GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

ADMINISTRATION DE L'EMPLOI

Rapport d'activité 2002

Mars 2003

GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

ADMINISTRATION
DE L'EMPLOI

LES ACTIVITÉS
DE L'ADMINISTRATION DE L'EMPLOI EN 2002

I. EMPLOI ET CHOMAGE AU LUXEMBOURG 4

I.1. Emploi au Luxembourg 4

I.1.1. Evolution de l'emploi salarié 4
I.1.2. Données historiques 5
I.1.3. Evolution de l'emploi salarié intérieur luxembourgeois sur les cinq dernières années 1997 -2002 6
I.1.4. Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier : concurrence sur le marché du travail 8
I.1.5. Statistiques emploi intérieur 11

I.2. Le chômage au Luxembourg 13

I.2.1. Evolution du chômage en 2002 13
I.2.2. Evolution du chômage indemnisé 21
I.2.3. Evolution des mesures pour l'emploi 23
I.2.4. Structure du chômage 28

II. Les services de l'ADEM 44

II.1. Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi (SAPDE) 44

II.1.1. Un objectif : soutenir le pouvoir d'agir du demandeur d'emploi.. 44
II.1.2. Une structure d'intervention : le PEC 45
II.1.3. Les actions du SAPDE pour lutter contre le chômage 48

II.2. Le service placement 50

II.2.1. La mission principale 51
II.2.2. Aperçu général sur les mesures d'activation organisées par le service 52
II.2.3. Mesures de (ré)insertion dans la vie active 61
II.2.4. Actions de prospection 63
II.2.5. Service social 73
II.2.6. Autres actions du service placement 74
II.2.7. Les agences 76
II.2.8. Bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs 82
II.2.9. Bilan des 2 contrôleurs affectés à l'ADEM 82

II.3. Le service de la main-d'œuvre 83

II.3.1. Le permis de travail 83
II.3.2. Heures supplémentaires 83
II.3.3. Emploi des bénéficiaires de pensions de vieillesse..... 83
II.3.4. Placement « au pair » 84

II.4. Le service de maintien de l'emploi 85

II.4.1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2002) 85
II.4.2. Aide au réemploi (1989 – 2002) 85
II.4.3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986-2002)..... 86
II.4.4. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (loi du 23 juillet 1993) 87
II.4.5. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi (règlement grand-ducal du 17 juin 1994)..... 87
II.4.6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-2002)..... 88
II.4.7. Aides et primes de promotion de l'apprentissage (1987/88 - 2000/01) 89
II.4.8. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté 90
II.4.9. Chômage involontaire dû aux intempéries..... 90
II.4.10. Aide à la création d'entreprise 91

II.5. Le service des prestations de chômage complet 92
II.5.1. Indemnisation du chômage complet (1986-2002)..... 92
II.5.2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2002 93
II.5.3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet 94
II.5.4. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté – E 303 Partant 95
II.5.5. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté – E 303 Venant 96

II.6. Le service de l'emploi des jeunes 2002 97

II.7. Le service de l'Orientation Professionnelle 100

II.8. Le service de l'emploi féminin 111

II.9. Le service des travailleurs handicapés 117
II.9.1. Législation 117
II.9.2. Composition de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel 117
II.9.3. Activités de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel 118
II.9.4. Avis d'orientation et de reclassement professionnel..... 119
II.9.5. Mesures prises en charge par le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi 120
II.9.6. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés..... 122

II.10. Le service des travailleurs à capacité réduite..... 124

III. Participation de l'ADEM au réseau EURES..... 126

III.1. Structure et objectifs..... 126

III.2. Missions et moyens..... 127

III.3. EURES au Luxembourg..... 128
III.3.1. Structure..... 128
III.3.2. Réalisations et actions au Luxembourg 129

I. EMPLOI ET CHOMAGE AU LUXEMBOURG

I.1. Emploi au Luxembourg

I.1.1. Evolution de l'emploi salarié

Evolution 1990 – 2002

	1990-1999	2000	2001	Au 30/09/2002
	Taux de croissance (%)[1] et part des frontaliers[2]			Niveau (1000 pers)[3]
Emploi salarié intérieur	3,4	6,0	6,0	271,1
dont frontaliers	9,8	11,5	11,4	104,6
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois [2]	77,1	69,0	66,2	67,8
Emploi total intérieur	3,2	5,6	5,6	290,2
Emploi national	1,1	2,8	2,6	184,3

Sources :STATEC /IGSS

1° taux moyens ou moyennes annuelles, selon la note de conjoncture n°4-02
2° sur les créations nettes, c'est-à-dire par rapport aux stocks respectifs
3° données IGSS au 30 septembre 2002

Dans le contexte de la très forte croissance économique de 1995 à 2000 (croissance moyenne du PIB dépassant les 6,0%), le marché du travail au Luxembourg a connu un dynamisme extraordinaire.

L'augmentation de l'emploi salarié intérieur au cours des années 1999, 2000 et 2001 est exceptionnelle. Les taux de croissance ont atteint respectivement 5,3%, 6,0% et 6,0%.

L'année 2001 marque un tournant. La plupart des indicateurs conjoncturels mensuels au Luxembourg, tout en se situant encore à un haut niveau au début de l'année, annoncent un ralentissement de l'activité économique. La croissance du PIB passe de 8,9% en 2000 à 1,0% en 2001 et ne sera plus que de l'ordre de 0,5% en 2002.

Cette décélération de l'économie n'a pas arrêté le processus de la création nette d'emplois, mais a cependant affecté, avec un certain retard, l'évolution expansive de l'emploi. Les années 2001 et 2002 se caractérisent par un tassement du rythme de la création d'emplois salariés. La croissance est de 6,3% en janvier 2001, elle descend à 4,5 % en décembre 2001 et s'établit à 2,5% en décembre 2002.

Pour l'année 2002, quelque 8.600 emplois salariés ont été créés alors que l'augmentation se chiffrait à 14.700 unités pour l'année antérieure.

Selon les dernières données de l'IGSS calculées au 30 septembre 2002, la situation est la suivante :

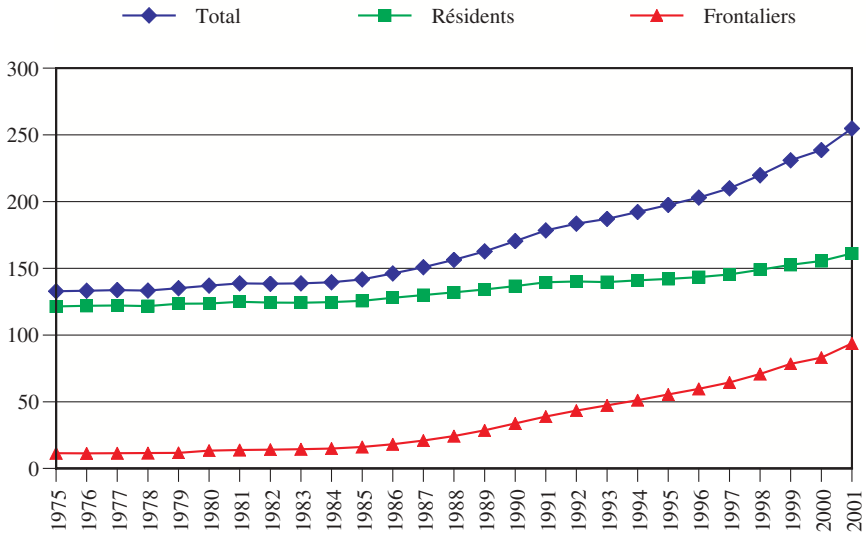
emploi intérieur total :	290 165
- dont : frontaliers	*105 876, soit 36,5%*
emploi intérieur salarié :	271 138
- dont : frontaliers	*104 571, soit 38,6 %*

I.1.2. Données historiques

En un quart de siècle environ, 122.000 emplois salariés ont été créés. 82.000 emplois ont été occupés par des travailleurs frontaliers, soit le double des emplois occupés par des résidents. Parmi ces derniers, une majorité sont des non-nationaux.

Evolution de l'emploi salarié sur 25 ans - moyennes annuelles

1975-2001 (en milliers)

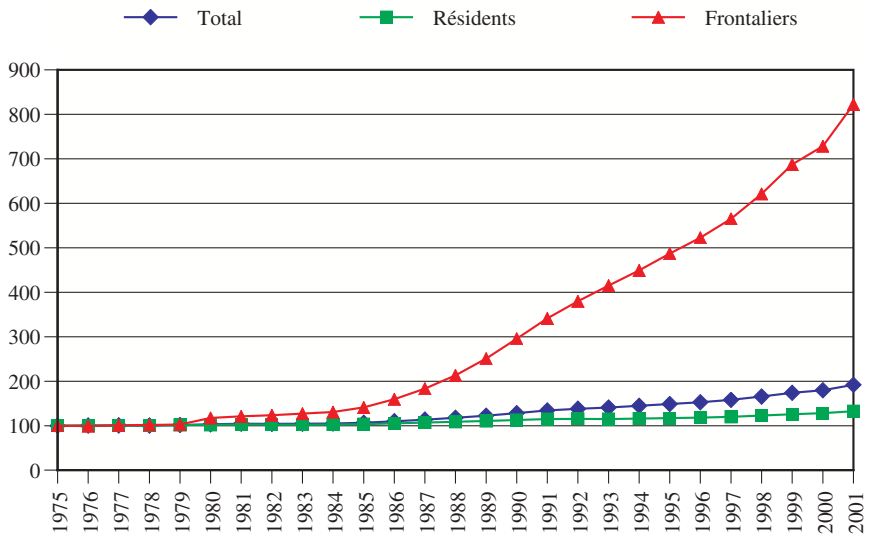


Sources :STATEC /IGSS

En termes de croissance, l'emploi total a été multiplié par 1,9, l'emploi des résidents par 1,3 et celui des frontaliers par 8,2.

Croissance de l'emploi salarié sur 25 ans – base 100

1975-2001



Sources :STATEC /IGSS

I.1.3. Evolution de l'emploi salarié intérieur luxembourgeois sur les cinq dernières années 1997 – 2002

(situation au 31 mars – voir point 1.5)

En 5 ans, 60.821 emplois salariés ont été créés dans le pays. Ces emplois ont été occupés par :

- 6.258 résidents nationaux (+ 7,2 %)
- 15.312 résidents non-nationaux (+26,5 %)
- 39.251 travailleurs frontaliers (+62,9 %)

La croissance la plus forte a été enregistrée dans les branches NACE suivantes :

- K Immobilier, location et services aux entreprises 16.408
- J Intermédiation financière 10.353
- I Transports et communication 7.835
- L Administration publique 5.974
- G Commerce, réparation automobile et articles dom. 5.714
- F Construction 5.431
- N Santé et action sociale 4.171
- H Hôtels et restaurants 1.935
- O Services collectifs sociaux et personnels 1.623

Certaines mutations sont cependant à souligner.

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

° L	Administration	4.989
° N	Santé et l'action sociale	1.600

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

° D	Industrie	- 3.036
° G	Commerce	- 838

Les frontaliers ont pris place dans les branches :

° K	Immobilier, location et services aux entreprises	9.623
° J	Intermédiation financière	7.049
° G	Commerce, réparation automobile et articles dom.	5.298
° I	Transports et communication	5.072
° F	Construction	3.903
° D	Industries manufacturières	3.885

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

° K	Immobilier, location et services aux entreprises	4.789
° J	Intermédiation financière	3.267
° I	Transports et communication	2.023

I.1.4. Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier : concurrence sur le marché du travail

I.1.4.1 Une aire de recrutement très large pour le Luxembourg

La « photographie » du fichier des salariés que fait l'IGSS au 31 mars de chaque année montre que l'aire de recrutement des frontaliers est très grande. En date du 31 mars 2002, on constate par exemple que :

- 2.588 (9,3 %) frontaliers résidant en Belgique ne sont pas domiciliés dans les provinces de Luxembourg et de Liège ;
- 1.777 (3,3 %) frontaliers résidant en France ne sont pas domiciliés dans les départements limitrophes (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle).

Dans les mois qui suivent, certains de ces travailleurs frontaliers se rapprocheront du Luxembourg, voire même vont s'y établir. D'autres vont les remplacer. Le phénomène est donc complexe.

La croissance économique luxembourgeoise a eu pour conséquence le renchérissement des prix immobiliers. Des prix moins élevés, quoiqu'en augmentation, peuvent amener des personnes, qui trouvent un emploi au Luxembourg et qui viennent parfois de très loin, à s'installer en Lorraine ou dans la Province de Luxembourg.

Un exemple : en 2000, 8,8 % des frontaliers résidant en Belgique ne sont pas belges, alors que la population étrangère n'est que de 4,4 % dans la province de Luxembourg.

Ce phénomène concerne aussi les Luxembourgeois : 262 sont devenus frontaliers entre mars 1994 et mars 1997. Il y a aussi des « frontaliers portugais »…

Il reste à relever que deux emplois nouveaux sur trois sont occupés par des frontaliers.

I.1.4.2 Un tissu économique très international

Les entreprises étrangères ont tendance à recruter dans leur pays d'origine : les frontaliers allemands ont suivi les banques allemandes ; les commerces « français » recrutent en France.

La présence massive de non-nationaux dans des branches suivantes *(au 31 mars 2002)* :

° H	Hôtellerie	(90 %)
° F	Construction	(88 %)
° K	Immobilier, location et services aux entreprises	(84 %)
° J	Services financiers	(71 %)
° D	Industries manufacturières	(67 %)

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

I.1.4.3 Un chômage élevé dans la Grande Région

Il y avait au 31 décembre 2002 un nombre de 512.836 demandeurs d'emplois (selon la définition la plus restrictive dans chaque entité) dans la Grande Région hors Luxembourg (Lorraine, Sarre, Rhénanie-Palatinat, Wallonie).

Le taux de chômage en fin d'année 2002 se présente comme suit :

Lorraine :	8,5 %
Sarre :	9,3 %
Rhénanie-Palatinat	7,5 %
Wallonie :	16,7 %

I.1.4.4. Une inadéquation offre-demande

Tant dans le pays que dans le bassin de la Grande Région, la présence de demandeurs d'emploi va de pair avec certaines tensions sur le marché du travail dans certaines qualifications.

Des enquêtes menées depuis plus de 10 ans par les centres de recherches ou les organismes d'employeurs révèlent que certaines entreprises luxembourgeoises éprouvent des difficultés de recrutement pour certaines qualifications. La dernière enquête en date réalisée par la Chambre de Commerce dans un contexte comparatif européen cite le chiffre de 75 % d'entreprises déclarant connaître des difficultés de recrutement, la moyenne européenne étant de 62 %.

La presse d'octobre 2002 fait état, sur base des données de Luxskill asbl, de 180 places d'apprentissage qui n'ont pas trouvé preneurs pour 2001-2002.

I.1.4.5 Le recrutement à l'extérieur des frontières est un phénomène qui n'est pas propre au Luxembourg

La présence d'un nombre parfois très important de demandeurs d'emploi n'empêche pas le recours à la main-d'œuvre extérieure. Près de 20.000 frontaliers français travaillent en Wallonie, dans des arrondissements dans lesquels le taux de chômage va de 9,1 à 22,3 % (données FOREM au 30 juin 2002).

I.1.5. Statistiques emploi intérieur

Emploi intérieur – Salariés Données au 31 mars 2002 / Source : IGSS	**TOTAL**	**Rés. lux.**	**Rés. étr.**	**Frontaliers**
A Agriculture, chasse, sylviculture	1 233	358	534	341
B Pêche, aquaculture	2	1	1	0
C Industries extractives	318	105	92	121
D Industries manufacturières	34 648	10 420	6 628	17 600
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	987	878	50	59
F Construction	28 627	3 346	12 696	12 585
G Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	35 560	10 575	9 502	15 483
H Hôtels et restaurants	11 255	1 174	6 128	3 953
I Transports et communication	23 454	9 437	4 753	9 264
J Intermédiation financière	33 768	9 749	9 542	14 477
K Immobilier, location et services aux entreprises	35 411	5 835	10 459	19 117
L Administration publique	32 679	29 317	2 665	697
M Education	1 266	633	379	254
N Santé et action sociale	15 265	7 295	3 565	4 405
O Services collectifs sociaux et personnels	7 168	2 979	2 319	1 870
P Services domestiques	3 484	525	2 624	335
Q Activités extra- territoriales	813	77	439	297
Non-déterminés	1 703	302	638	763
Total	**267 641**	**93 006**	**73 014**	**101 621**

Emploi intérieur – Salariés au 31 mars Evolution en nombres 1997/2002 / Source : IGSS	**TOTAL**	**Rés. lux.**	**Rés. étr.**	**Frontaliers**
A Agriculture, chasse, sylviculture	50	43	-93	100
B Pêche, aquaculture	-4	-1	0	-3
C Industries extractives	22	1	-13	34
D Industries manufacturières	407	-3 036	-442	3 885
E Production/distribution d'électricité, gaz et eau	97	42	15	40
F Construction	5 431	78	1 450	3 903
G Commerce, réparation automobile et articles dom.	5 714	-838	1 254	5 298
H Hôtels et restaurants	1 935	119	591	1 225
I Transports et communication	7 835	740	2 023	5 072
J Intermédiation financière	10 353	37	3 267	7 049
K Immobilier, location et services aux entreprises	16 408	1 996	4 789	9 623
L Administration publique	5 974	4 989	771	214
M Education	381	142	107	132
N Santé et action sociale	4 171	1 600	710	1 861
O Services collectifs sociaux et personnels	1 623	449	474	700
P Services domestiques	760	115	539	106
Q Activités extra- territoriales	189	11	75	103
Non-déterminés	-525	-229	-205	-91
	0	0	0	0
Total	**60 821**	**6 258**	**15 312**	**39 251**

Emploi intérieur - Salariés Evolution 1997/2002 en % / Source : IGSS	**TOTAL**	**Rés.** lux.	**Rés.** étr.	**Frontaliers**
A Agriculture, chasse, sylviculture	4,2	13,7	-14,8	41,5
B Pêche, aquaculture	-66,7	-50,0	0,0	-100,0
C Industries extractives	7,4	1,0	-12,4	39,1
D Industries manufacturières	1,2	-22,6	-6,3	28,3
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	10,9	5,0	42,9	210,5
F Construction	23,4	2,4	12,9	45,0
G Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	19,1	-7,3	15,2	52,0
H Hôtels et restaurants	20,8	11,3	10,7	44,9
I Transports et communication	50,2	8,5	74,1	121,0
J Intermédiation financière	44,2	0,4	52,1	94,9
K Immobilier, location et services aux entreprises	86,3	52,0	84,5	101,4
L Administration publique	22,4	20,5	40,7	44,3
M Education	43,1	28,9	39,3	108,2
N Santé et action sociale	37,6	28,1	24,9	73,2
O Services collectifs sociaux et personnels	29,3	17,7	25,7	59,8
P Services domestiques	27,9	28,0	25,9	46,3
Q Activités extra- territoriales	30,3	16,7	20,6	53,1
Non-déterminés	-23,6	-43,1	-24,3	-10,7
Total	**29,4**	**7,2**	**26,5**	**62,9**

Frontaliers vers le Luxembourg au 31 mars 2001	
Source : IGSS	
France	**50 618**
54 Meurthe-et-Moselle	14 582
55 Meuse	962
57 Moselle	33 017
08 Ardennes	327
Autres régions françaises	1 730
Autres régions françaises - %	3,40%
Belgique	**26045**
Province de Luxembourg	20218
Province de Liège	3417
Autres provinces belges	2410
Autres provinces belges	9,30%
Allemagne	**18 098**

I.2. Le chômage au Luxembourg

I.2.1. Evolution du chômage en 2002

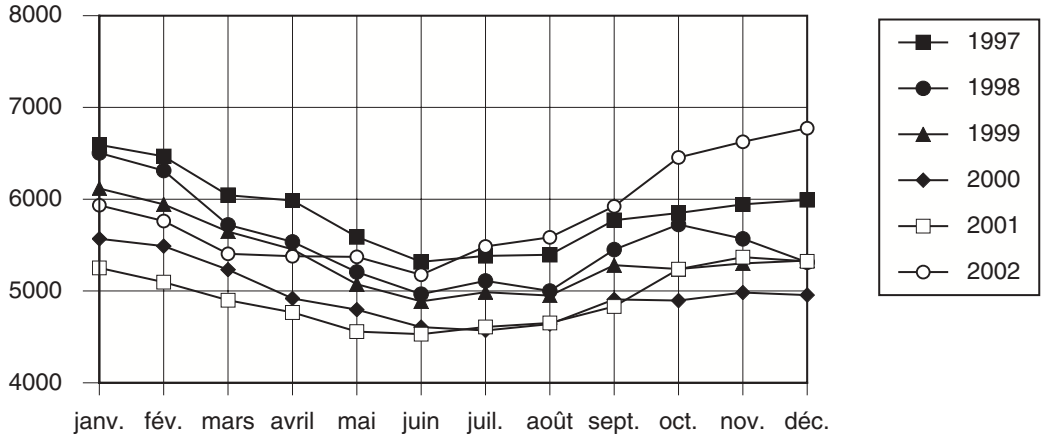
Le tableau suivant présente le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés ou non-indemnisés, inscrits dans les services de l'ADEM à la date de chaque relevé statistique mensuel (fin de mois). Les personnes inscrites à l'ADEM bénéficiant d'une « mesure pour l'emploi » ne sont pas comptabilisées dans ces effectifs.

Mois	Demandeurs d'emploi **(1)**			
	Hommes	*Femmes*	**TOTAL**	Evolution mensuelle en %
janvier-02	3254	2680	5934	11,5
février-02	3178	2584	5762	-2,9
mars-02	2981	2424	5405	-6,2
avril-02	2938	2440	5378	-0,5
mai-02	2922	2450	5372	-0,1
juin-02	2778	2399	5177	-3,6
juillet-02	2949	2536	5485	5,9
août-02	3015	2569	5584	1,8
septembre-02	3195	2727	5922	6,1
octobre-02	3484	2971	6455	9,0
novembre-02	3557	3068	6625	2,6
décembre-02	3690	3083	6773	2,2
				*Taux de chômage**
Moyenne 02	3162	2661	5823	3,0
			+896 (18,2 %)	
Moyenne 01	2615	2312	4927	2,6
			-37 (-0,7 %)	
Moyenne 00	2631	2333	4964	2,6
			-387 (-7,2 %)	
Moyenne 99	2828	2523	5351	2,9
			-183 (-3,3 %)	
Moyenne 98	2947	2587	5534	3,1

***(1) Demandeurs d'emploi** : personnes sans emploi, disponibles pour le marché du travail, à la recherche d'un emploi* approprié, non affectées à une mesure pour l'emploi, indemnisées ou non indemnisées et ayant respecté les obligations de suivi de l'ADEM
*: données STATEC

La diminution du nombre de demandeurs d'emploi relevée depuis plusieurs années est insignifiante entre 2000 et 2001. En effet, la baisse du nombre des personnes inscrites à l'ADEM n'est que de -0,7% et reste donc peu importante comparée aux années précédentes. D'ailleurs le taux de chômage annuel moyen est identique pour les deux années 2000 et 2001 (2,6%).

Evolution du chômage depuis 1997



C'est à partir du mois de juillet 2001 que la baisse de la conjoncture a commencé à exercer ses effets sur le niveau du chômage. Le phénomène s'est poursuivi et s'est même accéléré au cours de l'année 2002.

D'une manière générale, les fluctuations saisonnières se ressemblent fortement : on note une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en début (mois de janvier) et en fin d'année (2e semestre), alors que pour les saisons de printemps et d'été, les effectifs de personnes inscrites à l'ADEM sont plus faibles. Si cette allure de la courbe est respectée pour la période récente, force est toutefois de constater qu'à partir du mois de juillet 2001 et tout au long de 2002, le nombre des chômeurs dépasse régulièrement le nombre des inscrits répertoriés au cours du même mois de l'année précédente. Les diminutions des populations enregistrées sont de moindre envergure et les augmentations sont nettement plus marquées qu'au cours des années antérieures.

Ainsi, au 31 décembre 2002, l'effectif des personnes sans emploi inscrites auprès des services de placement de l'ADEM et non affectées à une mesure pour l'emploi est de 6.773, niveau historique très élevé (taux de chômage : 3,4%). Cet effectif est de 1.450 unités supérieur (soit 27,2%) à la population enregistrée au 31 décembre 2001 (5.323 demandeurs d'emploi ; taux de chômage : 2,7%).

Pour l'année 2002, le nombre moyen de chômeurs est de 5.823 dépassant de 896 unités (+18,2%) l'effectif moyen de 2001 (4.927 personnes). Les taux de chômage moyens s'élèvent respectivement à 3,0 et 2,6%.

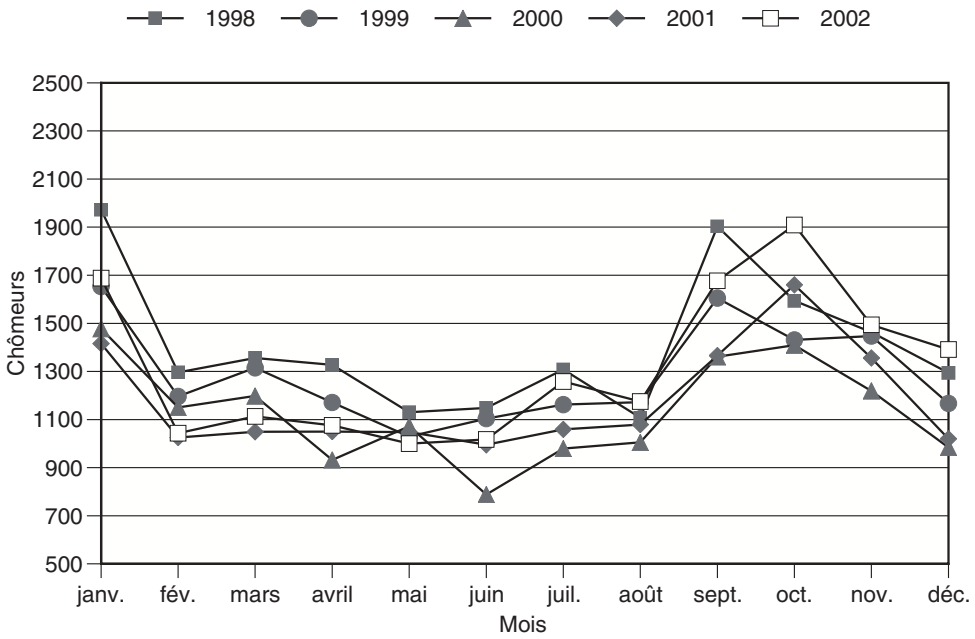
Mois	Inscriptions (1)				
	1998	*1999*	*2000*	*2001*	*2002*
janvier	1973	1653	1478	1416	1688
février	1296	1196	1150	1025	1043
mars	1356	1315	1198	1049	1113
avril	1327	1171	932	1050	1076
mai	1130	1029	1072	1048	1000
juin	1148	1104	788	995	1017
juillet	1308	1162	979	1059	1258
août	1108	1172	1005	1079	1175
septembre	1903	1605	1361	1366	1677
octobre	1594	1431	1409	1660	1909
novembre	1463	1447	1219	1356	1494
décembre	1294	1167	984	1020	1391
Moyenne	**1408**	**1288**	**1131**	**1177**	**1320**

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

En ce qui concerne les flux des demandeurs d'emploi qui s'adressent aux bureaux de placement de l'ADEM, on retient pour la période 1997 à 2000 une baisse constante des inscriptions. Le nombre moyen mensuel des **inscriptions** passe de 1.600 en 1997 à 1.131 unités en 2000. La tendance à la hausse des flux des entrants se manifeste dès le mois d'avril 2001. L'augmentation est de 4% (46 inscriptions supplémentaires en moyenne par mois) en 2001 comparée à l'année antérieure.

Tout au long de l'année 2002, les flux se sont maintenus à un niveau élevé faisant en sorte que l'effectif moyen de personnes qui se sont inscrites à l'ADEM s'élève à 1.320 par mois, soit une augmentation de 12,2% (+ 143 unités par mois) par rapport à 2001.

Evolution des inscriptions depuis 1998



En 1999, le nombre des **assignations** (mises en contact d'un demandeur d'emploi et d'un employeur) avait légèrement baissé comparé à l'année précédente (-2,8% d'assignations mensuelles en moyenne). Ceci s'expliquait par une modification du comptage de ces activités (élimination dans les totaux des convocations de demandeurs d'emploi pour les opérations de recrutements indirects, telles que les séminaires d'insertion professionnelle, les ateliers « stratégie de recherche d'emploi »…).

En 2000, alors même que le nombre des demandeurs d'emploi et le nombre des inscriptions diminuaient (respectivement –7,2% et –12%), le volume des assignations était stable comparé à celui de 1999. Ainsi, le nombre moyen d'assignations par demandeur était en progression entre 1999 et 2000.

Pour 2001, on note une diminution de 10,1% du nombre moyen des assignations comparé à 2000. Les différences de conjoncture économique marquent cette année d'une teinte différente des autres périodes. A l'exception du mois de janvier, cette diminution des assignations se vérifie pour chaque mois de l'année 2001 comparé au moins correspondant de l'année précédente.

Mois	Assignations (1)				
	1998	*1999*	*2000*	*2001*	*2002*
janvier	4816	5153	4322	4787	5115
février	3895	4190	5015	3621	4218
mars	5262	4934	4987	4623	5112
avril	4398	4215	3801	3693	4203
mai	4925	3965	5184	4624	4294
juin	4451	4439	3587	3507	3999
juillet	4684	4232	3914	2930	4171
août	3802	3218	3764	3339	3534
septembre	5258	4592	4067	3897	3707
octobre	4777	4821	4980	4702	4781
novembre	3585	4230	4463	3664	3832
décembre	3061	3399	3159	2678	2833
Moyenne	**4409**	**4283**	**4270**	**3839**	**4150**

(1)Assignations : total des propositions d'emploi et des convocations à des actions de recrutement transmises aux demandeurs d'emploi au cours du mois.

