

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
ADMINISTRATION DE L'EMPLOI



Rapport d'activité 2003

Mars 2004



**ADMINISTRATION
DE L'EMPLOI**

**LES ACTIVITÉS
DE L'ADMINISTRATION DE L'EMPLOI EN 2003**

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 1998 – 2003	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	9
I.2. Le chômage au Luxembourg.....	11
I.2.1. Evolution du chômage en 2003	11
I.2.2. Evolution du chômage indemnisé.....	19
I.2.3. Evolution des mesures pour l'emploi.....	21
I.2.4. Structure du chômage	24

II. Les services de l'ADEM.....	40
II.1. Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi (SAPDE) 40	
II.1.1. L'année 2003 en chiffres	40
II.1.2. Les entretiens individuels	41
II.1.3. Positions d'employabilité et mesures à proposer.....	42
II.1.4. Le bilan de compétences.....	43
II.1.5. Le Club emploi	45
II.1.6. Les mesures générales pratiquées par le SAPDE et/ou en collaboration avec les autres services de l'ADEM	46
II.1.7. Les objectifs pour 2004	47
II.2. Le service placement.....	48
II.2.1. La mission principale.....	49
II.2.2. Aperçu général sur les mesures d'activation organisées par le service	50
II.2.3. Mesures de (ré)insertion dans la vie active.....	60
II.2.4. Actions de prospection	61
II.2.5. Service social	71
II.2.6. Autres actions du service placement.....	73
II.2.7. Les agences	74
II.2.8. Bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs	80
II.2.9. Bilan des activités des deux contrôleurs affectés à l'ADEM ...	80
II.3. Le service de la main-d'œuvre étrangère.....	81
II.3.1. Le permis de travail	81
II.3.2. Heures supplémentaires	81
II.3.3. Placement « au pair ».....	81
II.4. Le service de maintien de l'emploi	82
II.4.1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2003).....	82
II.4.2. Aide au réemploi (1989 – 2003).....	83
II.4.3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie	84
II.4.4. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (loi du 23 juillet 1993)	84
II.4.5. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi ...	85
II.4.6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-2003).....	86
II.4.7. Aides et primes de promotion de l'apprentissage.....	87
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	88
II.4.9. Chômage involontaire dû aux intempéries	89
II.4.10. Aide à la création d'entreprise	89

II.5. Le service des prestations de chômage complet	90
II.5.1. Indemnisation du chômage complet	90
II.5.2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2003	91
II.5.3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet.....	92
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.....	93
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.....	94
II.6. Le service de l'emploi des jeunes.....	95
II.7. Le service de l'Orientation Professionnelle	96
II.8. Le service de l'emploi féminin	107
II.9. Le service des travailleurs handicapés	113
II.9.1. Procédure administrative	113
II.9.2. Composition de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel	113
II.9.3. Activités de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.....	114
II.9.4. Avis d'orientation et de reclassement professionnel	115
II.9.5. Mesures prises en charge par le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi	116
II.9.6. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés.....	118
II.10. Le service des travailleurs à capacité réduite.....	120
II.10.1. Commission mixte	120
II.10.2. L'indemnité compensatoire :	126
II.10.3. L'indemnité d'attente	126
III. Participation de l'ADEM au réseau EURES.....	127
III.1. Structure et objectifs.....	127
III.2. Missions et moyens.....	128
III.3. EURES au Luxembourg.....	129
III.3.1. Structure.....	129
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 – 2003

	1990-1999	2000	2001	2002	2003	Effectif au 30/09/2003 (X 1000 pers) ³
	Taux de croissance (%) ¹ et part des frontaliers ²					
Emploi salarié intérieur (en %)	3,4	6,0	6,0	3,3	2,0	276,6
dont frontaliers (en%)	9,8	11,5	11,4	5,8	4,0	108,4
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois ² (en%)	77	69	66	66	66	66,6
Emploi total intérieur (en%)	3,2	5,6	5,6	3,1	2,0	296,0

Sources :STATEC /IGSS

^{1°} taux moyens ou moyennes annuelles, selon la note de conjoncture n°4-03

^{2°} sur les créations nettes, c'est-à-dire par rapport aux stocks respectifs

^{3°} données IGSS au 30 septembre 2003

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 1,2% en 2001 et à 1,3% en 2002. La note de conjoncture 4-03 du STATEC table sur 2% en 2004 et 3% en 2005.

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. Cette croissance à un rythme moindre s'est maintenue durant les 9 premiers mois de 2003 (+ 5.947 unités), soit une augmentation de l'ordre de 2%.

Selon les dernières données de l'IGSS calculées au 30 septembre 2003, la situation est la suivante :

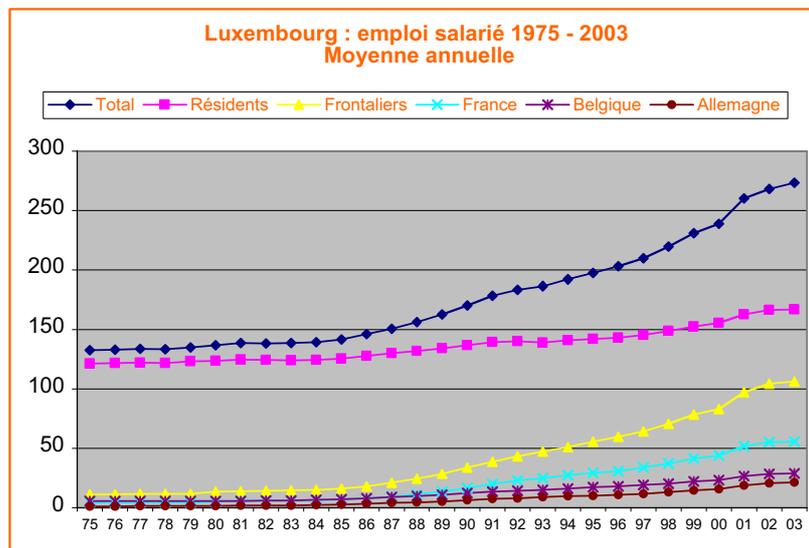
emploi intérieur total :	296 025
- dont : frontaliers	109 892, soit 37,1%
emploi intérieur salarié :	276 586
- dont : frontaliers	108 409, soit 39,2 %
dont Allemagne :	22 386 (21%)
Belgique :	29 501 (27%)
France :	56 522 (52%)

L'évolution récente sur 12 mois (septembre 2002 / 2003) est la suivante :

emploi salarié total :	+ 5 448
- dont emploi résident :	+ 1 610 (30 %)
emploi frontalier :	+ 3 838 (70 %)

I.1.2. Données historiques

En un peu plus d'un quart de siècle (28 ans), 141.000 emplois salariés ont été créés. 95.000 emplois ont été occupés par des travailleurs frontaliers, soit plus du double des emplois occupés par des résidents. Parmi ces derniers, une majorité sont des non-nationaux.

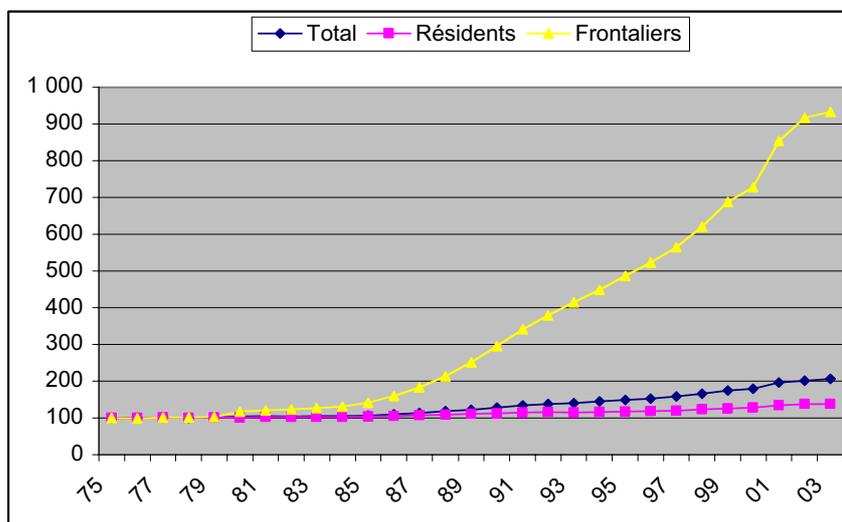


Sources : STATEC /IGSS

En termes de croissance, l'emploi total a été multiplié par 2,1, l'emploi des résidents par 1,4 et celui des frontaliers par 9,3.

Croissance de l'emploi salarié sur 28 ans – base 100

1975-2003



Sources :STATEC /IGSS

I.1.3. Evolution de l'emploi salarié intérieur luxembourgeois sur les cinq dernières années 1998 – 2003 (situation au 31 mars – voir point I.1.5)

En 5 ans, 56.590 emplois salariés ont été créés dans le pays. Ces emplois ont été occupés par :

- 19.504 travailleurs résidents (34%)
- 37.086 travailleurs frontaliers (66%)

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

- K Immobilier, location et services aux entreprises 14.506
- J Intermédiation financière 9.078
- I Transports et communication 7.526
- F Construction 5.747
- G Commerce, réparation automobile et articles dom. 5.519
- L Administration publique 5.211
- N Santé et action sociale 5.005
- H Hôtels et restaurants 2.337
- O Services collectifs sociaux et personnels 1.952

Certaines mutations sont cependant à souligner.

