14	863

* 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

407 demandes en obtention du revenu pour salariés handicapés ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité.

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
< 26 ans	18	59	77
26 à 30 ans	13	16	29
31 à 40 ans	27	44	71
41 à 50 ans	46	57	103
51 à 60 ans	48	61	109
> 60 ans	10	8	18
Total	162	245	407

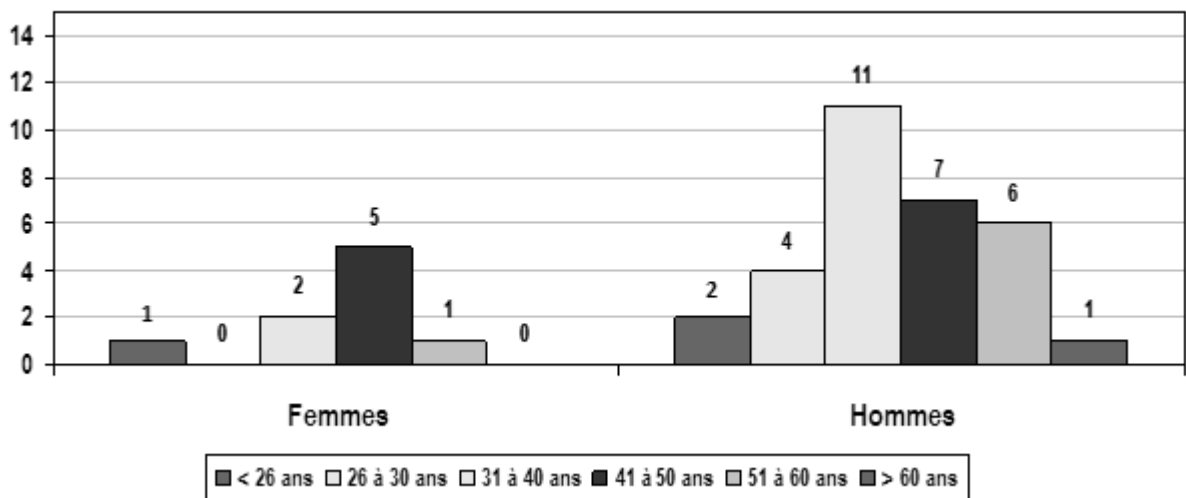


Demandes de réouverture de demandes RSH classées

40 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 tous sexes confondus :

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
< 26 ans	1	2	3
26 à 30 ans	0	4	4
31 à 40 ans	2	11	13
41 à 50 ans	5	7	12
51 à 60 ans	1	6	7
> 60 ans	0	1	1
Total	9	31	40



Demandes du revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH) par tranche d'âge et sexe

61 demandes en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité.

Détail des décisions relatives à l'obtention du revenu pour salariés gravement handicapés :

Tranche d'âge	Accords	Refus	Irrecevabilités	Déboutements *	Sursis	Total
< 26 ans	16	0	0	0	0	16
26 à 30 ans	3	0	0	0	0	3
31 à 40 ans	6	4	0	0	0	10
41 à 50 ans	7	4	0	0	0	11
51 à 60 ans	16	2	0	0	1	19
> 60 ans	2	0	0	0	0	2
Total	50	10	0	0	1	61

* 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

5. La Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR)

5.1. Composition

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

Le secrétariat de la commission est assuré par un agent du Service des salariés handicapés de l'ADEM.

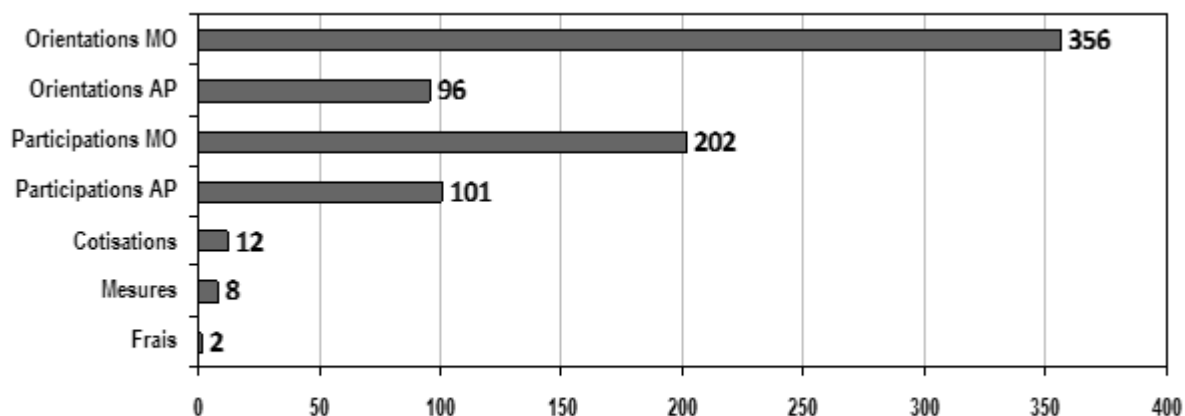
5.2. Activités de la COR

En 2014, la commission d'orientation et de reclassement professionnel a siégé à 11 reprises pour l'instruction de 923 dossiers.

Total des orientations décidées et mesures proposées par la Commission d'Orientation et de Reclassement (COR)

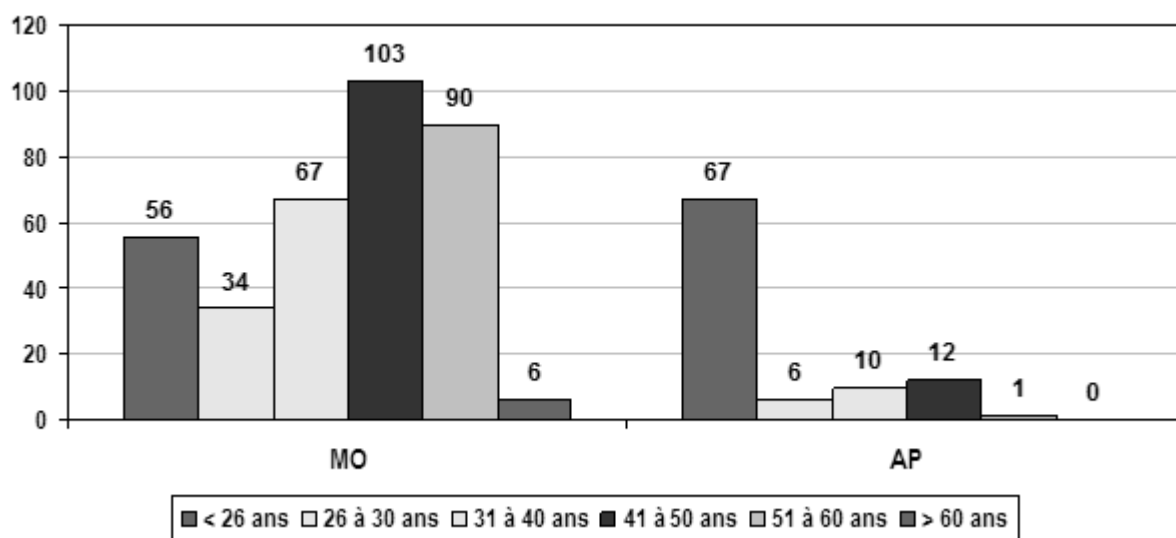
Orientations MO	Orientations AP	Participations MO	Participations AP	Cotisations	Mesures	Frais	Total
356	96	202	101	12	8	2	777

MO : Marché ordinaire AP : Atelier protégé



Total des orientations professionnelles décidées par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR) :

Tranche d'âge	Marché ordinaire	Ateliers protégés	Total
< 26 ans	56	67	123
26 à 30 ans	34	6	40
31 à 40 ans	67	10	77
41 à 50 ans	103	12	115
51 à 60 ans	90	1	91
> 60 ans	6	0	6
Total	356	96	452



6. Mesures prises en charge par le Service des salariés handicapés de l'Adem

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.

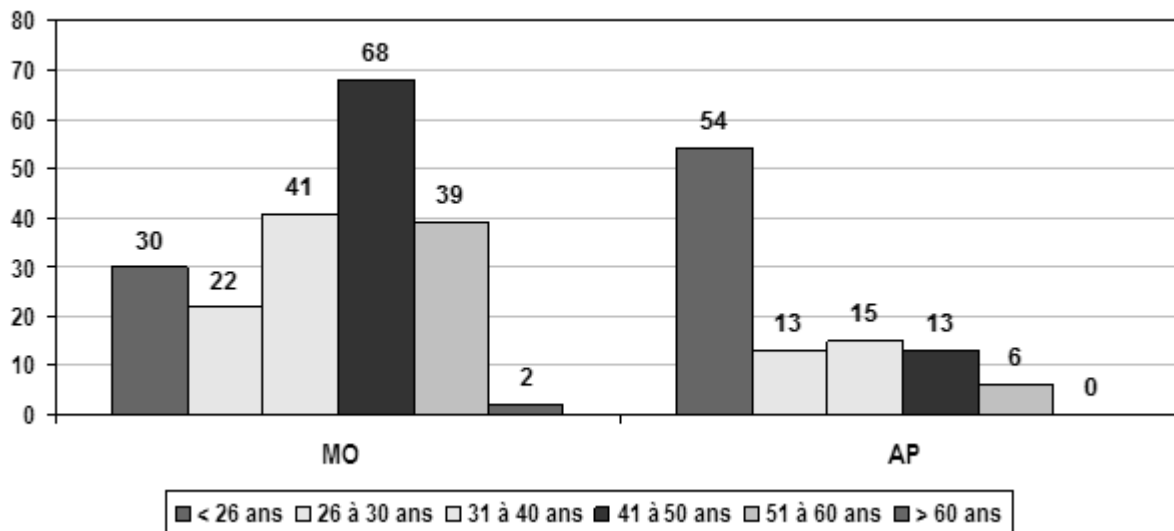
En 2014, le Service des salariés handicapés a pris en charge la participation financière de 19 mesures y afférentes.

6.2. Participation au salaire

Selon les dispositions de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut accorder aux employeurs des subsides sous forme d'une participation au salaire variant entre 40% et 100% du salaire brut y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

Détail des décisions relatives aux demandes de participation au salaire en fonction de la tranche d'âge :

Tranche d'âge	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total
< 26 ans	30	54	84
26 à 30 ans	22	13	35
31 à 40 ans	41	15	56
41 à 50 ans	68	13	81
51 à 60 ans	39	6	45
> 60 ans	2	0	2
Total	202	101	303



6.3. Prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les salariés indépendants handicapés

8 salariés handicapés indépendants étaient en 2014 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 2014, 8 prises en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ont été accordées, ainsi que 2 remboursements de frais de transport.

6.5. La prise en charge du congé supplémentaire de six jours ouvrables

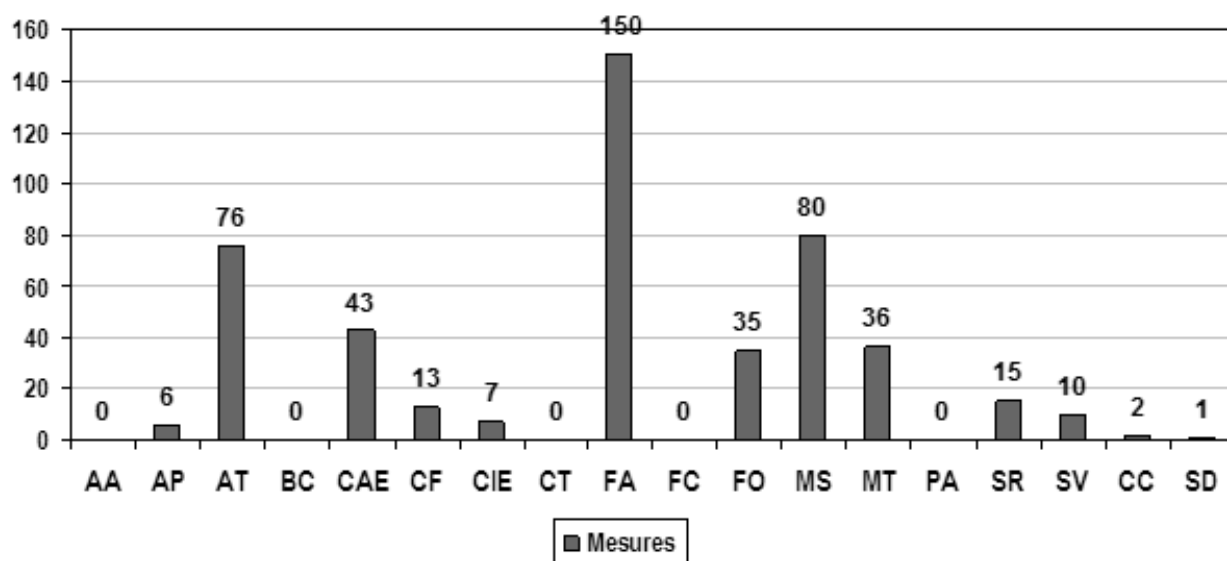
D'après l'article 36 de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux personnes handicapées auxquelles la qualité de travailleur handicapé a été reconnue.