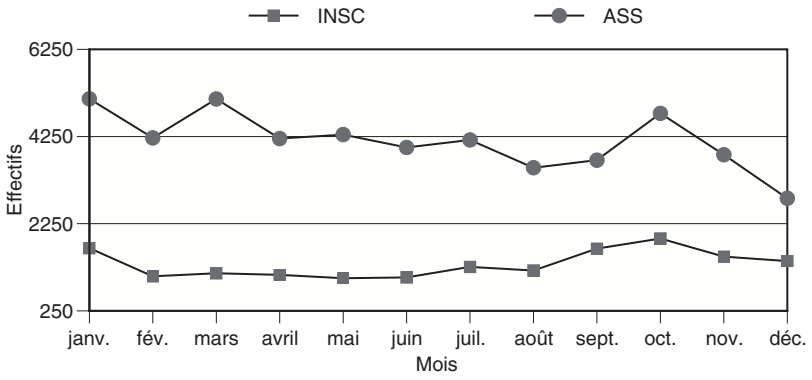
On admet que les activités d'intermédiation (rapprochement des offres et des demandes d'emploi) sont liées au volume des offres d'emploi déclarées aux services de l'ADEM. Ainsi, si les possibilités d'emploi provenant des entreprises deviennent moins nombreuses, il y a une répercussion automatique sur le nombre des assignations possibles.

Ce lien est certainement vrai pour 2001. L'année 2002 ne confirme pas nécessairement une telle relation directe et immédiate. En effet, nonobstant le fait que le nombre de postes vacants proposés à l'ADEM (voir ci-après) a nettement diminué, le volume des rapprochements des offres et des demandes d'emploi a crû de 8,1%, soit 311 activités en plus en moyenne par mois.

Les opérations d'assignations et d'inscriptions réalisées chaque mois sont assez liées. Néanmoins, il faut retenir que le volume des assignations est très largement supérieur aux inscriptions de demandeurs d'emploi. Les assignations sont bien moins nombreuses au milieu de l'année et notamment en août et septembre. On notera encore la grande stabilité des inscriptions à l'ADEM entre les mois de février et août, puis la nette augmentation à partir de la rentrée.

On retiendra également que le nombre des convocations de recrutements indirects se chiffre à près de 19.000 opérations pour l'année 2002.

Evolution des inscriptions et des assignations en 2002



Mois	**Offres d'emploi déclarées à l'ADEM**									
	1998		***1999***		***2000***		***2001***		***2002***	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	1742	696	1813	760	1687	738	1599	726	1487	665
février	1440	661	1542	710	1972	869	1538	649	1303	584
mars	1871	822	1922	890	2081	899	2027	788	1391	635
avril	1721	730	1793	777	1462	687	1091	529	1282	661
mai	1518	769	1423	709	1962	852	2304	734	1210	584
juin	1551	722	1733	791	1190	583	1283	557	1344	524
juillet	1528	691	1711	737	1721	674	1294	552	1281	561
août	1229	546	1145	578	1554	668	1089	493	847	423
septembre	1958	774	1981	835	1726	673	986	492	896	480
octobre	1548	749	1557	789	1824	723	1026	553	1028	558
novembre	1168	570	1431	623	1252	606	924	505	766	453
décembre	1235	525	1450	561	1007	487	794	404	797	355
Moyenne	**1542**	**687**	**1625**	**730**	**1620**	**705**	**1330**	**582**	**1136**	**540**

(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

En moyenne, le nombre de **postes offerts** par les entreprises n'avait pratiquement pas varié entre 1999 et 2000 (-0,3%). En revanche, bien que ce nombre ait été constant, les offres d'emploi avaient été proposées par moins d'entreprises comparé à 1999 (-3,4%).

L'année 2001 se caractérise par une forte diminution du nombre de postes proposés à l'ADEM (-17,9%) comparée à 2000. Parallèlement, on note une baisse du nombre d'entreprises proposant ces postes (-17,4%). La proportion moyenne d'offres d'emploi par entreprise est par contre assez semblable à celles des autres années et s'élève à 2,3 postes par entreprise.

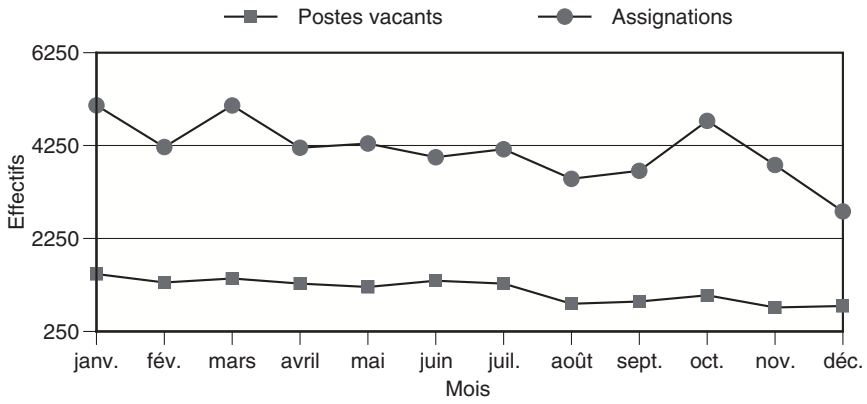
Le tassement du rythme de la création d'emplois, tendance entamée déjà en 2001, s'est poursuivi tout au long de l'année 2002. Le volume de postes vacants se chiffre à 1.136 offres en moyenne par mois, ce qui représente une diminution de 14,6% (194 unités).

Le nombre moyen d'entreprises en contact tous les mois avec l'ADEM s'élève à 540 (soit –7,2% par rapport en 2001). Le nombre moyen d'offres d'emploi déclarées par entreprise s'élève à 2,1.

Comme il a été souligné ci-avant, la diminution très nette du volume des offres d'emploi notifiées à l'ADEM n'a pas entraîné globalement un recul des activités de rapprochement des offres et des demandes qui ont, au contraire, augmenté de plus de 8%.

La juxtaposition des flux des postes vacants et des assignations enregistrées en 2002 permet cependant de dégager des mouvements parallèles de ces deux grandeurs.

Postes vacants et assignations en 2002



Offres d'emploi et secteur d'activité des entreprises ayant déclaré des postes vacants					
Secteurs d'activité (NACE)		Total des offres d'emploi déclarées au cours du 4e trimestre de l'année		Variation 2002 par rapport à 2001	
		2001	2002		%
A	Agriculture, chasse, sylviculture, pêche, aquaculture	26	10	-16	-61,5%
C	Industries extractives	11	13	+2	
D	Industries manufacturières	274	272	-2	
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	10	12	+2	
F	Construction	204	160	-44	-21,6%
G	Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	317	263	-54	-17,0%
H	Hôtels et restaurants	143	170	+27	+18,9%
I	Transports et communication	66	78	+12	+15,4%
J	Intermédiation financière	190	156	-34	-17,9%
K	Immobilier, location et services aux entreprises	407	364	-43	-10,6%
L	Administration publique	88	56	-22	-36,4%
M	Education	47	56	+9	
N	Santé et action sociale	137	181	+44	+32,1 %
O	Services collectifs sociaux et personnels	105	107	+2	
P	Services domestiques*	-	-	-	-
Q	Activités extra- territoriales	4	6	+2	
	Non-déterminés	715	687	-28	-3,9%
	Total	**2744**	**2591**	**-153**	**-5,6%**

* ***On constate que pour un nombre élevé d'employeurs les codes NACE, qui sont repris des fichiers du Centre informatique de l'Etat (CIE), font défaut (P « Service domestiques »). Il s'agit dans la majorité des cas d'employeurs privés qui n'ont pas la qualité de commerçant/artisan (« Non déterminé »).***

Un intérêt particulier revient à l'analyse des offres d'emploi déclarées ventilées en fonction des secteurs d'activité des entreprises qui se sont adressées à l'ADEM. Le total des postes annoncés vacants à l'Administration au cours du 4e trimestre de 2002 a diminué de 5,6% par rapport à la même période de l'année 2001.

En volume, les reculs sont les plus marqués pour les secteurs du commerce, de la construction, de l'immobilier et des secteurs de l'intermédiation financière. Par contre pour les domaines de la santé et de l'action sociale ainsi que pour l'hôtellerie et la restauration, les possibilités d'emploi offertes ont augmenté.

I.2.2. Evolution du chômage indemnisé

Les chômeurs indemnisés sont les chômeurs admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet prévue par la loi modifiée du 30 juin 1976 portant : 1. Création d'un fonds pour l'emploi; 2. Réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

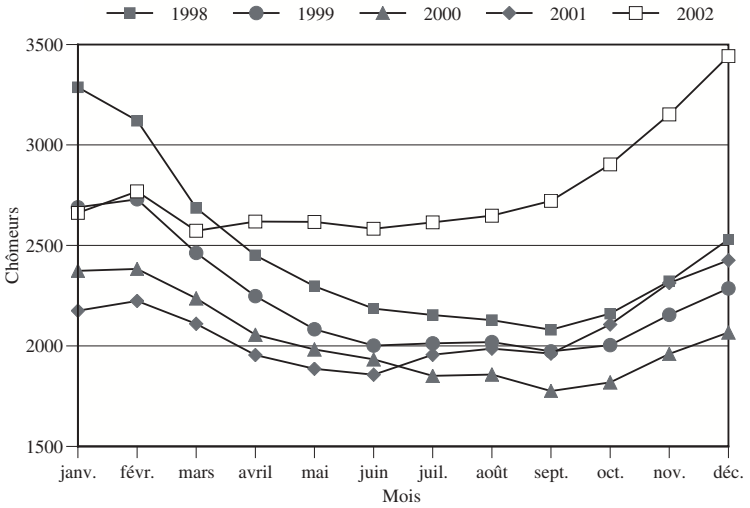
Mois	**Chômeurs indemnisés**				dont personnes en mesure
	Hommes	*Femmes*	**TOTAL**	*Evolution mensuelle*	
jan-02	1441	1221	2662	9,7	314
fév-02	1527	1242	2769	4,0	370
mars-02	1446	1127	2573	-7,1	373
avr-02	1457	1162	2619	1,8	381
mai-02	1460	1157	2617	-0,1	358
juin-02	1439	1144	2583	-1,3	343
juil-02	1454	1161	2615	1,2	275
aoû-02	1476	1172	2648	1,3	266
sep-02	1516	1206	2722	2,8	293
oct-02	1605	1298	2903	6,6	311
nov-02	1736	1416	3152	8,6	335
déc-02	1909	1533	3442	9,2	333
Moyenne 02	*1539*	*1237*	*2775*	*33,4*	*327*
Moyenne 01	*1083*	*997*	*2080*	*2,7*	*262*

Parallèlement à l'accroissement marqué de l'effectif des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, le chômage indemnisé a augmenté en 2002. Le nombre mensuel moyen de personnes indemnisées s'élève à 2.775, ce qui représente par rapport à 2001 une augmentation de 695 personnes, soit +33,4 %.

Cette croissance est surtout le fait du premier et des derniers mois de l'année 2002, en particulier des mois de septembre, octobre, novembre et décembre. Les mois de mars à juin sont beaucoup plus favorables à l'emploi et des baisses sont enregistrées.

On retiendra que la proportion de femmes bénéficiant de l'indemnité chômage, en hausse régulière entre 1998 et 2000, a diminué en 2001 et 2002. Actuellement, les hommes représentent 55,4% des bénéficiaires de l'indemnité de chômage complet (52,1% en 2001).

Evolution du chômage indemnisé depuis 1998



Entre 1998 et 2000, une baisse du nombre des personnes bénéficiant de l'indemnité de chômage complet (en moyenne –17,3%) peut être observée. Celle-ci se poursuit pendant le premier semestre 2001, mais à partir de juillet une augmentation constante est enregistrée faisant que les chiffres du troisième trimestre 2001 sont proches de ceux de l'année 1999 et que ceux du quatrième trimestre équivalent pratiquement à ceux de 1998. Pour tout le second semestre 2001, de même que pour toute l'année 2002, le nombre de personnes indemnisées à chaque fin de mois est largement supérieur à celui du mois correspondant de l'année précédente.

I.2.3. Evolution des mesures pour l'emploi

Mois	**Mesures pour l'emploi**								
	CAT PR*	CAT PU*	SIE*	SRP	FORMA	PA	MS	MT	TOTAL
jan-02	253	810	135	119	519	107	372	173	2488
fév-02	251	814	127	117	558	110	366	190	2533
mars-02	259	829	118	116	533	108	391	185	2539
avr-02	278	872	139	115	523	110	403	197	2637
mai-02	289	844	141	117	506	107	414	126	2544
juin-02	311	835	133	121	459	109	482	191	2641
juil-02	326	798	131	116	338	108	485	182	2484
aoû-02	315	782	121	115	295	100	489	181	2398
sep-02	314	778	122	128	360	113	494	194	2503
oct-02	275	807	114	128	553	113	497	186	2673
nov-02	291	824	125	115	626	110	488	196	2775
déc-02	296	838	121	112	562	112	478	223	2742
Moyenne 2002	288	819	127	118	486	109	447	185	2580
Moyenne 2001	277	710	118	87	423	98	345	153	2210
Moyenne 2000	306	668	87	60	362	94	200	145	1922
Moyenne 1999	343	672	99	46	256	85	114	174	1751

*- CAT PR** *(Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur privé) : pour demandeurs d'emploi âgés de moins 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 (inclus Contrat de Stage-Initiation (SI) jusqu'en 2000).*

*- CAT PU** *(Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur public) : pour demandeurs d'emploi âgés de moins 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 (inclus la Division d'Auxiliaire temporaire (DAT) jusqu'en 2000).*

*- 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 (inclus Stage de Préparation en entreprise (SP) jusqu'en 2000).*

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

- FORMA *mesures de formation réalisées afin de permettre une meilleure intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail*

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

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

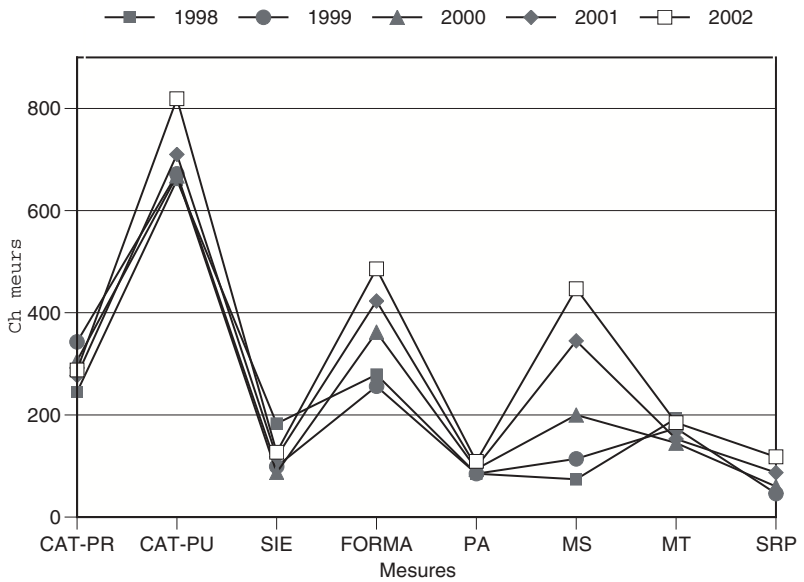
- MT *(Mises au Travail) : occupation à des travaux d'utilité publique de demandeurs d'emploi indemnisés.*

La sommation des différentes mesures pour l'emploi ne peut révéler que les effectifs mensuels totaux de personnes affectées à des mesures pour l'emploi par les services de l'ADEM. Les mesures, très diverses par leurs objectifs, leurs durées et leurs contenus, ne se prêtent pas à une simple addition.

Néanmoins, si l'on considère cette somme comme un indicateur global pour les mesures d'activation mises en œuvre par l'ADEM à l'intention de différents groupes cibles, on observe une augmentation, entre 2001 et 2002, du nombre mensuel moyen de personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi. L'effectif des bénéficiaires passe de 2.210 à 2.580, soit une augmentation de près de 17%. L'évolution du nombre des mesures pour l'emploi est constante depuis 1997, mais il faut remarquer que ce mouvement est plus marqué pour l'année dernière comparée aux périodes de référence antérieures.

Cette intensification du recours aux mesures pour l'emploi comme instrument de politique pour l'emploi est à placer dans le contexte de la recrudescence du chômage. Le but de ces mesures d'activation est 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.

Evolution des mesures pour l'emploi depuis 1998

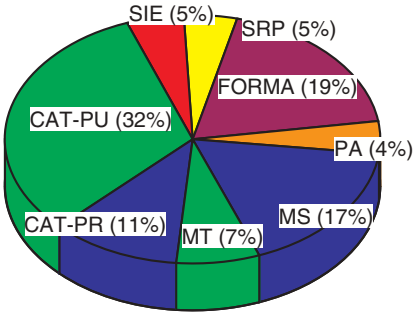


Le graphique précédent présente l'évolution depuis 1998 des différentes mesures pour l'emploi. Il est à noter que les différentes catégories, bien que comparées pour les cinq dernières années, ne recouvrent pas exactement les mêmes définitions. D'ailleurs, on remarquera que les Stages de Réinsertion Professionnelle (SRP) n'existent que depuis 1999. Malgré cela, la répartition des mesures pour l'emploi selon leurs types n'a pas fondamentalement varié entre 1999 et 2002. La stabilité des Contrats d'Auxiliaires Temporaires du secteur public (CAT PU) depuis quelques années a été bouleversée cette année (+15,4%).

Les Stages de Réinsertion Professionnelle (SRP) sont en augmentation comparés à 2001 (+35,6%), de même que les Formations ADEM (+14,9%).

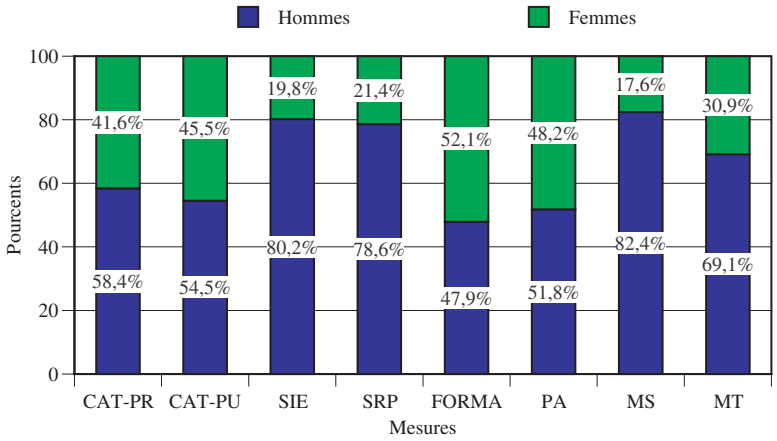
Les Mesures Spéciales qui avaient déjà beaucoup augmenté entre 1999 et 2001 ont encore bénéficié à un nombre plus important de personnes en 2002 (+29,6% en un an).

Répartition des mesures en 2002



D'une manière générale, la proportion d'hommes qui suivent une mesure pour l'emploi est supérieure à celle observée dans la répartition des sexes sur l'ensemble des chômeurs.
La répartition selon le sexe des personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi met en évidence une sur-représentation des hommes pour les stages d'insertion en entreprises, les stages de réinsertion professionnelle, les mesures spéciales et les mises au travail. A l'inverse, les formations ADEM et le pool des assistants sont fréquentés à parts quasiment équivalentes par les hommes et les femmes.

Mesures pour l'emploi en fonction du sexe



Recherches antérieures engagées par l'ADEM sur le suivi et le devenir des chômeurs bénéficiant de mesures pour l'emploi.

Nouveau projet de recherche

Des tentatives d'analyses des flux et devenirs des personnes ayant bénéficié d'une mesure pour l'emploi ont été entreprises par les services de l'ADEM en collaboration avec le CEPS/INSTEAD. Le recours intensif à cet instrumentaire en faveur de l'emploi rend nécessaire de s'intérroger sur l'impact réel des mesures sur l'employabilité des demandeurs d'emploi et sur leur taux de réinsertion dans la vie active. Toutefois, la mise en place d'une méthodologie adaptée et exempte de biais reste difficile et nécessite un temps important. Ce dernier a certainement manqué pour finaliser une recherche, tant quantitative que qualitative, sur le devenir des personnes ayant bénéficié d'un Contrat d'Auxiliaire Temporaire et réalisée en 2000.

Un suivi individuel des personnes sorties de mesure CAT au cours de l'année 2000 a été effectué avec un recul d'une année afin de vérifier si ces personnes retrouvent des emplois après une période de confrontation avec le monde du travail. La finalité de cette démarche était de juger l'importance de l'impact de cette mesure sur l'employabilité des personnes mais également sur le délai nécessaire à cette action pour produire ses effets. Le nombre important des cas étudiés (1089 sorties CAT-PU et 489 sorties CAT-PR) et les parcours individuels non-systématiques (sortie-entrée dans une mesure au cours de la même année, sortie d'une mesure CAT-PU entrée dans une mesure CAT-PU, par exemple, …) rendent le travail minutieux et n'ont pas permis une automatisation des analyses. Pour cette raison, les chiffres suivants doivent être considérés avec précaution mais semblent, néanmoins, positifs tout en étant inattendus en rapport avec les attentes liées à la création des mesures pour l'emploi.

Ainsi pour l'année de référence, 65% des sorties de mesures CAT-PU sont suivies d'une clôture de dossier des demandeurs d'emploi dans le mois qui suit celles-ci. Cette clôture de dossier exprime un changement de situation des personnes, à savoir leur départ des services de l'ADEM. Seules 18% des sorties de mesures n'ont pas été suivies de cette clôture au cours des 6 mois suivants. Les pourcentages pour les CAT-PR sont respectivement de 74% et 11%. La grande majorité des demandeurs d'emploi ayant suivi une mesure CAT retrouve un emploi dans le mois qui suit la fin de cette mesure (que celle-ci soit menée à son terme ou non). Ceci est confirmé par d'autres chiffres, puisque 47% des sorties de CAT-PU sont suivies d'une affiliation auprès du CCSS dans un délai d'un mois (30% pour les CAT-PR).

Ces résultats sont donc encourageants. Toutefois, des travaux complémentaires sont indispensables pour juger de la réelle efficacité de ces actions et analyser leurs effets spécifiques. En outre, il est impératif de contrôler les chiffres énoncés précédemment en vérifiant la fiabilité des sources de données et en affinant les procédures de calcul. Il est également nécessaire de faire porter l'analyse sur une autre période de référence (2001 par exemple) voire d'autres mesures en faveur de l'emploi. Et, enfin, il est important de fournir des informations qualitatives sur ces sorties de mesures (secteur d'activité, relation entre demande des chômeurs et

emploi obtenu….). Ces données ne sont pas de simples suppléments aux informations déjà obtenues mais bien des indicateurs renforçant l'hypothèse de l'amélioration de l'employabilité par le biais des mesures pour l'emploi.
L'ADEM a l'intention de poursuivre ces études dans le cadre d'un projet de recherche.

I.2.4. Structure du chômage

Bien que certaines variations puissent être observées au cours de l'année 2001, il faut remarquer que la structure du chômage varie peu mensuellement.
L'analyse porte sur le mois de décembre.

I.2.4.1 Lieu de résidence

Le tableau suivant reprend les chômeurs inscrits en fonction de l'agence d'inscription et du canton de résidence.

		31 décembre 2002				31 décembre 2001			
Agence de Luxembourg				*3195*	*47.2%*			*2320*	*43,6%*
cantons	Luxembourg	2104	31,1%			1527	28,7%		
	Capellen	378	5,6%			286	5,4%		
	Remich	206	3,0%			147	2,8%		
	Mersch	283	4,2%			212	4,0%		
	Grevenmacher	224	3,3%			148	2,8%		
Agence de Esch/Alzette				*2354*	*34.7%*			1934	36,3%
canton	Esch/Alzette	2354	34.7%						
Agence de Diekirch				*821*	*12.1%*			704	13,2%
cantons	Diekirch	370	5,5%			336	6,3%		
	Vianden	77	1,1%			57	1,1%		
	Rédange	120	1,8%			80	1,5%		
	Echternach	254	3,7%			231	4,3%		
Agence de Wiltz				*403*	*6.0%*			365	6,9%
cantons	Wiltz	222	3.3%			202	3,8%		
	Clervaux	181	2.7%			163	3,1%		
TOTAL		**6773**	**100%**	**6773**	**100%**	**5323**	**100%**	**5323**	**100%**

L'agence de Luxembourg est la seule agence pour laquelle on note une augmentation de la proportion des inscrits. 47,2% des demandeurs d'emploi (43,6% en décembre 2001) sont enregistrés auprès des services de placement de l'agence de Luxembourg.

En terme d'effectifs, on constate que le nombre d'inscrits à l'agence de Luxembourg a augmenté entre 2001 et 2002. Cette augmentation est de 875 personnes, soit +37,7%. Il en est de même pour les agences d'Esch-sur-Alzette et de Diekirch pour lesquelles les accroissements respectifs s'élèvent à 420 (+21,7%) et 117 personnes (+16,6%). Enfin, l'agence de Wiltz a vu augmenter sa population de 38 unités, soit +10,4%.

I.2.4.2 Nationalité

		31 décembre 2002				31 décembre 2001			
UNION EUROPEENNE				*5884*	*86,9%*			*4698*	*88,3%*
	Luxembourg	2415	35,6%			2095	39,4%		
	Portugal	1537	22,7%			1104	20,7%		
	France	661	9,8%			516	9,7%		
	Italie	362	5,3%			316	5,9%		
	Belgique	398	5,9%			287	5,4%		
	Allemagne	210	3,1%			143	2,7%		
	Pays Bas	59	0,9%			58	1,1%		
	Autres (1)	242	3,6%			179	3,4%		
EUROPE HORS UE				*470*	*6,9%*			*320*	*6,0%*
	Yougoslavie	367	5,4%			260	4,9%		
	Autres	103	1,5%			60	1,1%		
NON EUROPE				*419*	*6,2%*			*305*	*5,7%*
TOTAL		**6773**	**100%**	**6773**	**100%**	**5323**	**100%**	**5323**	**100%**

(1): Autriche, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Royaume Uni, Suède

La proportion des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et provenant de l'Union Européenne est en baisse de 1,4 points de % entre 2000 et 2001. Cette diminution est surtout due à la baisse de proportion des inscrits luxembourgeois (-3,8 points de %). La part des demandeurs d'emploi de nationalité portugaise a augmenté de 2 points de %. On retiendra encore que, si la proportion des inscrits européens, hors Union Européenne, est en hausse de 0,9 point de % entre 2001 et 2002, cette tendance est également marquée pour les ressortissants originaires d'un pays non-européen (+0,5 point de %).

En tenant compte des effectifs des inscrits et non plus des proportions par origines géographiques, on note que le nombre d'inscrits de l'Europe communautaire est en hausse de plus de +25% entre 2001 et 2002. Cette évolution est principalement le fait d'une augmentation des demandeurs d'emploi portugais (+39,2% ; + 433 personnes), des français (+28,1% ; +145 personnes) et des belges (+38,7% ; +111 personnes) pour cette période. Les chômeurs luxembourgeois, qui eux ne représentent plus que 36% de l'ensemble des chômeurs inscrits, a augmenté de 15,3% (+320 personnes).

A retenir les augmentations importantes de 46,9% (+150 personnes) pour les inscrits de l'Europe non communautaire et de 37,4% (+114 personnes) pour les chômeurs non-européens enregistrés à l'ADEM.

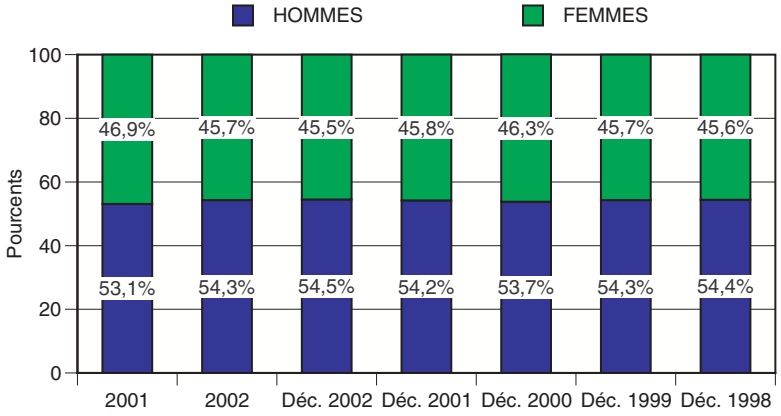
Environ une centaine de nationalités différentes peut être dénombrée dans la population des chômeurs.

I.2.4.3 Sexe

La répartition des chômeurs selon le sexe pour le mois de décembre 2002 est très proche de celle observée, en moyenne, pour l'année entière et présentée précédemment.

Le nombre de femmes est de 3.083 (45,5%) et celui des hommes de 3.690 (54,5%). Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 1998 à 2002, et les moyennes des années 2001 et 2002. Peu de variations sont visibles dans cette répartition.

Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du sexe (31/12/2002)

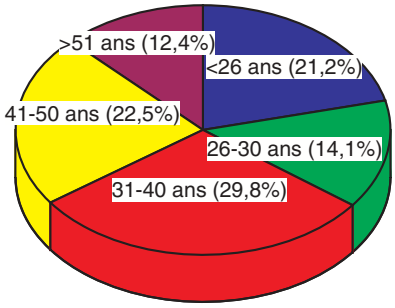


I.2.4.4 Age

					31 décembre 2002		31 décembre 2001	
	Hommes	*%*	*Femmes*	*%*	*Total*	*%*	*Total*	*%*
<26 ans	738	20,0	699	22,7	1437	21,2	997	18,7
26-30 ans	465	12,6	489	15,9	954	14,1	699	13,1
31-40 ans	1110	30,1	908	29,4	2018	29,8	1537	28,9
41-50 ans	860	23,3	664	21,5	1524	22,5	1354	25,5
51-60 ans	495	13,4	305	9,9	800	11,8	697	13,1
>60 ans	22	0,6	18	0,6	40	0,6	39	0,7
Total	**3690**	**100**	**3083**	**100**	**6773**	**100**	5323	100

La proportion de demandeurs d'emploi âgés de moins de 40 ans a augmenté par rapport aux années antérieures. Fin 2002, cette catégorie d'âge représente 65,1% de l'ensemble des inscrits et connaît ainsi une augmentation de 4,4 points de % comparée au mois de décembre 2001 (60,7%). L'inverse s'observe évidemment pour les demandeurs d'emploi plus âgés.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2002)

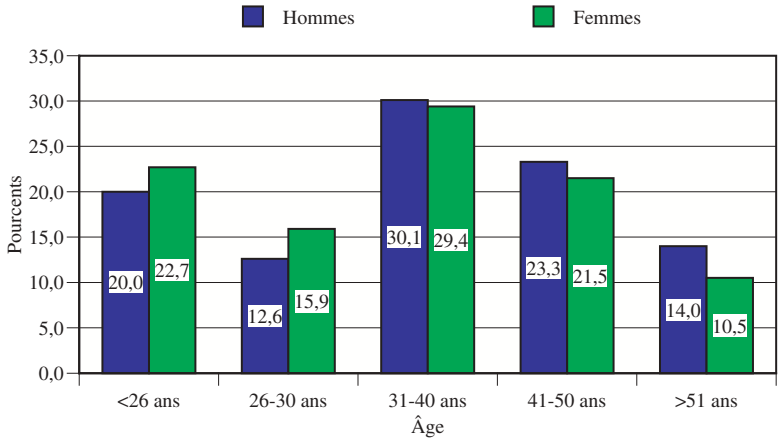


A l'instar des années précédentes, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un âge inférieur à 31 ans comparées aux hommes (38,6% des femmes et 32,6% des hommes). L'écart entre ces deux proportions reste constant par rapport aux années précédentes (entre 6 et 7 points de %).