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

◦ L Administration	4.438
◦ N Santé et l'action sociale	1.825

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

◦ D Industrie	- 3.248
◦ G Commerce	- 830

Les frontaliers ont pris place dans les branches :

◦ K Immobilier, location et services aux entreprises	8.637
◦ J Intermédiation financière	6.365
◦ G Commerce, réparation automobile et articles dom.	5.295
◦ I Transports et communication	4.935
◦ F Construction	4.031
◦ D Industries manufacturières	3.575
◦ N Santé et action sociale	2.301

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

◦ K Immobilier, location et services aux entreprises	4.155
◦ J Intermédiation financière	2.795
◦ I Transports et communication	1.974

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

1.1.4.1 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 2003, on constate par exemple que :

- 2.793 (9,4%) frontaliers résidant en Belgique ne sont pas domiciliés dans les provinces de Luxembourg et de Liège ;
- 1.884 (3,4%) 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.

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

1.1.4.2 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 2003*) :

° 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 2003, 55.003 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 2003 se présente comme suit :

Lorraine :	9,3 %
Sarre :	9,1 %
Rhénanie-Palatinat	7,6 %
Wallonie :	18,0 %

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.

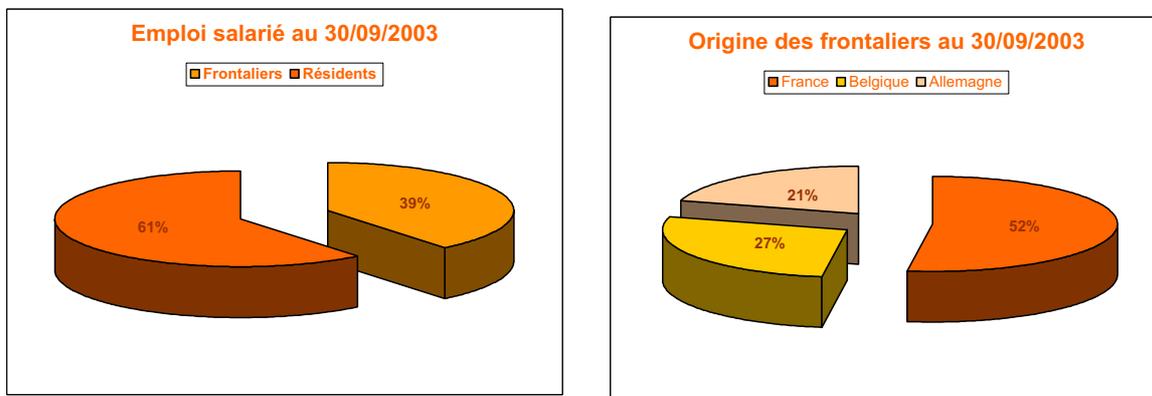
I.1.4.5 Le recrutement à l'extérieur des frontières est un phénomène qui n'est pas propre au Luxembourg

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 9,8 à 25,1 % (données FOREM au 30 décembre 2003).

I.1.5. Statistiques emploi intérieur

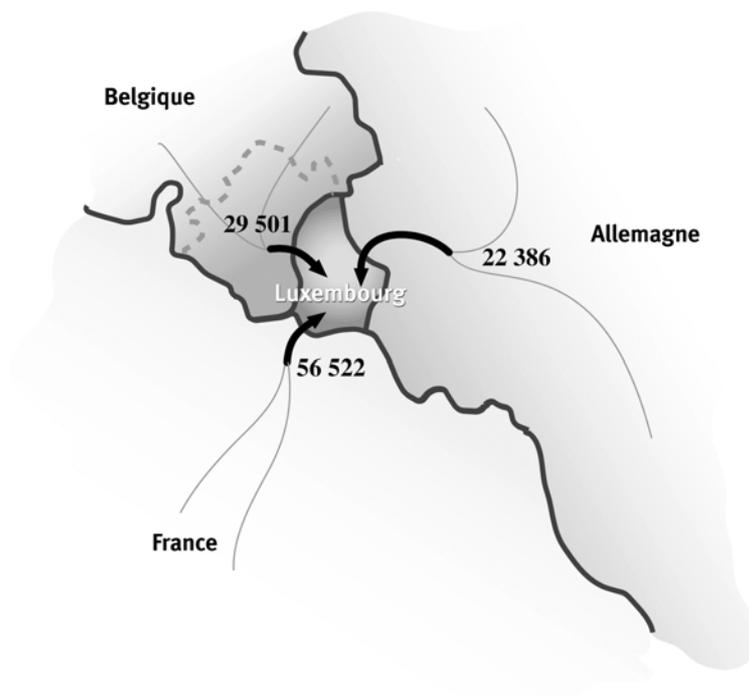
Emploi intérieur – Salariés Données au 31 mars 2003 / Source : IGSS	TOTAL	Rés. lux.	Rés. étr.	Frontaliers
A Agriculture, chasse, sylviculture	1 242	355	548	339
B Pêche, aquaculture	2	1	1	0
C Industries extractives	324	96	92	136
D Industries manufacturières	34 370	9 898	6 535	17 937
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1 007	882	60	65
F Construction	29 478	3 305	13 031	13 142
G Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	35 960	10 292	9 450	16 218
H Hôtels et restaurants	11 609	1 191	6 315	4 103
I Transports et communication	24 246	9 441	5 052	9 753
J Intermédiation financière	33 552	9 518	9 460	14 574
K Immobilier, location et services aux entreprises	37 171	5 808	10 928	20 435
L Administration publique	33 307	29 993	2 731	583
M Education	1 433	707	435	291
N Santé et action sociale	16 391	7 703	3 762	4 926
O Services collectifs sociaux et personnels	7 661	3 183	2 527	1 951
P Services domestiques	3 606	511	2 734	361
Q Activités extra- territoriales	971	74	548	349
Non-déterminés	1 097	224	374	499
Total	273 427	93 182	74 583	105 662

Luxembourg : structure de l'emploi salarié selon l'origine géographique



Source : IGSS. Graphique : Cellule EURES de l'ADEM – Luxembourg

Le travail frontalier au Grand-Duché de Luxembourg 30 septembre 2003



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



I.2. Le chômage au Luxembourg

I.2.1. Evolution du chômage en 2003

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.

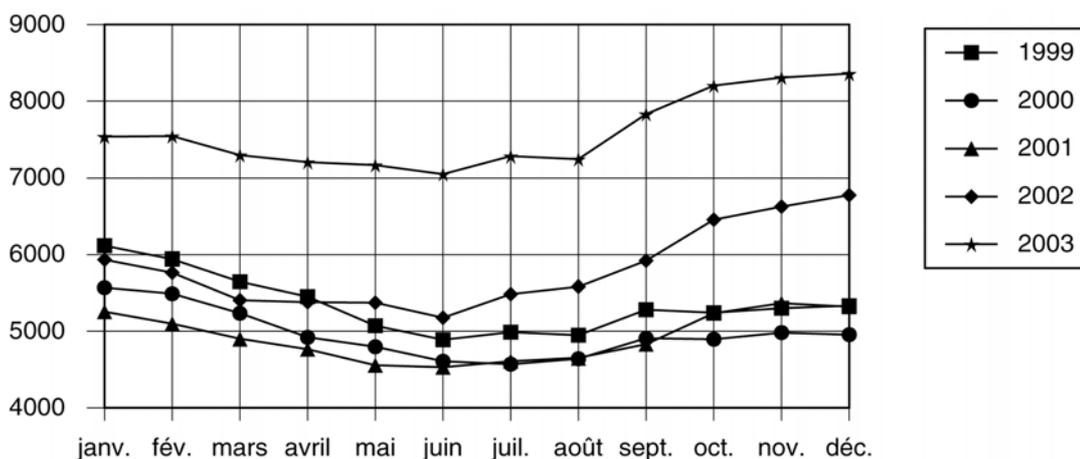
<i>Mois</i>	Demandeurs d'emploi (1)			Evolution mensuelle en %
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	TOTAL	
janvier-03	4140	3397	7537	11.3
février-03	4203	3342	7545	0.1
mars-03	4062	3238	7300	-3.2
avril-03	3955	3253	7208	-1.3
mai-03	3899	3270	7169	-0.5
juin-03	3823	3226	7049	-1.7
juillet-03	3941	3341	7282	3.3
août-03	3854	3394	7248	-0.5
septembre-03	4219	3615	7834	8.1
octobre-03	4367	3837	8204	4.7
novembre-03	4506	3802	8308	1.3
décembre-03	4566	3793	8359	0.6
				<i>Taux de chômage*</i>
<i>Moyenne 03</i>	4128	3459	7587	3.8
			+1764 (30.3)	
<i>Moyenne 02</i>	3162	2661	5823	3,0
			+896 (18,2 %)	
<i>Moyenne 01</i>	2615	2312	4927	2,6
			-37 (-0,7 %)	
<i>Moyenne 00</i>	2631	2333	4964	2,6
			-387 (-7,2 %)	
<i>Moyenne 99</i>	2828	2523	5351	2,9
			-183 (-3,3 %)	
<i>Moyenne 98</i>	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 continue du nombre de demandeurs d'emploi relevée à partir de 1997 devient insignifiante entre 2000 et 2001. En effet, la baisse du nombre des personnes inscrites à l'ADEM n'est que de -0,7% et est 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 1999



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 et se poursuit tout au long de 2003.

Le retournement de la conjoncture n'a pas fini de produire ses effets. Le chômage croît toujours bien que la progression du nombre des chômeurs soit devenue plus lente depuis octobre 2003.

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, le nombre des chômeurs dépasse régulièrement le nombre des inscrits répertoriés au cours du même mois de l'année précédente. A l'exception du dernier trimestre 2003, les diminutions des populations enregistrées sont de moindre envergure et les augmentations sont nettement plus marquées qu'au cours des années antérieures.

La croissance de l'emploi salarié intérieur de l'ordre de 2% au cours de l'année écoulée n'a pas permis d'enrayer la tendance à la hausse du chômage.

Ainsi, au 31 décembre 2003, 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 8.359, niveau historique très élevé (taux de chômage : 4,1%). Cet effectif est de 1.586 unités supérieur (soit 23,4%) à la population enregistrée au 31 décembre 2002 (6.773 demandeurs d'emploi ; taux de chômage : 3,4%).