En 2014 le service des salariés handicapés a procédé à 837 remboursements du congé supplémentaire.

7. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Les mesures de réinsertion professionnelle :

Mesure (intitulé)	Code	Nombre
Apprentissage adultes	AA	0
Apprentissage jeunes	AP	6
Affectation Temporaire Indemnisée	AT	76
Bilan des compétences	BC	0
Contrat appui-emploi public	CAE	43
CNFPC	CF	13
Contrat d'initiation-emploi privé	CIE	7
Contrat appui-emploi jeunes	CT	0
Formation ADEM	FA	150
Formation complémentaire	FC	0
Formation	FO	35
Mesure spéciale	MS	80
Occupation temporaire indemnisée	MT	36
Pool Assistant	PA	0
Stage de réinsertion	SR	15
Service volontaire	SV	10
Atelier recherche activité par CCPL	CC	2
Stage Découverte Initiative Sociale	SD	1
TOTAL		474



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)c de la loi du 20 décembre 2013 concernant le budget des recettes et des dépenses d'Etat pour l'exercice 2014, 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.

Affectation proposée :	Heures-hommes par semaine
Administration de la Gestion de l'Eau	40
Administration de la Nature et des Forêts	120
Administration des Bâtiments publics	40
Administration des Contributions Directes	120
Administration des Ponts et Chaussées	40
Administration des Services techniques de l'Agriculture	60
Administration du personnel de l'Etat	40
Agence pour le Développement de l'Emploi	370
Centre des technologies de l'information de l'Etat	40
Centre national de l'Audiovisuel	40
Centre Pénitentiaire de Givenich	40
Centre socio-éducatif de l'Etat à Dreibern/Schrassig	200
Fonds National de Solidarité	80
Inspection du Travail et des Mines	40
Institut luxembourgeois de la Normalisation, de l'Accréditation, de la Sécurité et Qualité des Produits et Services	40
Lycée Bel-Val	20
Lycée Michel Rodange	40
Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette	20
Lycée Technique Hôtelier Alexis Heck	40
Lycée Technique Mathias Adam	40
Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (mise à disposition de l'Ecole européenne I)	40

Ministère de la Culture	20
Ministère de la Justice	40
Ministère de la Santé OSQCA	40
Ministère des Affaires étrangères et européennes-Direction de l'Immigration / Direction de la Défense	80
Musée national d'Histoire et d'Art	40
Service de la Formation professionnelle	20

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. Dans le 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 2014, le service des salariés handicapés a été saisi à 1038 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 SSH

Le service des salariés handicapés applique dans une approche axée sur l'employabilité une méthode scientifique pour évaluer d'un côté les compétences d'une personne et de l'autre côté les exigences du poste de travail afin de garantir un placement durable et de quantifier la perte de rendement du salarié handicapé.

Les agents du service des salariés handicapés 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 les salariés handicapés et les employeurs au concept du «supported employment», 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.

9.3. Participation à la Journée de sensibilisation Emplois et Handicaps

Le 28 avril 2014, le service des salariés handicapés a participé à la *Journée de sensibilisation EmploiS et HandicapS* organisée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

En apportant leur témoignage par rapport à leur démarche de recrutement d'un ou de plusieurs collaborateurs en situation de handicap, les entreprises participantes ont ainsi pu encourager d'autres entreprises à opter pour un choix analogue.

L'échange sur les expériences faites a confirmé la nécessité d'un travail en réseau entre décideurs, multiplicateurs et experts.

La journée de de sensibilisation a par ailleurs illustré l'engagement du Gouvernement pour une inclusion socialement et économique responsable.

9.4. Formation des collaborateurs

Tous les agents spécialisés du service des salariés handicapés ont participé à un séminaire combiné MELBA/IDA et sont désormais autorisés à utiliser les méthodes MELBA et IDA dans leur contact avec les clients.

Les connaissances et les compétences professionnelles d'une personne ainsi que ses capacités de travail résiduelles jouent en phase de réintégration ou de réadaptation professionnelle un rôle primordial. Comme les employeurs désirent recruter des personnes dont les aptitudes cognitives et sociales correspondent au profil recherché en entreprise, il est impératif de connaître les capacités résiduelles de travail des intéressés. D'autre part une connaissance approfondie d'un lieu de travail voire d'une activité professionnelle sont nécessaires afin de maximiser les chances d'une réussite en matière d'insertion professionnelle.

MELBA est un procédé qui permet de documenter les capacités d'une personne d'une part et les exigences d'un poste de travail d'autre part. L'analyse et la comparaison de ces deux profils permettent d'obtenir un placement approprié. Les 29 caractéristiques comportent les compétences clés liées aux capacités cognitives d'une personne et les exigences psychiques d'un emploi. Par ailleurs, le procédé MELBA peut être utilisé dans le contexte d'un développement voire d'un changement d'emploi en entreprise et est compatible avec la classification ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health).

IDA est un module diagnostique qui est basé sur le procédé MELBA permettant de répertorier et d'évaluer les qualifications clés relatives au travail qui peuvent être documentées avec MELBA.

L'instrument pour le diagnostic des compétences IDA est un set de 14 épreuves de travail standardisées (exercices prédéfinis : tests écrits et tests de dextérité)

Les 14 épreuves représentent des opérationnalisations qui permettent d'évaluer :

- des compétences cognitives,
- des compétences manuelles et intellectuelles,
- compétences psychomotrices,
- compétences dans le domaine des techniques culturelles et de la communication, telles qu'elles sont définies par MELBA.

Dans le cadre des participations aux frais de salaire pour les employeurs du marché du travail ordinaire et en tenant compte de l'horizon économique marqué par des restrictions budgétaires,

MELBA constitue une méthode scientifique afin de déterminer la perte de rendement du salarié handicapé.

A côté de la méthode de détermination de l'employabilité des demandeurs, IDA permet une meilleure évaluation des compétences clés pour des personnes à besoins spécifiques qui est une condition sine qua non pour la réussite d'une (ré)intégration professionnelle ou d'un maintien de l'emploi.

9.5. Séminaire

Du 19 au 21 novembre 2014, des représentants du service des salariés handicapés étaient invités en tant que conférenciers au Congrès international de la *Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung* à Bad Honnef. Lors de cet événement le modèle luxembourgeois d'inclusion professionnelle a été présenté et les participants ont échangé sur les bonnes pratiques avec les associations présentes.

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.

1. Les missions du service SSCTR

- assurer la préparation, la mise en œuvre et le suivi des décisions en matière de reclassement interne et de reclassement externe
- contribuer à l'orientation, la formation et le placement des personnes en reclassement externe
- participer activement à la réalisation de bon nombre de reclassements internes, souvent en collaboration avec le médecin du travail compétent
- assurer le suivi des personnes bénéficiaires d'un reclassement externe conjointement avec 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
- assurer 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
- Recevoir les demandes en obtention de l'indemnité d'attente et les transmettre avec les dossiers complétés à la Caisse nationale d'assurance pension
- défendre les décisions de la Commission mixte devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale et le Conseil supérieur de la sécurité sociale (concerne certains agents)
- assurer le secrétariat de la Commission mixte et, dans ce cadre :
 - mener des entretiens individuels 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.
 - fournir 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 individuels 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 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.

2. La Commission mixte

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. Les décisions de la Commission mixte

Report de l'année 2013

Au 31 décembre 2013, 143 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale étaient restés en suspens

Suite à ces 143 saisines,

- 122 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
- 8 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
- 10 dossiers ont été classés sans suite ;
- 3 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2014.

En ce qui concerne les 122 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

- 116 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe
- 3 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail
- 1 personne ne s'est pas présentée à l'examen médical
- 1 dossier a été classé sans suite
- 1 dossier reste en suspens

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

- 50 décisions de reclassement interne
- 62 décisions de reclassement externe
- 1 dossier a été déclaré irrecevable
- 2 dossiers ont été déclarés sans objet
- 1 dossier reste en suspens

Au 31 décembre 2013, 135 dossiers que la Commission mixte avait transmis aux services de santé compétents n'avaient pas encore trouvé de suite.

- 117 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe
- 6 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail
- 1 personne est décédée

- 4 dossiers ont été classés sans suite
- 4 dossiers ont été déclarés sans objet
- 3 dossiers restent en suspens

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris :

- 43 décisions de reclassement interne
- 70 décisions de reclassement externe
- 1 dossier a été déclaré irrecevable
- 1 dossier a été déclaré sans objet
- 1 dossier a été classé sans suite
- 1 dossier reste en suspens

Au 31 décembre 2013, 195 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 :

- 74 décisions de reclassement interne
- 105 décisions de reclassement externe
- 1 dossier a été déclaré irrecevable
- 11 dossiers a été déclaré sans objet
- 4 dossiers ont été classés sans suite

Total du report de l'année 2013 :

Décisions :

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris

- 167 décisions de reclassement interne et
- 237 décisions de reclassement externe
- 3 dossiers ont été déclarés irrecevables
- 14 dossiers ont été déclarés sans objet
- 5 dossiers ont été classés sans suite
- 2 dossiers restent en suspens

Nouveaux dossiers dont la Commission mixte a été saisie au cours de l'année 2014

Au cours de l'année 2014, la Commission mixte a été saisie **de 1.385 dossiers** par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Suite à ces **1.385** saisines :

1.215 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents

30 dossiers ont été déclarés irrecevables

10 dossiers ont été classés sans suite

1 dossier a été déclaré sans objet

129 dossiers restent en suspens

En ce qui concerne les 1.215 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

- 1.079 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe
- 24 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail
- 5 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical
- 107 dossiers restent en suspens

Décisions :

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris :

- 432 décisions de reclassement interne
- 485 décisions de reclassement externe
- 2 dossiers ont été déclarés irrecevables
- 7 dossiers ont été déclarés sans objet
- 2 dossiers ont été classés sans suite
- 151 dossiers restent en suspens

Total des décisions prises par la Commission mixte au cours de l'année 2014 (reports et nouveaux dossiers confondus)