Inversement, pour les classes d'âge plus élevées (31 ans et plus), les proportions d'hommes sont plus importantes (67,4% des chômeurs et 61,4% des chômeuses). Pour les catégories d'âge de 31 à 40 ans et 41 à 50 ans, les écarts entre hommes et femmes sont respectivement de 0,7 et de 1,8 points de %. L'écart est plus net pour les chômeurs âgés de 50 ans et plus (3,5 points de %).

La distribution des hommes et des femmes demandeurs d'emploi en fonction de l'âge est comparable à celle de l'année 2000.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'âge (31/12/2002)



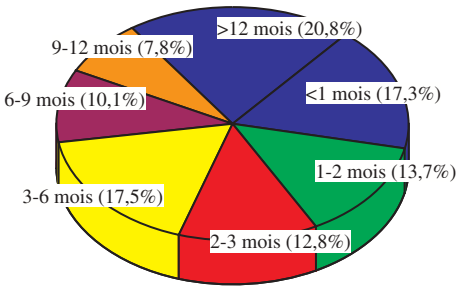
I.2.4.5 Durée d'inscription

					31 décembre 2002			31 décembre 2001		
	Hommes	*%*	*Femmes*	*%*	*Total*	*%*	*Σ%*	*Total*	*%*	*Σ%*
<1 mois	681	18,5	490	15,9	1171	**17,3**	17,3	888	**16,7**	16,7
1-2 mois	481	13,0	450	14,6	931	**13,7**	31,0	786	**14,7**	31,4
2-3 mois	450	12,2	416	13,5	866	**12,8**	43,8	656	**12,3**	43,7
3-6 mois	640	17,4	547	17,7	1187	**17,5**	61,3	861	**16,2**	59,9
6-9 mois	352	9,5	332	10,8	684	**10,1**	71,4	536	**10,1**	70,0
9-12 mois	282	7,6	245	7,9	527	**7,8**	79,2	340	**6,4**	76,4
>12 mois	804	21,8	603	19,6	1407	**20,8**	100.0	1256	**23.6**	100,0
Total	**3690**	**100**	**3083**	**100**	**6773**	**100**		**5323**	**100**	

Un peu plus de 17% des demandeurs d'emploi sont inscrits dans les services de l'ADEM depuis moins d'un mois (16,7% fin décembre 2001). La durée d'inscription dans les services de l'ADEM est relativement courte, puisque près de 44% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à un trimestre (idem pour 2001). De même, plus de 61% des chômeurs sont sans activité depuis moins de 6 mois. Un nombre élevé de chômeurs réintègre donc le marché du travail après une période de chômage relativement courte. Ces variations dans les proportions sont pratiquement les mêmes que celles observées en 2001.

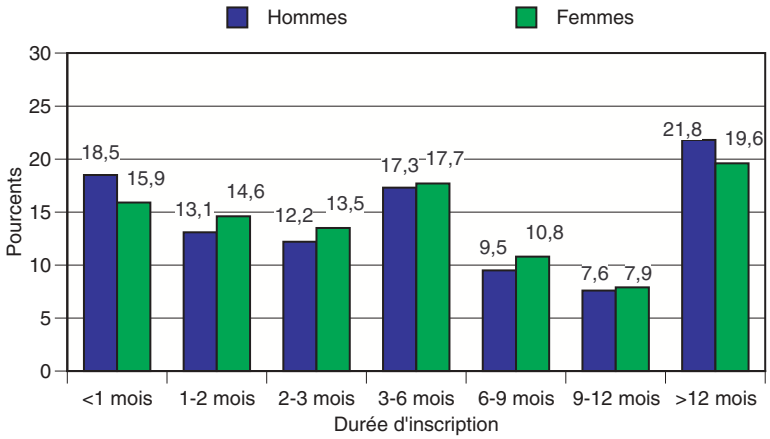
Les demandeurs d'emploi de longue durée restent la catégorie de chômeurs la plus importante (20,8% ; 1.407 personnes) Si, en pourcentage, cette population a régressé, il reste que ces demandeurs sont supérieurs en nombre comparés à décembre 2001 (+151 personnes, + 12%). Il y a lieu de rappeler que la part des chômeurs de longue durée était de 22,2% (1.182 personnes) en 1999, de 26,6% (1.317 personnes) en 2000 et de 23,6 % (1.256 personnes) en 2001.

Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription (31/12/2002)



Les durées d'inactivité des demandeurs d'emploi diffèrent assez peu en fonction du sexe. En général la proportion d'hommes est toujours inférieure à celle des femmes sauf pour les durées d'inscription extrêmes. Ainsi, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (différence de 2,6 points de %) et à être chômeur de longue durée (différence de 2,2 points de %).

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et la durée d'inscription (31/12/2002)

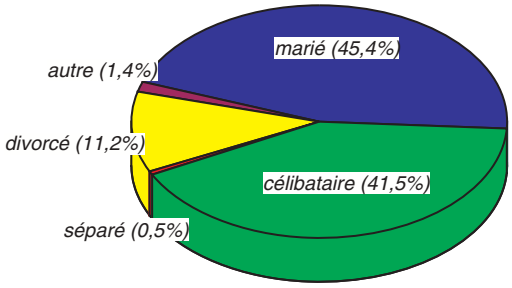


I.2.4.6 Etat-civil

					31 décembre 2002		31 décembre 2001	
	Hommes	*%*	*Femmes*	*%*	*Total*	*%*	*Total*	*%*
marié	1602	43,4	1470	47,7	3072	45,4	2422	45,5
célibataire	1701	46,1	1108	35,9	2809	41,5	2125	39,9
divorcé	333	9,0	429	13,9	762	11,2	645	12,1
séparé	10	0,3	23	0,8	33	0,5	40	0,8
autre	44	1,2	53	1,7	97	1,4	91	1,7
Total	**3690**	**100**	**3083**	**100**	**6773**	**100**	**5323**	**100**

La distribution des demandeurs d'emploi en fonction de leur état-civil a peu varié au cours des dernières années, à moins de relever deux faibles tendances de sens opposé : augmentation du groupe des célibataires et diminution du nombre de personnes divorcées.

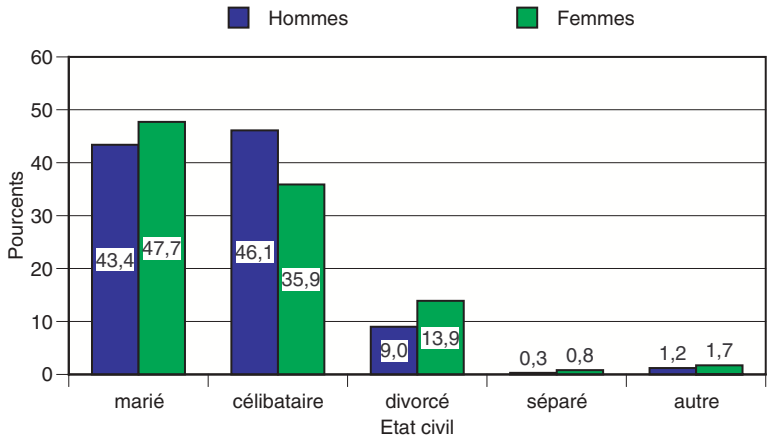
Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil (31/12/2002)



Si les chômeurs mariés et divorcés sont proportionnellement plus nombreux parmi les femmes, l'inverse, dans des proportions plus importantes, s'observe pour les célibataires. En effet, l'écart entre chômeurs et chômeuses célibataires dépasse les 10 points de %, alors que pour les deux autres catégories d'état civil, il se situe entre 4 et 5 points de %.

.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'état civil (31/12/2002)



I.2.4.7 Niveau de formation scolaire

					31 décembre 2002		31 décembre 2001	
	Hommes	*%*	*Femmes*	*%*	*Total*	*%*	*Total*	*%*
1. Niv.inf.	1614	43,8	1455	47,2	3069	45,3	2533	47,6
2. Niv.moy.	1406	38,1	1138	36,9	2544	37,6	1987	37,3
3. Niv.sup.	658	17,8	478	15,5	1136	16,8	791	14,9
4. Non préc.	12	0,3	12	0,4	24	0,3	12	0,2
Total	**3690**	**100**	**3083**	**100**	**6773**	**100**	**2533**	**47,6**

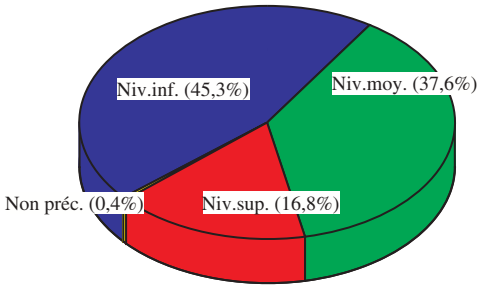
1.niveau inférieur: scolarité obligatoire (9 années d'études)
2.niveau moyen: 10ème à 13ème de l'Enseignement Secondaire Technique
4ème à 1ère de l'Enseignement Secondaire Général
3.niveau supérieur: enseignement post-secondaire
4.non précisé : sans indication pour les diplômes éventuellement acquis

Comme par le passé, de nombreux chômeurs inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible. : plus de 45% des inscrits n'ont suivi que la scolarité obligatoire. Toutefois, près de 17% des chômeurs ont atteint un niveau supérieur de formation. Dans le contexte où le chômage reprend de la vigueur, on observe dans la composition de la population enregistrée des changements structurels. En comparant la situation de fin décembre 2002 à celle constatée en décembre 2000, on relève une diminution de la proportion des personnes les moins scolarisées (-8,3% points de %) et une augmentation de la proportion des personnes ayant atteint un niveau scolaire plus élevé (pour le niveau moyen et le niveau supérieur, respectivement +2,2 et +6,1 de points de %).

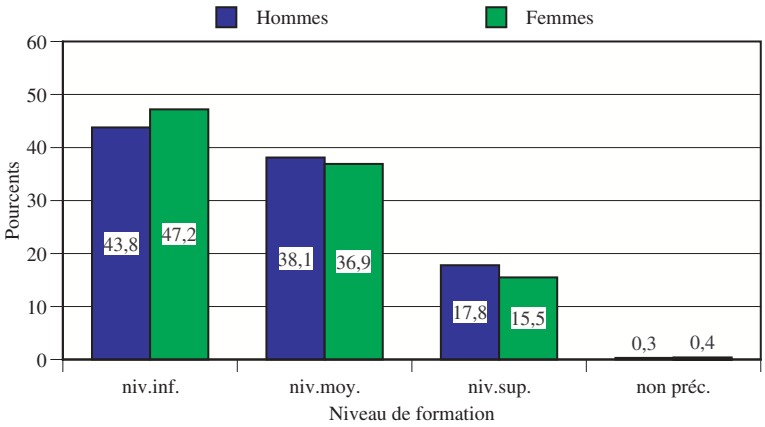
Ces tendances se constatent également au niveau des effectifs de personnes. Le nombre d'inscrits de niveau scolaire inférieur est en hausse de 21% (+536 personnes) entre 2001 et 2002. Pour cette même période, l'effectif de demandeurs d'emploi de niveau scolaire moyen a augmenté de 28% (+557 personnes) et de près de 44% (+345 personnes) pour le niveau supérieur. L'augmentation du nombre des personnes inscrites à l'ADEM est notamment due à une inscription bien plus importante de personnes ayant une formation initiale plus élevée.

En ce qui concerne la différence de formation initiale entre les hommes et les femmes demandeurs d'emploi, on relève que les femmes présentent globalement un niveau de formation scolaire légèrement inférieur à celui des demandeurs d'emploi de sexe masculin.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2002)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et le niveau de formation (31/12/2002)



I.2.4.8 Secteur d'activité de provenance du demandeur d'emploi

		Nombre moyen de demandeurs d'emploi inscrits à la fin du mois					
		4e trimestre				Variation 2002 par rapport à 2001	
		2002		2001			
	Secteurs d'activité (NACE) *		%		%		%
A	Agriculture, chasse et sylviculture	21	0,3	14	2,3	+7	+50
C	Industries extractives	5	0,1	1	0,0	+4	
D	Industries manufacturières	425	6,4	437	8,2	-12	-2,7
E	Production / distribution électricité, gaz, eau	9	0,1	6	0,1	+3	+0,5
F	Construction	508	7,7	383	7,2	+125	+32,6
G	Commerce et réparation automobiles, artic. domest.	891	13,5	654	12,3	+237	+36,2
H	Hôtels et restaurants	375	5,7	344	6,5	+31	+9,0
I	Transports et communication	254	3,8	196	3,7	+58	+29,6
J	Intermédiation financière	366	5,5	247	4,7	+119	+48,2
K	Immobilier, location et services aux entreprises	922	13,9	612	11,5	+310	+50.7
L	Administration publique	844	12,8	726	13,7	+118	+16.3
M	Education	11	0,2	12	0,2	-1	
N	Santé et action sociale	178	2,7	134	2,5	+44	+32,8
O	Services collectifs sociaux et personnels	209	3,2	164	3,1	+45	+27,4
P	Services domestiques	2	0,0	-	-	+2	
Q	Activités extra-territoriales	56	0,8	35	0,7	+21	+60,0
OO	Code NACE inconnu**	886	13,4	799	15,1	+87	+10,9
	Absence d'historique professionnel	654	9,9	544	10,2	+110	+20,2
	TOTAL	**6616**	**100**	**5308**	**100**	**+1308**	**+24,6**

(*) Code NACE ; source : Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)

(**) Les fichiers du CCSS ne renseignent pas sur le secteur d'activité du dernier employeur du demandeur d'emploi

N.B. On retient un effectif élevé de demandeurs d'emploi ayant travaillé dans le secteur « Administration publique » avant leur inscription à l'ADEM.
Des travaux complémentaires sont nécessaires pour vérifier dans quelle mesure il s'agit de personnes qui, antérieurement à leur inscription, ont participé à des mesures d'activation, elles-mêmes organisées par l'ADEM, ou bien à d'autres actions en faveur de l'emploi menées par d'autres acteurs publics ou privés opérant sur le marché du travail.

Le nombre moyen de demandeurs d'emploi inscrits à la fin des trois derniers mois de l'année 2002 dépasse de près de 25 % l'effectif moyen enregistré au cours du 4e trimestre de 2001.

La ventilation des personnes inscrites à l'ADEM selon les secteurs d'activité dans lesquels elles ont exercé avant leur inscription à l'Administration et notamment l'analyse des variations des effectifs respectifs permettent d'identifier les secteurs et branches affectés le plus par le fléchissement conjoncturel. Ce sont en particulier les secteurs « Immobilier, location et services aux entreprises », « Commerce », « Construction » et « Intermédiation financière » pour lesquels les augmentations des effectifs sont les plus marquées.

Au total, ces quatre secteurs expliquent 60% (augmentation de près de 800 personnes) la hausse du chômage pour la période considérée. Pour l'heure, seule l'industrie semble échapper à ce mouvement : le nombre de demandeurs d'emploi en provenance du secteur « Industries manufacturières » est passé de 437 à 425, soit une diminution de 12 unités.

I.2.4.9 Durée d'inscription et chômage

En dépassant les simples observations sur la durée d'inscription des chômeurs dans les services de l'ADEM, il est intéressant de mettre la durée en relation avec d'autres facteurs. A priori, on peut penser que la durée d'inscription au chômage, et donc la difficulté d'insertion ou de réinsertion professionnelles, peut être liée à l'état-civil, à l'âge, ou encore aux demandes d'emploi (emplois recherchés) des chômeurs.

a. Durée d'inscription et état-civil

						31 décembre 2002	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL
marié	15,8	24,6	17,7	11,7	8,7	21,5	100 *(3072)*
célibataire	20,1	30,0	17,8	8,1	6,3	17,7	100 (*2809)*
divorcé	11,8	22,7	17,2	10,4	9,4	28,5	100 (*762)*
autre	24,6	20,0	8,5	14,6	8,5	23,8	100 (*130)*

Plus de 50% des célibataires sont inscrits depuis moins de trois mois, alors que la proportion de mariés et de divorcés est moins importante dans cette même catégorie de durée d'inscription (respectivement 40% et 35%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée (près de 18%). Cette proportion est de presque 29% pour les chômeurs divorcés.

b. Durée d'inscription et âge

						31 décembre 2002	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL
<26 ans	26,0	35,1	16,3	5,4	3,6	13,6	100 *(1437)*
26-30 ans	20,1	30,0	19,0	10,3	7,8	12,8	100 (*954)*
31-40 ans	16,4	26,5	19,3	12,0	9,3	16,5	100 (*2018)*
41-50 ans	13,4	22,3	17,1	11,1	8,4	27,7	100 (*1524)*
>51 ans	8,5	15,5	14,6	11,4	10,1	39,9	100 (*840)*

Il n'y a aucun doute qu'il existe une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur durée d'inscription dans les services de l'ADEM. Par rapport aux demandeurs plus âgés, les jeunes qui s'inscrivent à l'ADEM ont plus de facilité à réussir leur insertion ou réinsertion dans la vie active dans des délais plus rapprochés. Or la comparaison des situations constatées lors des mois de décembre 2002 et 2001 a fait ressortir que le ralentissement économique, qui a fortement touché le marché du travail, atteint jeunes et adultes et affecte cette relation « âge et durée d'inscription ».

En décembre 2002, le taux de personnes inscrites depuis moins d'un mois passe de 26% à 9% en fonction de l'âge de celles-ci. Les taux correspondants pour le mois de décembre 2001 étaient de 31% et de 8%.

Pour les durées d'inscription de 1 à 3 mois, les taux passent de 35,1 pour les jeunes à 15,5% pour les demandeurs d'emploi âgés (38% et 13 % pour le mois de décembre 2001).

L'inverse s'observe pour les anciennetés supérieures à un an. Les proportions sont de presque 14% pour les moins de 26 ans et de près de 40% pour les personnes âgées de 51 ans et plus. En décembre 2001, les taux respectifs s'élevaient à 12% et 43%.

c. Durée d'inscription et emploi recherché

						31 décembre 2002	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL
A	16,2	28,2	18,8	12,5	8,7	15,6	100 *(791)*
B	16,5	21,8	22,8	11,7	13,6	13,6	100 *(206)*
C	14,9	28,8	20,1	11,9	8,3	16,0	100 *(1271)*
D	16,1	26,1	18,2	12,1	7,6	19,9	100 *(788)*
E	16,3	20,4	17,3	9,2	9,2	27,6	100 *(98)*
F	15,2	28,8	15,7	6,6	7,8	25,9	100 *(243)*
G	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100 *(2)*
H	18,2	25,9	17,8	9,4	7,1	21,6	100 *(991)*
I	15,2	19,5	17,4	7,9	7,0	33,0	100 *(890)*
J	23,2	29,1	13,6	7,8	7,8	18,5	100 *(529)*
K	14,6	31,4	14,9	9,8	7,2	22,1	100 *(793)*
L	50,3	19,3	9,3	4,1	4,1	12,9	100 *(171)*

A - professions libérales, techniciens et assimilés
B - directeurs et cadres administratifs supérieurs
C - employés de bureau
D - vendeurs
E - agriculteurs, forestiers, carriers, mineurs et assimilés
F - travailleurs des transports
G - travailleurs des communications
H - artisans, ouvriers (précision, horlogerie, mécanique, électricité, bois et bâtiment)
I - artisans, ouvriers (alimentaire, chimie, production, machinistes)
J - hôtellerie, restauration
K - autres services
L - pas de demande prioritaire

L'afflux, assez récent, de chômeurs plus nombreux et en partie plus jeunes et mieux formés, rend une analyse de la relation entre la durée d'inscription et l'emploi recherché plus difficile. On peut admettre que les chômeurs cherchant des places d'ouvriers mécaniciens et assimilés ou dans l'hôtellerie et la restauration ont une insertion professionnelle plus aisée. En effet, ces demandes de métiers sont proportionnellement plus nombreuses à être enregistrées depuis moins d'un mois. A l'inverse, les travailleurs des transports, de l'agriculture et les ouvriers de production risquent plus que les autres de devenir des chômeurs de longue durée.

I.2.4.10 Formation initiale et chômage

La formation initiale des personnes inscrites à L'ADEM peut avoir une influence sur le chômage. On peut penser, a priori, qu'une faible formation amène des durées d'inscription plus longues. Dans ce cas, le manque de formation est un facteur explicatif du chômage. Dans un autre ordre d'idées, certains facteurs comme la nationalité, l'âge ou les emplois recherchés peuvent être mis en rapport avec la formation initiale des chômeurs. Parfois, il est difficile d'établir une relation de cause à effet entre les différents facteurs mais l'analyse de ces relations permet néanmoins de mieux comprendre certains aspects de la sélectivité du chômage.

a. Formation initiale et durée d'inscription

						31 décembre 2002	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL
1. Niv.inf.	16,2	25,6	15,8	9,0	7,7	25,7	100 *(3069)*
2. Niv.moy.	19,2	26,8	18,8	10,3	7,2	17,8	100 *(2544)*
3. Niv.sup.	15,0	29,0	19,5	12,7	9,5	14,3	100 *(1136)*
4. Non préc.	62,5	8,3	4,2	8,3	0,0	16,7	100 *(24)*

Les analyses des variables « formation initiale » et « durée d'inscription » ont toujours permis de dégager des relations assez linéaires et l'existence d'une relation entre ces deux éléments ne fait aucun doute.

Toutefois, la part croissante de personnes à la recherche d'un emploi disposant d'une formation de niveau moyen ou supérieur et un marché du travail affecté par une économie en panne de croissance ont fait que ce lien est moins apparent, notamment pour les durées d'inscription inférieures à 3 mois.

Près de 42% des chômeurs disposant d'une formation de niveau inférieur ont une durée d'inscription inférieure à 3 mois. Les proportions sont de 46% et 44% pour ceux ayant une formation de niveau moyen ou supérieur.

L'inverse s'observe pour le chômage de longue durée : 25,7% des demandeurs d'emploi du groupe « niveau inférieur » sont des chômeurs de longue durée alors que le taux est de 14,3% pour les personnes avec un niveau de formation supérieur. L'écart s'élève à 11,4 points de % ; il était de 18.4 points de % en décembre 2001.

b. Formation et âge des chômeurs

					31 décembre 2002	
%	<26 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	>51 ans	TOTAL
1. Niv.inf.	20,0	11,1	29,1	25,4	14,4	*100 (3069)*
2. Niv.moy.	27,8	13,3	27,2	20,7	11,0	*100 (2544)*
3. Niv.sup.	10,0	23,7	37,4	18,9	10,0	100 *(1136)*
4. Non préc.	16,7	20,8	33,3	12,5	16,7	100 *(24)*

Des régularités entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur niveau de formation sont difficiles à dégager. On peut noter que parmi les demandeurs d'emploi ayant une formation initiale faible une forte proportion de personnes ont entre 31 et 50 ans (54,5%). Pour les formations de niveau moyen, on remarque que 55% des chômeurs se retrouvent à parts égales parmi les chômeurs âgés de moins de 26 ans et ceux ayant entre 31 et 40 ans.

Enfin, les personnes ayant un niveau de formation supérieure sont assez nombreuses (37,4%) dans les catégories d'âge « 31-40 ans ». Seulement 10% ont un âge supérieur à 50 ans.

c. Formation et nationalité

							31 décembre 2002	
%	Lux.	Port.	Franc.	Ital.	Belg.	All.	autre CEE	non CEE
1. Niv.inf.	44,3	75,7	15,4	52,2	15,3	19,5	15,1	44,2
2. Niv.moy.	45,3	20,9	53,9	34,5	34,9	50,5	37,8	32,7
3. Niv.sup.	10,4	2,5	30,6	13,3	49,5	30,0	47,1	22,2
4. Non préc.	0,0	0,9	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
	(2415)	*(1537)*	*(661)*	*(362)*	*(398)*	*(210)*	*(291)*	*(899)*

La formation initiale des chômeurs n'est pas la même en fonction de la nationalité. Les chômeurs portugais sont proportionnellement plus nombreux à avoir une formation de niveau inférieur (75,7%). Inversement, la part des chômeurs d'origine belge à avoir suivi une formation post-secondaire est importante (49.5%) et cette tendance est en nette augmentation (+5.9 points de % par rapport à décembre 2001). Cette proportion (47,1%)et cette augmentation (+4,8 points de % par rapport à décembre 2001) sont également visibles pour les demandeurs d'emploi originaires d'un autre Etat membre de l'UE.

Les demandeurs d'emploi allemands et français ont un profil de formation similaire tout en précisant que la majorité d'entre eux ont suivi des études secondaires.

Enfin, les Luxembourgeois se partagent presque à parts égales entre les deux premières catégories de formation initiale.

d. Formation et emploi recherché

Il existe, évidemment, une relation forte entre formation initiale et emploi recherché. Tout en sachant que la demande d'emploi exprimée par le chômeur reflète généralement la fonction ou l'activité exercée avant son inscription à l'ADEM, on retiendra que certains chômeurs n'ont pas de demande d'emploi réaliste. Par exemple, on peut noter que 4,4% des personnes désirant un poste de cadre administratif supérieur et 6,6% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 14,2% des demandeurs d'emploi voulant un poste d'employé de bureau n'ont pas commencé leurs études secondaires. Inversement, et dans des proportions moindres, on retiendra que plus de 1% des chômeurs désirant un emploi d'ouvrier ont réalisé des études supérieures.

				31 décembre 2002	
%	1. Niv.inf.	2. Niv.moy.	3. Niv.sup.	4. Non préc.	TOTAL
A	6,6	32,9	60,4	0,1	100 *(791)*
B	4,4	26,7	68,9	0,0	100 *(206)*
C	14,2	57,8	28,0	0,0	100 *(1271)*
D	42,1	49,0	8,9	0,0	100 *(788)*
E	60,2	38,8	1,0	0,0	100 *(98)*
F	62,1	32,5	5,4	0,0	100 *(243)*
G	100,0	0,0	0,0	0,0	100 *(2)*
H	63,3	35,2	1,2	0,3	100 *(991)*
I	75,1	23,5	1,2	0,2	100 *(890)*
J	58,6	38,2	3,2	0,0	100 *(529)*
K	78,5	18,8	1,8	0,9	100 *(793)*
L	32,2	48,5	12,9	6,4	100 *(171)*

A - professions libérales, techniciens et assimilés
B - directeurs et cadres administratifs supérieurs
C - employés de bureau
D - vendeurs
E - agriculteurs, forestiers, carriers, mineurs et assimilés
F - travailleurs des transports
G - travailleurs des communications
H - artisans, ouvriers (précision, horlogerie, mécanique, électricité, bois et bâtiment)
I - artisans, ouvriers (alimentaire, chimie, production, machinistes)
J - hôtellerie, restauration
K - autres services
L - pas de demande prioritaire

N.B.: le chômeur n'a pas nécessairement terminé avec succès les études entamées

II. LES SERVICES DE L'ADEM

II.1. Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi (SAPDE)

Les difficultés d'accès à l'emploi, rencontrées par une proportion élevée de la population, ont entraîné le développement massif de dispositifs d'aide à l'insertion socioprofessionnelle par le SAPDE. Ces dispositifs, bien que très variés dans leur mise en œuvre et les populations auxquelles ils s'adressent, affichent une même finalité : favoriser le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi qu'ils accueillent. La palette des services de l'ADEM mis à disposition des chômeurs dans le but d'offrir l'aide la mieux adaptée à chacun est impressionnante par sa diversité : club emploi, stage de réinsertion, bilan de compétences, séminaire de recherche d'emploi, contrat d'auxiliaire temporaire en sont les plus représentatifs.

La conception de ces dispositifs se fait sur la base d'objectifs formulés en termes d'autonomisation, de dynamisation, de responsabilisation, de projet qui s'appuient sur un modèle du demandeur d'emploi acteur et responsable de son parcours professionnel.

Le SAPDE a mis au cours de l'année 2002 toutes ses ressources créatrices au service du principe de l'autonomisation, dynamisation et responsabilisation du demandeur d'emploi en les structurant de façon tri factorielle :

- **Un objectif** : soutenir le pouvoir d'agir du demandeur d'emploi
- **Une structure d'intervention** : le PEC
- **Des actions pour lutter contre le chômage**

II.1.1. Un objectif : soutenir le pouvoir d'agir du demandeur d'emploi

En le confrontant aux attentes du monde du travail et en lui offrant un accompagnement personnalisé si son introduction sur le marché de l'emploi n'est envisageable qu'après un travail de préparation (réflexion sur son orientation, sur son projet, sur sa personnalité…).

II.1.2. Une structure d'intervention : le PEC

Population PEC :

Tous les jeunes demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans
Tous les demandeurs d'emploi adultes âgés de 26 ans et plus.

Objectif PEC :

Entretien d'analyse et de consultation en fonction de quatre facteurs en jeu dans une situation d'insertion professionnelle:

a. évaluation + discussion du projet professionnel du demandeur d'emploi
b. brève enquête des compétences du demandeur d'emploi par rapport à son projet professionnel
c. la disponibilité (éventuels problèmes sociaux, psychologiques, financiers…etc.) du demandeur
d. analyse des démarches de recherche d'emploi entreprises par le demandeur

Toutes ces données sont mises à disposition sous forme de texte écrit dans le système EMAC aux autres services de l'ADEM.

Les mesures :

En fonction des résultats du diagnostic, chaque demandeur d'emploi s'est vu offrir un accompagnement personnalisé visant à préparer son introduction sur le marché du travail.

a Mesures Actives

Sous cette rubrique sont reprises les mesures qui procurent dans l'immédiat du travail au demandeur, comme c'est notamment le cas pour les mesures jeunes, mesures spéciales, stages de réinsertion professionnelle, et les mises au travail.

Mesures actives
Mise au travail
Contrat de réinsertion professionnelle
Mesures jeunes : CAT PU, CAT PR
Mesures spéciales

a *Formations*

Pour toutes les formations proposées par le PEC, le SAPDE garantit un déroulement optimal de la formation à partir du moment de l'inscription des candidats (présence sur place d'un conseiller PEC) jusqu'au déroulement des cours eux-mêmes (contrôle des présences).