Pour l'année 2003, le nombre moyen de chômeurs est de 7.587 dépassant de 1.764 unités (+30,3%) l'effectif moyen de 2002 (5.823 personnes). Les taux de chômage moyens s'élèvent respectivement à 3,8 et 3,0%.

Mois	Inscriptions (1)					
	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<i>janvier</i>	1973	1653	1478	1416	1688	1925
<i>février</i>	1296	1196	1150	1025	1043	1361
<i>mars</i>	1356	1315	1198	1049	1113	1355
<i>avril</i>	1327	1171	932	1050	1076	1338
<i>mai</i>	1130	1029	1072	1048	1000	1244
<i>juin</i>	1148	1104	788	995	1017	1209
<i>juillet</i>	1308	1162	979	1059	1258	1471
<i>août</i>	1108	1172	1005	1079	1175	1303
<i>septembre</i>	1903	1605	1361	1366	1677	2113
<i>octobre</i>	1594	1431	1409	1660	1909	1918
<i>novembre</i>	1463	1447	1219	1356	1494	1595
<i>décembre</i>	1294	1167	984	1020	1391	1575
<i>Moyenne</i>	1408	1288	1131	1177	1320	1534

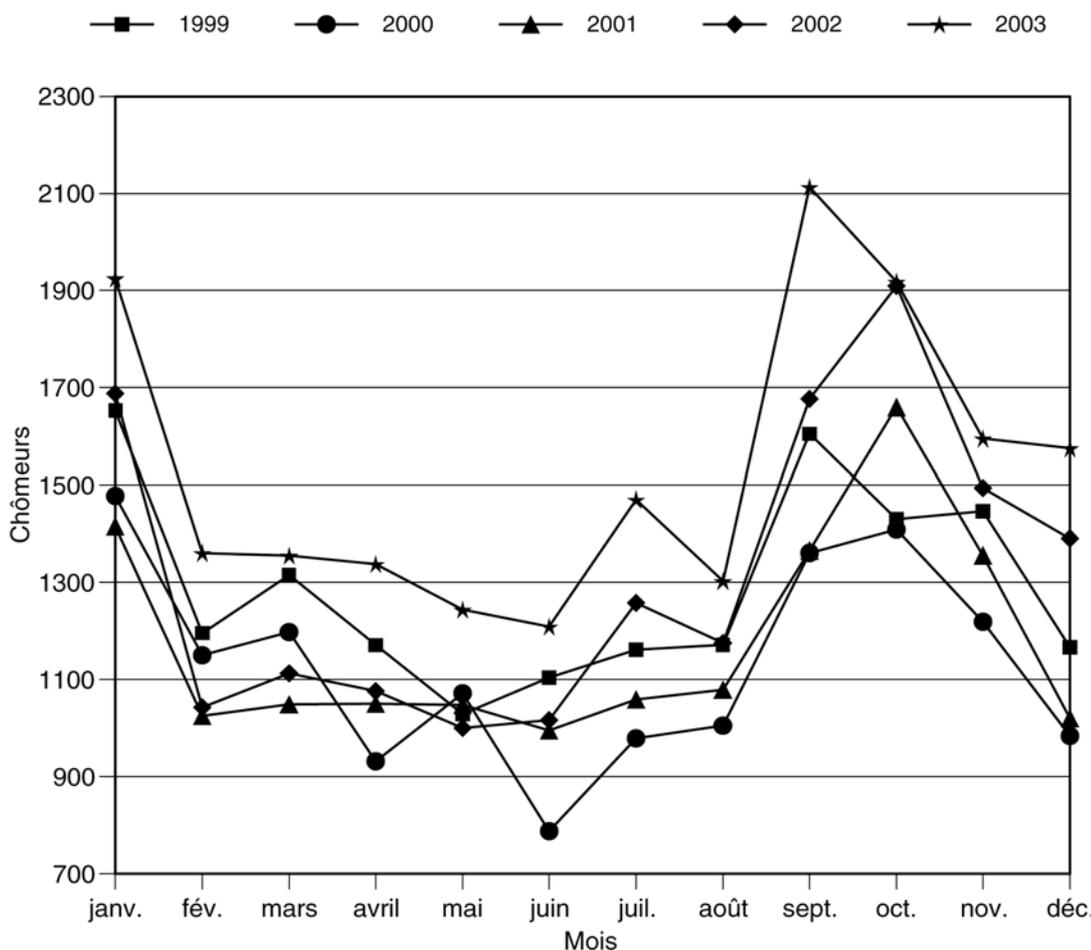
(1) Inscriptions : effectif des personnes sans emploi, à la recherche d'un emploi qui se sont inscrites auprès des bureaux de placement au cours du mois.

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.

L'afflux des personnes à la recherche d'un emploi s'est amplifié en 2003. Pour chacun des mois, le nombre d'enregistrements dépasse celui du mois correspondant de l'année précédente. En moyenne, le Service Placement de l'ADEM constitue 1.534 dossiers par mois, soit un volume dépassant de 16,2% (+214 unités par mois) celui de 2002.

Evolution des inscriptions depuis 1999



En 1999, le nombre des **assignments** (mises en contact d'un demandeur d'emploi et d'un employeur) avait légèrement baissé comparé à l'année précédente (-2,8% d'assignments 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 assignments était stable comparé à celui de 1999. Ainsi, le nombre moyen d'assignments par demandeur était en progression entre 1999 et 2000.

Pour 2001, on note une diminution de 10,1% du nombre moyen des assignments comparé à 2000. Les tendances conjoncturelles diffèrent par rapport aux années antérieures. A l'exception du mois de janvier, cette diminution des assignments se vérifie pour chaque mois de l'année 2001 comparé au mois correspondant de l'année précédente.

Mois	Assignations (1)					
	1998	1999	2000	2001	2002	2003
janvier	4816	5153	4322	4787	5115	4359
février	3895	4190	5015	3621	4218	3824
mars	5262	4934	4987	4623	5112	4066
avril	4398	4215	3801	3693	4203	4480
mai	4925	3965	5184	4624	4294	3594
juin	4451	4439	3587	3507	3999	3513
juillet	4684	4232	3914	2930	4171	4580
août	3802	3218	3764	3339	3534	2768
septembre	5258	4592	4067	3897	3707	4769
octobre	4777	4821	4980	4702	4781	5205
novembre	3585	4230	4463	3664	3832	4109
décembre	3061	3399	3159	2678	2833	3126
Moyenne	4409	4283	4270	3839	4150	4033

(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.

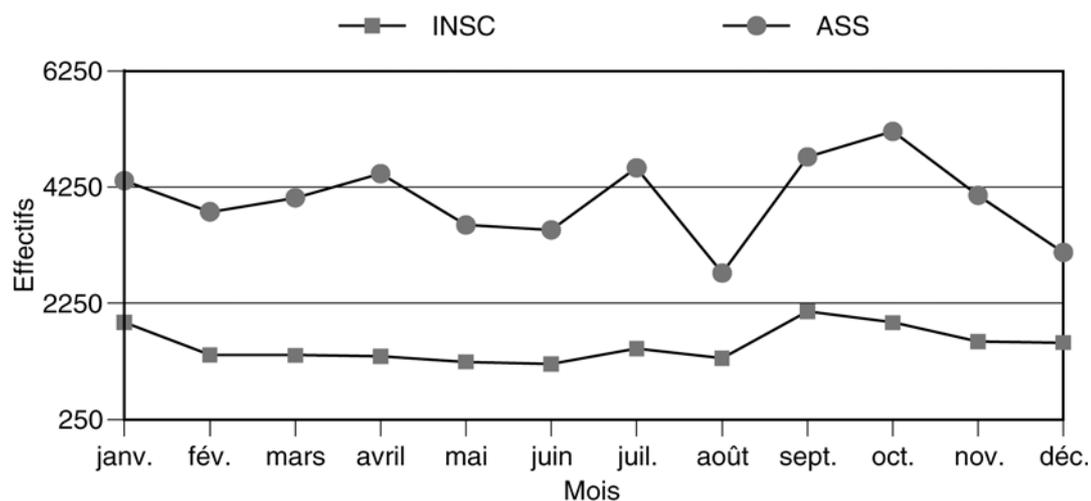
Ce lien est certainement vrai pour 2001. L'année 2002 ne confirme pas nécessairement une telle relation directe et immédiate. En effet, nonobstant le fait que le nombre de postes vacants proposés à l'ADEM (voir ci-après) a nettement diminué, le volume des rapprochements des offres et des demandes d'emploi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

Par contre, l'année 2003, en particulier le 1^{er} semestre, porte l'empreinte du ralentissement de la conjoncture. Les activités de placement sont bien moins nombreuses qu'en 2002. Le recul n'a pas été compensé par l'augmentation du volume des assignations observée au cours des 4 derniers mois de l'année qui peut être interprétée comme le reflet d'une lente reprise économique s'annonçant dans certains secteurs. Globalement, le nombre mensuel moyen des assignations opérées en 2003 s'élève à 4.033, soit une diminution de 2,8% par rapport à 2002 (-117 assignations en moins 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

généralement moins nombreuses au milieu de l'année. 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.

Evolution des inscriptions et des assignations en 2003



Mois	Offres d'emploi déclarées à l'ADEM									
	1999		2000		2001		2002		2003	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	1813	760	1687	738	1599	726	1487	665	1281	621
février	1542	710	1972	869	1538	649	1303	584	1142	515
mars	1922	890	2081	899	2027	788	1391	635	1255	567
avril	1793	777	1462	687	1091	529	1282	661	1145	553
mai	1423	709	1962	852	2304	734	1210	584	1014	533
juin	1733	791	1190	583	1283	557	1344	524	798	455
juillet	1711	737	1721	674	1294	552	1281	561	1135	585
août	1145	578	1554	668	1089	493	847	423	846	414
septembre	1981	835	1726	673	986	492	896	480	1172	598
octobre	1557	789	1824	723	1026	553	1028	558	1145	557
novembre	1431	623	1252	606	924	505	766	453	895	466
décembre	1450	561	1007	487	794	404	797	355	622	400
Moyenne	1625	730	1620	705	1330	582	1136	540	1038	522

(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.