599 décisions de reclassement interne

724 décisions de reclassement externe

5 dossiers ont été déclarés irrecevables

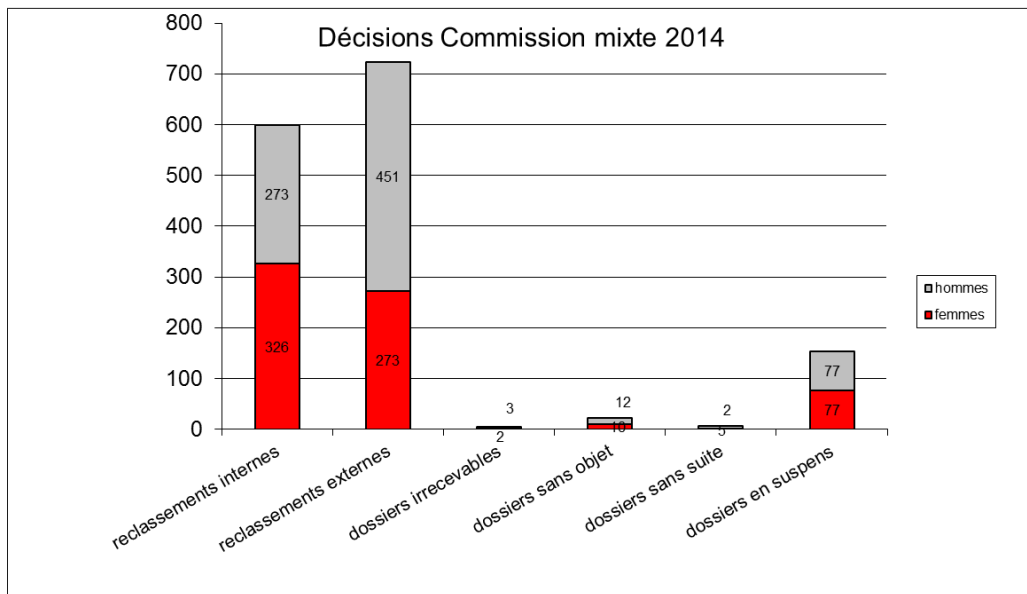
22 dossiers ont été déclarés sans objet

7 dossiers ont été classés sans suite

154 dossiers restent en suspens

	Femme s	Homme s	Total	%
reclassements internes	326	273	599	39,6%

reclassements externes	273	451	724	47,9%
dossiers irrecevables	2	3	5	0,3%
dossiers sans objet	10	12	22	1,5%
dossiers sans suite	2	5	7	0,5%
dossiers en suspens	77	77	154	10,2%
total	690	821	1.511	100,0%

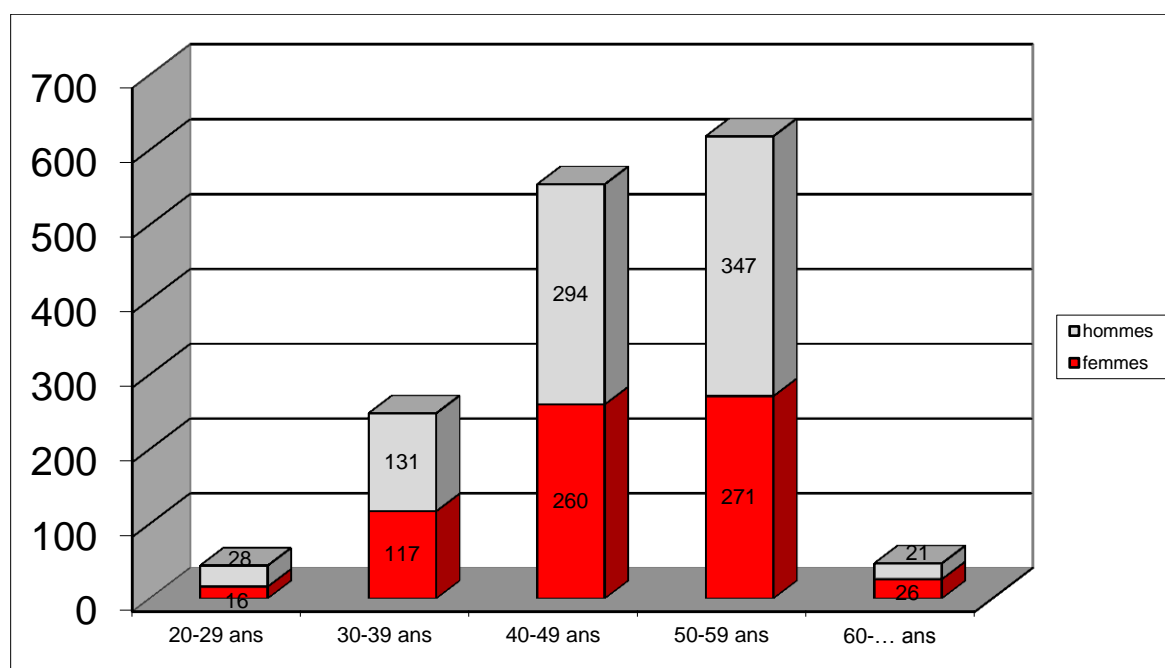


Secteurs d'activités les plus concernés

Secteur d'activité	Total	%
Travaux de construction spécialisés	135	8,90%
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	118	7,80%
Restauration	84	5,60%
Activités pour la santé humaine	84	5,60%
Construction de bâtiments	83	5,50%
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	76	5,00%
Action sociale sans hébergement	75	5,00%
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	71	4,70%
Activités des services financiers, hors assurances et caisses de retraite	63	4,20%
Hébergement médico-social et social	60	4,00%
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	56	3,70%
Transports terrestres et transport par conduites	55	3,60%
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	51	3,40%
Génie civil	34	2,30%
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	30	2,00%
Métallurgie	26	1,70%
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipements	25	1,70%
Transports aériens	21	1,40%
Activités juridiques et comptables	21	1,40%
Industries alimentaires	20	1,30%
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	20	1,30%
Télécommunications	20	1,30%
Enquêtes et sécurité	20	1,30%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	17	1,10%
Hébergement	16	1,10%
Recherche développement scientifique	15	1,00%
Autres services personnels	15	1,00%

Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés⁸

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total	%
20-29 ans	16	28	44	2,9%
30-39 ans	117	131	248	16,4%
40-49 ans	260	294	554	36,7%
50-59 ans	271	347	618	40,9%
60 ans +	26	21	47	3,1%
total	690	821	1.511	100,0%



Répartition des dossiers par sexe

femmes	690	45,7%
hommes	821	54,3%

Répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers

Pays de résidence	Total	%
Luxembourg	367	50,7%
Allemagne	73	10,1%
Belgique	84	11,6%
France	200	27,6%
Total	724	100%

⁸ date de référence : 1^{er} juillet 2014

Motifs à la base des décisions de reclassement externe

retrait d'une pension d'invalidité	11 3	15,6%	} 54,8 %
licenciement avant la saisine de la commission mixte	71	9,8%	
fin du contrat suite à la 52e semaine pendant la procédure	18 4	25,4%	
fin du contrat à durée déterminée	20	2,8%	
faillite de l'employeur	9	1,3%	
respect par l'employeur du quota de salariés reclassés ou handicapés	85	11,7%	} 23,8 %
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	87	12,0%	
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	15 5	21,4%	} 21,4 %
total:	72 4	100,0 %	

Reclassements internes décidés

avec l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de salariés reclassés ou handicapés	339	56,6%
sans l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de salariés reclassés ou handicapés	168	28,0%
avec l'accord de l'employeur n'occupant pas plus de 25 salariés ou ayant atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	92	15,4%
total:	599	100,0%

Mesures de reconversion prescrites par la Commission mixte

EN 2014, la Commission mixte a prescrit **62 mesures de reconversion** à des personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe ou interne.

3. L'indemnité compensatoire

En 2014, le service des salariés à capacité de travail réduite a été saisi de **592 demandes** en vue du paiement de l'indemnité compensatoire :

- 500 demandes de bénéficiaires d'un reclassement interne
- 92 demandes de bénéficiaires d'un reclassement externe

244 dossiers ont été clôturés

4. 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, l'ADEM 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.

En 2014, ont été accordées :

- 9 nouvelles participations
- 14 prolongations de participation au salaire
- 4 prises en charge des frais relatifs à l'aménagement du poste de travail

5. L'indemnité d'attente

1.153 dossiers ont été transmis à la Caisse nationale d'assurance pension en vue de l'attribution de l'indemnité d'attente.

6. Recours

47 recours contre des décisions de la Commission mixte ont été introduits devant le Conseil Arbitral de la sécurité sociale.

XI. 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.

Activités :

- transnationales : collaboration entre les 28 SPE de l'UE/EEE.
- transfrontalières : participation aux EURES transfrontaliers PED et SLLR

L'EURES Transfrontalier PED (Pôle Européen de développement) a été mis en place en 1993 et s'étend sur trois régions : la Lorraine, le Grand-Duché de Luxembourg et la Province de Luxembourg.

Son cadre géographique dépasse donc de loin celui du PED stricto sensu puisqu'il couvre une superficie totale de 30.573 km², soit pratiquement l'équivalent de la Belgique ! Il concerne également une population de près de trois millions d'habitants.

Comme toute structure transfrontalière, il constitue un partenariat local et volontaire s'appuyant sur la collaboration entre divers partenaires :

1. les 3 services publics de l'emploi (ADEM, Pôle emploi, FOREM) ;
2. les organisations patronales (FEDIL pour le Luxembourg) ;
3. les organisations syndicales (LCGB et OGB-L pour le Luxembourg) ;
4. des collectivités territoriales.

L'EURES Transfrontalier SLLR étend ses activités sur la Lorraine, la Sarre, la Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg (depuis 1997). Le partenariat est similaire et les organismes luxembourgeois sont les mêmes.

Ces deux EURES transfrontaliers ne formeront plus qu'une seule entité au 1 janvier 2015. Ce nouvel **EURES Grande Région** sera financé entre autres par le programme de l'UE pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI).

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. Pour le Luxembourg, au 31 décembre 2014, huit conseillers sont mis à la disposition du réseau par l'ADEM : deux à Luxembourg, un à Diekirch, un à Wasserbillig et quatre à Esch-sur-Alzette. Ils assistent les entreprises dans leurs recherches de qualifications non disponibles sur le marché national. En complémentarité des conseillers syndicaux et patronaux, ils aident les travailleurs frontaliers ou résidents étrangers à résoudre les problèmes liés à la circulation des travailleurs migrants de l'UE.

Outre ces missions, il y a lieu de relever diverses activités auxquelles des collaborateurs de l'ADEM ont participé :

- Participation au Moovijob Tour DeLux le 21 mars 2014 à Luxembourg
- Participation aux Journées européennes de l'emploi frontalières et internationales (France, Belgique, Allemagne, Italie, Suisse, ..). Exemples : Rendez-vous de l'emploi à Libramont (B), séances d'informations sur le marché du travail en Suisse (à Luxembourg), European job day Bruxelles (B) Job dating Charleville Mézières (F), Europe Day et First Eures Job Macerata (I), Bourses aux emplois à Saarbrücken, Trier (D) ...
- Organisation et participation active aux European Job Dating Spécial Horeca et commerce le 12 novembre 2014 à Mondorf-Les-Bains. L'organisation de cette manifestation en partenariat avec le FOREM et Pôle Emploi a permis d'initier une collaboration entre services publics de l'emploi et partenaires privés. Ce Job Dating a été fréquenté par près de 300 visiteurs résidant au Luxembourg, en France et en Belgique.
- Foire des étudiants à Luxembourg (les 13 et 14 novembre 2014)

2.3. Réduction du chômage et des tensions sur le marché du travail

Afin de déterminer les besoins en personnel qualifié dans le domaine des TIC (technologies de l'information et de la communication), une enquête a été menée en 2013-2014 auprès des affiliés de la FEDIL.

Outre la Fedil – Business Federation Luxembourg, les autres partenaires à ce projet sont :

- ABBL (Association des banques et banquiers, Luxembourg)
- clc (Confédération luxembourgeoise du commerce)
- ICT Luxembourg
- Chambre de commerce / Luxembourg School for Commerce (LSC)
- Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse
- Service de la formation professionnelle
- Centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS)
- Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
- Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)
- Service d'orientation professionnelle
- Etudes et recherches / EURES avec le concours de l'Union européenne (ec.europa.eu/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 2014.

L'enquête 2014-2015 dont les résultats seront publiés au printemps 2015 portera sur les besoins en personnel qualifié dans les secteurs de l'industrie et de la construction.

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)**.

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. Le mode de fonctionnement de l'OIE est celui d'un réseau de coopération. Tous les membres du réseau apportent des contributions en fonction de leurs compétences respectives en matière de contenus et de territoires couverts. Ce réseau se compose des acteurs suivants :

- ADEM-EURES, Luxembourg
- CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine
- DG Stat, Communauté Germanophone de Belgique
- INFO-Institut, Sarrebruck
- IWEPS, Wallonie
- Lorraine Parcours Métiers, Lorraine

Les partenaires de l'OIE sont :

- Le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR)
- Les offices statistiques - *le groupe de travail "Statistiques" est composé des 5 offices statistiques de la GR.*
- Les Services Publics de l'Emploi
- La Task Force Frontaliers
- Les EURES T-PED et T-SLLRP de la Grande Région
- Le système d'information géographique pour la Grande-Région (SIG-GR)

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.