Formations
Centre de langue
CNFPC / informatiques
Apprentissage des adultes

a *Ateliers*

Ce sont des ateliers qui sont organisés par l'ADEM et qui constituent un appui important dans la recherche d'emploi. Ainsi, il y a les ateliers de recrutement qui peuvent avoir comme effet une relance de l'offre d'emploi pour le demandeur. Les ateliers FOSNA ou Stratégies de Recherche d'Emploi consistent à appuyer davantage les chômeurs dans leurs démarches en enrichissant leurs méthodes de recherche d'emploi.

Ateliers
FOSNA
Stratégies de recherche d'emploi

a *Appui emploi*

L'appui emploi est destiné à relancer l'offre d'emploi pour le demandeur. Diverses stratégies peuvent y être utilisées, comme par exemple établir le contact entre le demandeur et un consultant de l'ADEM, faire des rectifications au niveau de l'inscription du demandeur, donner des conseils ponctuels, améliorer la mobilité... etc. .

a *Accompagnement personnalisé*

L'accompagnement personnalisé consiste à suivre personnellement le demandeur dans ses démarches qui le mènent vers un emploi. Il s'agit surtout à lui fournir des renseignements et des conseils quant à sa méthode ou à son orientation professionnelle (conseils de rédaction CV, projets professionnels, planification de démarches intensives...). Cette rubrique contient également les séminaires d'insertion professionnelle où nous appliquons des programmes de petit groupe. Ce choix s'appuie sur les nombreuses études qui confirment l'efficacité des approches groupales en matière d'insertion professionnelle.

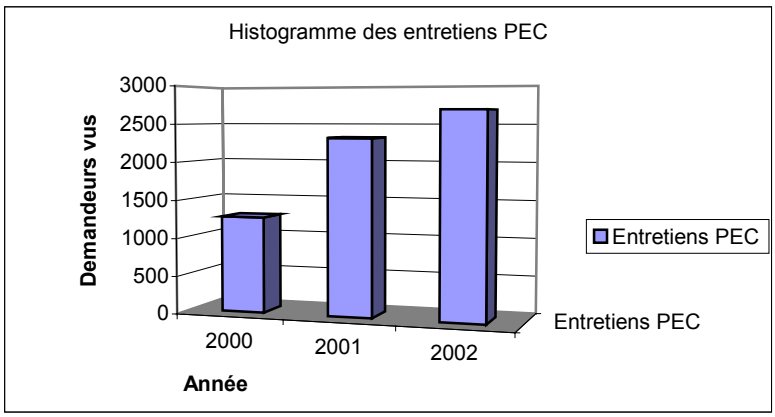
Bilan PEC 2002 :

Dans la période de janvier jusqu'à décembre 2002, les conseillers du PEC ont systématiquement mené des entretiens avec tous les demandeurs d'emploi visés par le PAN.

2002	Hommes vus	Femmes vues	Total
< 26	360	364	**724**
> = 26	1062	906	**1968**
TOTAUX	**1422**	**1270**	**2692**

Historique PEC 2000 - 2002 :

	Année 2000	Année 2001	Année 2002
Entretiens PEC	1270	2324	2692



II.1.3. Les actions du SAPDE pour lutter contre le chômage

1. Elaboration d'un nouveau concept de **Bilan d'Insertion Professionnelle (BIP)** visant à dynamiser et responsabiliser le demandeur dans sa recherche d'emploi et dans la mise en valeur de ses compétences.
   Les BIP sont restitués sur base d'activités de groupe où chaque activité correspond à un contenu relié directement au marché de l'emploi. Ainsi sont traités par exemple les représentations des demandeurs d'emploi sur les entreprises, ou comment le demandeur peut mettre en avant ses atouts…etc. En cours de route le demandeur remplit un cahier de bord qui à la fin des séances va constituer son bilan d'insertion. Son bilan d'insertion renseigne le demandeur sur ses connaissances par rapport au métier convoité, aux débouchés existants, aux conditions de travail y reliées et sur les démarches à réaliser pour accomplir son projet.
   La conception du BIP se fait sur la base d'objectifs formulés en termes d'autonomisation, de dynamisation, de responsabilisation, de projet qui s'appuient sur un modèle du demandeur d'emploi acteur et responsable de son parcours professionnel.

2. Mise en route de la mesure anti-chômage **Bilan de compétences**. Le bilan de compétences a été proposé à une cinquantaine de demandeurs d'emploi

   Le plus souvent, il a été recouru à cette mesure afin de permettre aux demandeurs d'emploi à développer un nouveau projet professionnel. En effet, il a fallu faire face à une nouvelle problématique d'insertion professionnelle : celle des demandeurs d'emploi qui ont une carrière importante derrière soi, dans le secteur bancaire avant tout, sans toutefois disposer des qualifications officielles requises par le marché pour pouvoir briguer un poste de travail équivalent au dernier. Ces personnes étant confrontées à une réécriture de leur projet professionnel ont besoin du bilan de compétences pour préciser et élargir éventuellement leurs compétences actuelles et donc procéder de manière plus sûre au *matching* des compétences propres avec celles recherchées par le marché de l'emploi. De manière générale le bilan de compétences donne lieu à un projet de formation ou professionnel.

3. Participation au projet européen EQUAL dans le cadre de la réalisation d'un nouveau concept de **bilan de compétences pour basses qualifications**. L'objectif de ce bilan de compétences est de mieux sensibiliser les demandeurs d'emploi ayant de basses qualifications à accomplir des formations supplémentaires ou qualifiantes. Le bilan de compétences pour basses qualifications est subdivisé en un bilan de compétences professionnelles et un bilan de compétences sociales parce que pour les activités de travail où peu de connaissances sont requises le comportement au travail, la hygiène, la santé sont souvent des critères importants pour une insertion socioprofessionnelle réussie. Actuellement, la phase de la définition des *items* à incorporer dans le bilan a été réalisée.

4. Mise en route du **Club Emploi** qui offre une structure de libre accueil et de soutien aux demandeurs d'emploi en mettant à leur disposition, dans le cadre de leur recherche d'emploi, aussi bien les outils informatiques que le conseil des agents spécialisés de l'ADEM. Une large documentation sur divers supports et traitant plusieurs domaines reliés à la recherche d'emploi sont mis à la disposition des demandeurs d'emploi. En plus le demandeur a à sa disposition une photocopieuse, un fax, un téléphone et un scanner.

   Le demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM peut librement s'inscrire au club emploi et bénéficier de la structure spécialisée pendant les heures d'ouverture de l'administration. Il obtient un mot de passe personnalisé qui lui permet ainsi d'utiliser l'outil informatique, de mémoriser ses écrits, de les rappeler et de les imprimer selon ses besoins. A côté de l'Internet, le demandeur a accès à plusieurs logiciels comme par exemple le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois), le Résolux (Réseau social du Luxembourg), le guide de la chambre de commerce du marché luxembourgeois…etc.

   La documentation du club emploi est organisée selon six axes :

   - L'aide à la recherche d'emploi
   - Le marché du travail
   - La formation
   - La législation (droit du travail, législation sur le chômage)
   - Les informations générales (Europe, les associations….etc.)
   - Les périodiques (journaux, revues, magazines…etc.)

   De décembre 2002 (date d'ouverture du club emploi) à janvier 2003, **125** demandeurs d'emploi se sont inscrits et ont imprimé en tout 1573 pages ce qui peut être considéré comme un indice de forte sollicitation du dispositif Club emploi.

II.2. Le service placement

Véritable plaque tournante de l'ADEM, le service placement est le service qui est le plus sollicité par les clients de l'administration. Le rapprochement entre l'offre d'emploi et le demandeur d'emploi constitue sa mission principale. Le souci constant d'améliorer l'image de marque de l'ADEM accompagne le travail journalier des agents du service placement.

Les charges principales et prioritaires des agents du service sont :

- l'encadrement personnalisé des demandeurs d'emploi (accueil, collecte des informations, traitement des dossiers, …) ;
- le suivi régulier de chaque dossier ;
- les conseils pratiques aux demandeurs d'emploi ;
- le traitement rapide et professionnel des offres d'emploi ;
- la connaissance des besoins en personnel des employeurs ;
- l'amélioration des relations entre l'ADEM et les employeurs.

43 agents sont actuellement affectés au service placement pour accomplir toutes ces missions et les charges qui en découlent.

A côté des 3 responsables du service (le chef de service, son adjoint et le coordinateur) assistés par les 3 « préposés » des agences d'Esch/Alzette, de Diekirch et de Wiltz, le groupe le plus important représente une vingtaine de placeurs qui assument une grande partie de ces charges. Un autre groupe également très sollicité sont les 7 consultants, spécialistes des ressources humaines, détachés à l'ADEM des différents secteurs d'activités (industrie, commerce, bâtiment, artisanat, finances, intérim) et dont la mission principale est l'établissement de relations avec les employeurs, la prospection des entreprises, le conseil et l'assistance aux placeurs dans la sélection des candidats appropriés.

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

L'organisation d'ateliers de motivation, de responsabilisation, d'informations et de sélection (en guise de préparation des actions de recrutement) est de la responsabilité d'un agent spécialisé. Finalement une douzaine d'agents (dont 10 jeunes, détenteurs d'un contrat auxiliaire temporaire (CAT PU) assument entre autres la mise en œuvre du stage de réinsertion, le traitement des demandes d'emploi des « frontaliers » ainsi que les divers travaux administratifs, tels que l'envoi du courrier, le classement ou encore la gestion des rendez-vous des nouveaux inscrits.

II.2.1. La mission principale

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

En 2002, le service a enregistré 13.632 offres d'emploi (contre 15.960 en 2001) [moyenne mensuelle: 1.136 offres (1.330 en 2001) avec des pointes en janvier et juin (respectivement 1.487 et 1.344 offres enregistrées]. Comme l'année précédente, le nombre des offres déclarées est toujours en baisse pour atteindre un minimum absolu de seulement 766 offres en novembre 2002.

49.800 tentatives de placement (une hausse de 3.732 par rapport à 2001), dénommées « assignations » (moyenne mensuelle: 4.150 assignations) ont été réalisées au cours de l'année 2002.

Le maintien du contact régulier avec les demandeurs d'emploi permettant ainsi un suivi permanent et individuel est d'une importance extrême dans l'accomplissement de cette tâche principale. En effet, les demandeurs d'emploi sont invités à se présenter au moins une fois tous les quinze jours auprès de leur placeur. En 2002 près de 195.376 contacts enregistrés ont été effectués, ce qui correspond à 16.281 contacts par mois ou 8.880 contacts par placeur et par an ou 34 contacts par jour ouvrable et par placeur. L'absence non-justifiée d'un demandeur d'emploi indemnisé est en principe sanctionnée par un retrait partiel des indemnités de chômage complet (-7 jours pour une première absence, -30 jours en cas de récidive et finalement le retrait définitif des indemnités de chômage complet en cas de 3 absences consécutives non-justifiées). Ainsi, 7.741 sanctions ont été prononcées par l'ADEM en 2001, dont 624 radiations définitives.

La population inscrite à l'ADEM change constamment, ainsi le service placement a enregistré, en 2002, en moyenne 1.320 nouvelles inscriptions par mois (inscriptions prises en compte par les statistiques de fin de mois); par contre, une analyse plus générale retient 18.817 créations de nouveaux dossiers contre 17.083 clôtures de dossiers.

II.2.2. Aperçu général sur les mesures d'activation organisées par le service

Un certain nombre d'actions spécifiques sont organisées par le service placement, dans le but d'assister et d'aider les demandeurs d'emploi inscrits, dans leur recherche d'emploi. Améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi, fournir un complément d'informations relatives aux offres d'emploi, assister les demandeurs d'emploi dans leurs efforts pour trouver un emploi, combler les éventuelles déficiences professionnelles, ceci sont les objectifs principaux de toutes ces mesures d'encadrement, de recrutement, d'information et de formation.

II.2.2.1. Actions de recrutement

Au cours de l'année 2002, le service placement a organisé en étroite collaboration avec diverses entreprises des ateliers d'information et de recrutement. Ces ateliers de recrutement sont organisés soit à la demande des entreprises, soit sur l'initiative du service placement. Le but des ces ateliers est de fournir aux demandeurs d'emploi des renseignements nécessaires concernant l'offre d'emploi, ceci dans la majorité des cas en présence d'un représentant de l'entreprise. Ainsi l'employeur pourra même bénéficier des locaux de l'ADEM pour établir un premier contact personnel avec les candidats potentiels ayant suivi ces ateliers.

Ci-après un échantillon d'actions de recrutement organisées en 2002.

	Convocations	**Présences à l'atelier**
Interaction Faubourg	21	13 (61%)
Entreprise des P&T	46	35 (76%)
Arbed (formation)	97	84 (86%)
Luxair	51	41 (80%)
Randstad (employé(e)s)	45	31(68%)
Randstad (Horeca)	44	23 (52%)
Onet	48	29 (60%)
Innoclean	39	23 (59%)
Dupont de Nemours	19	12 (63%)

Ces actions ne prennent pas en compte les assignations faites en cours de l'année suite aux diverses déclarations de places vacantes des entreprises mentionnées en dehors des actions de recrutement énumérées.

II.2.2.2. Ateliers de stratégies de recherche d'emploi et de motivation

Les ateliers « Stratégies de Recherche d'emploi » sont axés principalement sur la motivation et la sensibilisation des demandeurs d'emploi en vue de la recherche active d'un emploi. Ainsi sont inclus dans ce programme un aperçu général de la situation actuelle du marché de l'emploi, les brochures d'information de l'ADEM, les droits et devoirs du demandeur d'emploi, les aides à l'emploi, les différentes possibilités de la recherche d'une offre d'emploi, l'analyse du profil, le dossier de candidature destiné à l'entreprise et finalement les attentes patronales particulières et la préparation à l'entretien d'embauche. La présentation se fait sous la forme d'un exposé/débat, accompagné d'une projection d'un diaporama sous MS Windows/Powerpoint.

Une documentation écrite est mise à la disposition à chaque participant.

Ainsi l'ADEM a organisé au cours de l'année 2002, 12 « ateliers » en invitant 357 demandeurs à ces séances de formation. Seulement 225 personnes (dont 85 femmes) ont effectivement participé à ces ateliers ce qui correspond à un taux de participation de 63% seulement.

De même une douzaine d'ateliers axés plus particulièrement sur les besoins et les problèmes spécifiques des femmes (« Fraen op der Sich no Arbecht ») ont été organisés. Y ont été invitées 218 femmes mais effectivement seulement 112 y ont participé (55%).

II.2.2.3. Formations complémentaires

Rapport d'activité de l'année 2002 du groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP

En exécution des mesures relatives à la formation professionnelle et l'insertion professionnelle proposées par le Comité de coordination tripartite du 3 mai 1995 en matière de politique de l'emploi, le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et des Sports (MEN-FP-S) a procédé ensemble avec le Service Placement de l'Administration de l'Emploi (ADEM), le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE) et les entreprises concernées à l'organisation des mesures de reconversion et d'adaptation professionnelles à l'intention des chômeurs. (cf. accords tripartites chapitre II.6)

Il s'agit de formations qualifiantes exclusivement mises au point pour les besoins spécifiques des entreprises et conjointement avec elles, ayant pour but l'insertion ou la réinsertion professionnelles des chômeurs.

I. Suivi des formations complémentaires organisées en 2002 »

Au cours de l'année 2002, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé 9 mesures de formation complémentaire, à savoir :

- Formation « MATCH/CORA II»

Les partenaires MATCH/CORA, le MTE, le MEN-FP-S et l'ADEM ont organisé ensemble une formation qui s'adresse à un groupe de demandeurs d'emploi non-qualifiés. Elle a eu une durée totale de quatre mois et s'est étendue du **03.01.2002 au 30.04.2002**.

Bilan final de la formation au 31.12.2002 :

51 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
51 personnes ont eu un entretien avec les responsables de MATCH/CORA.
14 personnes ont été retenues.

13 candidats ont commencé la formation en question.
06 candidats ont arrêté la formation.

07 candidats ont terminé la formation.
07 candidats ont été engagés par l'entreprise formatrice.

-Formation «SECURITAS I»

La formation « agent de sécurité », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la société de sécurité SECURITAS s'adresse à un groupe de 8 demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a eu une durée totale d'un mois et s'est étendue du **25.02.2002 au 31.03.2002.**

Bilan final de la formation au 31.12.2002 :

14 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
11 personnes se sont intéressées au poste proposé.
08 personnes ont été retenues pour la formation visée.
08 candidats ont commencé la formation en question.

07 candidats ont terminé la formation.
01 candidat a été exclu de la formation.

07 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM dont

- 03 candidats se trouvent dans une mesure stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice,
- 01 candidat se trouve dans une mesure stage de réinsertion auprès de l'entreprise formatrice,
- 01 candidat se trouve dans une mesure spéciale,
- 01 candidat se trouve dans une mesure CATpublic.

- Formation «SECURITAS II»

La formation «agent de sécurité», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la société de sécurité SECURITAS s'adresse à un groupe de **11** demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation s'étend du **11.11.2002 au 13.12.2002.**

Bilan final de la formation au 31.12.2002 :

11 personnes ont été retenues pour la formation visée.
11 candidats ont commencé la formation en question.
11 candidats ont terminé la formation.

10 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM.

- 08 candidats se trouvent dans une mesure stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice.
- 01 candidat se trouve dans une mesure stage de réinsertion auprès de l'entreprise formatrice.
- 01 candidat n'est ni affilié au CCSS, ni inscrit à l'ADEM.

- Formation : machiniste

Les partenaires MEN-FP-S, MTE, ADEM et la « TUV-Akademie Rheinland » ont organisé ensemble une troisième formation pour « conducteurs d'engins génie civil ». La formation s'est adressée à un groupe de **6** demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

La formation a eu une durée totale de trois mois et s'est étendue du **25.02.2002 au 07.06.2002.**

Bilan final de la formation au 31.12.2002 :

22 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
17 personnes se sont intéressées au poste proposé.
06 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.

06 candidats ont commencé la formation en question.
06 candidats ont terminé la formation.

05 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM dont
- 02 candidats poursuivent une mesure sous la formule du stage de réinsertion,
- 02 candidats poursuivent une mesure sous la formule du CAT-PR,
- 01 candidat n'est ni affilié au CCSS, ni inscrit à l'ADEM.

- Formation «formatrices en applications informatiques»

La formation «formatrices en applications informatiques», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et d'Computerschoul asbl ainsi que l'ADT-Center s'adresse à un groupe de 13 demandeurs d'emploi féminins. La formation s'est étendue du **14.01.2002 au 20.09.2002.**

Bilan final de la formation au 31.12.2002 :

20 personnes se sont intéressées au poste proposé.
13 personnes ont été retenues pour la formation visée.
13 candidates ont commencé la formation en question.
13 candidates ont terminé la formation.

02 candidates travaillent auprès Baby@Web en tant que formatrice.
03 candidates ont trouvé un autre emploi.

04 candidates sont inscrites comme demandeur d'emploi à l'ADEM.

03 candidates ne sont ni affiliées auprès du CCSS, ni inscrites à l'ADEM.
01 candidate a conclu une assurance volontaire d'après le CCSS.

- ARCELOR - Formation « agent de fabrication »

La formation «agent de fabrication », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et l'ARCELOR s'adresse à un groupe d'une dizaine de demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a eu une durée totale de deux mois et s' est étendue du **03.04.2002 au 31.05.2002.**

Bilan final de la formation au 31.12.2002:

63 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
43 personnes se sont intéressées au poste proposé.
21 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée et ont passé le test médical et psychologique.

09 candidats ont commencé la formation en question.
09 candidats ont terminé la formation.

09 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM.
- 02 candidats se trouvent dans une mesure de type stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice.
- 07 candidats se trouvent dans une mesure de type stage de réinsertion auprès de l'entreprise formatrice.

- FEDIL - Formation VII «agent de fabrication»

La septième formation «agent de fabrication », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la FEDIL s'adresse à un groupe de onze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a eu une durée totale de deux mois et s'est étendue du **21.02.2002 au 26.04.2002**.

Bilan final de la formation au 31.12.2002 :

19 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
12 personnes ont été retenues pour la formation visée.

12 candidats ont commencé la formation en question.
10 candidats ont terminé la formation.
02 candidats ont été exclus de la formation.

02 candidats sont actuellement engagé auprès d'une entreprise affiliée à la FEDIL.
02 candidats ont trouvé un autre emploi.

06 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM, dont
- 06 candidats se trouvent dans une mesure de type stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice.

- FEDIL – Formation VIII «agent de fabrication»

La huitième formation «agent de fabrication», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la FEDIL s'adresse à un groupe de dix demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a eu une durée totale de deux mois et s'est étendue du **02.05.2002 au 10.07.2002.**

Bilan final de la formation au 31.12.2002 :

10 personnes ont été retenues pour la formation visée.

09 candidats ont commencé la formation en question.

07 candidats ont terminé la formation.
01 candidat a été exclu de la formation.
01 candidat a abandonné la formation.

05 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM.
01 candidat se trouve dans une mesure de type CATprivé.

02 candidats ne sont ni affiliés au CCSS, ni inscrits à l'ADEM.

- FEDIL -Formation IX «agent de fabrication»

La neuvième formation «agent de fabrication», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la FEDIL s'adresse à un groupe de douze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a eu une durée totale de deux mois et s'est étendue du **01.10.2002 au 11.12.2002.**

Bilan final de la formation au 31.12.2002 :

30 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés.
12 personnes ont été retenues pour la formation visée.

12 candidats ont commencé la formation en question.
10 candidats ont terminé la formation.
02 candidats ont abandonné la formation.

10 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM.
02 candidats se trouvent dans une mesure de type stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice.

2. Bilan quantitatif des mesures complémentaires terminées au 31.12.2002 :

107 candidats ont été retenus par les responsables à participer aux formations visées.

***

93 candidats ont effectivement commencé les mesures qualifiantes.
79 candidats ont terminé les mesures qualifiantes.

09 candidats travaillent dans l'entreprise formatrice.
07 candidats ont trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur.

56 candidats sont inscrits à l'ADEM, dont 37 demandeurs d'emploi se trouvent dans une mesure:
- 21 poursuivent une mesure dans le cadre du stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice,
- 11 poursuivent une mesure dans le cadre du stage de réinsertion professionnelle auprès de l'entreprise formatrice,
- 01 poursuit une mesure dans le cadre du C.A.T. PR. auprès de l'entreprise formatrice,
- 02 poursuivent une mesure dans le cadre du C.A.T. PR auprès d'un employeur du secteur privé
- 01 poursuit une mesure dans le cadre du C.A.T.PU. auprès d'un employeur du secteur public
- 01 se trouve dans une mesure spéciale.

07 candidats ne sont ni affiliés au CCSS, ni inscrits à l'ADEM.

40 candidats sont inscrits à l'ADEM, dont 37 demandeurs d'emploi se trouvent dans une mesure:
- 22 poursuivent une mesure dans le cadre du stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice,
- 12 poursuivent une mesure dans le cadre du stage de réinsertion professionnelle auprès de l'entreprise formatrice,
- 01 poursuit une mesure dans le cadre du C.A.T. PR. auprès de l'entreprise formatrice,
- 02 poursuivent une mesure dans le cadre du C.A.T. PR auprès d'un employeur du secteur privé
- 01 poursuit une mesure dans le cadre du C.A.T.PU. auprès d'un employeur du secteur public
- 02 se trouvent dans une mesure spéciale.

7 candidats ne sont ni affiliés au CCSS, ni inscrits à l'ADEM.

II.2.2.4. Diverses formations proposées aux demandeurs d'emploi

La possibilité de suivre des cours d'initiation ou de perfectionnement (p.ex.: cours de langue ou cours de bureautique) pendant la période de chômage soit à titre gratuit ou à un taux réduit, permet aux participants d'améliorer leur chance d'insertion professionnelle.

Ainsi, 766 demandeurs d'emploi (dont 506 femmes) ont suivi un ou plusieurs cours de langue auprès du Centre de Langues Luxembourgeois. 135 demandeurs d'emploi (dont 102 femmes) ont suivi un cours organisé par la Chambre de Commerce.

878 demandeurs d'emploi (dont 436 femmes) ont suivi une formation aux CNFPCs d'Esch-Alzette ou d'Ettelbrück.

D'autres formations, organisées par différents promoteurs, ont été suivies par des demandeurs d'emploi:

« Multimédia Stuff »:	42	demandeurs d'emploi (dont 32 femmes)
« Naxi Ateliers » :	74	demandeurs d'emploi (dont 74 femmes)
« Projet Vélo »:	18	demandeurs d'emploi (dont 5 femmes)

II.2.3. Mesures de (ré)insertion dans la vie active

Pool des assistants:

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

Pendant l'année 2002, **211** personnes (dont 110 femmes), ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2002, seulement 111 des 121 places disponibles étaient effectivement pourvues par des demandeurs d'emploi inscrits. Il est à noter que près de 90% des personnes affectées à cette mesure trouvent un emploi définitif pendant cette activité.

Mesures spéciales:

Ces mesures regroupent toutes les initiatives syndicales et communales dans le cadre de l'Objectif Plein Emploi, du Forum pour l'Emploi et de Pro-Actif. En 2002, 851 personnes (dont 136 femmes) ont participé à cette mesure.

Au 31 décembre 2002, 497 personnes (dont 90 femmes), sont encore inscrites dans cette mesure.

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 2002, **272** personnes (dont 92 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle. Au 31 décembre 2002, 121 personnes (dont 27 femmes) se trouvent encore en stage de réinsertion professionnelle.

Mise au travail des demandeurs d'emploi indemnisés:

La mise au travail consiste en des travaux d'utilité publique auxquels les chômeurs indemnisés sont affectés afin de leur permettre de garder le contact avec le monde du travail.

Pendant l'année 2002, 599 personnes (dont 204 femmes) ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2002, 233 demandeurs d'emploi (dont 72 femmes) poursuivaient encore cette mesure.

Projet « FORWARD » :

a) La définition du groupe cible et son encadrement

En vue de promouvoir l'insertion professionnelle de jeunes de sexe féminin et masculin, Inter-Actions a mis en œuvre le projet « FORWARD ». Il s'agit de jeunes adultes entre 18 et 29 ans sans emploi et qui ne bénéficient pas d'autres mesures d'insertion. Ce projet se voue spécialement aux jeunes qui manquent de compétences sociales et de maturité, qui sont marqués par l'échec scolaire, des diplômes médiocres ou la rupture d'un apprentissage, des jeunes qui sont quasiment sans perspective d'avenir. Il prend également en considération les jeunes mères qui sont encadrées en cherchant des solutions au problème de la garde d'enfant(s). Tous (tes) les candidat(e)s bénéficient d'un encadrement par une équipe socio-éducative. Les candidats sont présélectionnés par les agents du service placement et recrutés par les responsables d'Inter-Actions par la voie d'ateliers d'information réalisés au sein de l'Administration de l'Emploi.

b) Objectifs du projet

L'objectif principal est l'insertion des participant(e)s au marché de la formation et de l'emploi. L'acquisition de compétences professionnelles fait partie intégrante du projet. Ce résultat ne sera atteint qu'en stimulant leur volonté à la performance et à l'initiative personnelle, en les amenant à gérer et à supporter les conflits et les frustrations, en les aidant à faire preuve d'esprit critique et de fiabilité. Les candidats auront également l'occasion de parfaire leurs connaissances linguistiques et intellectuelles. En développant ces aptitudes et en leur permettant de se familiariser aux nouvelles technologies de l'information, en les encourageant à prendre un emploi dans le domaine de la production industrielle, leur « flexibilité » et leur « employabilité » seront améliorées. Le problème de la « mobilité » est résolu par la possibilité d'acquisition d'un permis de conduire au cours de leur formation.
Pour mener à bien la finalité de la mesure, Inter-Actions a entamé avec l'ADEM et avec des partenaires externes, des démarches pour effectuer du « personal-placement ». Il s'agit là de l'offre de stages pratiques qui sont des points de contact entre la qualification et l'embauche. Des réunions et 'workshops' réguliers avec les firmes partenaires sont garants de la qualité.

c) Durée de la formation et forme d'occupation

Les candidat(e)s bénéficient d'un contrat d'auxiliaire temporaire et sont rémunérés d'après les dispositions de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (PAN). La formation est prévue pour une durée de 6 mois et peut être prolongée au maximum pour une nouvelle durée de 6 mois.

d) Actions

En 2002, 5 ateliers de sélection (mars, juin, juillet, octobre et novembre) auxquels ont participé quelques 81 candidat(e)s eurent lieu. Ont été retenu(e)s pour la formation 31 de candidat(e)s en fonction de la disponibilité maximale de postes de formation. De ces candidat(e)s, 17 (55%) ont pu être réintégrées dans le 1er marché de travail.

II.2.4. Actions de prospection

Pendant l'année 2002, le service de placement de l'ADEM de même que les consultants ont entrepris de nombreuses actions de prospection dans le secteur de l'industrie, dans le secteur du bâtiment, dans le secteur de l'artisanat, dans le secteur bancaire, dans le secteur du commerce et celui du travail intérimaire.

Par ailleurs l'action commune du service de placement de l'ADEM et les responsables de la Fédération des Artisans consistant à faire le tour des entreprises artisanales afin d'établir et d'améliorer le contact avec ce secteur économique, entamée en 1997, a été poursuivie.

Les missions du consultant:

Le consultant est chargé :

- de sensibiliser les entreprises, pour qu'elles aient recours aux services offerts par l'ADEM pour tout recrutement ;
- de la prospection auprès des entreprises, dans le but de leur faire connaître les différentes mesures et aides offertes par l'Etat, en cas d'embauche de demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ADEM ;
- de présélectionner, en collaboration avec le service placement des candidats répondant au profil sollicité pour les places vacantes déclarées par les entreprises ;
- de maintenir la bonne relation avec les entreprises, afin d'instaurer un climat de confiance vis-à-vis de l'ADEM.

II.2.4.1. Le secteur de l'industrie

Pendant l'année 2002, l'objectif des consultants industrie était de satisfaire leurs deux clients, qui sont d'un côté les industries avec leur besoin en personnel qualifié et de l'autre côté les demandeurs d'emploi à la recherche d'un nouvel employeur.

Les différentes activités des consultants peuvent être résumées comme suit:

Pendant l'exercice 2002, **71 actions de prospection** ont eu lieu dans les entreprises. Les sujets suivants ont été discutés: les différentes mesures du PAN, (entre autres l'obligation de déclarer toutes les places vacantes) l'organisation et le fonctionnement de l'ADEM , les formations complémentaires, la formation pour agent de fabrication, l'embauche de personnel féminin, le service des travailleurs handicapés, les aides à l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM , les aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée ou encore la bonification d'impôt.