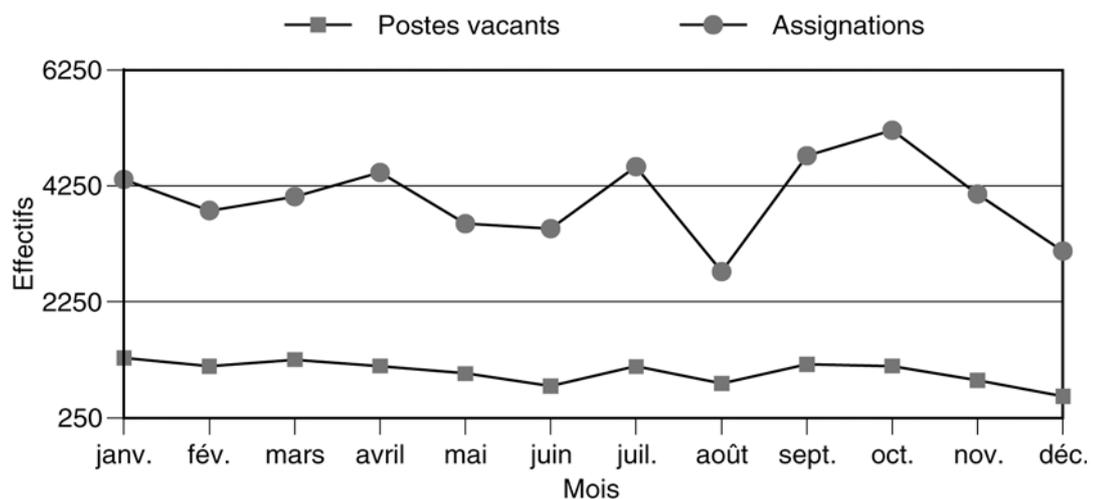
Pour les deux années suivantes, le tassement du rythme de la création d'emplois se poursuit. En 2002, le volume de postes vacants déclarés se chiffre à 1.136 unités en moyenne par mois, ce qui représente une diminution de 14,6% (-194 unités). Le nombre moyen d'entreprises en contact tous les mois avec 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.

L'année 2003 se solde par un recul de 8,6% (diminution de 98 unités par mois) des offres d'emploi déposées à l'ADEM (en moyenne : 1.038 offres par mois). Au cours d'un mois, 522 entreprises différentes s'adressent aux services de l'Administration, chaque employeur déclarant en moyenne 2 postes vacants.

Comme il a été souligné ci-avant, la diminution du volume des offres d'emploi notifiées à l'ADEM n'entraîne pas automatiquement un recul des activités de rapprochement des offres et des demandes. Les tentatives de placements ont augmenté de 8% en 2002 et diminué de 2,8 % en 2003.

La juxtaposition des flux des postes vacants et des assignations enregistrées en 2003 permet cependant de dégager des mouvements parallèles de ces deux grandeurs.

Postes vacants et assignations en 2003



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 4 ^e trimestre de l'année					
		2001	%	2002	%	2003	%
A	Agriculture, chasse, sylviculture, pêche, aquaiculture	26	1,0	10	0,4	6	0,2
C	Industries extractives	11	0,4	13	0,5	0	0,0
D	Industries manufacturières	274	10,0	272	10,5	231	8,7
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	10	0,4	12	0,5	0	0,0
F	Construction	204	7,4	160	6,2	169	6,3
G	Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	317	11,6	263	10,2	337	12,7
H	Hôtels et restaurants	143	5,2	170	6,5	222	8,3
I	Transports et communication	66	2,4	78	3,0	110	4,1
J	Intermédiation financière	190	6,9	156	6,0	236	8,9
K	Immobilier, location et services aux entreprises	407	14,8	364	14,0	471	17,7
L	Administration publique	88	3,2	56	2,2	77	2,9
M	Education	47	1,7	56	2,2	59	2,2
N	Santé et action sociale	137	5,0	181	7,0	159	6,0
O	Services collectifs sociaux et personnels	105	3,8	107	4,1	188	7,1
P	Services domestiques*	-	-	-	-	-	-
Q	Activités extra- territoriales	4	0,1	6	0,2	16	0,6
	Non-déterminés	715	26,1	687	26,5	381	14,3
	Total	2744	100 %	2591	100%	2662	100%

* 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. A relever que le total des postes annoncés vacants à l'Administration au cours du 4^e trimestre de 2003 a augmenté de 2,7% par rapport à la même période de l'année 2002, reflet d'un certain regain d'activité économique.

La rubrique « non-déterminés » a fortement diminué et il est ainsi difficile d'identifier de façon précise les secteurs moteurs. Il apparaît toutefois clairement que les secteurs de l'industrie, de la construction, de la santé et de l'action sociale ne sont pas à l'origine de l'accroissement des possibilités d'emploi. Les augmentations en volume sont les plus marquées pour l'immobilier et les services

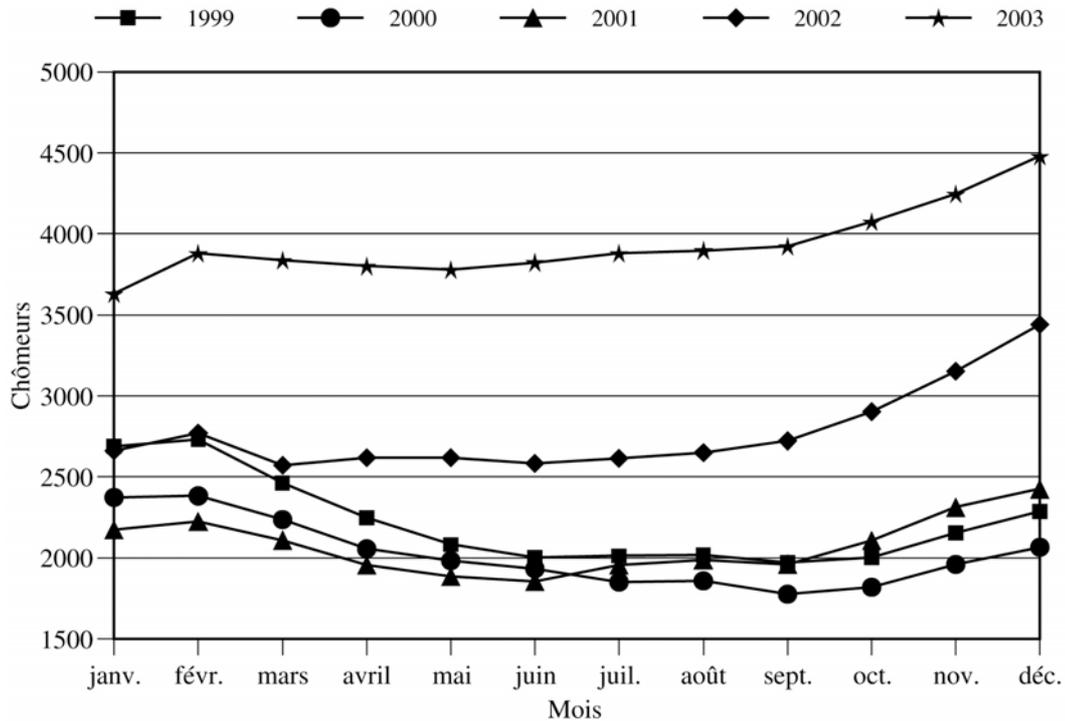
aux entreprises, les services collectifs sociaux et personnels, l'intermédiation financière, le commerce et l'hôtellerie et la restauration.

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.

<i>Mois</i>	Chômeurs indemnisés				dont personnes en mesure
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	TOTAL	<i>Evolution mensuelle</i>	
jan-03	2027	1605	3632	5.5	359
fév-03	2180	1700	3880	6.8	361
mars-03	2185	1653	3838	-1.1	379
avr-03	2162	1639	3801	-1.0	383
mai-03	2114	1665	3779	-0.6	383
juin-03	2134	1690	3824	1.2	366
juil-03	2140	1741	3881	1.5	343
août-03	2168	1730	3898	0.4	316
sep-03	2164	1759	3923	0.6	350
oct-03	2213	1862	4075	3.9	351
nov-03	2302	1946	4248	4.2	360
déc-03	2485	1994	4479	5.4	352
<i>Moyenne 03</i>	<i>2190</i>	<i>1749</i>	<i>3938</i>	<i>41.9</i>	<i>359</i>
<i>Moyenne 02</i>	<i>1539</i>	<i>1237</i>	<i>2775</i>	<i>33,4</i>	<i>327</i>
<i>Moyenne 01</i>	<i>1083</i>	<i>997</i>	<i>2080</i>	<i>2,7</i>	<i>262</i>

Evolution du chômage indemnisé depuis 1999



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.

L'année 2002 se caractérise par une croissance de $33,4\%$ de la population des personnes touchant l'indemnité de chômage. Le nombre mensuel moyen de personnes indemnisées s'élève à 2.775 (+695 unités par rapport à 2001).

En 2003, aucun relâchement de cette évolution ne peut être constatée. Entre février et septembre, les effectifs des inscrits indemnisés varient très peu, leur nombre se situant entre 3.779 et 3.923. Pour le 4^e trimestre, la recrudescence est marquée, les taux d'évolution étant de $3,9\%$, $4,2\%$ et $5,4\%$. En moyenne, le nombre des personnes bénéficiant de l'indemnité s'élève à 3.938, soit 1.163 unités de plus par rapport à l'année antérieure ($+41,9\%$).