Un des thèmes « phare », débuté en 2013 mais dont les résultats finaux ont été communiqués fin 2014, concerne «Le marché du travail des soins dans la Grande Région-Professions, mobilité et sécurisation de la main-d'œuvre qualifiée». Cette étude a été réalisée en coopération avec l'Institut pour l'Economie, le Travail et la Culture (IWAK) de l'université de Francfort.

Les éléments clés du rapport téléchargeable sur le site de l'OIE (www.iba-oie.eu) abordent :

- Les professions du soin
- Les secteurs des soins (hôpitaux, établissements pour personnes âgées ainsi que soins et services d'intervention à domicile)
- Les employés dans les soins
- Le chômage du personnel soignant
- La formation des professions du soin
- Mobilité frontalière des professionnels du soin

2.5. Le Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg

Avec le soutien de la Commission européenne, 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.

2.6. Les Cahiers transfrontaliers d'EURES, publiés plusieurs fois par an

La santé humaine et l'action sociale en 2013.

EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°1/2014, 8 p.

L'emploi salarié selon le genre en 2013 au Luxembourg.

EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°2/2014, 8 p.

L'emploi dans le secteur financier.

EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°3/2014, 8 p.

Notons aussi l'insertion dans la revue « Entreprises magazine » n°67 (septembre/octobre 2014) : ***l'espace transfrontalier*** : 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 est de contribuer au développement durable du bien-être du salarié au travail, de la sécurité des établissements classés et de la sécurité des produits mis sur le marché européen.

2. Objectifs et missions

L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) est placée sous l'autorité politique du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. 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 2014, le nombre de collaborateurs au service de l'Inspection du Travail et des Mines a diminué de 4 unités, pour se situer à 99 agents au 31 décembre 2014. La répartition des effectifs se présente comme suit:

<i>Département</i>	<i>Service</i>	<i>Personnel</i>	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Direction	Direction	directeur	1	1	1	1	1	1
		Directeur adjoint						2
		staff administratif	1	1	1	2	4	4
Sécurité	Direction	staff administratif	4	4	4	4	3	3
	Sécurité	ing. dipl.	3	3	2	2	4	3
		attachés					2	1
		ing. tech	4	4	5	7	7	3
		staff administratif	1	1	1	1	1	1
	Établ. classés	ing. tech.	10	11	8	8	15	14
		staff administratif	5	5	5	7	6	7
	Coaching	Ing.tech.		1	1	1	1	1
Droit du travail		attachés	3	3	3	3	3	3
		ass. sociale	1	1	1	1	1	1
		ing. dipl.			1	1	1	1
		ing. tech.	2	1	0	0	0	0
		staff administratif + rédacteurs	6	6	4	3	2	2
Services auxiliaires	Help Center	Staff administratif	4	4	4	4	5	5
	Administration	Inspect./rédacteurs	2	2	4	5	5	5
		staff administratif	5	7	8	9	8	8
	Informatique	ing. tech.	4	3	4	4	4	4
		opérateurs	3	3	4	4	4	4
		staff administratif	1	1	1	0	0	0
Agences	Luxembourg	préposé	1	1	1	1	1	1
		secrétariat	2	3	2	1	1	1
		ing. tech		1	1	1	1	1

		Inspecteurs du travail	7	5	5	5	7	6
	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	7	8
	Diekirch	préposé	1	1	1	1	1	1
		secrétariat	1	1	1	0	0	0
		ing.tech.	1	0	0	0	0	0
		Inspecteurs du travail	2	2	3	3	3	4
		TOTAL:	87	88	88	91	103	99

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 LIEES A L'ACTIVITE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

1. Liste des principales entreprises et des employeurs publics

Entreprise/institution	Activité	Effectif
Etat		26 883
Admin. Communale de la Ville de Luxembourg		3 804
Groupe ArcelorMittal	Sidérurgie	4 600
BGL BNP Paribas	Intermédiation monétaire	4 060
Groupe Cactus	Commerce de détail en magasin non spécialisé	3 990
Groupe Post Luxembourg	Télécommunications filaires	3 990
Groupe CFL	Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	3 970
Goodyear Dunlop Tires Operations S.A.	Fabrication de produits en caoutchouc	3 250
Groupe Dussmann Luxembourg	Activités de nettoyage	3 110
Luxair S.A.	Transport aérien de passagers	2 390
Groupe PriceWaterhouseCoopers	Activités comptables	2 280
Centre Hospitalier de Luxembourg	Activités hospitalières	2 130
Fondation Stëftung Hëllef Doheem	Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées	1 950
Groupe BIL	Intermédiation monétaire	1 940
Centre Hospitalier Emile Mayrisch	Activités hospitalières	1 910
Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg	Intermédiation monétaire	1 780
Sodexo Luxembourg S.A.	Traiteurs et autres services de restauration	1 660
SERVIOR	Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques	1 650
Elisabeth	Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentales et toxicomanes	1 560
Groupe Deloitte Luxembourg	Activités comptables	1 530
RBC Investor Services Bank SA	Intermédiation monétaire	1 470
Nettoservice S.A.	Activités de nettoyage	1 380
Compass Group Luxembourg	Traiteurs et autres services de restauration	1 340
Cargolux Airlines International S.A.	Transports aériens de fret et spatiaux	1 290
Groupe Guardian	Fabrication de verre et d'articles en verre	1 280
Fondation François-Elisabeth	Activités hospitalières	1 270
Groupe CERATIZIT	Fabrication de coutellerie, d'outillage et de quincaillerie	1 210
G4S Security Solutions sàrl	Activités de sécurité privée	1 170
KPMG Luxembourg sàrl	Activités comptables	1 130
DuPont de Nemours (Luxembourg)	Fabrication de produits en plastique	1 130
Groupe Société Générale Bank & Trust	Intermédiation monétaire	1 060
Clearsteam	Activités auxiliaires de services financiers hors assurance et caisses de retraite	1 020

Source : Statec, le Luxembourg en chiffres-2014

2. Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles

Les statistiques disponibles concernent l'année 2013. Par rapport à 2012, le nombre total d'accidents du travail déclarés a diminué, tandis que le nombre d'accidents mortels a augmenté de 5 unités. Les données statistiques présentées ci-après concernent la section industrielle – le régime général. Elles ont été publiées par l'Association d'Assurance contre les Accidents.

Application de la loi du 12.05.2010 portant réforme de l'assurance accident à partir du 01.01.2011

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
2013	32.247	27.073	22	25.477	20.766	22	6.770	6.307	0

Régime général - Répartition des accidents reconnus suivant le lieu de travail

Code	Libellé	Nombre	%
000	Pas d'information	149	0,72%
010	Site industriel (lieu de production, usine, atelier, aire de maintenance, de réparation, de stockage, etc)	4.077	19,63%
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.)	4.486	21,60%
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.)	589	2,84%
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.)	2.938	14,15%
050	Etablissement de soins (clinique, hôpital, nurserie, etc.)	1.155	5,56%
060	Lieu public (lieu ouvert au déplacement public, moyen de transport public, voie de chemin de fer, tarmac, etc.)	6.233	30,02%
070	Domicile	611	2,94%
080	Lieu d'activité sportive (gymnase, piscine, terrain de sport, piste de ski, etc.)	274	1,32%
090	En l'air, en hauteur - à l'exclusion des chantiers (toiture, terrasse, mât, pylône, plate-forme suspendue, à bord d'un aéronef, etc.)	55	0,26%
100	Sous terre - à l'exclusion des chantiers (tunnel, mine, égout, etc.)	8	0,04%
110	Sur l'eau - à l'exclusion des chantiers (mer ou océan, lac, rivière, fleuve, port, etc.)	191	0,92%
120	En milieu hyperbare - à l'exclusion des chantiers (sous l'eau, caisson, etc.)	0	0,00%
999	Autre type de lieu non listé	0	0,00%
TOTAL		20.766	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	734	3,53%
01.00	Bâtiments, constructions, surfaces - à niveau (intérieur ou extérieur, fixes ou mobiles, temporaires ou non)	3.365	16,20%
02.00	Bâtiments, constructions, surfaces - en hauteur (intérieur ou extérieur) et la distribution d'énergie et de support d'énergie	1.887	9,09%
03.00	Bâtiments, constructions, surfaces - en profondeur (intérieur ou extérieur)	193	0,93%
04.00	Dispositifs de distribution de matière, d'alimentation, canalisations	128	0,62%
05.00	Moteurs, dispositifs de transmission et de stockage d'énergie	168	0,81%
06.00	Outils à main, non motorisés	1.324	6,38%
07.00	Outils tenus ou guidés à la main, mécaniques	481	2,32%
08.00	Outils à main - sans précision sur la motorisation	126	0,61%
09.00	Machines et équipements - portables ou mobiles	167	0,80%
10.00	Machines et équipements - fixes	186	0,90%
11.00	Dispositifs de convoyage, de transport et de stockage	1.508	7,26%
12.00	Véhicules terrestres	2.574	12,40%
13.00	Autres véhicules de transport	42	0,20%
14.00	Matériaux, objets, produits, éléments constitutifs de machine - bris, poussières	3.820	18,40%
15.00	Substances chimiques, explosives, radioactives, biologiques	395	1,90%
16.00	Dispositifs et équipements de sécurité	265	1,28%
17.00	Equipements de bureau et personnels, matériel de sport, armes, appareillage domestique	768	3,70%
18.00	Organismes vivants et êtres humains	1.174	5,65%
19.00	Déchets en vrac	189	0,91%
20.00	Phénomènes physiques et éléments naturels	1.270	6,12%
99.00	Autres agents matériels non listés	2	0,01%
TOTAL		20.766	100%

(c) copyright by Association d'assurance contre les accidents

3. Conventions collectives de travail

Pour l'année 2014, **11** conventions collectives ou avenants aux textes existants ont été déposés par branche et **79** conventions collectives ou avenants aux textes existants par entreprise.

Le tableau représenté ci-après indique le nombre de textes **déposés** par branche en 2014.

Branches	Nombre de CCT ou d'avenants déposés
Agents des sociétés de service de sécurité et e gardiennage	1
Banques	1
Bâtiment et Génie Civil	1
Entreprises de travail intérimaire	1
Etablissements hospitaliers luxembourgeois	1
Gens de mer	1
Installeurs sanitaire de clim. et de chauffage	1
Pharmacies	1
Travailleurs intérimaires	1
Garages	2

4. Congé collectif

Au Luxembourg, il existe 3 conventions collectives de travail du secteur de la construction, imposant aux entreprises luxembourgeoises et étrangères, un congé collectif d'été et/ou d'hiver.

L'ITM est chargée de la surveillance de l'application des 3 congés collectifs. En outre, elle fait office de secrétariat de la commission ad hoc du bâtiment et génie civil et répond aux questions relatives au congé collectif.

Les branches concernées par le congé collectif obligatoire sont :

- le bâtiment et le génie civil
- les installateurs sanitaires, installateurs de chauffage et de climatisation (les installateurs frigoristes sont exceptés)
- les plafonneurs-façadiers

Vu ce qui précède, les branches suivantes n'ont pas l'obligation de respecter le congé collectif : installateurs d'ascenseurs, carreleurs, électriciens, menuisiers, peintres, couvreurs, ferblantiers, charpentiers, calorifugeurs et vitriers.

Les dispositions diverses concernant l'application des congés collectifs sont expliqués ci-après.

Bâtiment et génie civil

L'annexe V de la convention collective fixe deux périodes de congé collectif, à savoir celui d'été et celui d'hiver.

En été, le congé commence le dernier vendredi du mois de juillet (qui fait déjà partie du congé) et dure 15 jours ouvrables, plus le jour férié du 15 août. Le congé d'hiver dure 10 jours et comprend les jours fériés de Noël (25 et 26 décembre) et le jour de Nouvel An (1^{er} 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 définies dans l'annexe V de la convention collective du bâtiment et génie civil.