Des liens ont été noués avec une trentaine d'entreprises nouvelles. Les rencontres avec les responsables de ces unités ont permis au service « emploi des jeunes » d'augmenter considérablement leur taux en stages d'insertion (p.ex.: EPT, Fours Hein, Sources Rosport).

En plus de ces actions de prospection **12 visites d'entreprises** ont été organisées pour les jeunes demandeurs d'emplois inscrits au CNFPC. Ces visites ont eu des répercussions positives puisqu'un bon nombre de ces jeunes ont reçu des contrats d'embauche.

Au cours de l'année 2002 les consultants, en étroite collaboration avec le service du placement, ont organisé plusieurs **ateliers de recrutement**. Ces ateliers ont eu lieu soit dans les locaux de l'ADEM soit directement sur les sites d'entreprises, comme par exemple : Dupont de Nemours, Goodyear, Elco, EPT.

Interventions régulières au Centre de formation continue pour donner certains cours de formation. (ex. : préparation à l'entretien d'embauche, droit du travail, etc.).

Encadrement personnalisé et accompagnement individuel des salariés ayant travaillé pour une société déclarée en état de faillite ou licenciés pour motifs économiques. Des solutions de transfert ont été discutées, certaines personnes ont été embauchées par d'autres entreprises.

Les consultants en collaboration avec le Ministère du Travail et le l'Emploi et le Ministère de l'Education nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports, et la FEDIL ont organisé pendant l'exercice 2002, **trois cycles de formation** pour la profession **d'agent de fabrication**. Cette formation a permis à 26 demandeurs d'emploi résidents d'acquérir une formation complémentaire permettant leur insertion, voir réinsertion dans la vie active.

De même une **formation « agent de sécurité »** a été mise en place, en collaboration avec 2 entreprises du secteur du gardiennage, pour permettre à des demandeurs d'emploi résidents de travailler en tant qu'agent de sécurité. **Trois cycles** de formation ont été réalisés en 2002. Tous les participants ont été engagés au terme de ces formations.

Participation active auprès de la FEDIL à une **enquête sur les qualifications de demain** afin de mieux cerner les besoins des entreprises. Les résultats de cette

enquête ont été publiés et serviront à tous les acteurs d'adapter davantage la politique de formation professionnelle à la réalité économique.

Participation à des **séminaires d'embauche** auprès des responsables de « L'Objectif Plein Emploi ». Pendant plusieurs séances des simulations d'entretiens d'embauche filmés ont eu lieu pour préparer les demandeurs d'emploi à l'insertion dans la vie active.

II.2.4.2. Le secteur bancaire

L'année 2002 a été marquée par une conjoncture internationale plus faible et une baisse de l'activité dans le secteur bancaire, après une hausse ininterrompue depuis la création de la place financière.

Les établissements financiers sont forcés à diminuer les coûts, à geler les investissements projetés, à comprimer les effectifs. Les embauches se font plus rares, les licenciements et plans sociaux se multiplent, les nombreux contrats à durée déterminée ne sont plus renouvelés.

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

Plusieurs établissements financiers ont signé un plan social ou une convention d'entreprise:

> Banco di Sicilia Int., Banque Leu (Luxembourg), Prudential Bache Int. Bank, Banque Ferrier Lullin (Luxembourg), HVB Banque, Dresdner Bank Luxembourg, Scottish Equitable, Danske Bank Int., Bank Sarasin Benelux. Deux plans restent en négociation à la fin de l'année: Commerzbank et Citibank.

Un nombre croissant de sociétés se sont engagées dans des mesures de restructuration ponctuelles.

Ont introduit une demande pour l'éligibilité à l'aide au réemploi au cours de l'année 2002 (recours à des licenciements pour raisons économiques):

> Adig Investment, Banque Banespa, Bank2C, Bank Handlowy, Citibank, Commerzbank, Credem International, Deutsche Bank, Euro Fonds Service, Garantibank, IMI Bank, Lampebank, LB Lux, Ottoman Bank, Union Investment Euromarketing, etc

L'emploi régresse incontestablement dans le secteur. Les recrutements se font prioritairement en interne avec le cas échéant des mesures de formation adéquates.

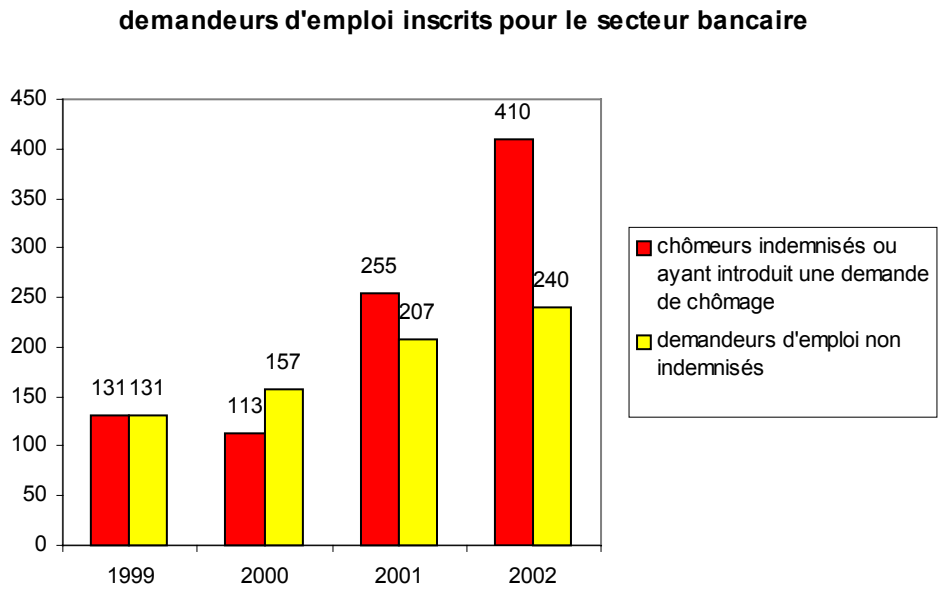
Quelques établissements continuent à recruter en particulier pour leurs activités d'administration de fonds d'investissements qui restent dynamiques en dépit de la conjoncture.

Le développement des PSF compense également partiellement la chute des effectifs dans les banques.

Comme les années précédentes le nombre des banques a continué de régresser pour se situer au 31 décembre 2002 à 178 (contre 190 au 31/12/2001)

Les offres de postes vacants enregistrées par le service Placement de l'ADEM ont connu encore une très forte baisse en passant à 860 places vacantes.

Le nombre des demandeurs d'emploi enregistrés désirant intégrer ou réintégrer le secteur financier a augmenté de 40 % au courant de l'année 2002 pour atteindre 650 personnes.



Une nette évolution à la hausse du nombre des chômeurs de longue durée a pu être constatée, surtout au niveau des postes de direction et de cadres.

Deux catégories de personnes sont particulièrement touchées par la situation actuelle du marché du travail:

- les jeunes universitaires de niveau bac + 4/5, avec une expérience professionnelle du secteur de moins de 5 ans ;

- les personnes moins qualifiées, avec expérience professionnelle entre 20 et 30 ans, disposant d'un niveau d'études de base inférieur aux fins d'études secondaires voire moyennes. Ces personnes sont difficilement « plaçables », le peu de postes nouvellement créés dans le secteur financier exigeant des études spécialisées en finances.

Le nombre important de demandeurs d'emploi issus du secteur financier ne tient pas compte des frontaliers ayant travaillé au Luxembourg mais inscrits au chômage dans leur pays de résidence, ni d'une grande partie des personnes licenciées par "plan social" (les plans sociaux signés dans le secteur prévoyant le doublement de la période de licenciement, ces personnes ne s'enregistreront à l'ADEM qu'au 2ème semestre 2003).

Si la mauvaise situation économique perdure, les effets sur l'emploi devraient être plus sensibles dans l'année à venir.

II.2.4.3. Le secteur artisanat

	2002	**2001**
Visites aux entreprises:	40	18
Renseignements, informations et placements par téléphone	1.054	
Offres d'emploi	94	74
Offres réussies	44	61

Autres activités: Deux ateliers de recrutement pour le compte

- de la Boulangerie-Pâtisserie Geisen
  4 places offertes, 3 candidats retenus et engagés soit 75%

- de Salaison Meyer
  42 places offertes, 8 candidats retenus et engagés soit 18,2%.

Sur demande d'un avocat, le placement d'un prisonnier a été entamé, cela en collaboration avec le consultant de l'industrie. Une aide logistique au service de placement a été prêtée concernant le placement des apprentis-adultes qui, par définition, sont inscrits aux bureaux de placement.

D'année en année, le nombre des demandeurs d'emploi d'un âge avancé augmente. La prise en charge devrait s'adapter à la particularité de chaque cas souvent bien épineux. Comme beaucoup de ces candidats disposent d'une expérience professionnelle considérable, bon nombre d'entre eux ont pu être replacés.

II.2.4.4. Le secteur travail intérimaire

Activités principales

- Informer les demandeurs d'emploi sur les possibilités offertes par le secteur du travail temporaire et les suivre dans leurs démarches de recherche d'emploi. Les orienter dans leurs recherches en fonction de leur profil et du type de travail recherché.
- Conseiller et assister les demandeurs d'emploi dans la préparation de leurs dossiers de candidature (CV, lettre de motivation et entretien d'embauche).
- Assister les placeurs dans le suivi et le placement des demandeurs d'emploi.
- Anticiper les besoins des entreprises de travail temporaire et répondre rapidement aux déclarations de places vacantes en faisant une présélection des candidats.
- Informer et orienter les sociétés sur des questions concernant le droit du travail, la mise au travail de candidats inscrits à l'ADEM, les déclarations de places vacantes et les règlements de l'ADEM concernant le suivi des dossiers de chômage dans le cadre des missions d'intérim.

Le travail temporaire en 2002

Malgré un ralentissement de l'activité, la collaboration avec les sociétés de travail temporaire a encore progressé et plus de 1850 demandeurs d'emploi ont été assignés auprès de 22 sociétés d'intérim, la demande de la profession en général pour les services de l'ADEM a augmenté.

L'année 2002 a été marquée par un ralentissement du marché du travail. Ceci a non seulement eu des conséquences sur le nombre de demandes provenant du secteur du travail temporaire, mais s'est aussi traduit par une diminution des chances d'embauche des personnes sous contrat intérimaire. En effet, de nombreuses entreprises ont diminué, voire, arrêté leurs programmes de recrutement, ce qui s'est traduit d'une part par une diminution des embauches en fin de contrat d'intérim et d'autre part par une multiplication des prolongations des missions temporaires et des contrats d'intérim ne débouchant pas sur une situation stable.

Malgré cela, le passage par un emploi intérimaire reste encore un très bon moyen pour trouver une emploi stable ou, tout simplement, ajouter une nouvelle expérience à son parcours professionnel.

Pour les candidats inscrits à l'ADEM les profils administratifs (en particulier les comptables, secrétaires, réceptionnistes et employés banque et assurance) sont ceux qui rencontrent le plus de succès auprès des sociétés d'intérim. Le secteur de l'industrie donne de moins bons résultats, car la demande est plutôt orientée vers des candidats ayant des qualifications dont ne disposent pas toujours les personnes inscrites à l'ADEM. En ce qui concerne le secteur du bâtiment, la demande est très forte mais, comme pour l'industrie, l'ADEM n'a que très peu de candidats à

proposer et ceux-ci trouvent facilement un emploi par les moyens traditionnels. A noter que, pour ce qui concerne les demandes de profils non-qualifiés, une des causes principales d'échec dans les recherches d'emploi est l'absence de moyen de locomotion propre qui permettent de se rendre facilement sur le lieu de travail.

Le marché de l'intérim s'adresse plutôt à des candidats situés dans les tranches d'âge 20-40 ans, ayant déjà acquis une première expérience et, surtout, faisant preuve d'une personnalité flexible et d'une grande motivation afin d'être rapidement opérationnels dans un nouvel environnement de travail. Les profils très expérimentés sont plus difficiles à placer, car les entreprises utilisatrices font rarement appel à l'intérim pour trouver ce genre de candidats, sauf pour les postes de type secrétaire ou assistante de direction. En ce qui concerne les candidats non-qualifiés, ils sont relativement difficiles à placer, car la demande en 2002 a été relativement faible et, comme mentionné précédemment, dans de nombreux cas ce groupe de personnes ne dispose pas d'un véhicule propre et se trouve souvent écartée des sélections, car le lieu de travail se situe souvent dans une zone industrielle inaccessible sans voiture.

En ce qui concerne les candidats assignés par l'ADEM, les agences de travail temporaire se montrent plutôt satisfaites des profils sélectionnés et sont conscientes des difficultés pour trouver des candidats correspondants aux demandes. Parmi les principaux reproches faits à l'égard des personnes assignées on retrouve leur manque de formation (études et connaissances linguistiques) ainsi que le manque de flexibilité et de motivation quant aux contrats qui sont proposés (durée de la mission, type d'emploi et conditions salariales).

Les candidats ayant un profil « moyen » et qui éprouvent des difficultés pour trouver un emploi par les moyens de recherche traditionnels (réponse aux annonces et candidatures spontanées) tirent généralement le plus grand bénéfice du support apporté par une société d'intérim et se retrouvent plus rapidement sous contrat que s'ils continuaient à chercher par leurs propres moyens. Ceci est essentiellement dû au fait que la société d'intérim ne se contente pas de proposer des candidats aux sociétés utilisatrices mais a tendance à « pousser » leur candidature. De plus, la société utilisatrice se trouve souvent dans une situation d'urgence et accepte plus facilement « d'essayer » un candidat sous contrat temporaire. Par ailleurs, lorsqu'une société de travail temporaire répond à la demande d'un de ses clients elle propose un nombre limité de candidats pour un même poste, ce qui fait que les chances d'être sélectionné sont plus élevées que lorsqu'on se retrouve en concurrence avec plusieurs dizaines de personnes ayant répondu à une annonce publiée, par exemple, dans la presse.

Conclusion

L'année 2002 a été une année très difficile pour les chercheurs d'emploi et pour cette raison ils se sont plus facilement et plus rapidement adressés au secteur du travail temporaire afin de compenser le manque d'opportunités offertes par le marché du travail. En effet, les entreprises d'intérim sont de moins en moins perçues comme le dernier moyen pour trouver un emploi une fois les moyens traditionnels de recherche épuisés, mais plutôt comme un outil de recherche d'emploi complémentaire aux autres méthodes.

II.2.4.5. Le secteur commerce

1) Missions de prospection:

Afin de familiariser les preneurs de décision du secteur 'Commerce' avec les différentes mesures prévues dans le cadre du PAN et afin d'inciter les responsables à déclarer les postes vacants aux services compétents de l'ADEM, le consultant du secteur 'Commerce' a effectué **80 visites** auprès de différentes entreprises du secteur.

En outre , 27 visites de suivi ont contribué à régler tous les problèmes éventuels rencontrés dans des dossiers en cours.

De nombreuses interventions se sont traduites dans l'immédiat par des déclarations de postes vacants et l'engagement de candidats proposés par les services de l'ADEM.

Retenons que 112 postes vacants ont été déclarés par les entreprises suite aux visites en 2002 (chiffre hors Cactus et Cora).

2) Missions spécifiques:

Des ateliers de recrutement ont été organisés à l'ADEM en collaboration avec les responsables de différentes entreprises établies au Luxembourg ou désireuses de s'y établir.

Cactus : 2 ateliers dans les locaux de l'ADEM en 2002 - 3 candidats ont été engagés.

Schlecker : 3 ateliers de recrutement ont été organisés (ouverture des sites de Troivierges , Bascharage et Mersch). 100 % de l'effectif actuel a été sélectionné parmi les candidats proposés par l'ADEM.

Cora: 125 candidats ont été convoqués pour les différents ateliers. 25 candidats ont été engagés définitivement après avoir suivi une formation (CORA / CNFPC).

107 entretiens personnels ont été menés avec des candidats vus par le service SAPDE.

3) Formations:

Formation « Pool Commerce »

11 sessions ont été organisées au cours de l'année 2002 dans les locaux de la Chambre de Commerce.
459 candidats ont été convoqués aux différents ateliers d'information à Luxembourg et Esch/Alzette.
136 candidats ont finalement suivi la formation.

73 % des dossiers ont pu être clôturés suite à la formation.
16 candidats sur 99 dont les dossiers ont été clôturés se sont réinscrits au cours de l'année 2002.

Formation « poissonnerie »

Vu la pénurie persistante de candidats désireux de s'investir dans cette spécialisation, il a été décidé, en collaboration avec les responsables de Cactus, de relancer cette formation spécifique. 5 candidats sont actuellement en cours de formation ; des candidatures supplémentaires seront acceptées jusqu'au 28/02/2003.

II.2.4.6. Le secteur « HORECA »

1) Missions spécifiques:

Notons que 46 visites ont été effectuées auprès de différentes entreprises du secteur Horeca, dont 41 dans le cadre d'une enquête menée en vue de la préparation du projet de loi 4825 portant sur les conditions de travail dans la restauration et l'hôtellerie ainsi que sur la réglementation des horaires dans ces secteurs.
Les établissements contactés ont embauché 508 personnes pendant la période du 01/01/2002 au 15/10/2002 dont 19 candidats proposés par les services de l'ADEM ce qui conduit à un taux de réussite de 3.7 %. (le nombre de postes vacants déclarés pendant la même période étant de 220 et le nombre de candidats assignés de 371).

2) Formations:

Il a été convenu qu'une formation 'Accueil Hôtellerie' sera proposée en collaboration avec les responsables de l'Horeca aux ressortissants du secteur bancaire désireux de se réorienter vers le secteur Horeca. Le contenu a été défini et les cours devront commencer en 03/2003.

Reste à noter que les responsables de l'Horeca ont accepté de publier les CV des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM dans différents métiers du secteur Horeca dans leur mensuel 'Horesca Magazine'. Cette action sera reconduite pour l'année 2003.

II.2.4.7. Le secteur bâtiment

Contacts entreprises :

54 entreprises du secteur de la construction ont été contactées pendant l'exercice 2002, dont 44 ont embauché des demandeurs d'emploi.

Offres d'emploi:

Suite aux activités de consultance prestées, 229 offres d'emploi ont pu être dégagées.

Entretiens individuels :

235 personnes ont été convoquées à des entretiens individuels en vue de déterminer leurs opportunités d'emploi dans le secteur de la construction.

Embauchages:

Sur ces 229 déclarations de postes vacants, 305 personnes ont été assignées, dont 110 ont signé un contrat de travail, ce qui représente un pourcentage de réussite de 36,06 %. En comparant ce taux de réussite par rapport au nombre effectif de postes déclarés vacants, il faut cependant constater que ceci représente un taux de réussite de 48,03 %.

Parmi les 110 demandeurs d'emploi embauchés, 18 jeunes ont été engagés par le biais d'un contrat auxiliaire temporaire auprès d'une entreprise du secteur privé.

Situation du marché de l'emploi dans le secteur du bâtiment:

Il y a lieu de constater que la détérioration de la situation économique ne manque pas de produire des effets négatifs dans le secteur de la construction. Toutefois, force est de constater qu'il existe toujours une pénurie en personnel qualifié, l'ouverture des portes de l'IFSB en témoigne. De ce fait, l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi continue à persister.

II.2.5. Service social

Les assistants sociaux de l'ADEM ont pour missions :

- d'être disponible pour les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM,
- de dépister précocement les demandes et besoins des chômeurs et les orienter vers des services adéquats ;
- de collaborer avec les différents services de l'ADEM et les services sociaux concernés (participation à l'atelier FOSNA).

Le nombre élevé des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM à l'agence à Esch/Alzette a exigé une réorganisation de l'assistance sociale. A partir du 1.11.2002 un assistant social a été affecté à l'Administration de l'emploi de Esch/Alzette, l'autre assistante sociale travaille au siège de l'ADEM à Luxembourg.
Une permanence sociale est organisée mensuellement à Wiltz, en cas de besoin les administrés seront convoqués à Diekirch.

II.2.5.1. Entretiens avec les demandeurs d'emploi

<u>Consultations réalisées en 2002</u>

1.043 personnes ont consulté le service social en 2002.
On constate une parité quant au nombre des usagers féminins et masculins.

1. Qui a orienté les demandeurs d'emploi vers le service social ?

Sur base de données statistiques, on constate que la plupart des clients sont envoyés par le service de placement.

Dans le cadre de la collaboration avec le service SAPDE, environ 20% de personnes bénéficiaires du revenu minimum garanti ou bien de l'indemnité d'insertion ont été convoqués.

Une personne sur cinq a pris d'elle-même l'initiative de solliciter l'aide de l'assistant social auprès de l'ADEM.

2. Orientations proposées par le service social

Pour les 1.043 personnes, 1.869 recommandations ont été proposées. Parfois plusieurs suggestions ont été élaborées ceci pour améliorer l'employabilité et les chances de réinsertion professionnelles des demandeurs d'emploi.

Une personne sur deux est orientée vers un service social externe à l'ADEM.

Une personne sur cinq a été convoquée pour un deuxième entretien chez l'assistant social.

Fréquemment, les assistants sociaux ont eu recours aux « experts de l'ADEM » : placeurs, consultants, orienteurs professionnels, agents de chômage, conseillers du service SAPDE, agents du service STH.

II.2.5.2. Visites d'institutions sociales collaborant avec l'ADEM

Dans le but de mieux collaborer avec diverses institutions sociales et en vue d'assurer une orientation optimale, plusieurs visites et échanges avec d'autres professionnels furent réalisés entre autres : assistants sociaux du SNAS, du SRAS, de la commune d'Esch-sur-Alzette et de Dudelange, Buanderie CARITAS, CFFM, Centre Ulysse, Proactif, Objectif Plein Emploi, Centre neuropsychiatrique, Wunnengshellef, Réseau pour le travail et la promotion humaine, Initiative Rëm Schaffen.

II.2.6. Autres actions du service placement

Pendant l'année 2002, de nombreux entretiens ou réunions de travail ont été menés avec des représentants d'entreprises, dont le but principal a été l'établissement ou l'amélioration des relations avec ces entreprises, l'information sur les possibilités de collaboration avec les services de l'ADEM.

Outre ces réunions de travail, les 7 consultants ont organisé des visites de prospection ou réunions d'information (mesures nouvelles, PAN, ...), de même 40 réunions internes ont eu lieu pour garantir l'échange des informations.

Le service placement était également représenté sur différentes foires, à savoir entre autres:

- la semaine de l'emploi à Dudelange (janvier 2002),
- Anesec (mars 2002),
- les journées d'informations de l'Armée à Diekirch (avril 2002),
- Acel (juillet 2002)
- la Foire des Etudes et des Formations au Kirchberg (novembre 2002).

Une partie non négligeable du temps de travail des responsables du service est consacrée à l'organisation, à l'échange des informations, à la communication, à la préparation des actions prédécrites et à la modernisation permanente du service.

Ainsi 10 réunions « inter-services » ont eu lieu avec les membres de la direction et les responsables des autres services pour définir les politiques générales dans le cadre des missions de l'ADEM et pour favoriser un échange d'informations entre les différents services et la direction.

Afin d'éviter une multitude de « réunions de service » avec l'ensemble de l'effectif, ont eu lieu 8 réunions avec les préposés des agences, qui se portent donc porte-parole au double sens (vers la direction et vers la base). L'organisation et la coordination du calendrier des activités du service, l'harmonisation des procédures et l'échange des informations en général sont les thèmes traités.

Plusieurs groupes de travail, de pilotage et de suivi ont été mis en place pour assurer le bon déroulement du service en particulier et de l'ADEM en général:

- l'application informatique du service (EMAC) nécessite un suivi permanent, des modifications et des adaptations régulières sont indispensables, ainsi 16 réunions en 2002 avec les spécialistes du système ont été nécessaires ;
- l'organisation et le suivi des formations complémentaires ont été discutés lors des 11 réunions du groupe informel SFP/ADEM ;

Un représentant du service a participé à 11 réunions de la Commission Spéciale de la loi-cadre de développement et de diversification économiques.

II.2.7. Les agences

a) Esch-sur-Alzette

En moyenne 32.5 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'agence se trouvent - respectivement se trouvaient - dans une des mesures offertes par l'ADEM. Le tableau ci-dessous retrace l'évolution des différentes mesures

- ***Nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'agence d'Esch-sur-Alzette au cours de l'année 2002***

Le tableau suivant renseigne le nombre de personnes à la recherche d'un emploi inscrits à l'agence d' Esch-sur-Alzette au cours de l'année passée :

MOIS	**Nombre des demandeurs d'emploi** *2001*	**Nombre des demandeurs d'emploi 2002**
janvier	*3043*	**3182**
février	*2967*	**3218**
mars	*2898*	**3146**
avril	*2916*	**3167**
mai	*2870*	**3152**
juin	*2800*	**3071**
juillet	*2965*	**3219**
aout	*2785*	**3239**
septembre	*2825*	**3344**
octobre	*2901*	**3435**
novembre	*2953*	**3536**
decembre	*3000*	**3530**
MOYENNE	*2910*	**3270**

- ***Mesures ADEM***

En moyenne 32.5 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'agence se trouvent - respectivement se trouvaient - dans une des mesures offertes par l'ADEM. Le tableau ci-dessous retrace l'évolution des différentes mesures :

Mesure Mois	AP	CF	FA	FC	IE	MS	MT	PA	PR	PU	SR	TOTAL
Janv-02	**29**	**168**	**50**	**9**	**40**	**201**	**40**	**28**	**77**	**342**	**30**	**1014**
Dont femmes	18	80	39	9	3	36	17	14	25	159	8	408
Juin-02	**24**	**132**	**37**	**2**	**43**	**229**	**40**	**28**	**102**	**319**	**24**	**980**
Dont femmes	16	68	29	2	9	45	18	15	30	145	4	381
Déc-02	**58**	**166**	**24**	**0**	**45**	**221**	**48**	**26**	**92**	**309**	**22**	**1011**
Dont femmes	28	92	22	0	12	43	16	12	35	140	5	405
Moyenne	**37**	**156**	**37**	**4**	**43**	**217**	**43**	**28**	**91**	**324**	**26**	**1006**

AP = apprentissage adultes
CF = CNFPC centre de formation
FA = formation ADEM
FC = formation complémentaire
IE = stage d'insertion entreprise
MS = Mesure Spéciale
MT = mise au travail
PA = Pool Assistant
PR = CAT secteur privé
PU = CAT secteur public
SR = stage de réinsertion

- ***Actions de prospection***

Comme les années précédentes, l'agence garde toujours un lien privilégié avec les divers employeurs situés dans le secteur. Il y a lieu de noter, que depuis l'entrée en service des *consultants externes*, les placeurs de l'agence ont réduit leurs actions de prospection. Cependant, en ce qui concerne la présélection des candidats, les agents de placement ont contribué - en étroite collaboration avec les consultants - à la réussite de bon nombre de placements (cf. rapports des consultants des différents secteurs).

- ***Contacts administrations communales***

Comme dans le passé, les agents de l'agence ont favorisé la prise de contact avec les responsables des administrations communales, afin de renforcer la collaboration entre leur administration et ces centres de décisions locaux. A titre d'exemple, la participation de l'ADEM aux deuxièmes Assises Sociales organisées par la ville d'Esch-sur-Alzette le 19 janvier 2002 et au Sommet Economique qui s'est déroulé le 9 décembre dernier à Dudelange.

- ***Séances d'information / faillites / licenciements collectifs***

Afin de faciliter les procédures administratives auxquelles sont confrontées les salariés touchés par une faillite ou qui font l'objet d'un licenciement collectif, l'agence a organisé des séances d'information pour ces derniers.

- ***Réunions d'information, présélections, présentations, etc.***

Au cours de l'année 2002, les agents de placement de l'agence d'Esch-sur-Alzette ont organisé 31 séances d'information et/ou ateliers de présélection auxquels ont participé 435 demandeurs d'emploi

Dans le cadre des activités de l'ADEM, les agents de placement de l'agence se sont déplacés 94 fois.

b) Diekirch

1. Ateliers de recrutement, de préparation et d'information

Au cours de l'année 2002, l'ADEM Diekirch a organisé deux ateliers de recrutement sur demande des employeurs ou sur proposition de l'ADEM Diekirch.

Forum pour l'Emploi (Atelier de recrutement / gardienne de jour en crèche)
29.10.02

Assignations ou convocations	Présences	Absences	Candidats intéressés	Candidats retenus	Candidats embauchés
20	**20**	**0**	**18**	**18**	**10**

Armée (Atelier de recrutement / recherche de candidats pour séance d'information pour « jeunes demandeurs d'emploi » du 16.12.2002)
12.12.02

Assignations ou convocations	Présences	Absences	Candidats intéressés	Candidats retenus	Candidats embauchés
50	**38**	**12**	**38**	**38**	**recrutement en fév. 03**

2. Atelier de motivation - Atelier de stratégie de recherche d'emploi

L'ADEM Diekirch a procédé à un atelier de motivation et de stratégie de recherche d'emploi en étroite collaboration avec le SNAS.

SNAS (atelier pour bénéficiaire du r.m.g. ou d'une mesure a.t.i.)
18.10.2002

Convocations	Absences	Dossiers radiés pour non-présentation au rv	Présences	Dossier radié pour non-présentation à une assignation	Personnes ayant obtenu une dispense par le Snas	Participants ayant trouvé un emploi suite à l'atelier
14	2	0	12	0	2	4

3. Présentation de l'ADEM et de ses mesures

Date : 18.03.02
Lieu : Centre thérapeutique Useldange

Date : 25.04.02
Lieu : Centre militaire-Diekirch

Date : 08.07.02
Lieu : Centre thérapeutique Useldange

Date : 25.11.02
Lieu : Centre thérapeutique Useldange

4. EURES / Rencontres internationales

Janvier 02 – Avril 02 :	formation transfrontalière (France-Luxembourg) en hôtellerie à Perpignan et à Ettelbrück
11.03.02	Participation à la bourse de l'Emploi à Perpignan
05.07.02	Séminaire de concertation avec les services publics allemand (Arbeitsamt Bitbourg, Trèves, Saarbourg)
15.07.02	Chambre de la viticulture Narbonne (France) Collaboration pour la formation de sommelier
13.09-15.09.02	Deulux à Wasserbillig, Participation avec un « stand » de l'ADEM/ EURES

c) Wiltz

Le rayon d'action de l'agence de Wiltz en matière de placement s'étend sur les cantons de Clervaux et de Wiltz.