I.2.3. Evolution des mesures pour l'emploi

Mois	Mesures pour l'emploi									
	CAT PR*	CAT PU*	SIE*	SRP	FORMA	Dont AP	PA	MS	MT	TOTAL
jan-03	304	832	128	116	560	165	107	483	226	2756
fév-03	328	872	124	118	600	163	111	500	216	2869
mars-03	358	865	120	124	621	161	110	540	213	2951
avr-03	358	892	110	120	601	158	111	570	227	2989
mai-03	370	900	128	124	568	154	113	592	227	3022
juin-03	338	929	124	135	527	150	114	631	223	3021
juil-03	327	901	124	138	419	148	113	599	227	2848
août-03	306	856	122	146	414	146	104	579	217	2744
sep-03	304	836	124	147	492	169	119	592	228	2842
oct-03	297	847	126	145	661	192	128	578	219	3001
nov-03	291	887	122	149	677	204	128	612	227	3093
déc-03	289	903	131	157	620	202	125	576	224	3035
Moyenne 2003	323	877	124	135	563	168	115	571	185	2931
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

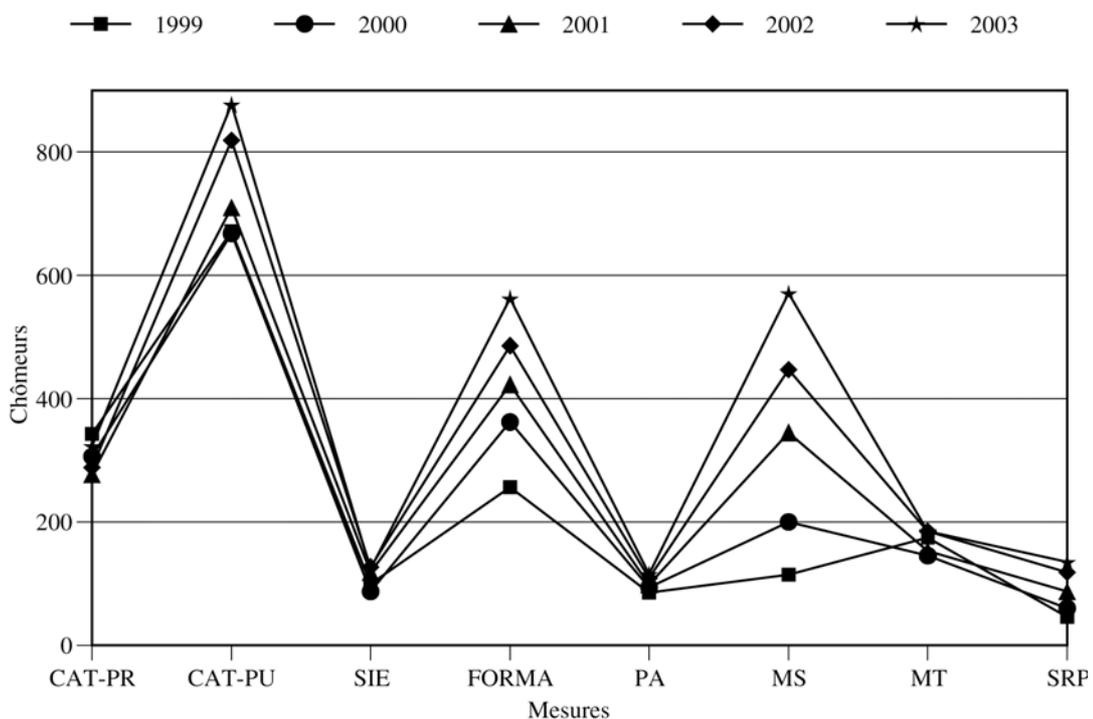
- CAT PR* (Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur privé) : pour demandeurs d'emploi âgés de moins 30 ans recevant, dans une entreprise privée pendant les heures de travail, une initiation pratique rémunérée facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active (inclus Contrat 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
- AP (Apprentissage pour adultes) : personnes enregistrées à l'ADEM, à la charge du Fonds pour l'Emploi, suivant des cours de formation dans le cadre de l'apprentissage pour adultes préparant aux certificats : certificat d'initiation technique (CTIP), certificat de capacité manuelle (CCM), certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP).
- 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 depuis 2001 une augmentation marquée du nombre des personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi. En 2003, en moyenne, 2.931 personnes sont affectées à une mesure pour l'emploi (près de 14% par rapport à 2002). L'augmentation est d'environ 17% en 2002 et de 15 % en 2001.

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 1999

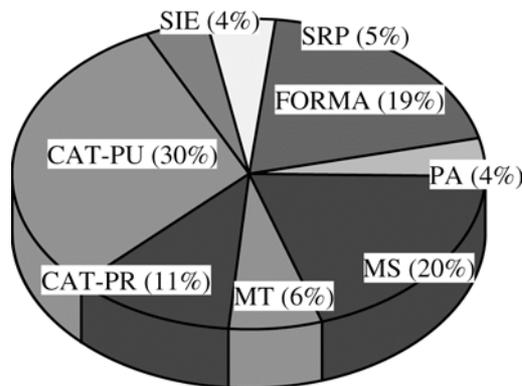


Le graphique précédent présente l'évolution depuis 1999 des différentes mesures pour l'emploi. La répartition des mesures pour l'emploi selon leurs types n'a pas fondamentalement varié entre 1999 et 2003. Il apparaît toutefois que, pour certaines mesures, le potentiel de croissance est plus important. La stabilité des Contrats d'Auxiliaires Temporaires du secteur public (CAT PU) depuis quelques années a été bouleversée depuis 2002. Les Stages de Réinsertion Professionnelle

(SRP) sont en augmentation comparés aux années antérieures, de même que les Formations (+15,8% par rapport à 2002).

Les Mesures Spéciales qui avaient déjà beaucoup augmenté entre 1999 et 2002 ont encore bénéficié à un nombre plus important de personnes en 2003 (+27,7% en un an).

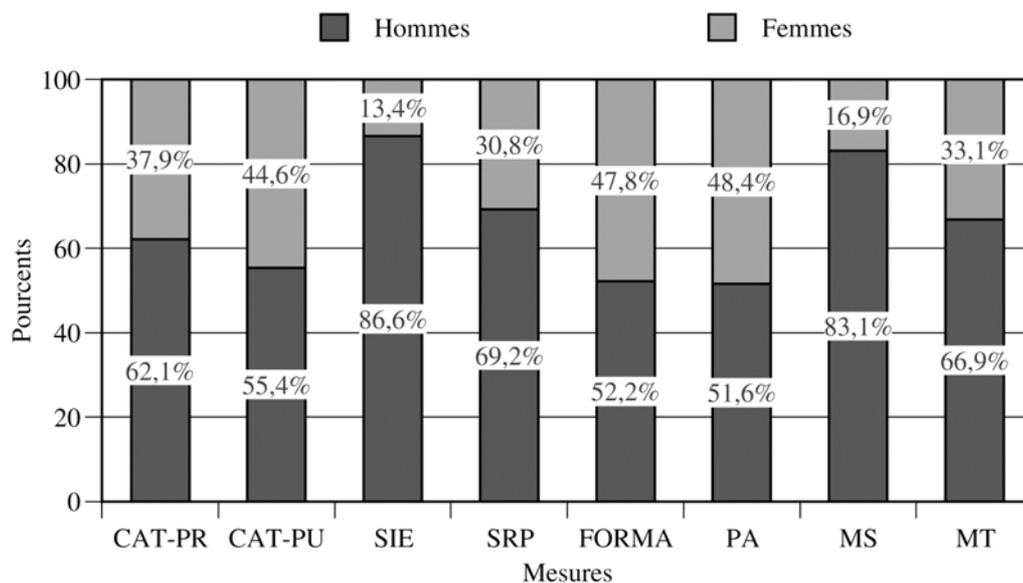
Répartition des mesures en 2003



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 (moyenne annuelle 2003)



I.2.4. Structure du chômage

Bien que certaines variations puissent être observées au cours de l'année 2003, 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 2003				31 décembre 2002			
<i>Agence de Luxembourg</i>		4028 48,2%				3195 47,2%			
cantons	Luxembourg	2718	32,5%		2104	31,1%			
	Capellen	460	5,5%		378	5,6%			
	Remich	253	3,0%		206	3,0%			
	Mersch	335	4,0%		283	4,2%			
	Grevenmacher	262	3,2%		224	3,3%			
<i>Agence de Esch/Alzette</i>		2885 34,5 %				2354 34,7%			
canton	Esch/Alzette	2885	34,5%		2354	34,7%			
<i>Agence de Diekirch</i>		936 11,2%				821 12,1%			
cantons	Diekirch	432	5,2%		370	5,5%			
	Vianden	77	0,9%		77	1,1%			
	Rédange	161	1,9%		120	1,8%			
	Echternach	266	3,2%		254	3,7%			
<i>Agence de Wiltz</i>		510 6,1%				403 6,0%			
cantons	Wiltz	265	3,2%		222	3,3%			
	Clervaux	245	2,9%		181	2,7%			
TOTAL		8359	100%	8359	100%	6773	100%	6773	100%

L'agence de Luxembourg connaît une augmentation de 1 point de la proportion des inscrits. 48,2% des demandeurs d'emploi (47,2% en décembre 2002) sont enregistrés auprès des services de placement de l'agence de Luxembourg.

En termes d'effectifs, le nombre des inscrits à l'agence de Luxembourg a augmenté, entre 2002 et 2003, de 833 personnes, soit +26,1%. Pour les agences d'Esch-sur-Alzette et de Diekirch, les accroissements respectifs s'élèvent à 531 (+22,5%) et 115 personnes (+14%). Enfin, l'agence de Wiltz a vu augmenter sa population de 107 unités, soit +26,6%.