Pour les congés d'été 2014 et d'hiver 2014/2015, 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	118	87	103	15	740
Hiver 2013-2014	42	36	42	0	303

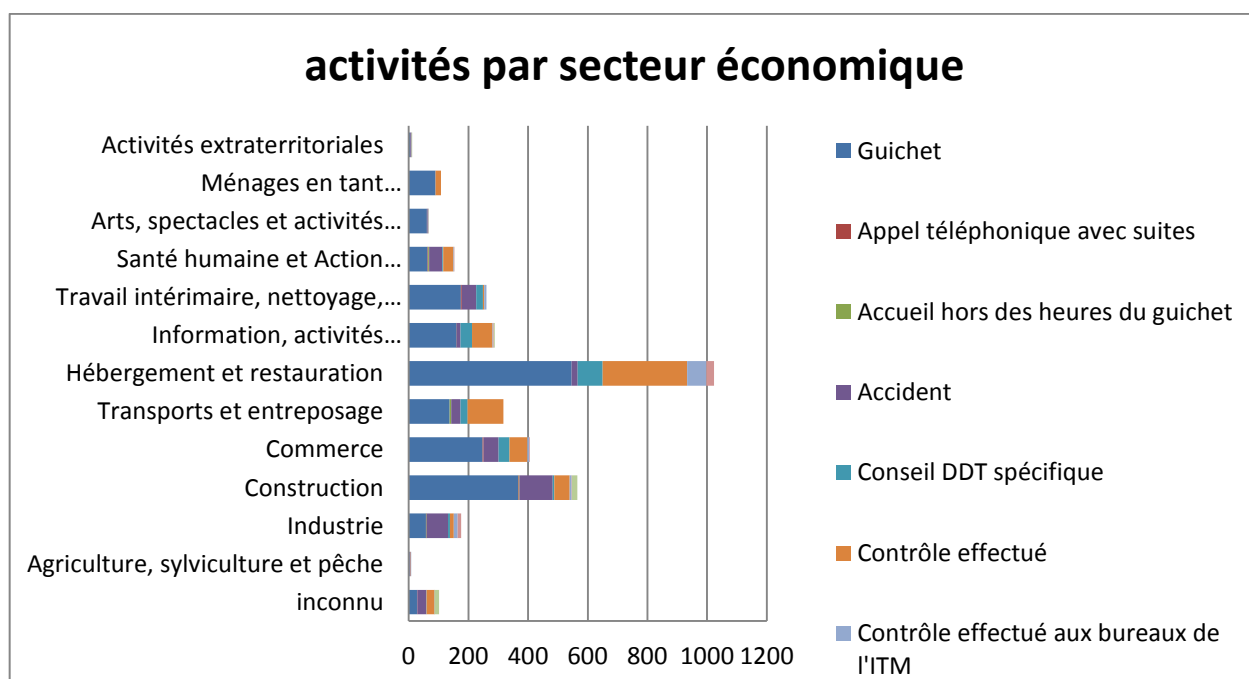
III. APERÇU DES ACTIVITES ET INITIATIVES EN 2014

1. Visites de contrôle et d'inspection routinière

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.

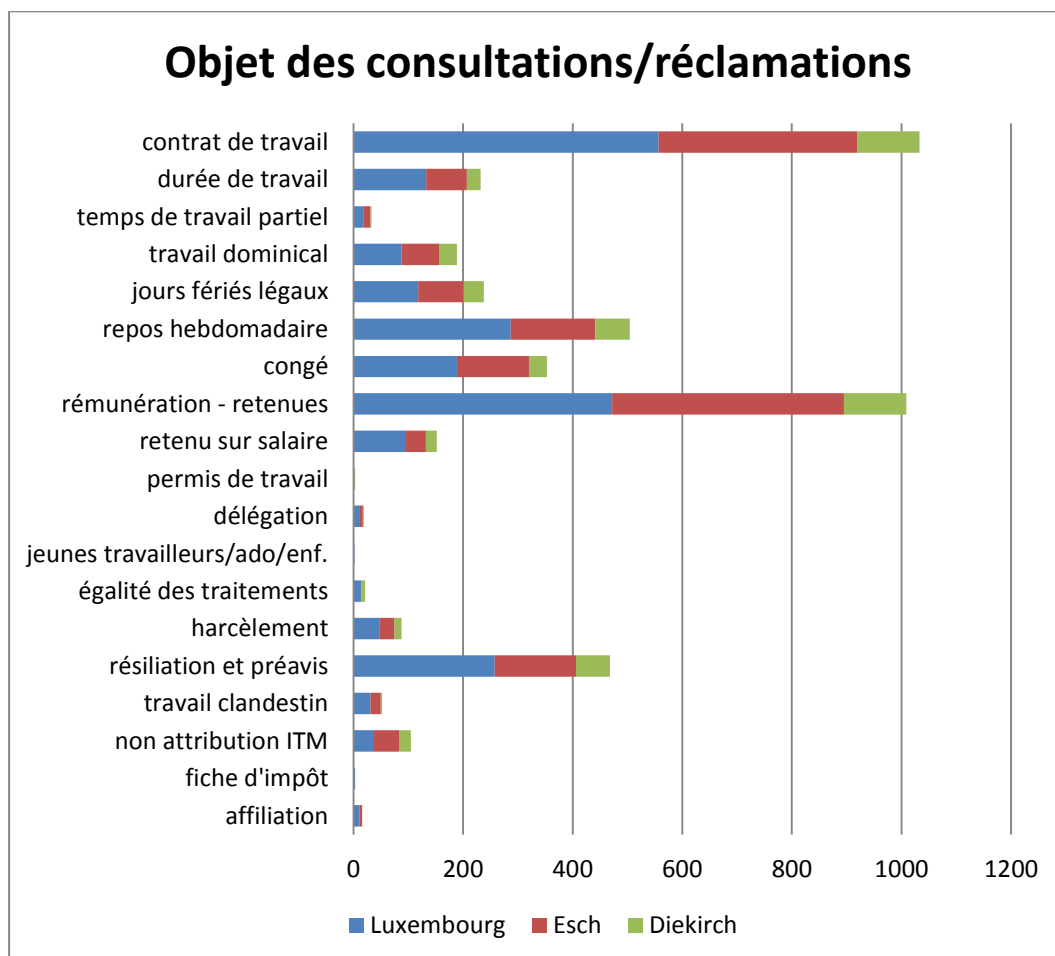
Activités des différentes agences par secteur économique en 2014



	Guichet	Appel	Rendez-vous	Accident	Fiche DDT	Contrôle	Enquête	Convocation	visite chantier
inconnu	28	1	0	30	1	26	1	0	14
Agriculture, sylviculture et pêche	3	0	0	3	0	1	1	0	0
Industrie	57	1	2	72	6	13	13	12	0
Construction	367	2	2	111	6	51	7	1	18
Commerce	247	4	0	50	37	60	6	2	0
Transports et entreposage	137	0	5	31	24	120	0	0	0
Hébergement et restauration	546	0	0	20	84	283	65	25	0
Information, activités financières, d'assurances et spécialisées	159	0	1	13	39	69	2	2	3
Travail intérimaire, nettoyage, gardiennage etc.	174	4	0	48	23	4	7	0	0
Santé humaine et Action sociale, administration etc.	63	2	3	44	4	34	2	1	0
Arts, spectacles et activités récréatives et de service	61	1	0	2	1	1	1	0	0
Ménages en tant qu'employeurs, etc.	90	0	0	0	0	18	0	0	0
Activités extraterritoriales	5	0	0	4	0	0	0	0	2
Total	1937	15	13	428	225	680	105	43	37

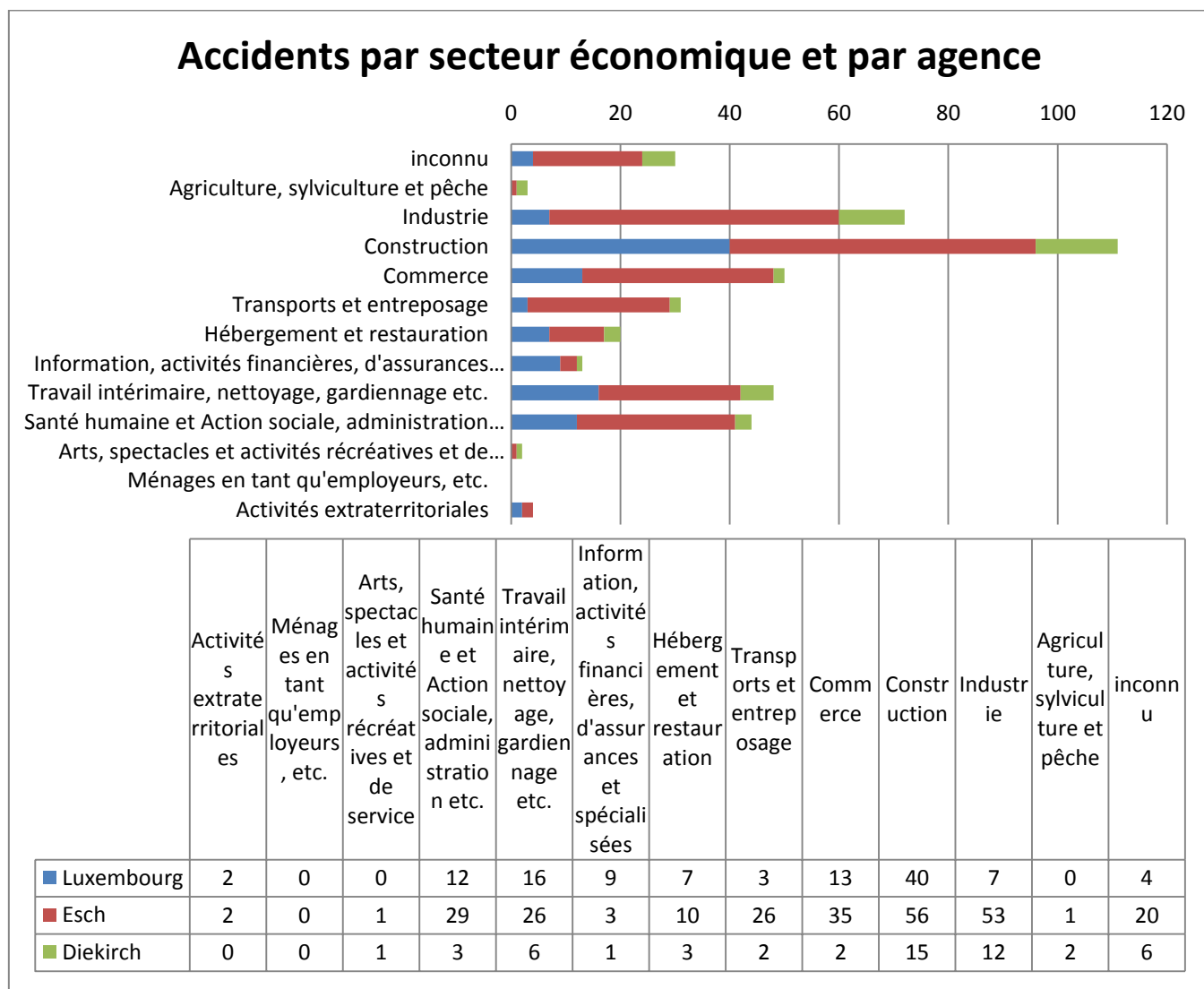
La majorité des activités ont eu lieu dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration, de la construction et du commerce.

Objet des consultations / réclamations



Objet	Agence Luxembourg	Agence Esch/Alzette	Agence Diekirch	Pays
affiliation	11	5	0	16
fiche d'impôt	3	0	0	3
non attribution ITM	36	47	22	105
travail clandestin	31	19	2	52
résiliation et préavis	258	148	62	468
harcèlement	48	27	13	88
égalité des traitements	14	1	6	21
jeunes travailleurs/ adolescents / enfants	2	0	0	2
délégation	12	5	2	19
permis de travail	0	2	1	3
retenu sur salaire	96	36	20	152
rémunération - retenues	472	423	114	1009
congé	189	131	33	353
repos hebdomadaire	287	154	63	504
jours fériés légaux	118	83	37	238
travail dominical	88	68	33	189
temps de travail partiel	19	12	2	33
durée de travail	133	74	25	232
contrat de travail	557	362	114	1033
Total	2374	1597	549	4520

Accidents par secteur économique en 2014



La majorité des contrôles relatifs aux accidents du travail ont eu lieu dans les secteurs de la construction, de l'industrie et du commerce.