Les services de l'agence comprennent tous les services offerts par l'administration de l'emploi à l'exception du service de l'orientation professionnelle et du service des travailleurs handicapés.

Pour la région du Nord, ces deux services sont offerts à l'agence de Diekirch. Cependant, chaque mardi, une permanence du service des travailleurs handicapés est assurée à l'agence.

Nombre de personnes inscrites à l'Agence de Wiltz en 2001.

En 2002, en moyenne 572 demandeurs dont 293 hommes et 279 femmes étaient à la recherche d'un emploi auprès de l'agence.

199 de ces demandeurs dont 106 hommes et 93 femmes étaient des chômeurs indemnisés.

35,72 % des demandeurs inscrits se trouvent dans une mesure ou une formation offerte par l'ADEM.

Par exemple, au mois de décembre, parmi les 641 demandeurs, 229 étaient affectés à une telle mesure ou formation.

Actions de prospection, de placement et de promotion :

a) contacts et visites employeurs

Comme les années précédentes, l'agence a fait des efforts pour garder un contact étroit avec ses principaux partenaires.
Les demandeurs d'emploi, les employeurs, les centres de formation, le Fonds National de Solidarité (SNAS), le Forum pour l'Emploi, l'Objectif Plein Emploi, les lycées, les associations du domaine social et toutes les autres organisations engagées dans la lutte contre le chômage.

b) actions de placement et de formation

ü Un **atelier de recrutement** a été organisé pour les sociétés suivantes :

- CIGR Wiltz Plus, Wiltz
- Dometic, Hosingen
- Sport Plus 3, Pommerloch
- Supermarché Knauf, Pommerloch
- Anton Schlecker, Troisvierges
- Chaussures Maniet, Pommerloch

ü des ateliers de sélection pour formation :
  - formation ADEM pour Femmes « Relais socio-culturel » auprès de Coopérations Asbl, Wiltz

ü De nombreux **placements directs** par le biais d'assignations ont été réalisés par l'Agence de Wiltz .

Placements directs de l'année 2002

	Total	Hommes	Femmes
Placements directs :	269	147	122
Moyenne par mois :	22	12	10

c) <u>Information, promotion et presse</u>

RADIO CORALY Wiltz , 102.2 MHZ

Dans ce cadre, une dizaine d'émissions autour du marché de l'emploi ont été diffusées.

d) <u>International – service EURES</u>

Dans le cadre des activités EURES, le conseiller EURES de l'Agence a reçu et traité 113 dossiers de demandeurs d'emploi de l'UE, dont 60 hommes et 53 femmes.

En outre, le conseiller EURES de l'Agence a participé aux manifestations suivantes :

ü 5.06.2002 à Diekirch : entrevue traditionnelle entre les services de l'emploi luxembourgeois de Luxembourg-Ville, Diekirch et de Wiltz ainsi que des services de l'emploi allemands de Bitburg, Trèves et de Saarburg.
ü 15.10.2002 à Trèves : participation à la séance publique à l'Arbeitsamt Trier dans le cadre de l'action : « Arbeiten in Luxemburg ».
ü 13.11.02 à Trèves : participation à la table ronde : « Expertenrunde » avec des responsables des services de l'emploi allemands, belges, français et luxembourgeois.

II.2.8. Bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs

Bonification d'impôt pour 2002 :

- 294 nouvelles demandes acceptées (à ce jour) pour l'exercice 2002 ;
- 645 demandes des années précédentes seront prolongées.

Certains employeurs n'ayant pas encore introduit les demandes en obtention de la bonification d'impôt (un délai de recevabilité n'est pas prévu), le nombre total des dossiers avisés favorablement dépassera les mille unités pour 2002.

II.2.9. Bilan des 2 contrôleurs affectés à l'ADEM

Faillites	641
Cessations de commerces	329
Enquêtes chômage/commission spéciale de réexamen/conseil arbitral	81
Attestations patronales, E301	775
Interventions/enquêtes pour permis de travail	80
Contrôles nationalités suivant relevés de la Sécurité Sociale	30
Contrôle général/enquêtes travail intérimaire et prêt temporaire de main d'œuvre	23
Enquêtes chômeurs indemnisés travaillant clandestinement	14
Enquêtes chômage intempéries/accidentel/conjoncturel	2
Enquêtes et réunions en rapport avec des licenciements collectifs	24
Enquêtes diverses/contrôles chantiers	52
Réunions/visites d'entreprises/réunions de service	
Enquêtes placement	50
Enquêtes emploi des jeunes	13

Il est certain que le tableau susmentionné ne reflète que le volume de travail. Sans vouloir rentrer dans le détail des différentes rubriques et missions il faut cependant souligner la complexité des dossiers à traiter. De plus un certain nombre d'entreprises ont domicilié leur siège social à l'étranger et avec ceci surtout leur pouvoir de décision et d'exécution, ce qui entraîne des complications supplémentaires dans les différentes tâches journalières et peuvent provoquer également certains retards. Un bon nombre d'enquêtes ayant trait au droit du travail, ont été menées conjointement avec les contrôleurs de l'Inspection du Travail et des Mines.

Il y a lieu de retenir la bonne collaboration avec le Service du Contrôle de la Sécurité Sociale, la Police Grand-Ducale et l'Administration des Douanes et des Accises ainsi que le Service des autorisations des Classes Moyennes dans l'exécution des enquêtes.

II.3. Le service de la main-d'œuvre

II.3.1. Le permis de travail

Le règlement grand-ducal révisé du 12 mai 1972 prévoit qu'aucun employeur ne peut engager un travailleur étranger (à l'exception d'un travailleur ressortissant de l'Union Européenne et de l'Espace Economique Européen) non muni d'un permis de travail valable.

Une demande en obtention d'un permis de travail est introduite par l'employeur à l'Administration de l'Emploi.

Les services de l'Administration de l'Emploi instruisent la demande en vérifiant si la place vacante a été déclarée auprès des services de placement et si des travailleurs appropriés sont disponibles.

Après l'instruction, la demande en obtention du permis de travail est transmise à la commission d'avis spéciale qui donne son avis sur l'obtention.

II.3.2. Heures supplémentaires

L'employeur qui a l'intention de faire prester des heures supplémentaires introduit auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) une requête motivée assortie, sous peine d'irrecevabilité, de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et sur les raisons susceptibles d'exclure le recours à l'embauche de travailleurs complémentaires ; la requête doit être accompagnée de l'avis de la délégation d'établissement, s'il en existe.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi qui statue sur la base de rapports établis par l'ITM et par l'ADEM peut déterminer un contingent, mensuel ou annuel, d'heures supplémentaires par travailleur occupé dans l'établissement.

Il faut remarquer toutefois que la procédure d'octroi des heures supplémentaires a été assouplie dans les dernières années et que l'avis de l'ADEM n'est demandé que dans de quelques rares exceptions.

II.3.3. Emploi des bénéficiaires de pensions de vieillesse

Les personnes bénéficiant d'une pension de vieillesse d'un régime de pension contributif ou non contributif, luxembourgeois ou non, dépassant le salaire minimum revenant à un travailleur non qualifié âgé de plus de 18 ans au moins, ne peuvent accéder à un emploi salarié ou continuer un tel emploi, sur demande expresse de leur part que si elles ont été autorisées par le Ministre du Travail et de l'Emploi sur avis de l'ADEM.

II.3.4. Placement « au pair »

En date du 23 septembre 2002, le Luxembourg a dénoncé l'accord européen sur le placement AU PAIR avec effet au 24 mars 2003.

Après cette date, les jeunes personnes accueillies dans une famille doivent être engagées sous le couvert d'un contrat de travail régi par les dispositions de la loi du 24 juin 1970 portant réglementation du contrat de louage de services des ouvriers telle qu'elle a été modifiée dans la suite.

Les personnes non membres de l'Union Européenne sont soumises à la législation concernant l'entrée et le séjour des travailleurs étrangers sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

II.4. Le service de maintien de l'emploi

II.4.1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2002)

La loi modifiée du 26 juillet 1975 autorise le Ministre du Travail et de l'Emploi à 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 lui verser une indemnité de compensation pour les pertes de rémunération.

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
1986	23.933.404	1.827
1987	27.359.408	1.920
1988	6.049.363	375
1989	4.814.682	305
1990	20.220.813	982
1991	26.473.294	1.678
1992	73.043.581	4.132
1993	41.755.415	2.760
1994	15.012.027	1.036
1995	16.590.764	1.098
1996	57.544.359	3.696
1997	30.513.031	1.624
1998	7.472.164	441
1999	8.865.078	640
2000	18.631.604	908
2001	28.992.338	1.394
2002*	503.137,06 €	1.160

** données provisoires au 31 décembre 2002*

II.4.2. Aide au réemploi (1989 – 2002)

Le fonds pour l'emploi accorde une aide au réemploi au salarié qui fait l'objet d'un licenciement pour un motif économique, au salarié qui est menacé de façon immédiate de faire l'objet d'un tel licenciement, au salarié faisant l'objet d'un transfert pour motif économique dans une autre entreprise en application d'une convention collective de travail, ainsi qu'au chômeur indemnisé, à condition qu'il accepte d'être reclassé dans un emploi comportant un niveau de rémunération inférieur à sa rémunération antérieure.

Le règlement grand-ducal du 17 juin 1994, modifié le 31 juillet 1995, fixe les modalités et conditions d'attribution de l'aide au réemploi.

Année	Bénéficiaires	Total à charge
1989	123	3.587.438
1990	60	890.279
1991	154	23.419.394
1992	117	12.885.830
1993	129	13.457.626
1994	87	8.520.000
1995	206	16.265.292
1996	323	40.302.061
1997	747	112.463.244
1998	669	159.294.600
1999	852	253.425.403
2000	1.012	261.129.502
2001	1.100	282.713.515
2002	1.288	8.555.157,55 €

II.4.3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2002)

Année	Bénéficiaires	Total à charge
1986	212	12.430.299
1987	86	9.419.230
1988	85	8.950.609
1989	114	12.061.762
1990	142	19.024.473
1991	149	18.753.443
1992	131	16.398.930
1993	107	13.485.686
1994	60	8.035.187
1995	54	7.157.308
1996	45	6.950.510
1997	50	9.161.967
1998	56	11.844.185
1999	64	10.454.526
2000	49	8.765.699
2001	37	5.672.058
2002	38	98.387,74 €

II.4.4. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (loi du 23 juillet 1993)

Le fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé les parts employeur et assuré des cotisations de sécurité sociale à condition qu'ils engagent des chômeurs âgés ou de longue durée, indemnisés ou non.

demandes introduites au cours de l'année 2002:	189
bénéficiaires au 31.12.2002 :	364
dépense pour l'année 2002 :	1.607.926,96 €

II.4.5. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi *(règlement grand-ducal du 17 juin 1994)*

Le règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixe les modalités des aides à la mobilité géographique attribuée par le fonds pour l'emploi aux demandeurs d'emploi classés ou reclassés dans un emploi.

Cette aide à la mobilité géographique peut comprendre l'attribution:

- d'une indemnité mensuelle forfaitaire pour frais de déplacement,
- d'une indemnité mensuelle forfaitaire de double résidence,
- d'une indemnité unique et forfaitaire de transfert de domicile et de réinstallation.

demandes introduites au cours de l'année 2002:	91
dépenses engagées:	103.571,09 €

II.4.6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-2002)

L'insolvabilité de l'employeur comporte pour les salariés qu'il emploie des conséquences économiques et sociales particulièrement graves. Ceci est vrai surtout pour le travailleur dont l'employeur a été déclaré en état de faillite et qui se voit résilier le contrat de travail de plein droit.

La loi a progressivement aménagé la technique juridique assurant aux salariés le paiement de leurs créances en assortissant la plupart d'entre elles d'un privilège.

Il y a lieu de relever dans ce contexte qu'à la suite d'une jurisprudence récente, l'ADEM prend en compte pour le calcul de la garantie de créance des salariés touchés par la faillite de l'employeur également les créances salariales nées avant la période de six mois précédant le jour de la survenance de la faillite.

Année	Bénéficiaires	Nbre d'entreprises	Dépenses
1986	110	21	12.100.000
1987	92	17	11.000.000
1988	141	24	15.000.000
1989	110	24	11.800.000
1990	374	28	44.580.822
1991	244	28	31.216.089
1992	324	26	32.668.567
1993	589	77	78.460.962
1994	727	140	71.000.000
1995	718	191	68.500.000
1996	993	206	137.000.000
1997	1.402	243	212.549.585
1998	1.492	373	215.407.410
1999	1.238	382	185.122.730
2000	860	257	132.264.607
2001	1208	252	212.261.752
2002	1.551	305	6.580.096,28 €

II.4.7. Aides et primes de promotion de l'apprentissage (1987/88 - 2000/01)

La loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, autorise le ministre du travail et de l'emploi à attribuer, à charge du fonds pour l'emploi, des aides financières de promotion de l'apprentissage. Par ailleurs la même loi autorise le ministre du travail et de l'emploi à attribuer des primes d'orientation aux jeunes demandeurs d'emploi qui s'insèrent dans la vie active comme salariés sous le couvert d'un contrat de travail ou comme apprentis sous le couvert d'un contrat d'apprentissage.

Année	Demandes	Patrons	Apprentis admis	Apprentis refusés	Dépense totale
1987/88	2.182	1.205	1.594	588	101.761.321
1988/89	2.248	1.131	1.665	583	153.715.266
1989/90	2.167	1.094	1.581	586	154.545.849
1990/91	1.830	952	1.402	428	133.337.809
1991/92	1.720	961	1.271	449	141.473.775
1992/93	1.885	1.039	1.397	488	155.407.981
1993/94	1.991	10.51	1.507	483	207.996.449
1994/95	1.999	1.026	1.408	591	205.397.027
1995/96	1.986	980	1.292	694	201.562.189
1996/97	2.061	1.008	1.444	617	209.645.222
1997/98	2.724	1.386	2.001	723	274.516.025
1998/99	2.303	1.309	1.577	726	234.716.548
1999/00	2.240	1.025	1.461	779	295.893.702
2000/01	2.466	1.139	1.623	843	8.239.912,15 €

II.4.8. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté

Formulaire E 301:attestation concernant les périodes à prendre en compte pour l'octroi des prestations de chômage.

Le formulaire E 301 sert aux travailleurs frontaliers à prouver leurs périodes d'emploi au Luxembourg afin de pouvoir bénéficier des indemnités de chômage dans leur pays de résidence.

Statistiques annuelles ventilées par pays de destination							
	Nombres de formulaires délivrés						
Année	**1996**	**1997**	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**
Allemagne:	1.037	1.009	954	1180	992	1.595	1.497
Belgique:	1.029	855	708	738	581	885	774
France:	5.893	6.993	6.071	6.841	5.024	7.504	7.631
Pays-Bas:	133	120	73	60	43	30	35
Portugal:	3	5	23	8	9	14	12
Espagne:	9	11	11	16	15	24	22
Italie:	1	12	8	4	1	30	13
Royaume-Uni:	6	5	3	4	1	1	39
Danemark:	23	19	8	21	13	14	11
Irlande:	3	10	3	8	6	5	14
Autriche:	9	11	13	13	14	53	31
Finlande:	2	1	1	2	/	1	5
Grèce:	1	/	/	/	/	/	36
Suède:	2	5	4	1	4	10	30
Norvège :					1	/	/
Total:	8.151	9.056	7.881	8.896	6.704	10.166	10.150

II.4.9. Chômage involontaire dû aux intempéries

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
1990	17.734.306	3.351
1991	153.753.352	10.458
1992	25.017.291	3.435
1993	96.854.659	12.979
1994	51.933.009	6.056
1995	72.951.872	7.494
1996	222.434.662	19.432
1997	153.222.493	10.526
1998	165.175.360	18.035
1999	107.667.491	8.658
2000	52.220.892	5.735
2001	98.177.578	8.878
2002*	3.480.347,32 €	10.814

** données provisoires au 31 décembre 2002*

II.4.10. Aide à la création d'entreprise

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

demandes admises en 2002 :	8
dépenses pour 2002 :	61.562,49 €

II.5. Le service des prestations de chômage complet

II.5.1. Indemnisation du chômage complet (1986-2002)

En FLUX

Année	Indemnité brute	Part patronale	Frais de versement	Dépense totale
1986	406.124.416	60.194.729	416.723	466.735.868
1987	441.805.694	62.336.325	420.005	504.562.024
1988	408.097.007	58.393.923	417.098	466.908.028
1989	407.609.788	58.382.847	392.291	466.384.926
1990	403.673.803	56.696.235	372.244	460.742.282
1991	486.512.071	67.846.330	640.220	554.998.621
1992	66.5813.304	92.790.200	800.400	759.403.904
1993	985.450.163	147.109.933	1.112.640	1.133.672.736
1994	1.370.523.701	196.831.477	1.782.600	1.569.137.778
1995	1.373.097.471	213.801.301	2.587.820	1.589.486.592
1996	1.487.426.709	229.929.518	2.724.060	1.720.080.287
1997	1.650.000.000	247.500.000	4.000.000	1.901.500.000
1998	1.476.261.690	238.453.363	3.478.900	1.718.193.953
1999	1.384.070.360	210.589.106	3.836.160	1.598.495.626
2000	1.323.697.564	200.748.313	3.535.160	1.527.981.037
2001	1.474.560.352	223.651.676	3.674.901	1.701.886.929

En Euros

Année	Indemnité brute en €	Part patronale en €	Frais de versement en €	Dépense totale en €
1988	10.116.460,55	1.447.547,53	10.339,58	11.574.347,68
1989	10.104.382,70	1.447.272,97	9.724,63	11.561.380,32
1990	10.006.812,18	1.405.462,95	9.227,68	11.414.809,70
1991	12.060.319,21	1.681.866,58	15.870,39	13.758.056,44
1992	16.505.080,67	2.300.208,97	19.841,39	18.831.795,22
1993	24.428.671,43	3.646.759,98	27.816,25	28.103.013,04
1994	33.974.395,10	4.879.324,86	44.189,49	38.897.909,46
1995	34.046.358,79	5.299.995,81	64.150,38	39.402.343,38
1996	36.872.344,97	5.699.803,86	67.527,68	42.639.676,52
1997	40.902.431,58	6.135.364,73	99.157,40	47.136.953,73
1998	36.595.571,38	5.911.104,46	86.239,67	42.592.915,52
1999	34.310.208,00	5.220.367,57	95.095,92	39.625.671,50
2000	32.813.605,48	4.976.420,69	87.634,32	37.877.660,50
2001	36.553.396,31	5.544.180,22	91.098,41	42.188.674,95
2002*	52.374.399,63	7.750.399,63	118.979,29	60.243.778,55

**situation au 14 février 2003*

II.5.2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2002

	Luxembourg	Esch/Alzette	Diekirch	Wiltz	Total/mois	Total/année
Janvier	364	250	140	63	**817**	**817**
Février	203	166	78	23	**470**	**1287**
Mars	202	138	57	10	**407**	**1694**
Avril	318	175	55	21	**569**	**2263**
Mai	236	155	45	20	**456**	**2719**
Juin	192	156	49	31	**428**	**3147**
Juillet	251	169	62	26	**508**	**3655**
Août	175	152	56	26	**409**	**4064**
Septembre	254	219	69	30	**572**	**4636**
Octobre	329	237	110	31	**707**	**5343**
Novembre	265	206	138	44	**663**	**6005**
Décembre	258	218	156	35	**687**	**6693**
Total	**3047**	**2241**	**1015**	**360**	**6693**	
en %	***43,57***	**33,16**	**17,51**	**5,76**	**100,00**	

Au cours de l'année 2002, le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet a fortement augmenté par rapport à l'année précédente. En tout, 6.693 personnes (contre 5.210 personnes en 2001, soit une augmentation de 28,46 %) ont introduit une demande d'octroi de l'indemnité de chômage complet.

5.258 demandes ont été avisées favorablement
599 demandes ont été refusées
836 demandes ont été classées sans objet (demandes incomplètes ou retirées).

II.5.3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet

Motifs de retrait	Nombre de retraits
Refus de travail/ refus mise au travail / refus de participation à des stages ou cours/ rupture mesure/ abandon de cours ou stages de formation	144
Octroi d'une pension d'invalidité ou de vieillesse en cours d'indemnisation	40
Total :	**184**

Affaires pendantes devant la juridiction du travail :

A noter qu'en 2002 le traitement des demandes d'octroi des indemnités de chômage complet a exigé du service de prestations de chômage complet 1.234 interventions (dont 314 nouvelles affaires pendantes) devant les juridictions de travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg :	184	employés et ouvriers
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette :	90	employés et ouvriers
Tribunal de Diekirch :	40	employés et ouvriers
	314	nouvelles affaires

Ces interventions ont été effectuées conformément aux dispositions des paragraphes 5 et 6 de l'article 14 de la loi du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi ; 2. réglementation de l'octroi de l'indemnité de chômage complet, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.
Au courant de cette année, 71 recours d'appels et 3 mémoires en cassation ont été introduits en application de ces dispositions ci-dessus.

A noter que les indemnités de chômage complet ont été rendues cessibles et saisissables par la loi modifiée du 11 novembre 1970. Cette disposition a exigé le traitement de 1.649 cessions, saisies-arrêts, sommations et pensions alimentaires qui se répartissent comme suit :

Cessions :	302	dont	130 exécutées
Saisies-arrêts :	761	dont	535 exécutées
Sommations à tiers détenteurs :	46	dont	33 exécutées
Pensions alimentaires :	15	dont	13 exécutées
Requêtes :	361		

II.5.4. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté – E 303 Partant

E 303 Partant (travailleurs partant dans un autre pays CEE à la recherche d'un emploi)						
Pays	**1997**	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**
Allemagne	2	6	5	3	3	13
Autriche	0	1	1	0	0	2
Belgique	13	9	5	11	10	13
Danemark	2	1	2	0	1	1
Espagne	5	5	3	3	7	11
Finlande	0	0	1	0	1	0
France	14	21	16	15	25	30
Grande-Bretagne	5	2	3	0	2	5
Grèce	4	1	3	4	5	2
Italie	1	3	6	6	4	11
Irlande	1	0	0	1	2	0
Islande	0	0	1	0	0	0
Norvège	0	0	0	0	0	0
Pays-Bas	3	0	2	1	1	1
Portugal	33	21	19	16	17	14
Suède	2	1	3	1	0	3
Total:	**89**	**67**	**71**	**63**	**78**	**96**

Remarques :

- sur les 96 personnes parties à la recherche d'un emploi dans un autre pays, 56 personnes (58,3 %) sont parties chercher un emploi dans un des pays limitrophes. Il s'agit ici essentiellement de personnes possédant la nationalité de ces pays.

II.5.5. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté – E 303 Venant

E 303 Venant (travailleurs venant d'un pays CEE chercher un emploi au Luxembourg)						
Pays	**1997**	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**
Allemagne	4	11	13	12	8	16
Autriche	1	2	1	1	2	4
Belgique	10	13	15	18	12	13
Danemark	9	7	10	8	9	10
Espagne	0	0	1	1	2	0
Finlande	7	2	0	0	0	3
France	8	9	9	10	8	16
Grande-Bretagne	2	1	1	1	0	1
Grèce	1	0	0	0	0	0
Italie	0	0	0	0	0	0
Irlande	0	0	0	1	0	0
Islande	0	1	0	0	0	0
Norvège	0	0	0	0	0	0
Pays-Bas	1	0	0	1	0	1
Portugal	1	0	0	0	1	3
Suède	6	4	6	1	4	1
Total:	**50**	**48**	**56**	**54**	**46**	**68**

Remarques :

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg a légèrement augmenté au cours de l'année 2002.

- sur les 68 personnes qui sont venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2002, 45 personnes soit 66,1 % viennent des pays limitrophes et 10 personnes, soit 19,7 % viennent du Danemark.

II.6. Le service de l'emploi des jeunes 2002

Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes, telles qu'elles sont prévues par la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, s'adressent aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et âgés de moins de 30 ans accomplis. Alors qu'on constate une nette hausse du nombre des demandeurs d'emploi inscrits en 2002, la catégorie des moins de 30 ans n'y a pas échappé.

Le constat général du recul du nombre des postes vacants déclarés se vérifie également pour les postes destinés aux jeunes demandeurs d'emploi.

Malgré ou à cause de cette inversion de la tendance positive de l'évolution de la situation de l'emploi, le nombre total de jeunes demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'un contrat d'auxiliaire temporaire a augmenté en 2002 : 1954 jeunes ont conclu un contrat d'auxiliaire temporaire contre 1874 en 2001.

Ces 1.954 contrats se répartissent de la façon suivante :

Promoteurs	nombre de jeunes	dont femmes
ASBL	406	105
Communes	119	33
Etat	860	477
Secteur privé	566	208

Le nombre des promoteurs est de:

101 administrations
30 asbl
25 communes
312 entreprises du secteur privé.

On constate que le nombre des promoteurs du secteur privé a augmenté en 2002, alors qu'on comptait 274 entreprises en 2001 ayant offert un CAT.

Le détail des chiffres est annexé ci-après.

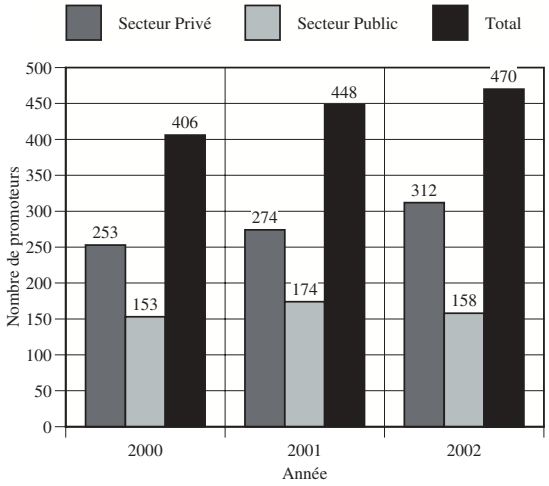
Des tentatives d'analyses des flux et devenirs des personnes ayant bénéficié d'une mesure pour l'emploi ont été entreprises par les services de l'ADEM en collaboration avec le CEPS/INSTEAD ; 65% des jeunes qui sont sortis d'un CAT ont retrouvé un emploi dans le mois suivant la sortie de mesure (que celle-ci soit menée à son terme ou non). Des travaux complémentaires sont cependant indispensables pour peaufiner ces analyses.

Par ailleurs 193 (39 femmes) jeunes sont entrés en stage d'insertion en 2002 alors qu 185 jeunes sont sortis de stage en 2002 dont 75% ont trouvé à l'issu du stage un emploi dans l'entreprise du stage ou dans une autre entreprise.

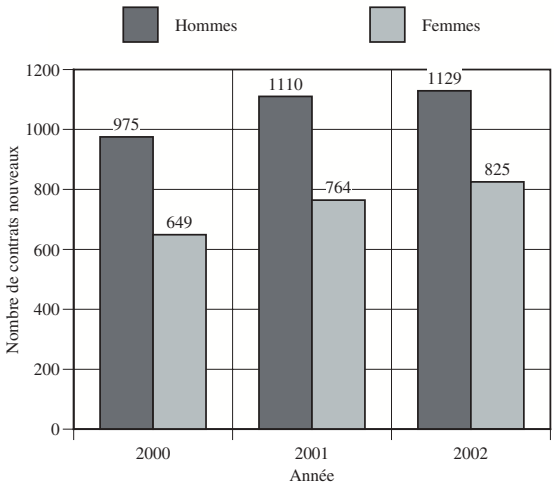
Le SAPDE a élaboré un nouveau dispositif de soutien aux jeunes demandeurs d'emploi se trouvant en CAT public : après 4 mois de contrat, le SAPDE convoque les CAT à un entretien individuel où il est procédé à une vérification systématique de plusieurs paramètres telle que la qualité des démarches de recherches d'emploi effectuées. Environ 400 jeunes ont ainsi profité en 2002 de ce service qui leur est offert.

En outre, des séminaires de recherche d'emploi (à raison de 12 séances/séminaire) ont été organisés en 2002 à l'intention des jeunes demandeurs d'emploi.

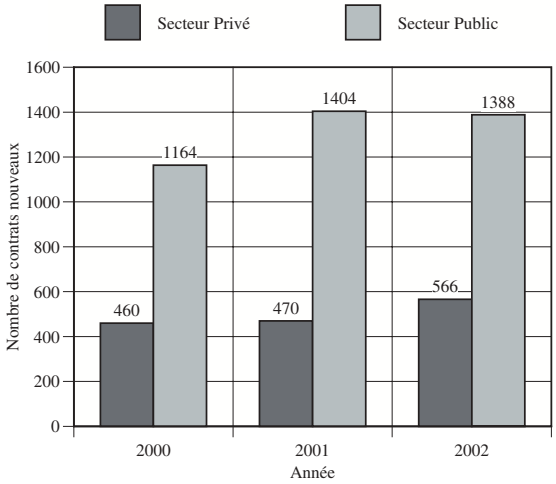
Promoteurs de contrats nouveaux de 2000 à 2002



Contrats nouveaux de 2000 à 2002 selon le sexe



Contrats nouveaux de 2000 à 2002 selon le secteur



II.7. Le service de l'Orientation Professionnelle

L'information et l'orientation sont les activités essentielles du service de l'Orientation professionnelle. Elles se font soit de manière collective, soit de manière individuelle.

Sur invitation des enseignants et sur demande des différents lycées secondaires techniques, le service de l'Orientation professionnelle se rend dans les établissements scolaires. Ainsi un premier contact est établi entre l'orientation professionnelle et les jeunes.

Le projet « Avanti » - projet-pilote avec le Lycée Technique d'Esch/Alzette

Cette action, qui a débuté en 1999 vise à responsabiliser les élèves dès leur entrée dans l'enseignement secondaire technique, à promouvoir leur développement personnel et à faciliter l'orientation scolaire et professionnelle. Dans le cadre d'une convention conclue entre le Lycée Technique d'Esch/Alzette et la direction de l'Administration de l'Emploi, la démarche des orienteurs professionnels vise à sensibiliser l'ensemble des élèves des classes de 7ième, 8ième et 9ième par rapport à l'orientation professionnelle et à la formulation d'un projet professionnel.

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

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

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

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

Ce vaste projet s'étend sur 3 années scolaires et vise l'intégralité des classes de 7ième, 8ième et 9ième. Exprimée en heures d'intervention en classe, l'envergure des interventions des orienteurs était la suivante en 2002:

- 7ième : 4 heures par classe
- 8ième : 8 heures par classe
- 9ième : 2 heures par classe, plus la « semaine de la découverte ».

Cette « semaine de la découverte » est organisée avec la collaboration des chambres professionnelles. Des professionnels experts dans leurs domaines viennent présenter leurs métiers et professions et répondent aux questions des élèves.