I.2.4.2 Nationalité

				31 décembre 2003		31 décembre 2002	
<i>UNION EUROPEENNE</i>				7307	87,4%	5884	86,9%
	Luxembourg	2795	33,4%			2415	35,6%
	Portugal	2094	25,1%			1537	22,7%
	France	829	9,9%			661	9,8%
	Italie	445	5,3%			362	5,3%
	Belgique	509	6,1%			398	5,9%
	Allemagne	288	3,4%			210	3,1%
	Pays Bas	83	1,0%			59	0,9%
	Autres (1)	264	3,2%			242	3,6%
<i>EUROPE HORS UE</i>				555	6,6%	470	6,9%
	Yougoslavie	453	5,4%			367	5,4%
	Autres	102	1,2%			103	1,5%
<i>NON EUROPE</i>				497	6,0%	419	6,2%
TOTAL				8359	100%	6773	100%

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

En baisse en 2001 et 2002, la proportion des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et provenant de l'Union européenne a augmenté de 0,5 point de % en 2003. Cette augmentation est surtout due à la hausse de la part des demandeurs d'emploi de nationalité portugaise (+2,4 points de %). Par contre, de même que pour les années antérieures, la proportion des inscrits luxembourgeois continue à diminuer (-2,2 points de %).

Par ailleurs, on retiendra que les proportions des inscrits européens, hors Union européenne, ainsi que des ressortissants originaires d'un pays non-européen ont diminué de respectivement 0,3 et 0,2 point de %.

En termes d'effectifs, on note que le nombre d'inscrits de l'Europe communautaire est en hausse de plus de +24% par rapport à 2002. Cette évolution est principalement le fait d'une augmentation des demandeurs d'emploi portugais (+36,2% ; + 557 personnes), des français (+25,4% ; +168 personnes) et des belges (+27,8% ; +111 personnes). Les chômeurs luxembourgeois, qui eux ne représentent plus que 33,4% de l'ensemble des chômeurs inscrits, a augmenté de 15,7% (+380 personnes).

Il importe de relever que l'afflux des personnes s'inscrivant à l'ADEM en provenance d'un pays n'appartenant pas à l'Union européenne a diminué. Cette population s'élève à 1.052, soit 12,6% des demandeurs d'emploi inscrits (en 2002 : 889 demandeurs d'emploi ; 13,1% des inscrits).

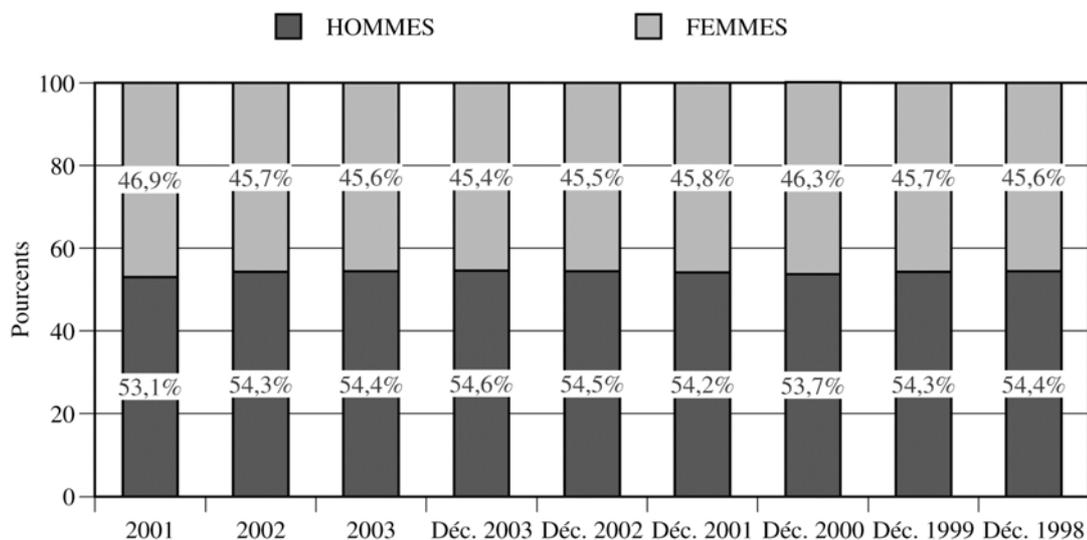
Environ une centaine de nationalités différentes peut être dénombrée dans la population des chômeurs.

I.2.4.3 Sexe

La répartition des chômeurs selon le sexe pour le mois de décembre 2003 est très proche de celle observée, en moyenne, pour l'année entière et présentée précédemment.

Le nombre de femmes est de 3.793 (45,4%) et celui des hommes de 4.566 (54,6%). Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 1998 à 2003, et les moyennes des années 2001, 2002 et 2003. Peu de variations sont visibles dans cette répartition.

Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du sexe

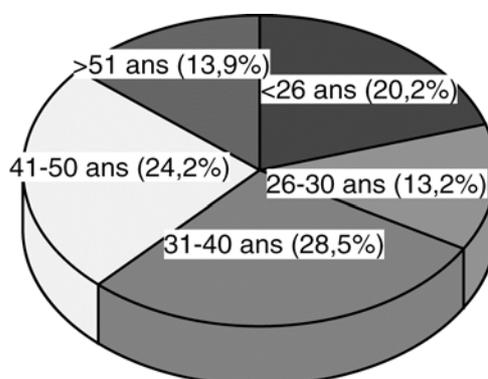


I.2.4.4 Age

					31 décembre 2003		31 décembre 2002	
	<i>Hommes</i>	<i>%</i>	<i>Femmes</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
<26 ans	879	19,3	806	21,2	1685	20,2	1437	21,2
26-30 ans	553	12,1	555	14,6	1108	13,2	954	14,1
31-40 ans	1267	27,7	1112	29,3	2379	28,5	2018	29,8
41-50 ans	1152	25,2	871	23,0	2023	24,2	1524	22,5
51-60 ans	679	14,9	435	11,5	1114	13,3	800	11,8
>60 ans	36	0,8	14	0,4	50	0,6	40	0,6
Total	4566	100	3793	100	8359	100	6773	100

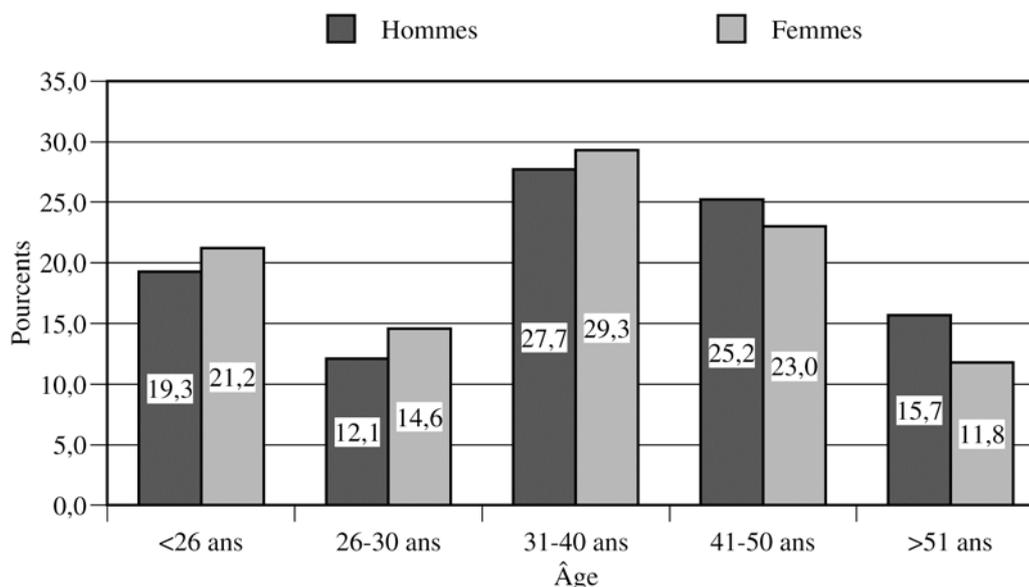
La proportion de demandeurs d'emploi âgés de moins de 40 ans a diminué par rapport aux années antérieures. Fin 2003, cette catégorie d'âge représente 61,9% de l'ensemble des inscrits et connaît ainsi une diminution de 3,9 points de % comparée au mois de décembre 2002 (65,1%). L'inverse s'observe évidemment pour les demandeurs d'emploi plus âgés.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2003)



A l'instar des années précédentes, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un âge inférieur à 40 ans comparées aux hommes (65,1% des femmes et 59,1% des hommes). L'écart entre ces deux proportions reste constant par rapport aux années précédentes (entre 6 et 7 points de %).

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'âge (31/12/2003)



I.2.4.5 Durée d'inscription

					31 décembre 2003			31 décembre 2002		
	Hommes	%	Femmes	%	Total	%	Σ%	Total	%	Σ%
<1 mois	774	16,9	565	14,9	1339	16,0	16,0	1171	17,3	17,3
1-2 mois	576	12,6	433	11,4	1009	12,1	28,1	931	13,7	31,0
2-3 mois	447	9,8	413	10,9	860	10,3	38,4	866	12,8	43,8
3-6 mois	814	17,8	716	18,9	1530	18,3	56,7	1187	17,5	61,3
6-9 mois	463	10,6	478	12,6	961	11,5	68,2	684	10,1	71,4
9-12 mois	405	8,9	343	9,0	748	8,9	77,1	527	7,8	79,2
>12 mois	1067	23,4	845	22,3	1912	22,9	100,0	1407	20,8	100,0
Total	4566	100	3793	100	8359	100		6773	100	

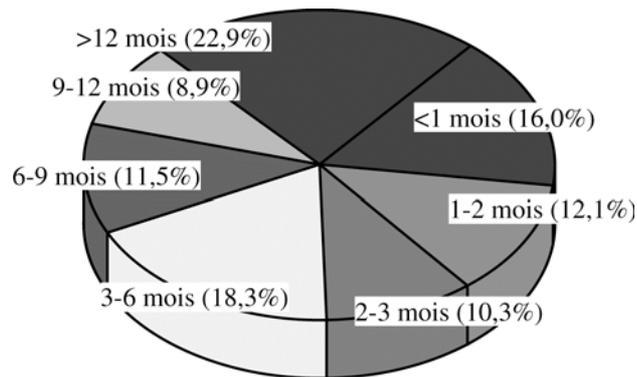
Exactement 16% des demandeurs d'emploi sont inscrits dans les services de l'ADEM depuis moins d'un mois (17,3% fin décembre 2002). 38,4% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à un trimestre (43,8% ; décembre 2002) et 56,7% des personnes sont sans activité depuis moins de 6 mois (61,3% ; décembre 2002).