1. 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 2014, 23.541 clients ont eu recours aux services du Help Center.

63% des requêtes ont été formulées par des femmes et 37% par des hommes. 67% des clients ayant eu recours aux services du Help Center résident au Grand-Duché de Luxembourg et 16% des clients habitent en France, 8 % en Allemagne et 5 % en Belgique.

La majorité des requêtes qui ont été formulées (27%) 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) (26%) et des entreprises des secteurs économiques « Activités financières, immobilier, location et services aux entreprises » (Code Nace 64 à 82) (24%).

86% des requêtes du Help Center concernaient des questions relatives au droit du travail et 8% des questions qui ont été posées concernaient la sécurité et la santé au travail. 6% des requêtes ne relevaient pas de la compétence de l'ITM.

2. Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs

Fin 2014, 11.550 communications de détachement couvrant l'ensemble des secteurs économiques ont été recensées et traitées par le PDTI (« Pôle Détachement et Travail illégal »).

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.

Le PDTI assume par ailleurs une fonction motrice et organisatrice dans le cadre de la « Cellule inter-administrative de lutte contre le travail illégal » (CIALTI), capable de mobiliser un dispositif d'agents à géométrie variable, issus de 6 à 8 ministères ou administrations (p.ex. l'Agence pour le développement de l'emploi - ADEM ; le Centre commun de la Sécurité sociale, la Division de la Santé au Travail du Ministère de la Santé, le Service anti-fraude de l'Administration de l'Enregistrement et des domaines...) et contribue ainsi activement aux actions ciblées dites « focus coup de poing » organisées sur des chantiers ou dans des entreprises.

5 contrôles majeurs de ce type, dont deux avec participation d'inspecteurs du travail ou sociaux européens, en tant qu'observateurs, ont été réalisés durant l'exercice écoulé.

En 2014, l'accent continuait à être mis sur la lutte contre le travail illégal.

Ainsi, 84 contrôles spécifiques en matière de détachement ont été réalisés par les inspecteurs du travail de l'ITM, correspondant à 159 entreprises étrangères contrôlées.

3. 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 2014, 735 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 :	3 contrôles / 2 infractions
Grues mobiles :	3 contrôles / 0 infraction
Réservoirs GPL :	190 contrôles / 0 infraction

Commodo

17 contrôles / 3 infractions / 1 procès-verbal

Santé et sécurité au travail

Travail Clandestin:	257 contrôles / 31 infractions
Détachement:	35 contrôles / 5 infractions
Sécurité sur les chantiers :	230 contrôles / 16 infractions

30 procès-verbaux (poursuites) ont été dressés par la brigade ITM/ENV en matière de travail clandestin.

4. 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, cancérigènes, mutagènes ou tératogènes.

La division se compose par un ingénieur, un ingénieur-technicien inspecteur ppal et un 1^{er} commis technique ppal. Ils font partie de l'inspectorat du travail.

La division a examiné 466 plans de travail particuliers qui ont été introduits par les firmes d'assainissement pour 277 différents chantiers, dont notamment:

- 118 plans de travail amiante-ciment introduits par 37 différentes firmes,
- 348 plans de travail amiante friable/flocage introduits par 11 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, 131 rapports de contrôles des chantiers ont été reçus et contrôlés. Deux cas ont été traités en relation avec une exposition à des fibres d'amiante pendant le travail.

5. 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, 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, 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, etc.

Tandis que ces domaines présentent les principales activités de la division, d'autres domaines d'activité sont entre autres:

- la sécurité générale,
- le contact avec les travailleurs désignés dans le cadre du code du travail et des règlements pris sur base du code du travail en matière de la sécurité,
- analyse d'accidents graves,
- le suivi de nouvelles technologies,

A partir du 1^{er} août 2014, les activités de surveillance du marché ont été reprises par l'Institut luxembourgeois de la normalisation, de l'accréditation, de la sécurité et qualité des produits et services. Ces activités ont donc été arrêtées à la division mécanique.

1 accident grave a été analysé. Dans le domaine de la sécurité des installations et entreprises et de la surveillance du marché, 274 affaires ont été traitées et 120 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, la participation active au comité national de coordination de la surveillance du marché auprès de l'ILNAS et la publication d'une recommandation pour l'utilisation de souliers de sécurité.

3 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
- 97/23/CE relative aux équipements sous pression
- 2000/9/CE relative aux installations à câbles
- 89/686/CE relative aux équipements de protection individuelle
- 2009/105 récipients à pression simples

En vue de la reprise de la surveillance du marché par l'ILNAS (loi adoptée le 4 juillet 2014), la formation des personnes de l'ILNAS pour exercer la surveillance du marché pour des machines et des ascenseurs est poursuivie.

6. Activités de la division « Etablissements classés »

En 2014, la Division des établissements classés de l'ITM a inscrit 2.602 nouveaux dossiers de demande d'autorisation d'exploitation.

Pendant la même période, 3.096 arrêtés d'autorisation ont été délivrés (voir statistiques relatives à l'évolution des dossiers de demande d'autorisation ci-après).

Statistiques des dossiers de demande d'autorisation de 2010 à 2014

Année	2010	2011	2012	2012 ^(*)	2013	2014
Arrêtés ⁽¹⁾	3008	2591	2210	2210	2295	3096
Demandes ⁽²⁾	2168	2244	2336	2739	2432	2602
Différence ⁽³⁾	840	347	-126	-529	-137	494
Classe	Evacuation des arrêtés d'autorisation/de refus par année ⁽⁴⁾					
Classe 1	495	565	493	493	431	506
Classe 3	129	261	170	170	111	229
Classe 3A	2382	1750	1542	1542	1751	2359
Anciens dossiers ⁽⁶⁾	2	15	5	5	2	2
Total	3008	2591	2210	2210	2295	3096
Dossiers annulés	92	68	124	124	43	46
Classe	Introduction des dossiers des classes 1, 3 et 3A par année ⁽⁵⁾					
Classe 1	502	479	406	405	329	472
Classe 3	181	110	205	232	175	242
Classe 3A	1485	1655	1725	2102	1928	1888
Total	2168	2244	2336	2739	2432	2602

⁽¹⁾ Arrêtés évacués au courant de l'année indépendamment de l'année d'introduction du dossier (sans dossiers annulés)

⁽²⁾ Dossiers de demande inscrits 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 au 1^{er} juillet 2012)

Pour la plupart des nouveaux projets d'une certaine envergure (projets de la classe 1 et partiellement de la classe 3), les experts de la Division des établissements classés examinent avec le bureau d'architecte, le bureau d'études et le maître d'ouvrage la conformité des plans par rapport aux prescriptions de sécurité et de prévention incendie de l'Inspection du travail et des mines ainsi que 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 commodo-incommodo. Les dossiers ainsi introduits sont traités et évacués avec plus de rapidité.

La Division des établissements classés est également active 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 de la division 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, ...).

Depuis octobre 2014, les activités de la Division Bâtiments administratifs ont été intégrées dans la Division des établissements classés.

En 2014, douze nouveaux projets de règlement grand-ducal ont été élaborés, quatre nouvelles conditions types en matière des établissements classés ainsi que trois mises à jour de conditions types existantes ont été publiées.

7. Activités de la division « SEVESO »

Actuellement, la division se compose d'un ingénieur principal et d'un ingénieur technicien inspecteur principal.

La division a comme mission de garantir la prévention des accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et la limitation de leurs conséquences pour l'homme, afin d'assurer des niveaux de protection élevés des établissements tombant sous le règlement grand-ducal précité.

A l'heure actuelle, au Grand-Duché de Luxembourg, 9 établissements sont classés seuil haut et 10 établissements sont classés seuil bas.

Le personnel de la division s'assure par un contrôle systématique et régulier au niveau documentaire et par des inspections régulières de la conformité des établissements concernés par rapport aux impositions du règlement grand-ducal en question. Les non-conformités, axes d'amélioration et remarques sont par la suite transmis à l'exploitant, en l'invitant à se conformer à la réglementation, sous la forme d'un rapport d'inspection.

La division Seveso est également en charge des missions de l'Inspection du travail et des mines, dans le cadre des attributions légales, en relation avec la loi du 3 juin 1994 précitée qui s'applique à la prévention des accidents industriels susceptibles d'avoir des effets transfrontières, y compris aux effets des accidents de ce type provoqués par des catastrophes naturelles, et aux mesures à prendre pour s'y préparer et pour y faire face, ainsi qu'à la coopération internationale concernant l'assistance mutuelle, la recherche-développement, l'échange d'informations et l'échange de technologie pour prévenir les accidents industriels, s'y préparer et y faire face.

Les dossiers de demande d'autorisation relatifs à la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés, introduits par les établissements tombant sous le règlement grand-ducal du modifié du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et la loi du 3 juin 1994 portant approbation de la Convention sur les effets transfrontières des accidents industriels, conclue à Helsinki, le 17 mars 1992, sont traités par les membres de la division. Outre la participation à des réunions de planifications préalables, ces derniers accompagnent les établissements lors de la phase autorisation et sont en charge du suivi de ceux-ci lors de la phase exploitation.

En collaboration avec les organismes de contrôle, les membres de la division surveillent que les impositions qui découlent de la loi relative aux établissements classés et des arrêtés d'autorisation délivrés à son titre, sont respectées

En 2014, la division Seveso a pris en charge, dans le cadre de ses compétences et attributions, la transposition de la directive 2012/18/UE, dite Seveso III.

8. Action de sensibilisation et d'information

8.1. Contrôles du groupe de travail «Fêtes, foires et marchés »

Depuis 2011, l'ITM a mis sur pied, en étroite collaboration avec les autorités compétentes, un groupe de travail qui se rassemble régulièrement dans des réunions préparatoires où 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. Il en est de même pour tout autre fête, foire ou marché. Les membres de ce groupe de travail sont :

- Inspection du Travail et des Mines
- Ville de Luxembourg - Office des Fêtes, Foires et Marchés
- Ville de Luxembourg – Département Sécurité
- Ministère de la Santé – Service de la Sécurité Alimentaire
- Ministère de la Santé – Division de la Santé au Travail
- Police Grand-Ducale
- Institut luxembourgeois de la normalisation, de l'accréditation, de la sécurité et qualité des produits et services ILNAS
- Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique SACEM

Le résultat de ces réunions fut une brochure des bonnes pratiques sous forme d'un classeur intitulé « POUR QUE LA FETE RESTE UNE FETE » qui est complété et mis à jour au fur et à mesure et qui contient toutes les informations importantes pour les commerçant-forains ainsi qu'une liste de contrôle pour les agents des différentes administrations compétentes, afin de garantir un bon suivi des contrôles encore à effectuer ou déjà effectués.

Comme tous les ans, les inspecteurs de l'Inspection du travail et des mines, accompagnés par les agents des autres autorités compétentes, ont effectués des visites sur le chantier de la «SCHUEBERFOUER».

Les visites du chantier se sont effectuées dans la semaine précédant l'ouverture officielle de la «SCHUEBERFOUER», de même que pendant son déroulement, 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».

Pour 2014, les agents de l'Inspection du travail et des mines se sont concentrés d'avantage sur la conformité à la législation sur le détachement des salariés venant de l'étranger, soit des pays de l'Union Européenne, soit de pays tiers.

Grand nombre des forains venant de l'étranger ont pu être contrôlé sur site et se sont montrés coopératifs avec les agents de l'ITM. Il s'agissait, pour ces premiers contrôles axés sur ce domaine, en un premier temps d'informer les forains sur la législation concernant le détachement et sur les démarches à suivre afin de se rendre conforme. Certains forains étant déjà en connaissance de la législation ont pu se rendre conforme dans un délai assez bref.