Dans ce contexte, il importe de souligner qu'en 2002 87 classes de 18 à 25 élèves ont profité d'une séance d'orientation professionnelle (durée : 2 heures) dans le cadre du projet d'établissement « Avanti ».

Projet EPMC 2001/02

Depuis l'année scolaire 1988, le service de l'Orientation professionnelle a démarré en collaboration avec le Lycée Technique Privé Marie Consolatrice d'Esch-sur-Alzette un projet d'orientation. Les exercices qui sont à la base de ces activités sont essentiellement repris du projet « Avanti » du LTE.

Pour l'année scolaire sous rubrique étaient concernées toutes les classes de 7eST, 7eAD, 7eMO.

2 classes de 7eST(711 + 712) comprenant 46 élèves
2 classes de 7eAD(7AD1 + 7AD2) comprenant 41 élèves
2 classes de 7eMO(7MO1+7MO2) comprenant 45 élèves

soit au total132 élèves.

Les objectifs du projet sont les mêmes que pour le projet »Avanti » du LTE :

- familiariser les élèves concernées 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.

Il a été réalisé deux séances d'orientation (2 heures par séance) par classe, c.-à-d. 12 séances au total.

Seront également incluses dans ce projet les classes de 8e pour l'année scolaire 2002/03, et de 9e pour 2003/04.

Le projet « Aide à l'Orientation » avec le Lycée Technique Nic Biever de Dudelange

Ce projet est continué en collaboration avec le Service Psychologique et d'Orientation Scolaires du Lycée Technique Nic. Biever et comprend 3 phases:

- la connaissance de soi: les intérêts, les aptitudes, les attentes;
- la connaissance du monde du travail: les secteurs professionnels, les exigences, les possibilités;
- les influences de l'extérieur: la situation sur le marché de l'emploi, la mobilité, la famille et les amis, l'égalité des chances.

Au cours de l'année scolaire 2001/2002, le projet « Aide à l'orientation » s'est déroulé dans 13 classes. Des visites trimestrielles ont été effectuées par les orienteurs (2 heures par classe). Le nombre des élèves concernés s'est élevé à 287, les classes étant des 9ième pratique, polyvalente, et technique.

Information et orientation individuelles

Avant de fixer définitivement la voie qu'il veut suivre, il est important que le jeune puisse, au cours d'un entretien individuel avec l'orienteur, avoir les renseignements spécifiques concernant le parcours scolaire ainsi que la formation professionnelle. C'est donc au cours de cet entretien qu'a lieu l'orientation, suivi du conseil donné par l'orienteur.

Préparation à la vie active

La préparation à la vie active ne se fait toutefois pas seulement par l'information. C'est ainsi que le service de l'orientation professionnelle a pris, en collaboration avec d'autres services, diverses initiatives devant faciliter le choix des jeunes et leur entrée dans la vie professionnelle.

Stages « Op der Sich no Aarbëcht » (OSNA)

Une activité importante du service de l'Orientation professionnelle sont les stages « Op der Sich no Aarbëcht » (OSNA).

1989, année de leur création, le service de l'orientation professionnelle participe, en collaboration avec l'ALJ, aux stages appelés «Op der Sich no Aarbëcht».

L'objectif des stages est:

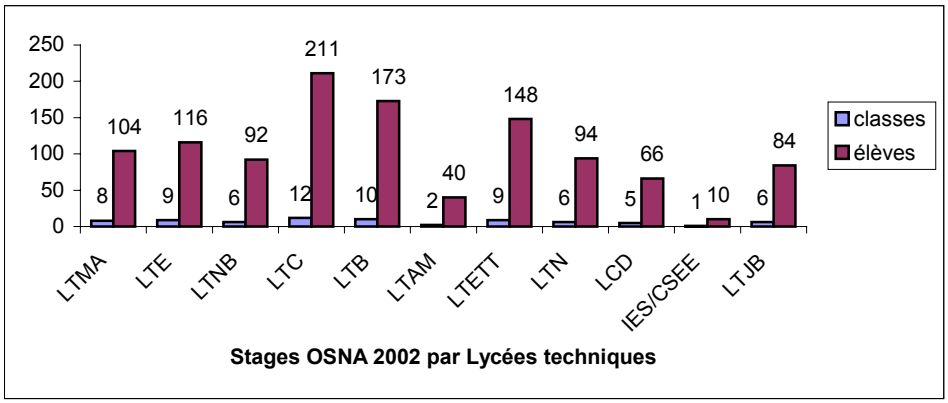
- d'informer et de sensibiliser les jeunes concernant les différents aspects de la transition de l'école à la vie active;
- d'apprendre aux jeunes les techniques de la recherche d'un emploi;
- de faire connaître aux jeunes les différentes institutions qui les informent et les assistent lors du processus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

Les stages, qui sont organisés principalement pour les élèves de l'enseignement modulaire et des classes de 9e de l'EST, ont une durée d'une journée (exercices théoriques et pratiques).

Le tableau ci-dessous montre l'importante augmentation du nombre des stages et des élèves depuis leur création.

Année scolaire	***Classes***	**Elèves**
1988/1989	12	190
1989/1990	43	489
1990/1991	49	523
1991/1992	46	489
1992/1993	53	646
1993/1994	57	711
1994/1995	57	796
1995/1996	61	924
1996/1997	72	1173
1997/1998	63	1026
1998/1999	67	1117
1999/2000	75	1070
2000/2001	73	1115
2001/2002	74	1138

Situation détaillée de 2002



Stages d'orientation professionnelle (StOP)

Un des moyens pour permettre aux élèves des classes terminales de s'informer sur les différentes professions, sont les stages d'orientation professionnelle (Schnupperlehre).

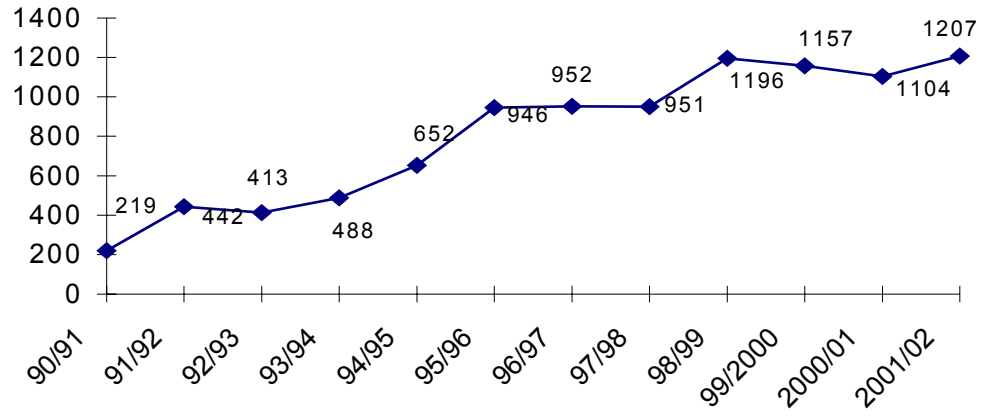
Le but de ces stages d'orientation professionnelle est d'offrir aux jeunes, pendant leur scolarité obligatoire, normalement en classe terminale, une meilleure connaissance du monde du travail et des professions dans lesquelles ils peuvent entrer en apprentissage.

Les stages d'orientation professionnelle sont organisés à travers tout le Luxembourg en collaboration étroite entre le service de l'orientation professionnelle, les enseignants, l'Action locale pour jeunes et naturellement les entreprises.

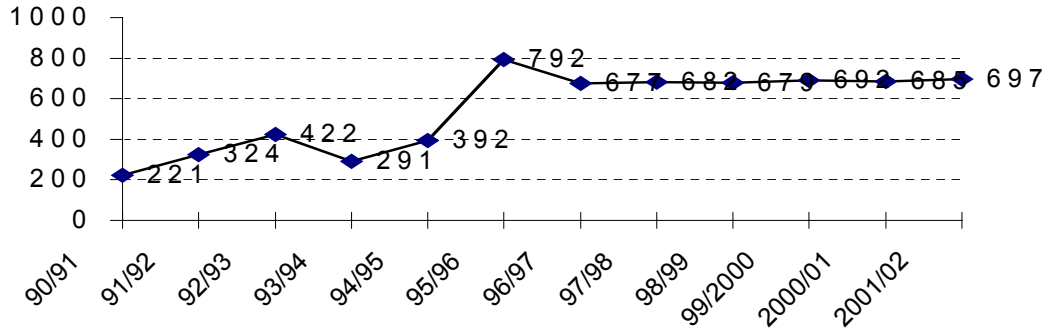
Les tableaux ci-dessous montrent l'évolution du nombre de classes, d'élèves et de patrons impliqués dans les stages organisés en collaboration avec l'orientation professionnelle.

Statistiques concernant les stages

par élèves



par patrons

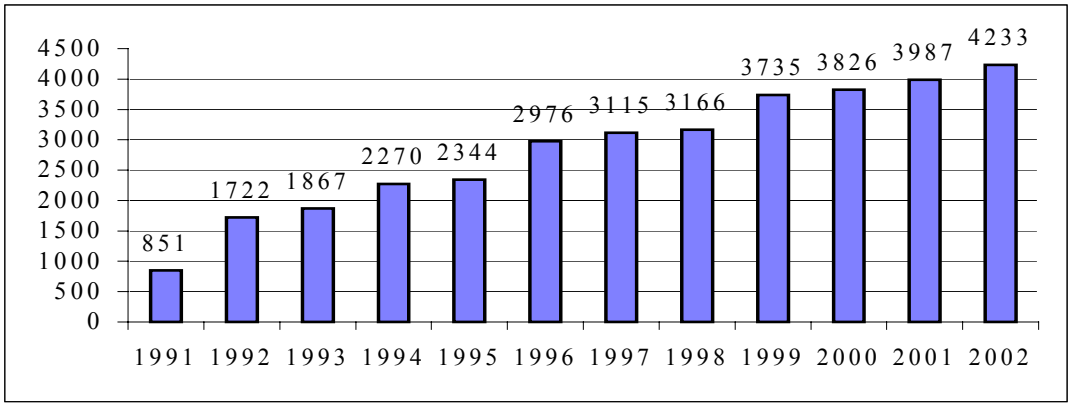


Beruffsinformatiounszentrum (BiZ)

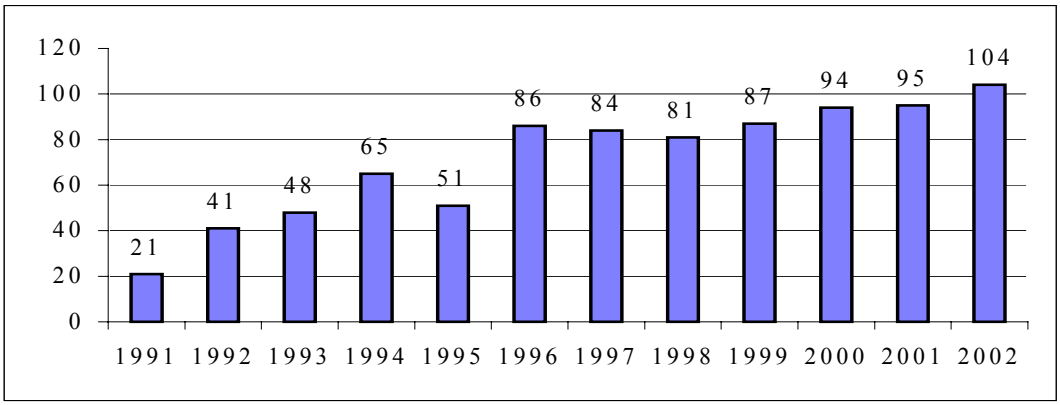
Depuis mars 1991, le service de l'orientation professionnelle dispose du «Beruffsinformatiouns Zentrum», où il accueille de plus en plus d'intéressés.

Les statistiques ci-dessous renseignent sur l'évolution des classes et des visiteurs individuels

visiteurs



par classes



Un dossier, élaboré par les responsables du service, est remis à chaque élève lors de l'accueil des classes. Ce dossier a été complètement remis à jour afin de rester attractif pour les élèves et également s'intégrer dans le système global de matériel d'information de l'ADEM.

Il comporte des données sur les différentes professions (CATP, CCM, CITP), l'apprentissage, un test d'intérêts etc.

Situation de l'apprentissage initial en 2002

Comme chaque année, le service de l'orientation professionnelle a lancé au printemps 2002 année une vaste campagne de prospection de postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

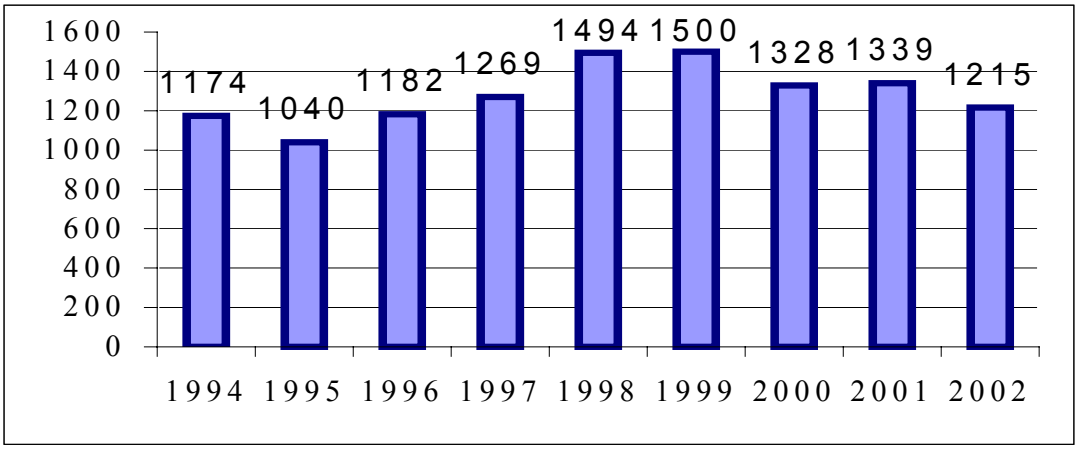
Plus de 15.000 entreprises ont été contactées. Ceci nous permet d'avoir une connaissance concrète des besoins du marché du travail à court terme. La comparaison des offres et des demandes de postes d'apprentissage, ainsi que le nombre d'offres et de demandes non satisfaites à la fin de l'année, permet d'en avoir une connaissance à moyen terme.

Le nombre des placements est de 1.215 (572 filles et 643 garçons), alors qu'il était de 1. 339 l'année précédente. En date du 31.12.2002, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 61 (23 filles et 38 garçons).

Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est en diminution par rapport à l'année dernière (162 contre 277 en 2001) .

Le bilan peut être considéré comme positif, étant donné que la grande majorité des candidats à l'apprentissage ont pu être placés.

Evolution des placements en apprentissage:



Consultants de l'orientation professionnelle en 2002

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Placement en apprentissage	572	643	1215
Demandes d'emploi non satisfaites	23	38	61
Conseils donnés à des adultes	321	376	697
Consultants diverses	1075	755	1830
TOTAL	**1991**	**1812**	**3803**

Situation de l'apprentissage pour adultes en 2002

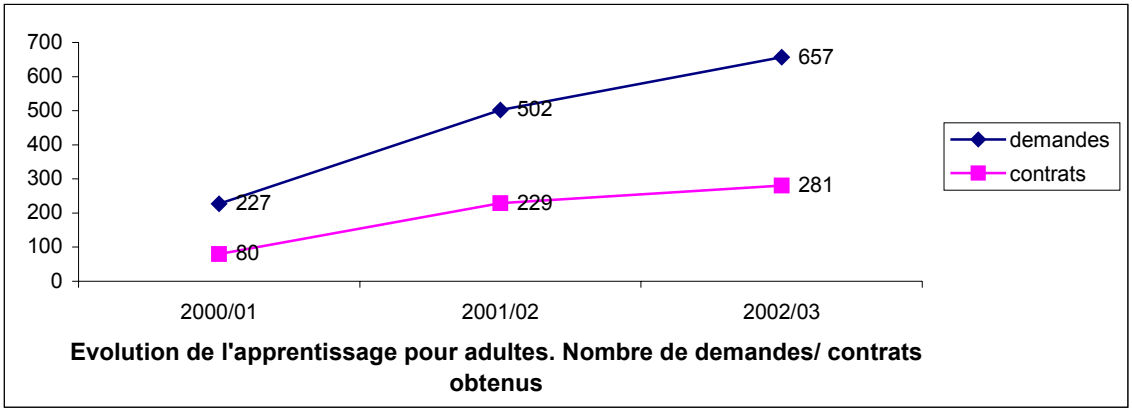
Le 11 juillet 2000 a été publié au Mémorial A no 55 le règlement grand-ducal du 17 juin 2000 portant organisation de l'apprentissage pour adultes.

L'Administration de l'Emploi, et plus précisément le service de l'Orientation professionnelle a pour missions :

- d'informer et d'orienter les adultes dans le cadre de l'apprentissage-adultes
- l'inscription des candidats à l'apprentissage-adultes et la gestion des dossiers
- la constitution de la demande d'admission à l'apprentissage-adultes
- la présentation des dossiers devant la commission consultative
- le placement en apprentissage
- l'assignation des candidats, remise des attestations d'inscription pour les lycées techniques, avis aux chambres professionnelles compétentes
- la gestion des demandes de remboursement, et remise de celles-ci au Ministère du Travail et de l'Emploi respectivement Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

L'année 2002 a vu de nouveau une progression significative des demandes pour l'apprentissage pour adultes. En effet, 657 (contre 494 en 2001) dossiers ont été établis et 224 personnes ont été assignées (205 en 2001).

Progression :



Répartition hommes/femmes :

	demandes H	demandes F	contrats H	contrats F
2000/01	136	91	42	33
2001/02	284	218	133	96
2002/03	351	306	167	114

Au total, le montant du remboursement du complément aux employeurs, correspondant à la différence entre l'indemnité d'apprentissage et le salaire social minimum revenant aux travailleurs non qualifiés, complément à payer aux demandeurs d'emploi suivant une formation dans le cadre de l'apprentissage pour adultes, s'élève pour l'année 2002 à 635.113,33 € en ce qui concerne les dépenses effectuées par l'ADEM (dépenses effectuées par le MENFPS : 553.194 €).

Classe préparatoire CITP 2002

La classe préparatoire CITP a été reconduite pour l'année scolaire 2001/02.

Ce projet de classe est organisé comme par le passé avec les partenaires du MENFPS, CNFPC, LTEWo, LTC, LTMAJ, LTNBD, ADEM/OP.

Cette classe fonctionne au ***C***entre ***N***ational de ***F***ormation ***P****rofessionnelle* ***C***ontinue (CNFPC), et est destinée aux élèves de l'enseignement préparatoire n'ayant pas réussi tous les modules en mathématiques, français ou allemand, les empêchant ainsi d'accéder aux métiers à formation CITP.

La sélection des élèves est faite au mois de juin dans les Lycées Techniques susmentionnés; une réunion d'information avec les parents des élèves concernés a lieu au mois de juillet au CNFPC.

C'est ainsi que les élèves intéressés sont intégrés au groupe polyvalent du CNFPC (orientation octobre-décembre ; placement dans un atelier spécifique à partir de janvier). Parallèlement ces élèves suivent un enseignement en mathématiques, français ou allemand.

Pendant les vacances de Carnaval, de Pâques et de la Pentecôte les élèves concernés ont la possibilité de faire des stages d'orientation professionnelle d'une semaine ; ces stages sont organisés en collaboration avec le service de l'Orientation Professionnelle de l'ADEM.

46 élèves (29 garçons et 17 filles) étaient inscrits pour l'année scolaire 2001/02. Tous ces élèves sont également demandeurs d'emploi au service Placement de l'ADEM.

Dont13 élèves sont entrés en apprentissage

11 élèves continuent à fréquenter le CNFPC
01 élève a été embauché comme ouvrier
02 élèves continuent des études
17 élèves ont quitté la formation en cours d'année pour diverses raisons (e.a. maternité, absences non justifiées à l'école et au stage d'orientation, abandon etc)
02 élèves étaient toujours à la recherche d'un emploi.

Il faut noter que les stages d'orientation professionnelle facilitent le passage de l'école, voire du CNFPC vers la vie active (emploi, apprentissage).

Autres activités

- réalisation de plusieurs modules « stratégies de recherche d'emploi » au profit de 20 jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'auxiliaire temporaire ou contrat de travail à durée déterminée auprès de l'institution « Forum pour l'Emploi a.s.b.l. » à Diekirch et ce dans le cadre d'un projet de formation socio-éducative organisé par le Service National de la Jeunesse en collaboration avec l'ADEM
- réalisation d'un projet d'insertion professionnelle pour le compte du Service National de la Jeunesse, région Centre, au profit de 10 jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'auxiliaire temporaire auprès de ladite institution
- conception et élaboration quant au nouveau dépliant « Visite au BIZ »
- élaboration de la brochure : « Les Jeunes : L'Apprentissage et l'Emploi » dans le contexte du CNROP
- élaboration de nouvelles fiches didactiques en vue du projet « Avanti » au Lycée Technique Esch
- participation à des réunions de travail avec les responsables des différents Services de Psychologie et d'Orientation Scolaires
- participation aux réunions de la commission spéciale CITP/CCM, présidée par le Service de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et des Sports
- participation à la 2e édition des concours nationaux des métiers « Worklife 2002 » au Centre National de Formation Professionnelle Continue d'Esch-sur-Alzette
- participation à une journée « Portes Ouvertes » au Lycée Technique Privé Emile Metz à Dommeldange
- participation à une journée d'information de l'Armée à la Caserne Grand-Duc Jean au Centre Militaire au Herrenberg à Diekirch

Coopération européenne

- Contacts transfrontaliers : depuis plusieurs années le service de l'Orientation professionnelle participe régulièrement à des réunions d'information et d'orientation au-delà des frontières.
- Participation au portails internet Européen « ESTIA » et « PLOTEUS » du réseau international d'orientation professionnelle EUROGUIDANCE.
- Dans le cadre des échanges transnationaux d'information et de conseil entre Etats membres de l'Union Européenne, une bonne coopération a été établie entre nos services et ceux de l'Orientation professionnelle (Berufsberatung) de Trèves. En effet, un orienteur se rend une fois par mois à Trèves et est pour la journée à la disposition de jeunes et d'adultes pour les renseigner sur les possibilités de formation et d'emploi au Luxembourg. En 2002, 109 personnes ont profité de cette occasion et se sont informées surtout sur les possibilités en matière d'apprentissage au Luxembourg. La contribution allemande à cet échange se traduit de même manière par la présence d'un conseiller d'orientation une fois par mois à l'ADEM au Luxembourg.

Contacts transfrontaliers

Le service de l'Orientation Professionnelle a participé régulièrement à des réunions d'informations et d'orientation au-delà des frontières.

Le groupe de pilotage du Dispositif d'Insertion par Alternance (DIAL) se compose comme par le passé de personnes en provenance

De France :	CIO, ANPE, Mission Locale, Conseil Régional de Lorraine, Chambre des Métiers de Meurthe et Moselle, Chambre de Commerce et d'Industrie de Meurthe et Moselle
De Belgique :	IFPME (Institut de Formation pour Petites et Moyennes Entreprises) ;
Du Luxembourg :	ADEM Services Orientation Professionnelle et Placement.

II.8. Le service de l'emploi féminin

Depuis des années le gouvernement luxembourgeois adhère à une politique d'égalité de chances entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, familiale, culturelle et politique. En ce qui concerne la vie professionnelle des femmes et des hommes, les chances sont inégalement réparties. Bien que l'activité professionnelle des femmes gagne en importance, en raison d'une meilleure formation scolaire et professionnelle des femmes ainsi que pour des raisons démographiques, les femmes restent cependant souvent désavantagées sur le marché du travail.

Dans tous les Etats membres de l'Union Européenne, le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes, quelle que soit la tranche d'âge examiné. La différence la plus faible est entre 25 à 30 ans. A partir de cet âge, les femmes ont tendance à réduire leur activité professionnelle surtout pour des raisons familiales.

A l'heure actuelle, les femmes qui sont à la recherche d'un emploi au Luxembourg ont plus de difficultés que les hommes. Si elles trouvent un travail, leurs conditions de travail et de rémunération sont moins favorables. Les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois précaires, à savoir des emplois temporaires, des emplois à temps partiel et des postes moins bien rémunérés ou moins considérés. Cette précarité s'explique entre autres par la forte concentration des femmes dans peu de secteurs, comme la restauration, la vente, la bureautique.

Mission et objectif de la déléguée à l'emploi féminin

L'accent des travaux est mis sur les aspects suivants :

- soutien aux demandeurs d'emploi de sexe féminin et aux femmes rentrantes
- sensibilisation du personnel de l'ADEM en ce qui concerne l'égalité des chances entre femmes et hommes sur le marché du travail
- collaboration avec le Service de la Formation Professionnelle
- collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine
- collaboration avec les associations de femmes œuvrant dans le domaine de l'emploi féminin
- organisation d'ateliers et de formations spécifiques pour femmes.

Ateliers d'information pour femmes

Afin de mieux informer et de mieux préparer les femmes aux exigences du monde du travail, l'ADEM organise des ateliers spécifiques pour femmes.

• Ateliers « Fraen op der Sich no Aarbecht »

Ces ateliers, organisés en collaboration avec les services de l'Orientation professionnelle et Placement, représentent un soutien très important pour les demandeurs d'emploi de sexe féminin. Ils offrent une aide quant à l'orientation

professionnelle, accompagnée d'amorces de solutions, ainsi que pour la recherche précise d'un emploi.

Au cours de l'année 2002, onze ateliers pour demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM ont eu lieu à Luxembourg. 218 femmes ont été convoquées aux ateliers en question. 121 femmes se sont présentées, ce qui correspond à un taux de présence de 55,5%.

• Ateliers d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM

Au cours de l'année 2002, neuf ateliers d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM ont été organisés dans ses locaux à Luxembourg. Les dates ont été publiées par avis officiel et s'adressent à toutes les femmes intéressées à (ré)intégrer le marché de l'emploi. 48 femmes ont participé à ces actions.

• Forum de rencontre « Femmes et entreprises »

Ce forum, organisé par l'UEL (Union des Entreprises Luxembourgeoises) sous le patronage du Ministère de la Promotion Féminine et du Ministère du Travail et de l'Emploi, a eu pour objet d'informer les femmes désirant (ré)intégrer le marché du travail sur leurs possibilités d'accès et de leur permettre d'entrer en contact avec les principaux acteurs oeuvrant dans ce domaine. Un des intervenants actifs a été l'ADEM.

106 femmes étaient inscrites en tant que participantes à cette action.

Une action de suivi fut organisée en décembre 2002 à laquelle 22 femmes ont participé.

• Entretiens individuels

En dehors des ateliers d'information, les demandeurs d'emploi féminins ont l'occasion de s'informer davantage au sujet des offres de formations, des conditions d'accès aux formations, des possibilités de garde d'enfant, des débouchés sur le marché de l'emploi, des profils requis, des attentes patronales, de l'entretien d'embauche, etc. et ce par un entretien individuel auprès d'un agent de l'emploi féminin.

En 2002, 529 femmes ont profité de cette offre et ont eu un tel entretien.

Formations spécifiques pour femmes

• Cours PC aux Naxi Ateliers (Femmes en Détresse asbl)

Femmes en Détresse asbl a organisé en collaboration avec l'ADEM et le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports (MENFPS) le projet " cours de formation PC aux Naxi ", subventionné par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE). Cette formation s'adresse aux demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM. Ladite formation se compose de différents modules (cours d'initiation, Word1, Excel1, Word 2, Access, Internet). En 2002, 2 réunions d'information et de sélection ont eu lieu à l'ADEM Luxembourg pour les cours d'initiation. Les autres modules sont accessibles aux candidates ayant passé avec succès un test d'évaluation de leurs connaissances en informatique et ayant recherché activement un emploi durant le premier cours.

71 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
49 femmes ont été intéressées au projet,
39 femmes ont été retenues pour la formation visée,
39 femmes ont commencé la mesure, dont
30 femmes ont suivi plusieurs modules au cours de l'année 2002.

• Formation « assistante maternelle »(Femmes en Détresse asbl)

Cette formation s'adresse à des femmes désirant trouver un emploi dans le domaine de la garde d'enfants.

30.09.2002 au 31.12.2002

41 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
21 femmes ont été intéressées à la formation visée,
16 femmes ont été retenues pour la formation en question,
12 femmes ont commencé et terminé avec succès la formation en question.

• Formation « employée de maison »(Femmes en Détresse asbl)

La formation « employée de maison », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFPS et Femmes en Détresse asbl, s'adresse à des demandeurs d'emploi de sexe féminin à la recherche d'un emploi chez des particuliers.

Au cours de l'année 2002, deux formations « employée de maison » ont été réalisées.

<u>04.02.2002 au 26.04.2002</u>

39 femmes ont été convoquées à l'action de recrutement,
12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
12 femmes ont commencé la mesure dont
03 femmes ont abandonné la formation,
09 femmes ont terminé avec succès, dont
08 femmes ont trouvé un emploi et 1 femme suit une mesure ATI.

<u>04.11.2002 au 28.02.2002</u>

28 femmes ont été convoquées à l'action de recrutement,
18 femmes ont été intéressées par la formation,
11 femmes ont été retenues pour ladite formation,
09 femmes ont commencé la formation, dont
08 femmes poursuivent actuellement la formation et 1 femme a trouvé un emploi.

• Séminaire d'information et d'orientation à l'intégration professionnelle (Femmes en Détresse asbl)

La mesure « formation à l'intégration professionnelle », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE , le MENFPS et Femmes en Détresse asbl, s'est adressée à un groupe de 12 demandeurs d'emploi de sexe féminin désirant (ré)intégrer le marché de travail.

<u>14.01.2002 au 29.03.2002</u>

24 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
11 femmes ont été retenues pour la formation visée,
08 femmes ont commencé la mesure dont
02 femmes ont abandonné de leur propre gré,
06 femmes ont terminé les cours avec succès,
03 femmes ont trouvé un emploi et 1 femme suit une formation.

• Formation « aide au cabinet médical »(Initiativ Rëm Schaffen asbl)

Le projet de formation « aide au cabinet médical », organisé conjointement par « l'Initiativ Rëm Schaffen », l'Association des Médecins et Médecins-Dentistes (AMMD), l'ADEM, le MTE et le MENFPS, s'adresse à un groupe de 12 femmes à la recherche d'un emploi.

<u>07.10.2002 au 30.04.2003</u>

40 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
30 femmes ont été intéressées au projet,
12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
12 femmes ont commencé et poursuivent actuellement la formation en question.