Si un nombre élevé de chômeurs réintègre le marché du travail après une période de chômage relativement courte (inférieure à 6 mois), en revanche, force est de constater une tendance à l'allongement des périodes d'inscription.

Les demandeurs d'emploi de longue durée constituent la catégorie de chômeurs la plus importante (22,9% ; 1.912 personnes). Cette population a augmenté de

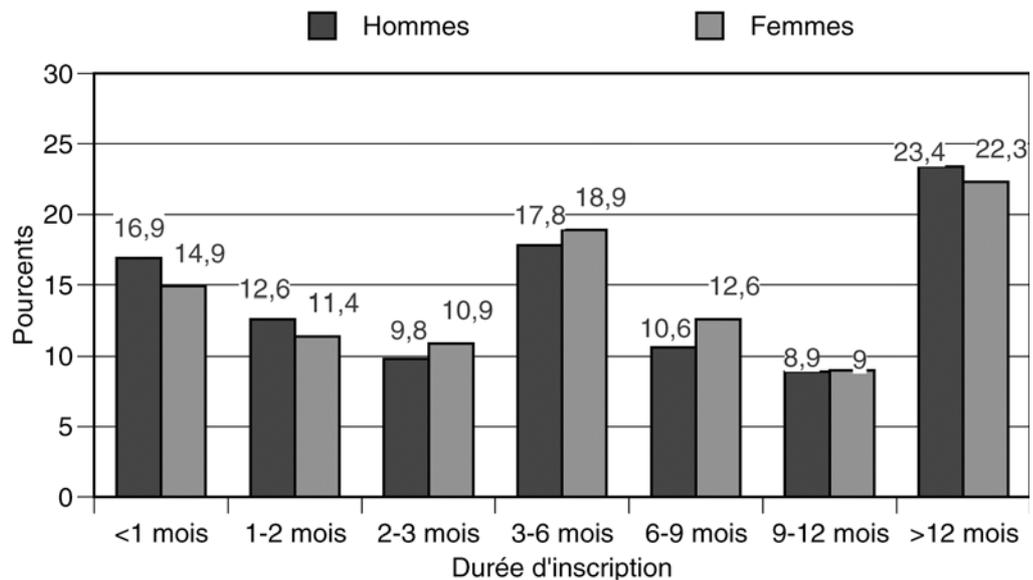
505 unités (+36%) par rapport à la situation constatée en décembre 2002 (1.407 chômeurs de longue durée, soit 20,8% des inscrits). Il y a lieu de rappeler que la part des chômeurs de longue durée était de 22,2% (1.182 personnes) en 1999, de 26,6% (1.317 personnes) en 2000 et de 23,6% (1.256 personnes) en 2001.

Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription (31/12/2003)



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 deux mois (différences respectives de 2 et de 1,2 points de %) et à être chômeur de longue durée (différence de 1,1 point de %).

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et la durée d'inscription (31/12/2003)

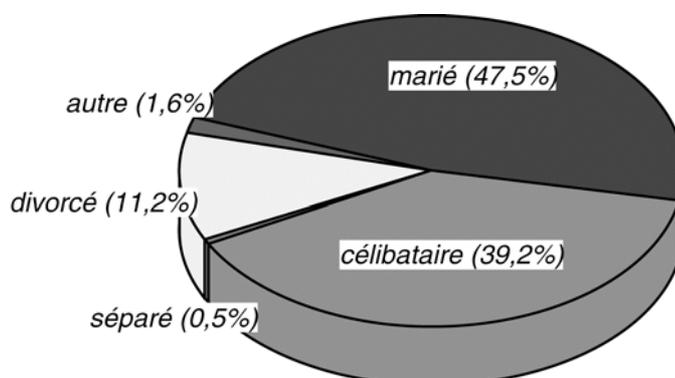


I.2.4.6 Etat-civil

					31 décembre 2003		31 décembre 2002	
	<i>Hommes</i>	<i>%</i>	<i>Femmes</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
marié	2123	46,5	1850	48,8	3973	47,5	3072	45,4
célibataire	1966	43,1	1312	34,6	3278	39,2	2809	41,5
divorcé	418	9,1	518	13,6	936	11,2	762	11,2
séparé	18	0,4	22	0,6	40	0,5	33	0,5
autre	41	0,9	91	2,4	132	1,6	97	1,4
Total	4566	100	3793	100	8359	100	6773	100

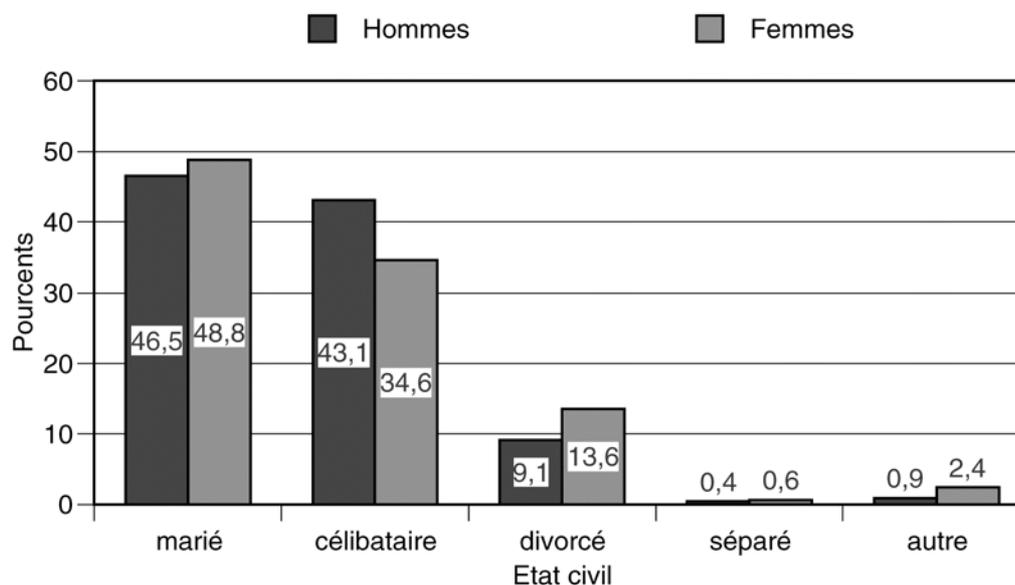
La distribution des demandeurs d'emploi en fonction de leur état-civil a peu varié au cours des dernières années. On peut relever, pour la période sous revue, une diminution du groupe des célibataires (-2,3 points de %) et une augmentation du nombre des personnes mariées (+2,1 points de %).

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil (31/12/2003)



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 est de 8,5 points de %, alors que pour les deux autres catégories d'état civil, il se situe entre 2,3 et 4,5 points de %.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'état civil (31/12/2003)



I.2.4.7 Niveau de formation scolaire

					31 décembre 2003		31 décembre 2002	
	Hommes	%	Femmes	%	Total	%	Total	%
1. Niv.inf.	2217	48,6	1770	46,7	3987	47,7	3069	45,3
2. Niv.moy.	1573	34,5	1415	37,3	2988	35,7	2544	37,6
3. Niv.sup.	751	16,4	592	15,6	1343	16,1	1136	16,8
4. Non préc.	25	0,5	16	0,4	41	0,5	24	0,3
Total	4566	100	3083	100	8359	100	6773	100

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 : 47,7% des inscrits n'ont suivi que la scolarité obligatoire. Toutefois, plus de 16% des chômeurs ont atteint un niveau supérieur de formation. Depuis 2001, dans le contexte de la recrudescence du chômage, on avait observé, dans la composition de la population des demandeurs d'emploi, des changements structurels. Le constat est celui d'une diminution de la proportion des personnes peu scolarisées et une augmentation de la proportion des demandeurs d'emploi ayant atteint des niveaux de formation plus élevés.

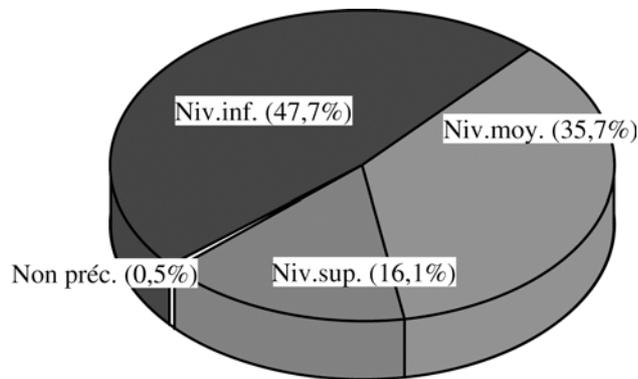
Pour 2003, période marquée par un accroissement important du nombre des inscrits à l'ADEM, cette tendance ne se confirme pas. La part des personnes peu

scolarisées s'élève à 47,7% (+2,4 points de % par rapport à décembre 2002) et celle des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation plus élevé a régressé (respectivement -1,9 et -0,7 point de % pour les niveaux moyen et supérieur).