Les agents de l'ITM en ont aussi profité pour informer les forains sur la déclaration des salariés détachés par voie électronique, le « badge social », méthode qui sert à leur simplifier les déclarations futures en étant aussi plus rapide, plus efficace et tenant à faciliter d'une part les démarches pour les utilisateurs et d'autre part les contrôles pour les agents de l'ITM.

Le travail effectué dans le cadre de la «SCHUEBERFOUER» a pu être élargi sur d'autres foires et marchés tels que le marché de l'Octave ou encore les marchés de Noël de la Ville de Luxembourg.

A partir de 2015, le groupe de travail espère élargir ses compétences sur la quasi-totalité des contrôles à effectuer sur les fêtes, foires et marchés et cela sur l'ensemble du Grand-Duché.

8.2. 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 chargées 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 passé une évaluation de conformité et soient munis d'un marquage CE avant d'être mis sur le marché communautaire.

L'Inspection du travail et des 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 2014, le département « Sécurité et Santé » a établi 182 autorisations d'exportation pour le transfert de matières explosives à usage civil, 2 autorisations d'exportation pour le transfert national de matières explosives à usage professionnel et 6 autorisations d'exportation pour le transfert intra-communautaire de matières explosives à usage professionnel.

8.3. Coordinateurs sécurité/santé

Au cours de l'année 2014, 28 candidats ont suivi les cours de coordinateurs sécurité-santé selon le règlement grand-ducal du 27 juin 2008 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles.

8.4. Rapport de mise en œuvre pratique concernant la directive 89/391/CEE et les directives particulières y afférentes

En 2014, l'Inspection du Travail et des mines a rédigé le rapport sur la mise en œuvre pratique en ce qui concerne la directive 89/391/CEE, ses directives particulières et les directives 2009/148/CE, 91/383/CEE et 94/33/CE.

Ci-après les directives visées :

- **89/391/CEE** (Directive Cadre) concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail transposée en droit national par le Titre Premier du Livre III PROTECTION, SECURITE ET SANTE DES SALARIES du Code du Travail ;
- **89/654/CEE** : prescriptions minimales de sécurité et de santé sur le lieu de travail,
- **2009/104/CE** : utilisation des équipements de travail
- **89/656/CEE** : utilisation des équipements de protection individuelle
- **90/296/CEE** : manutention manuelle des charges
- **90/207/CEE** : équipements à écrans de visualisation
- **2004/37/CE** : risques liés aux agents cancérigènes ou mutagènes
- **2004/54/CE** : risques liés aux agents biologiques
- **92/57/CEE** : sécurité et santé sur les chantiers temporaires ou mobiles
- **92/58/CEE** : signalisation de sécurité et/ou de santé au travail
- **92/85/CEE** : sécurité et santé des travailleuses enceintes
- **92/91/CEE** : industries extractives par forage
- **92/104/CEE** : industries extractives à ciel ouvert ou souterraines
- **93/103/CE** : navires de pêche
- **98/24/CE** : risques liés aux agents chimiques
- **1999/92/CE** : sécurité et santé des travailleurs susceptibles d'être exposés aux risques d'atmosphères explosives
- **2002/44/CE** : agents physiques – vibrations
- **2003/10/CE** : agents physiques – bruit
- **2004/40/CE** : agents physiques – champs électromagnétiques
- **2006/25/CE** : agents physiques – r optiques artificiels
- **2009/148/CE** : exposition à l'amiante
- **91/383/CEE** : relation de travail à durée déterminée ou relation de travail intérimaire
- **92/29/CEE** : assistance médicale à bord des navires
- **94/33/CE** : protection des jeunes au travail

8.5. Forum entreprises – Sécurité et santé au travail

Le 8ème Forum de la sécurité et de la santé au travail, s'est déroulé les jeudi 27 et vendredi 28 mars 2014 à la Luxexpo, Luxembourg-Kirchberg.

Organisé dans le cadre de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, le Forum a offert une plateforme unique aux entreprises souhaitant partager leurs expériences, bonnes pratiques ou s'informer des nouveautés en matière de prévention des risques. Les entreprises ont l'occasion de présenter leurs activités dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail sur des stands qui sont mis à leur disposition et de communiquer leurs bonnes pratiques dans le cadre d'ateliers spécialement prévus à cet effet.

Pour la troisième fois consécutive, une remise des certificats de réussite relatifs aux formations en matière de sécurité et de santé au travail, a été organisée par la Luxembourg School for Commerce, la Chambre des Métiers, l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment et l'Association pour la Santé au Travail du secteur financier.

Dans ce cadre, l'Inspection du travail et des mines était partenaire et se contentait de se mettre à disposition des visiteurs. Les membres du personnel de l'ITM ont accueilli environ 750 visiteurs lors des deux jours pour leur fournir des informations utiles sur la prévention des risques professionnels,

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. Les activités de formation organisées par l'EST en 2014

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 2014, 24 semaines de cours, soit 960 heures, ont été organisées à l'intention des délégués du personnel par les soins de l'Ecole Supérieure du Travail. Les langues appliquées sont le luxembourgeois et le français. Pour l'année sous revue, 14 cours ont été tenus en langue française.

Au total 749 délégués du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées à leur intention (457 aux cours en langue française et 292 aux cours en langue luxembourgeoise).

Il y a lieu de signaler que 412 des inscrits étaient des délégués nouvellement élus, tandis que le nombre des inscrits réélus s'élevait à 337.

Les matières traitées en 2014 concernaient les domaines suivants:

- le régime des pensions
- le calcul des salaires
- la gestion comptable et financière
- la formation des délégués du personnel et les prestataires de formation
- la santé au travail au Luxembourg
- l'organisation de la sécurité sociale
- les traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise
- le développement d'un système de prévention des accidents du travail
- la formation continue et l'apprentissage
- le dialogue social
- le contrat de travail
- les situations conflictuelles
- les attributions du délégué du personnel
- stress et harcèlement

28 chargés de cours ont contribué à assurer le déroulement de ces activités.

Il est à rappeler que 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.

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.

52 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2014/2015.

La répartition des participants par cours se présente comme suit:

1ère année:	20 personnes à Dudelange (42 heures)
2e année:	11 personnes à Esch/Alzette (42 heures)
3e année:	21 personnes à Luxembourg (42 heures)

Les matières enseignées sont les suivantes:

- 1re année:
 - assurance pension
 - assurance maladie
 - assurance accident
 - assurance dépendance
- 2e année:
 - droit constitutionnel
 - droit du travail
- 3e année:
 - sciences économiques

L'enseignement des cours du soir est assuré par 12 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 2014, l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 8 cours de fin de semaine (soit 56 heures). Le nombre des inscrits s'élève à 235. Neuf chargés de cours ont assuré cet enseignement.

Les matières traitées en 2014 sont les suivantes:

- Visite guidée du Plateau Kirchberg et de la Philharmonie
- Droit du travail
- L'Imposition des personnes physiques au Luxembourg
- Le compromis de vente
- La notion d'économie»
- Introduction générale au droit de l'Union Européenne
- Droit des successions et des donations
- L'Union Européenne – Histoire et fonctionnement des institutions

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 2014 l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 5 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 120 personnes. Cinq chargés de cours ont assuré cet enseignement.

Le programme de cette activité était le suivant:

- 1) La législation en vigueur au Luxembourg
- 2) Le/la délégué(e) à l'égalité face au dirigeant de l'entreprise
- 3) Le contexte «socio-économique» dans lequel s'inscrit l'égalité des chances sur le lieu de travail
 - la situation au Grand-Duché
 - la situation européenne

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 2014 une activité de formation et un test d'aptitude.

En 2014, 13 personnes se sont inscrites à ces cours. Le total des heures de cours organisées à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire s'élève à 50 dont 30 heures en matière de droit du travail et 20 heures en matière de sécurité sociale.

Deux chargés de cours ont assuré cette formation.

En conclusion:

Au total, 1.169 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 57.

L'ensemble de ces activités représentait 1.232 heures de formation.

II. Statistiques

1. Cours à l'intention des délégués du personnel

Répartition selon le genre

	2012⁹		2013¹⁰		2014¹¹	
Femmes	146	26,3%	139	26,3	244	32,6%
Hommes	408	73,3%	389	73,7	505	67,4%
TOTAL	554	100,0%	528	100%	749	100%

Répartition selon la nationalité

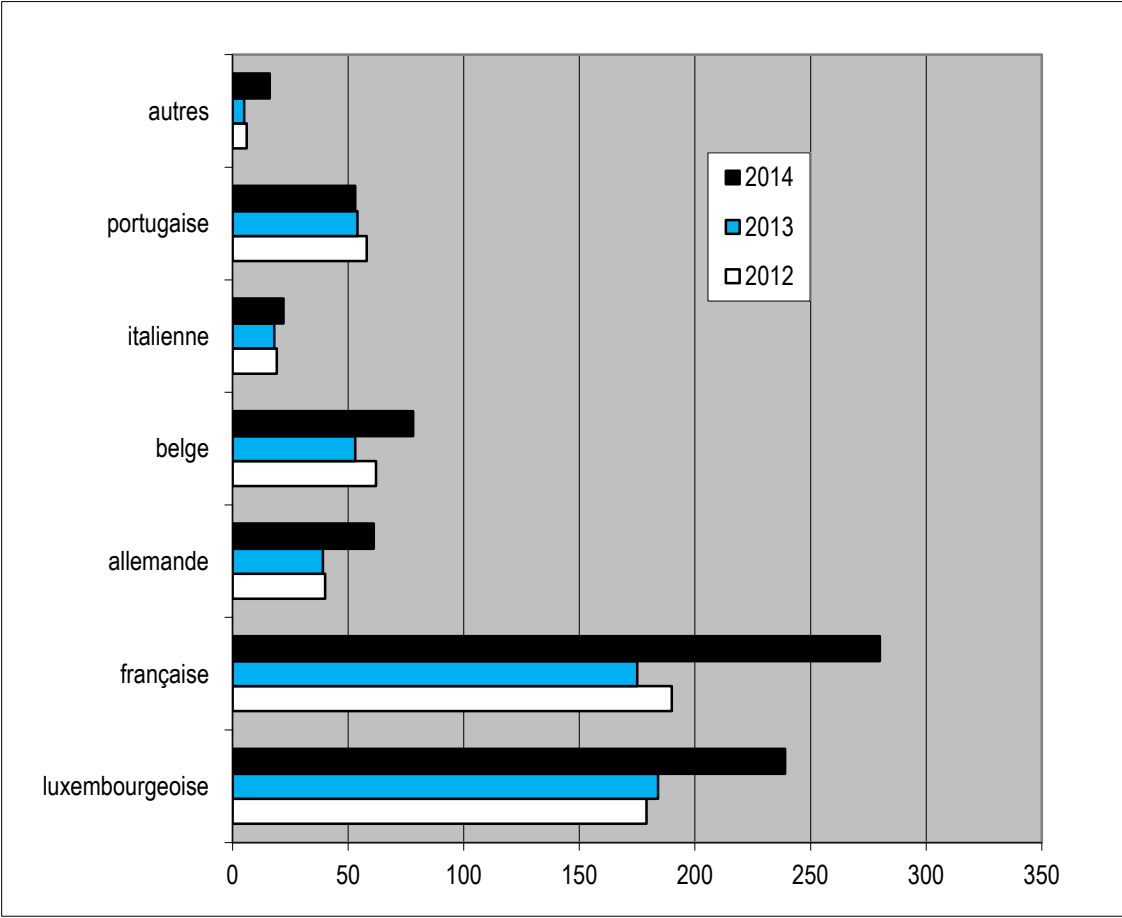
Nationalité	2012		2013		2014	
luxembourgeoise	179	32,3%	184	34,8%	239	31,9%
française	190	34,3%	175	33,2%	280	37,4%
allemande	40	7,2%	39	7,4%	61	8,2%
belge	62	1,2%	53	10,0%	78	10,4%
italienne	19	3,5%	18	3,4%	22	2,9%
portugaise	58	10,4%	54	10,2%	53	7,1%
autres	6	1,1%	5	1,0%	16	2,1%
TOTAL	554	100%	528	100%	749	100%