<u>05.11.2001 au 30.04.2002</u>

35 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
29 femmes ont été intéressées au projet,
12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
12 femmes ont commencé et ont terminé avec succès la formation
07 femmes ont trouvé un emploi.

• Formation « Grenge Kuerf»(Co-labor)

Le projet de formation « Grenge Kuerf », organisé conjointement par Co-labor, le MTE et le MENFP-S, s'adresse à un groupe de huit à dix femmes à la recherche d'un emploi dans le secteur horticole et plus spécifiquement dans la vente. Une réunion d'information a eu lieu dans les locaux de l'ADEM.

<u>01.04.2002 – 30.09.2002</u>

22 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
10 femmes ont été intéressées au projet,
08 femmes ont été retenues pour la formation visée,
08 femmes ont commencé la mesure
06 femmes ont terminé la formation, dont 2 femmes poursuivent un apprentissage,
02 femmes suivent une mesure ATI et 2 femmes poursuivent une mesure CAT.

• ***Formation « formatrices en informatiques» (MTE, MENFPS et Computerschoul/ADT-Center)***

Le projet de formation « formatrices en applications informatiques », organisé conjointement par le MENFP-S, le MTE, l'ADEM en collaboration avec « d'Computerschoul sàrl » et ADT-Center s'adresse à un groupe de 12 à 15 femmes à la recherche d'un emploi comme formatrice dans le domaine des technologies d'information et de communication.

21 femmes ont manifesté de l'intérêt pour la formation
13 femmes ont été retenues
10 femmes ont terminé avec succès la formation
02 femmes ont trouvé un emploi en tant que « formatrice »
07 femmes ont des missions « freelance »

• ***« Sprungbrett » - séminaire d'orientation (Zarabina asbl)***

La mesure « Sprungbrett » est un séminaire d'orientation professionnelle, annoncé par l'ADEM et organisé par l'asbl Zarabina et s'adresse aux femmes désirant (ré)intégrer le marché de travail.

Au cours de l'année 2002, deux séminaires ont été réalisés.

28 femmes ont manifesté de l'intérêt pour les séminaires,
11 femmes ont suivi la mesure dont
02 femmes ont trouvé un emploi,
03 femmes suivent une formation,
02 femmes suivent une mesure ATI.

• ***« Bürokommunikation und Bürotechnik » (Zarabina asbl)***

Cette formation, subventionné par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE), s'adresse aux femmes inscrites à l'ADEM.

01.01.2002 au 31.10.2002

12 femmes ont suivi la formation,
10 femmes ont terminé avec succès la formation,
07 femmes ont trouvé un emploi.

• ***Entretiens individuels auprès de Zarabina asbl***

Sur demande de l'ADEM 39 femmes ont eu 84 séances chez Zarabina asbl afin de (re)définir individuellement leur projet professionnel.

II.9. Le service des travailleurs handicapés

II.9.1. Législation

Le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi a pour mission d'assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration 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.

Les personnes handicapées qui sollicitent le bénéfice de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés sont tenues de se faire inscrire au Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi ou à une de ses agences. Une Commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.) instruit les demandes en reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et décide de l'octroi, du refus ou du retrait.

Lorsque la qualité de travailleur handicapé a été reconnue, le directeur de l'Administration de l'Emploi, sur proposition de la commission précitée, peut fixer les mesures à prendre en vue de la (ré)intégration professionnelle de la personne handicapée. La commission constate les possibilités de réadaptation ou de rééducation professionnelle du candidat selon notamment l'âge, le degré et la nature de l'invalidité et les capacités antérieures et résiduelles de travail.

II.9.2. Composition de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R) se compose de 7 membres dont:

- 1 fonctionnaire d'Etat émanant de la carrière supérieure qui fait fonction de Président;
- 1 représentant du Ministre du Travail et de l'Emploi;
- 1 représentant de l'Administration de l'Emploi;
- 4 docteurs en médecine ayant des connaissances particulières en médecine du travail ou en réadaptation.

Il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires. La commission peut s'adjoindre, à l'occasion, toutes les personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de sa mission. Le secrétariat est assuré le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.

II.9.3. Activités de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel

En 2002, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel a constaté une nette progression du nombre de dossiers à traiter par rapport à l'exercice précédent; elle a siégé à 12 reprises pour l'instruction de 722 dossiers (+ 8 %). La qualité de travailleur handicapé a été accordée à 355 personnes ayant introduit une demande.

La qualité de travailleur handicapé a été refusée à 100 personnes ayant introduit une demande, car ces candidats n'avaient pas subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins. A la fin de l'exercice de 2002, 2.798 personnes étaient reconnues comme travailleurs handicapés depuis l'entrée en vigueur de la loi modifiée du 12 novembre 1991.

Le taux de 30 % inscrit dans la loi ne s'apprécie pas *in abstracto*, mais par rapport à l'état individuel de l'impétrant en tenant compte:

a) de l'existence d'une diminution du potentiel individuel de travail par rapport à l'activité professionnelle antérieure;
b) de l'importance de la capacité de travail résiduelle par rapport aux possibilités d'une remise au travail dans un délai rapproché ou de la 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.

Les 2.798 reconnaissances permettent de différencier le type de handicap reconnu comme suit:

Handicaps physiques:	1.938 (69 %)
Handicaps mentaux:	564 (20 %)
Handicaps sensoriels:	216 (8 %)
Handicaps psychiques:	80 (3 %)

.

Tableau I:

Récapitulatif des décisions de la COR en 2002

Séance du	Reconnaissances	Refus	Retraits
24/01/2002	47	9	0
20/02/2002	20	5	0
08/03/2002	26	6	0
28/03/2002	22	11	0
03/04/2002	25	9	0
14/05/2002	32	5	0
20/06/2002	28	6	0
16/07/2002	26	8	0
20/08/2002	28	8	0
24/09/2002	32	8	0
22/10/2002	45	13	0
26/11/2002	24	12	0
Total :	355	100	0

Le total des décisions de la COR ne correspond pas au total des dossiers traités étant donné qu'un certain nombre de dossiers représente des réévaluations ou renouvellements de mesures de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel au cours de l'année 2002.

II.9.4. Avis d'orientation et de reclassement professionnel

Les activités du Service des travailleurs handicapés se définissent à travers les mesures de réhabilitation et de reconversion professionnelles prévues par la loi modifiée du 12 novembre 1991 et les règlements grand-ducaux respectivement du 2 septembre 1988 et du 14 avril 1992.

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel prévue en matière de travailleurs handicapés a proposé en 2002 au directeur de l'Administration de l'Emploi 357 mesures de rééducation et de reclassement professionnel en vue de la (ré)intégration professionnelle des personnes handicapées.

Les mesures de (ré)insertion professionnelle dont le Service des travailleurs handicapés est chargé de l'exécution, peuvent être groupées en cinq catégories:

- les mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles ;
- les mesures d'intégration et de réintégration professionnelles ;
- la participation aux frais d'aménagement des postes de travail ;
- les aides financières en faveur des travailleurs handicapés occupés dans les ateliers protégés ;
- la prise en charge du congé supplémentaire de 6 jours ouvrables.

II.9.5. Mesures prises en charge par le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi

Les mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles

En vertu des dispositions de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi peut assurer la prise en charge financière totale ou partielle des frais de formation, de réadaptation et de rééducation pour des travailleurs handicapés en vue de leur (ré)intégration professionnelle. 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 mesures comme notamment les frais d'inscription, les frais de transport, les frais de repas, le petit matériel didactique. En 2002, le Service des travailleurs handicapés a assuré une prise en charge de 12 personnes handicapées placées dans des centres spécialisés.

26 personnes handicapées ont participé à des cours de formation continue et de perfectionnement qui étaient organisés par l'Institut National d'Administration Publique en collaboration avec le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.

Les mesures d'intégration et de réintégration professionnelles favorisant le reclassement professionnel ou le maintien de l'emploi des travailleurs handicapés

Pendant l'exercice 2002, le Service des travailleurs handicapés a assuré une prise en charge de 506 mesures respectivement d'aide à l'embauche et du maintien de l'emploi aux entreprises sous forme d'une participation aux frais de salaire. En vertu des dispositions de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, le directeur de l'Administration de l'Emploi peut accorder aux entreprises des subsides sous forme d'une participation au salaire variant entre 40% et 60% du salaire brut, d'un remboursement des cotisations sociales ou d'un versement à l'employeur d'une indemnité pour l'initiation et la remise à l'effort pour les demandeurs d'emploi engagés ou les salariés menacés de perdre leur emploi. 3 travailleurs handicapés indépendants, qui malgré leur handicap sont disposés à poursuivre leur activité professionnelle, étaient en 2002 bénéficiaires de l'exemption des charges de sécurité sociale.

Participation aux frais d'aménagement des postes de travail

Trois personnes handicapées ont sollicité au cours de l'année 2002 une aide à l'aménagement partiel de leur poste de travail.

Aides financières en faveur des travailleurs handicapés occupés dans des ateliers protégés

L'article D de la loi modifiée du 12 novembre 1991 prévoit la possibilité d'une subvention aux unités économiques de production qui assurent aux travailleurs handicapés l'exercice d'une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités et qui favorisent en outre la promotion de leur intégration sur le marché ouvert du travail.

Pour les candidats qui en 2002 ont suivi, soit une propédeutique professionnelle, soit une réadaptation professionnelle accompagnée d'un réentraînement à l'effort et d'une mise au travail auprès des structures de travail de la Fondation APEMH, de la Ligue HMC et de l'asbl Coopérations à Wiltz, le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi a assuré la prise en charge de 331 primes d'encouragement qui sont allouées mensuellement aux personnes gravement handicapées.

En outre, le Service des travailleurs handicapés a participé en 2002 aux frais de salaire de 84 travailleurs handicapés occupés auprès de la Fondation IMC Kraïzbierg Dudelange et a pris en charge également les dépenses relatives au congé supplémentaire de six jours ouvrables.

La prise en charge du congé supplémentaire de six jours ouvrables

D'après l'article C de la loi modifiée du 12 novembre 1991, un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux personnes handicapées auxquelles la qualité de travailleur handicapé a été reconnue. En 2002, le Service des travailleurs handicapés a prévu la prise en charge financière de 580 demandes de congé supplémentaire.

II.9.6. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Dans le cadre de la réalisation du plan d'encadrement psychosocial des demandeurs d'emploi, le Service des travailleurs handicapés, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, a renforcé ses efforts d'encadrement des personnes handicapées sans emploi visant à promouvoir leur accompagnement individuel ainsi qu'une participation plus active. Il s'agit en particulier de déterminer leur employabilité professionnelle et de vérifier leurs capacités de réinsertion professionnelle résiduelles.

En général, l'évaluation des aptitudes professionnelles des travailleurs handicapés est réalisée dans des structures spécialisées accueillant entre autres des personnes handicapées. Comme le Luxembourg ne dispose pas d'un centre d'évaluation spécialisé pour les demandeurs d'emploi handicapés, le S.T.H. s'adresse à des centres d'orientation professionnelle spécialisés dans les régions limitrophes par exemple à Plappeville/Metz, Birkenfeld ou Bitbourg.
Sur la base des données personnelles concernant avant tout les capacités de travail restantes, des résultats scolaires et des entretiens intensifs, l'équipe psycho-médicale dresse un bilan de réinsertion individualisé pour chaque candidat handicapé.
Dans ce contexte, il y a lieu de relever la participation du Service des travailleurs handicapés à l'élaboration d'un projet intitulé « Assistance à l'emploi des travailleurs handicapés déclarés inaptes et en quête d'emploi » ; projet cofinancé par le Fonds Social européen.
L'objectif du projet était de repêcher dans les différentes agences du service, des personnes handicapées, qui étaient déclarées inaptes par les services de la santé au travail et qui sont en quête d'emploi. Actuellement, le service assure en cas de besoin par le biais de conseils, formations ou mesures financières appropriés le suivi de 18 dossiers.

<u>Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat</u>

Par référence à l'article 11(3)g. de la loi du 21 décembre 2001 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2002, la Commission d'Economies et de Rationalisation du Ministère d'Etat, en collaboration avec le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi, a proposé au conseil de gouvernement 2000 hommes-heures/semaine pour la création de postes réservés à des travailleurs handicapés (avis CER/D/12/2002, avis CER/D/45/2002 et avis CER/D/180/2002 et avis CER/D/199/2002).

Tableau II : Engagement de travailleurs handicapés auprès de l'Etat en 2002

Affectation proposée :	**hommes-heures/semaine**
Administration de l'Emploi	80
Administration de l'Enregistrement et des Domaines	80
Administration de l'Environnement	40
Administration des Douanes et Accises	80
Administration des Ponts et Chaussées	40
Administration des Services Techniques de l'Agriculture	10
Caisse Nationale des Prestations Familiales	40
Centre de Logopédie	80
Centre National de Formation Professionnelle Continue	80
Centre Pénitentiaire de Givenich	40
Centre socio-éducatifs de l'Etat	40
CIPA Rumelange – Ministère de la Famille	40
Inspection du Travail et des Mines	40
Institut National des Sports	40
Institut pour déficients visuels	40
Institut supérieur d'études et de recherches pédagogiques	20
Institut Viti-vinicole	80
Justice de Paix à Diekirch	40
Lycée technique agricole Ettelbruck	40
Lycée technique d'Ettelbruck	120
Lycée technique Nic. Biever	40
MENFPS - Service Restaurants scolaires	200
Ministère de l'Education Nationale	20
Ministère de la Culture	40
Ministère de la Famille	40
Ministère des Affaires Etrangères	40
Ministère des Travaux Publics	40
Musée national d'Histoire naturelle	40
Musée national d'Histoire et d'Art	150
Police Grand-Ducale	80
Service central des Imprimés de l'Etat	80
Services de la Gestion de l'Eau	40
Service des Aides au Logement	40
Servior-Ministère de la Famille	80
Total hommes-heures/semaine	**2000**

II.10. Le service des travailleurs à capacité réduite

Le service des travailleurs à capacité de travail réduite a été créé par la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.

Il a pour mission d'assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation, le reclassement externe des travailleurs visés par le champ d'application de cette loi.

En outre, il assure le secrétariat de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail.

Dans le cadre d'activités d'information et de sensibilisation et en collaboration avec le Service des travailleurs handicapés, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite a effectué des visites auprès des 19 employeurs suivants :
Goodyear S.A., Banque Raiffeisen, société coopérative, Lux TP SA, Socimmo SA, KPMG Services Administratifs, Circuit Foil Luxembourg S.A., Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, CM Attert S.à r.l., Express Services S.A., Soludec S.A., Ville de Luxembourg, CTTL S.A., CDC Compagnie de Construction S.à r.l., Air Liquide S.A., Tralux S.à r.l., Dexia Banque Internationale à Luxembourg, Fondation IMC Kräizbierg, EDTE, Entreprise de Travaux Européens S.A.

Commission mixte

La commission mixte des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail, saisie par le médecin du travail compétent, décide du reclassement interne ou externe des travailleurs salariés, affiliés au titre de l'article 171, alinéa 1, sous 1), 5), 8), 11) et 12) du Code des assurances sociales et remplissant les conditions de stage prévues à l'article 186 du même code, qui n'ont pas été reconnus invalides au sens de l'article 187 du même code mais qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure présentent une incapacité pour exercer leur dernier poste de travail.

La commission mixte se compose

de deux délégués représentant les assurés
de deux délégués des employeurs
d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale
d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail
d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi
d'un délégué de l'Administration de l'Emploi.

Les membres de la commission mixte sont nommés pour une durée de quatre ans par le Ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable.

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.

Lors de sa première réunion en date du 20 décembre 2002, la commission mixte a décidé

- le reclassement interne de 7 travailleurs,
- mis en suspens 3 dossiers,
- déclaré irrecevable 1 dossier.

III. PARTICIPATION DE L'ADEM AU RESEAU EURES
(EURopean Employment Services)

III.1. Structure et objectifs

EURES est un réseau européen des services publics de l'emploi dont le but est de faciliter la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne (UE) et dans l'Espace Economique Européen (EEE), contribuant ainsi au développement d'un véritable marché de l'emploi européen. La base juridique est le règlement modifié (CEE) N°1612/68 du Conseil relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté.

Le réseau EURES a été mis officiellement en place le 17 novembre 1994 dans le cadre de la Semaine de l'Emploi organisée à Bruxelles.

EURES offre trois types de services :

- information,
- conseil,
- placement.

EURES fonctionne sur la base d'un partenariat entre la Commission via son Bureau Européen de Coordination, les Services Publics pour l'Emploi des 15 Etats membres ainsi que de la Norvège et de l'Islande. D'autres organismes concernés par la mobilité de la main-d'œuvre participent aussi au réseau EURES. Par ailleurs, dans les régions transfrontalières, les partenaires sociaux et les collectivités territoriales prennent part également pleinement aux projets EURES mis en place dans ces zones.

Son objectif est d'informer, d'orienter et de conseiller les personnes qui souhaitent suivre une formation ou trouver un emploi en Europe. EURES fournit également des informations aux employeurs à la recherche de personnel et désireux d'élargir le champ de recrutement au-delà de leur territoire national.

Il sert à la fois d'agence pour l'emploi à l'échelle européenne et de forum pour l'examen, au niveau opérationnel, des questions liées à l'emploi en Europe. Il a également pour vocation de faciliter les liens entre les autres initiatives de l'Union européenne (actions de formations, initiatives communautaires du Fonds Social Européen) et le monde du travail et de devenir un cadre transnational d'échange d'expériences.

Cet objectif figure parmi les priorités de la Commission dans son Programme d'action sociale à moyen terme 1995-1997. Il est renforcé par le protocole d'accord signé en 1998 entre les SPE, qui intègre pleinement EURES dans toutes les actions relevant de la politique européenne de l'emploi. Ainsi, dans leur déclaration commune de mission de 1998, les Directeurs des SPE de l'UE/EEE ont convenu de renforcer leur coopération au niveau européen, notamment en ce qui concerne l'exploitation de la pleine capacité du réseau EURES en tant

qu'instrument commun des SPE pour soutenir la libre circulation des travailleurs et réaliser le marché du travail européen.

Les structures EURES se caractérisent aussi par une action focalisée sur des régions déterminées qui connaissent des flux transfrontaliers importants et forment des bassins d'emploi transnationaux ou qui connaissent une interpénétration des économies régionales. Ces structures transfrontalières, appelées EURES Transfrontaliers, s'appuient sur un partenariat volontaire implanté localement. Leurs missions consistent à diffuser des offres à vocation communautaire et des demandes d'emploi, à informer sur les conditions de travail, à échanger des informations sur la formation professionnelle et à favoriser la concertation sur la problématique du marché de l'emploi, grâce aux liens qui se nouent entre les différents partenaires de part et d'autre de la frontière.

III.2. Missions et moyens

EURES :

- facilite l'accès à l'information relative aux offres et demandes d'emploi dans les pays de l'Espace Economique Européen;
- fournit les renseignements généraux sur les conditions de vie et de travail, d'emploi et sur les marchés du travail;
- fournit des informations utiles à l'exercice d'une profession dans un autre Etat de l'Espace Economique Européen: conditions de séjour, facilités offertes aux travailleurs transfrontaliers, législation sociale, etc.;
- aide les entreprises à recruter au niveau européen;
- permet à chaque membre du réseau d'accéder aux deux bases de données diffusées par le Bureau Européen de Coordination;
- permet aux conseillers EURES de communiquer entre eux et avec le Bureau de Coordination grâce à un système de messagerie électronique.

EURES est animé par une équipe de 500 conseillers EURES chargés de dispenser l'information auprès du public et des entreprises. Spécialistes du marché de l'emploi, les conseillers EURES sont nommés par les services de l'emploi et les autres partenaires du réseau. Leur rôle est de faciliter les contacts entre les candidats à la mobilité internationale et les employeurs désireux d'élargir leur champ de recrutement au-delà de leur territoire national.

III.3. EURES au Luxembourg

III.3.1. Structure

L'ADEM participe au réseau EURES en partenariat avec le CEPS/INSTEAD.

Les activités sont

- transnationales : collaborations entre les 17 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 km^2, soit pratiquement l'équivalent de la Belgique ! Il concerne également une population de près de trois millions d'habitants.

Son origine remonte à l'euroguichet social du PED, créé à l'initiative des organisations syndicales du PED.

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, ANPE, FOREM) ;
2. les organisations patronales (FEDIL pour le Luxembourg) ;
3. les organisations syndicales (LCGB et OGB-L pour le Luxembourg).

L'EURES Transfrontalier SLLR étend ses activités sur la Lorraine, la Sarre, la Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg (depuis 1997).

Pour les deux EURES, le partenariat est similaire et les organismes luxembourgeois sont les mêmes.

III.3.2. Réalisations et actions au Luxembourg

III.3.2.1.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 en nombre. Ces collaborations sont considérées comme un exemple de bonnes pratique par la Commission européenne.

III.3.2.2.Les conseillers EURES

Une trentaine de conseillers EURES sont actifs dans les zones susmentionnées. Six sont mis à la disposition du réseau par l'ADEM : trois à Luxembourg, un à Diekirch, un à Wiltz, un à Esch-sur-Alzette. Ils assistent les entreprises dans leurs recherches de qualifications non disponibles sur le marché national. En complémentarité des conseillers syndicaux et patronaux, ils aident les travailleurs frontaliers ou résidents étrangers à résoudre les problèmes liés à la circulation des travailleurs migrants de l'UE.

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

Mai

Europatag à Trêves- stand d'information EURES sur le Luxembourg (6).
Journée d'information sur le marché de travail luxembourgeois à l'Arbeitsamt Trêves (16).
Participation à la "Bourse d'Emploi" Europa-Tag 2002 organisé par les SPE Allemands à Trèves (6).

Juin

Participation au séminaire "living and Working in Norway" (5 au 9).

Juillet

Séminaire "vivre et travailler en Allemagne" à Karlsruhe (10 au 14)
Séminaire de concertation avec les SPE allemands (Trèves, Bitbourg, Saarbourg) à l'ADEM Diekirch (5)).

Septembre

Intervention lors de la formation de nouveaux euroconseillers (9).
Stand EURES lors de la DEULUX à Wasserbillig (13 au 15).

Octobre

Journée d'information sur le marché du travail à Trèves - 220 personnes (16).
Séminaire des SPE de la Grande-Région à Gerardmer – interventions (14 et 15).
Journée d'information sur le marché de travail luxembourgeois à l'Arbeitsamt Trêves (16).

Novembre

Participation à un séminaire à Trèves "Expertenrunde für Grenzgänger"
Stand EURES lors de la "Foire de l'Etudiant" à Luxembourg (7 et 8).
Formation EURES sur la fiscalité à Metz (28 et 29).

Décembre

Intervention lors de la conférence "stages et emplois en Europe" à l'ENSAM organisé par le CRD EURES Metz (3).
Présentation du marché de travail luxembourgeois dans le cadre du "Europäisches Trainings Center" au Carl Duisberg Center à Sarrebruck (5).
Intervention lors de la conférence "Marché du travail au Luxembourg pour cadres" à l'Université de Trêves (12).

IV.3.2.3. Réduction du chômage et des tensions sur le marché du travail

Afin de déterminer les besoins en personnel qualifié dans l'industrie, le bâtiment et les travaux publics, une enquête auprès des affiliés de la FEDIL a été menée en 2002.

Outre les organismes précités et l'ADEM, ont participé à cette étude la Chambre de Commerce ainsi que le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

Les résultats font l'objet d'une plaquette rendue publique lors de la Conférence de Presse organisée par la FEDIL le 26 février 2003.

III.3.2.4.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 du groupe de travail du Comité Economique et Social de la Grande Région (CESGR) dont les travaux portent sur la création d'un Observatoire interrégional du marché de l'emploi.

On peut rappeler que la création de cet observatoire a été décidée, sur proposition du Comité Economique et Social de la Grande Région lors du 4e Sommet des Exécutifs de la Grande Région le 19 novembre 1998. Cette décision a été concrétisée à l'occasion du 6e Sommet de la Grande Région le 12 novembre 2001 à Mondorf.

L'Observatoire interrégional du marché de l'emploi a pour objectif de réunir les informations relatives au marché du travail dans la Grande Région, de les comparer et de les interpréter, afin d'en déduire des conclusions structurelles et de politique d'emploi pour la Grande Région.

D'un point de vue du contenu, les missions de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi se divisent en deux volets conjoints : les statistiques du marché du travail et l'analyse du marché du travail.

La définition exacte des travaux confiés à l'Observatoire est laissée aux responsables politiques de la Grande Région, la présidence du Sommet assurant de son côté une fonction de coordination au travers d'un groupe de travail spécifique assurant la fonction de Comité de Pilotage de l'Observatoire.

Concernant l'analyse du marché du travail, un réseau d'instituts spécialisés de la Grande Région a été mis en place permettant d'assurer dès le départ l'aspect interrégional du travail. Ce réseau se compose des acteurs suivants :

Sarre et Rhénanie-Palatinat	INFO-institut
Lorraine	CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine OREFQ
Luxembourg	ADEM/EURES
Wallonie	Observatoire wallon pour l'emploi
Communauté germanophone de Belgique	Abeo Ostbelgien

L'INFO-Institut de Saarbrücken a été chargé de la coordination de l'analyse du marché du travail.

Les activités de l'année 2002 ont consisté à mettre à jour le matériel statistique existant et à réaliser une analyse structurelle du marché du travail, notamment en fonction des secteurs économiques. Les conséquences de l'évolution démographique ont retenu plus particulièrement l'attention des analystes.

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.

III.3.2.5. Le Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg

Avec le soutien de la Commission, l'ADEM a mis en place en 1994, en partenariat avec la Division Entreprise du CEPS/INSTEAD, un Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg dans les locaux du CEPS/INSTEAD à Differdange. Depuis avril 2000, une antenne du Centre de Ressources fonctionne dans les locaux du siège central de l'ADEM, à Luxembourg.

Un centre similaire fonctionne sous la forme d'une association depuis le 1er janvier 1994 à Metz : il s'agit du Centre de Ressources et de Documentation (CRD) des EURES Transfrontaliers de Lorraine.

Etant donné les objectifs communs qui sont l'information sur les conditions de vie et de travail et l'analyse du marché transfrontalier de l'emploi, les deux CRD des EURES Transfrontaliers collaborent étroitement sous deux formes :

- l'édition de fiches d'informations comparatives en matière sociale et la production de matériel de promotion commun aux entités couvertes par les EURES Transfrontaliers, en collaboration avec le FOREM, partenaire public belge,
- la spécialisation des tâches, de manière à éviter toute dispersion des moyens mis en oeuvre.

Les services sont offerts à l'ensemble des conseillers EURES des EURES Transfrontaliers et accessibles, à certaines conditions, au public.

Des documents d'informations et d'analyses sont mis à la disposition de tous les acteurs.

a) ***EURES Transfrontalier Infos*** est un bulletin périodique présentant, plusieurs fois par an, les données les plus récentes relatives au marché du travail dans les cinq entités des EURES Transfrontaliers PED et SLLRP: paramètres sociaux, chômage, statistiques de l'emploi selon leur disponibilité. ***EURES Transfrontalier Infos*** prend aussi la forme de dossiers spéciaux : convention sociale belgo-luxembourgeoise, bibliographie relative à la mobilité des travailleurs dans la Grande Région...

b) Des ***bases de données*** sur les paramètres sociaux en vigueur dans la Grande Région et une bibliographie relative à la mobilité transfrontalière complètent le travail d'information.

   Ces bases, de même que des informations sur le réseau EURES, sont accessibles via le site INTERNET: http://www.eureslux.org

   Ce site fournit aussi les informations les plus récentes sur l'évolution de l'emploi et du chômage dans toutes les entités de la Grande Région.

c) On relève enfin des **publications spécifiques** telles que :

- Guide de l'Etudiant Allemagne, Belgique, France, Luxembourg, Differdange, janvier 2002 ;
- Etudier à l'étranger, c'est augmenter ses chances de décrocher un emploi, AGEFI, n°01/44, janvier 2002 ;
- La réforme de l'impôt sur le revenu au Luxembourg, Forum Entreprises, n°21, janvier-février 2002 ;
- Effectuer des études dans les quatre pays de la Grande Région, c'est possible, AGEFI, n°02/44, février 2002 ;
- Les qualifications de demain dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. Résultats d'une enquête réalisée auprès des entreprises industrielles, commerciales et financières du Grand-Duché de Luxembourg en 2001-2002 (collaboration FEDIL, ABBL, CLC, Chambre de Commerce, Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports, Cellule EURES de l'ADEM), Luxembourg, février 2002 ;
- Démographie, emploi et mobilité transfrontalière dans la Grande Région, Editus, Inter Région Saar-Lor-Lux, Luxembourg, février 2002 ;
- Etudier à l'étranger : libre-circulation et sécurité sociale, AGEFI, n°03/44, mars 2002 ;
- Le régime général de retraite des travailleurs salariés, Forum Entreprises, n°22, mars-avril 2002 ;
- La conclusion des conventions collectives de travail au Luxembourg (1ère partie), Forum entreprises, n°23, mai-juin 2002 ;
- Le dialogue social au Luxembourg. Premier niveau : la conclusion des conventions collectives de travail, Differdange, juin 2002 ;
- Les professions médicales et de santé au Luxembourg à travers leurs aspects transfrontaliers, Forum entreprises, n°24, juillet-août 2002 ;
- Les prestations familiales, Forum entreprises, n°24, juillet-août 2002 ;
- Les accidents du travail et les maladies professionnelles, Forum entreprises, n°24, juillet-août 2002 ;
- L'assurance chômage, Forum entreprises, n°24, juillet-août 2002 ;
- Le régime général de retraite, Forum entreprises, n°24, juillet-août 2002 ;
- Marché du travail et mobilité au Luxembourg dans le contexte régional, Forum Entreprises, n°24, juillet-août 2002. Luxembourg ;
- Le dialogue social au Luxembourg. Premier niveau : la conclusion des conventions collectives de travail, Differdange, août 2002 ;
- La conclusion des conventions collectives de travail au Luxembourg (2ème partie), Forum entreprises, n°25, septembre-octobre 2002 ;
- Les conventions collectives dans le secteur bancaire et la question de la représentativité syndicale (1ère partie), AGEFI, n°10/152, novembre 2002 ;
- Des flux de travailleurs frontaliers en Europe au cas particulier du marché du travail intérimaire au Luxembourg, Forum entreprises, n°26, novembre-décembre 2002 ;
- Les conventions collectives dans le secteur bancaire et la question de la représentativité syndicale (2ème partie), AGEFI, n°11/153, décembre 2002.