⁹ 4^e année du mandat 2009-2013

¹⁰ 5^e année du mandat 2009-2013

¹¹ 1^{re} année du mandat 2014-2018

Répartition des délégués inscrits selon la nationalité

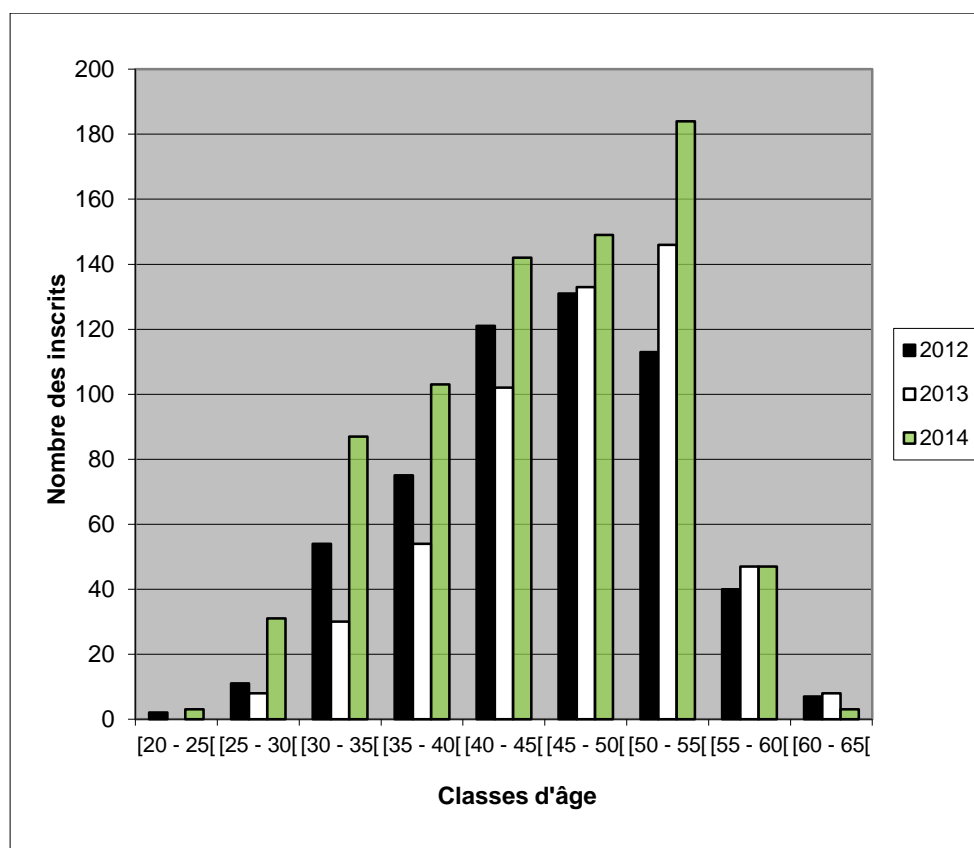


Répartition selon l'âge

Classes d'âge	2012		2013		2014	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
[20 - 25[2	0,4%	0	0%	3	0,4%
[25 - 30[11	1,9%	8	1,6%	31	4,2%
[30 - 35[54	9,8%	30	5,5%	87	11,6%
[35 - 40[75	13,6%	54	10,2%	103	13,8%
[40 - 45[121	21,8%	102	19,3%	142	18,9%
[45 - 50[131	23,7%	133	25,2%	149	19,8%
[50 - 55[113	20,4%	146	27,7%	184	24,6%
[55 - 60[40	7,2%	47	8,9%	47	6,3%
[60 - 65[7	1,2%	8	1,6%	3	0,4%
TOTAL	554	100%	528	100%	749	100,0%

Moyenne d'âge en 2014: 43,9

Répartition selon l'âge



Répartition selon le secteur d'activité (NACE)

		2012	2013	2014
B	Industries extractives	5	0	5
C	Industrie manufacturière	161	184	178
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0	3	7
F	Construction	60	55	70
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	26	36	36
H	Transports et entreposage	32	28	44
I	Hébergement et restauration	16	16	20
J	Information et communication	9	6	35
K	Activités financières et d'assurance	104	60	108
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	24	27	64
N	Activités de services administratifs et de soutien	29	33	62
O	Administration publique	30	20	28
P	Enseignement	1	4	9
Q	Santé humaine et action sociale	54	53	78
R	Arts, spectacles et activités récréatives	3	2	4
S	Autres activités de services	0	1	1
	Total	554	528	749

Détails:

		2012	2013	2014
B	Industries extractives	5	0	5
08	Autres industries extractives	5	0	5
C	Industrie manufacturière	161	184	178
10	Industries alimentaires	7	5	11
11	Fabrication de boissons	0	3	0
12	Fabrication de produits à base de tabac	11	10	15
13	Fabrication de textiles	1	2	10
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	9	10	5
17	Industrie du papier et du carton	0	7	3
18	Autre imprimerie	0	0	2
20	Industrie chimique	0	0	2
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	10	22	17
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	17	29	27
24	Métallurgie	60	53	45
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	9	13	8
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	8	10	7
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	27	16	23
29	Industrie automobile	0	2	2
31	Fabrication de meubles de bureau et de magasin	0	1	1
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	2	1	0
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0	3	7
35	Distribution d'électricité	0	3	3
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	0	0	4
		2012	2013	2014

F	Construction	60	55	70
41	Construction de bâtiments	40	29	19
42	Génie civil	0	16	14
43	Travaux de construction spécialisés	20	10	37
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	26	36	36
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	9	11	11
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	6	13	12
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	11	12	13
H	Transports et entreposage	32	28	44
49	Transports terrestres et transport par conduites	6	2	8
50	Transports par eau	6	5	2
51	Transports aériens	19	20	22
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1	1	12
I	Hébergement et restauration	16	16	20
56	Restauration	16	16	20
J	Information et communication	9	6	35
60	Programmation de télévision et de télédiffusion	0	0	1
61	Télécommunications filaires	0	0	16
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	9	5	18
63	Services d'information	0	1	0
K	Activités financières et d'assurance	104	60	108
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	91	55	93
65	Assurance	12	5	9
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	1	0	6
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	24	27	64
69	Activités juridiques et comptables	1	0	9
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	0	5	1
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses	17	16	42

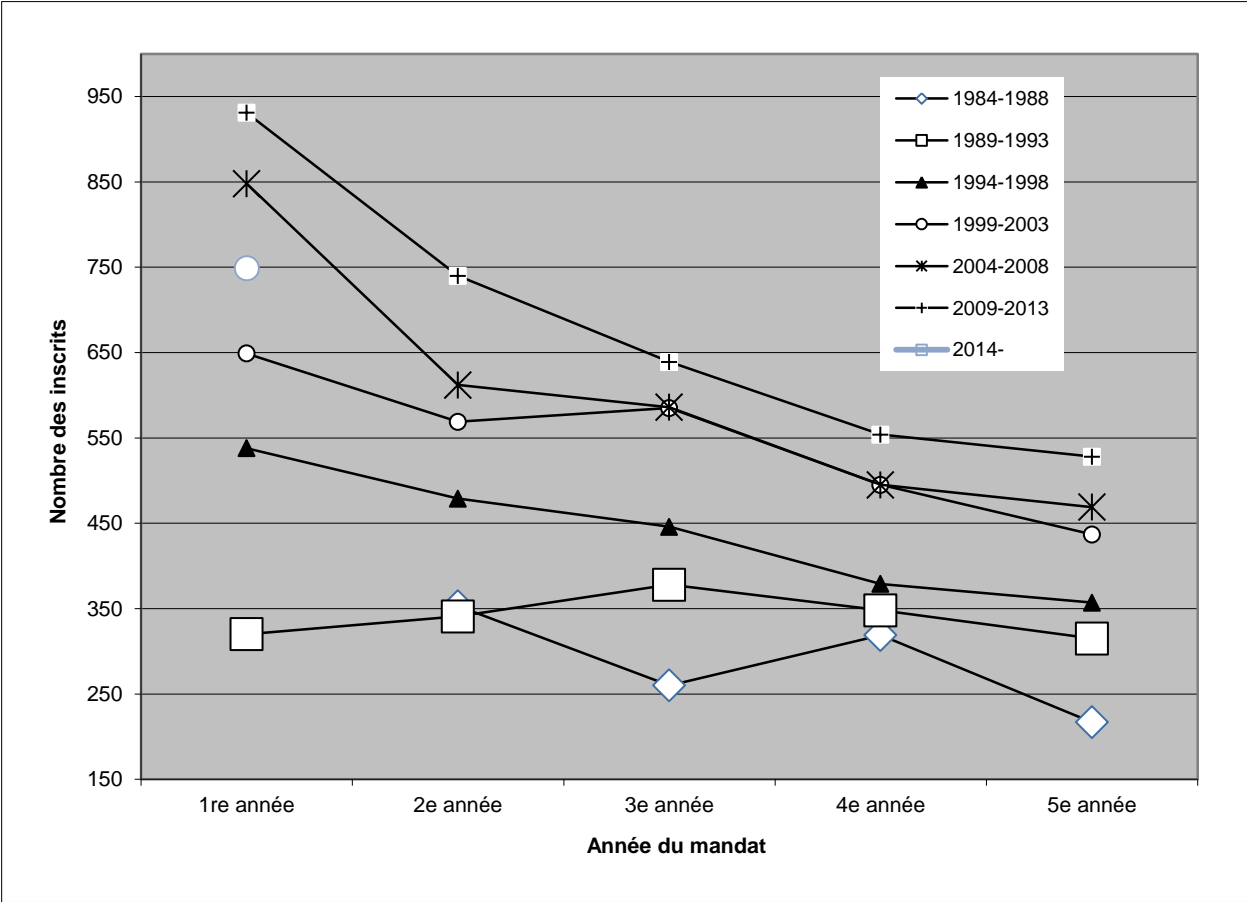
	techniques			
72	Recherche développement scientifique	6	6	12
N	Activités de services administratifs et de soutien	29	33	62
80	Enquêtes et sécurité	7	14	20
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	22	19	37
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	0	0	5
O	Administration publique	30	20	28
P	Enseignement	1	4	9
Q	Santé humaine et action sociale	54	53	78
86	Activités pour la santé humaine	46	42	35
87	Hébergement médico-social et social	3	5	23
88	Action sociale sans hébergement	5	6	20
R	Arts, spectacles et activités récréatives	3	2	4
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	0	0	1
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	0	0	3
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	3	2	0
S	Autres activités de services	0	1	1
94	Activités des organisations associatives	0	0	1
96	Blanchisserie, Teinturerie	0	1	0
	Total	554	528	749

Evolution du nombre des inscrits depuis 1985

Année de référence	Année respective des mandats	Nombre des inscrits
1984	1 ^{re} année	non disponible
1985	2 ^e année	353
1986	3 ^e année	260
1987	4 ^e année	319
1988	5 ^e année	217
1989	1 ^{re} année	320
1990	2 ^e année	341
1991	3 ^e année	378
1992	4 ^e année	348
1993	5 ^e année	315
1994	1 ^{re} année	538
1995	2 ^e année	479
1996	3 ^e année	446
1997	4 ^e année	379
1998	5 ^e année	357
1999	1 ^{re} année	649
2000	2 ^e année	569
2001	3 ^e année	585
2002	4 ^e année	495
2003	5 ^e année	437

2004	1 ^{re} année	848
2005	2 ^e année	612
2006	3 ^e année	586
2007	4 ^e année	495
2008	5 ^e année	469
2009	1 ^{re} année	931
2010	2 ^e année	740
2011	3 ^e année	639
2012	4 ^e année	554
2013	5 ^e année	528
2014	1 ^{re} année	749

Evolution du nombre des inscrits depuis 1985



2. Cours du soir

Matières enseignées	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Sécurité Sociale	39	15	20
Droit du Travail et Droit Constitutionnel	17	25	11
Economie	21	11	21
TOTAL	77	51	52

Age moyen (cycle 2012/2013): 49,3

3. Cours de fin de semaine

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2012	11	236
2013	9	273
2014	8	235

4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Année	Hommes	Femmes	Total
2012	28	22	50
2013	25	12	37
2014	58	62	120

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
2014	6	7	13