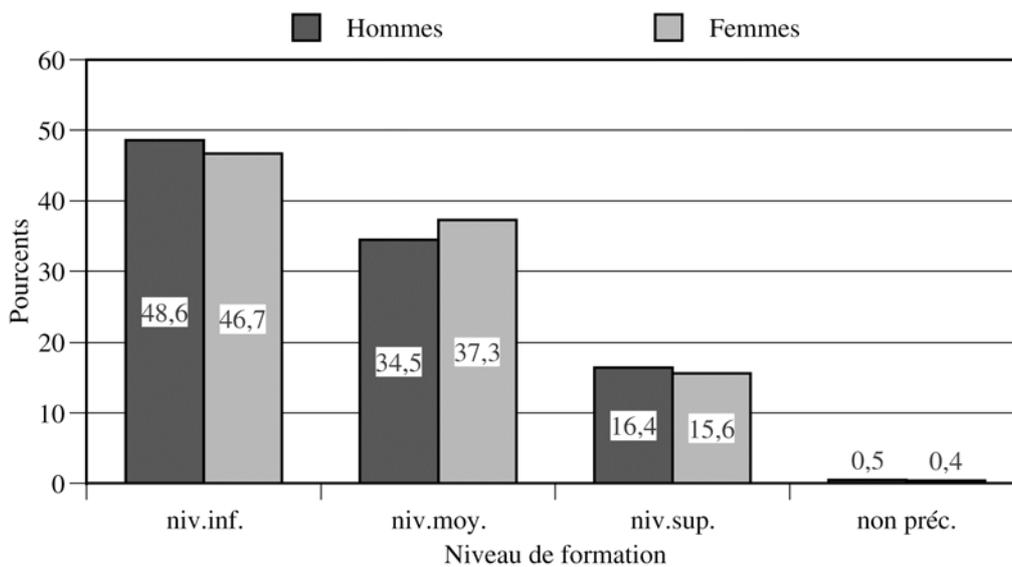
En termes d'effectifs de personnes, le groupe des moins scolarisés a augmenté de presque 30% (-918 personnes) par rapport à décembre 2002. Les augmentations sont de moindre importance pour les niveaux de formation plus élevés : pour le niveau moyen, on retient 444 personnes en plus (+17,5%) et pour le niveau supérieur, 207 personnes (+18,2%).

En ce qui concerne la différence de formation initiale entre les hommes et les femmes demandeurs d'emploi, on relève que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir des niveaux de formation inférieur et supérieur.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2003)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et le niveau de formation (31/12/2003)



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					
		4 ^e trimestre					
		2003		2002		Variation 2003/2002	
	Secteurs d'activité (NACE) *		%		%		%
A	Agriculture, chasse et sylviculture	17	0,2	21	0,3	-4	-19,0
C	Industries extractives	7	0,1	5	0,1	2	40,0
D	Industries manufacturières	502	6,1	425	6,4	77	18,1
E	Production / distribution électricité, gaz, eau	8	0,9	9	0,1	-1	-11,1
F	Construction	740	8,9	508	7,7	232	45,7
G	Commerce et réparation automobiles, artic. domest.	1047	12,6	891	13,5	156	17,5
H	Hôtels et restaurants	535	6,5	375	5,7	160	42,7
I	Transports et communication	336	4,0	254	3,8	82	32,3
J	Intermédiation financière	447	5,4	366	5,5	81	22,1
K	Immobilier, location et services aux entreprises	1237	14,9	922	13,9	315	34,2
L	Administration publique	980	11,8	844	12,8	136	16,1
M	Education	21	0,3	11	0,2	10	90,9
N	Santé et action sociale	240	2,9	178	2,7	62	34,8
O	Services collectifs sociaux et personnels	266	3,2	209	3,2	57	27,3
P	Services domestiques	8	0,1	2	0,0	6	300,0
Q	Activités extra-territoriales	51	0,6	56	0,8	-5	-8,9
OO	Code NACE inconnu**	1099	13,3	886	13,4	213	24,0
	Absence d'historique professionnel	750	9,0	654	9,9	96	14,7
	TOTAL	8291	100	6616	100	1675	25,3

(*) 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 2003 dépasse de plus de 25 % l'effectif moyen enregistré au cours du 4^e trimestre de 2002.

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. Sont à citer notamment les secteurs « Immobilier, location et services aux entreprises », « Construction », « Commerce », et « Hôtels et Restaurants » pour lesquels les augmentations des effectifs sont les plus marquées.

Au total, ces quatre secteurs expliquent 52% (augmentation de 863 personnes) la hausse du chômage pour la période considérée. Pour l'heure, aucun secteur ne semble échapper à ce mouvement.

1.2.4.9 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 2003						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
marié	14,0	20,5	18,2	13,4	10,7	23,2	100 (3973)
célibataire	19,1	25,9	18,7	9,6	6,7	20,0	100 (3278)
divorcé	12,3	19,1	17,8	10,3	9,6	30,9	100 (936)
autre	22,7	16,3	15,1	9,3	8,7	27,9	100 (172)

45% 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 34,5% et 31,4%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée (20%). Cette proportion est de presque 31% pour les chômeurs divorcés.

b. Durée d'inscription et âge

%	31 décembre 2003						31 décembre 2002		
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	>12 mois	TOTAL
<26 ans	22,6	31,0	18,0	6,4	4,3	17,7	100 (1685)	13,6	100 (1437)
26-30 ans	19,0	23,6	19,6	13,7	8,3	15,8	100 (1108)	12,8	100 (954)
31-40 ans	16,9	21,5	19,8	12,2	10,4	19,2	100 (2379)	16,5	100 (2018)
41-50 ans	11,9	20,0	18,0	12,3	9,7	28,1	100 (2023)	27,7	100 (1524)
>51 ans	8,9	14,6	15,1	13,8	12,1	35,5	100 (1164)	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 depuis 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 ». Un allongement des durées d'inscription se constate pour toutes les catégories d'âge, à l'exception des personnes âgées de 51 ans et plus.

En décembre 2003, le taux de personnes inscrites depuis moins d'un mois passe de 22,6% à 8,9% en fonction de l'âge de celles-ci. Les taux correspondants pour le mois de décembre 2002 étaient de 26% et de 8,5%.

Pour les durées d'inscription de 1 à 3 mois, les taux passent de 31% pour les jeunes à 14,6% pour les demandeurs d'emploi âgés (35,1% et 15,5 % pour le mois de décembre 2002).

L'inverse s'observe pour les anciennetés supérieures à un an. Les proportions sont de presque 17,7% pour les moins de 26 ans et de près de 35,5% pour les personnes âgées de 51 ans et plus. En décembre 2002, les taux respectifs s'élevaient à 13,6% et 39,9%.

c. Durée d'inscription et emploi recherché

							31 décembre 2003	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
A	12,5	22,1	20,2	13,7	10,9	20,6	100 (957)	
B	13,6	16,1	23,7	18,2	10,6	17,8	100 (236)	
C	14,4	22,2	20,2	11,7	9,0	22,5	100 (1532)	
D	15,8	17,9	18,0	14,5	9,1	24,7	100 (890)	
E	15,6	30,3	14,7	6,4	6,4	26,6	100 (109)	
F	15,7	22,7	15,7	11,6	8,8	25,5	100 (318)	
G	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100 (1)	
H	17,2	24,4	19,1	9,9	7,9	21,5	100 (1364)	
I	13,6	22,6	18,5	9,3	8,2	27,8	100 (1127)	
J	17,6	25,1	15,6	9,7	8,3	23,7	100 (578)	
K	12,9	24,6	16,7	12,6	10,5	22,7	100 (988)	
L	54,4	15,1	8,9	5,4	4,6	11,6	100 (259)	

- 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 de demandeurs d'emploi et la tendance générale à l'allongement des durées d'inscription laissent présumer des difficultés en matière de réinsertion dans le marché du travail. En effet, par rapport à l'année 2002, on note pour tous les groupes de métiers, à l'exception des positions E et I, une diminution proportionnelle des demandeurs d'emploi ayant une durée d'inscription inférieure à 3 mois parallèlement à un regain en importance, pour ces mêmes métiers, du chômage 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. Le chômage est un phénomène multidimensionnel et s'il est difficile d'établir une relation de cause à effet entre les différents facteurs, 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 2003						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
1. Niv.inf.	14,9	22,5	17,5	10,4	9,3	25,4	100 (3987)
2. Niv.moy.	17,6	23,0	18,0	11,3	8,4	21,7	100 (2988)
3. Niv.sup.	14,0	20,9	21,8	15,4	9,5	18,4	100 (1343)
4. Non préc.	73,2	9,8	2,4	0,0	2,4	12,2	100 (41)

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. Ainsi, la part des chômeurs de longue durée dans le groupe « niveau supérieur » (18,4%) est de 7 points de % inférieure à la proportion de chômeurs inscrits depuis plus de 12 mois parmi les personnes disposant d'un niveau de formation inférieur.

Toutefois, l'inscription en plus grand nombre de personnes disposant d'une formation de niveau « scolarité obligatoire » et un marché du travail affecté par une économie en panne de croissance ont fait que ce lien est moins apparent et que les différences s'estompent.

Plus de 37% (presque 42% en 2002) des chômeurs disposant d'une formation de niveau inférieur ont une durée d'inscription inférieure à 3 mois. Les proportions sont de 40,6% et 34,9% pour ceux ayant une formation de niveau moyen ou supérieur (46% et 44% en décembre 2002).

L'inverse s'observe pour le chômage de longue durée : 25,4% (25,7% en 2002) des demandeurs d'emploi du groupe « niveau inférieur » sont des chômeurs de longue durée alors que le taux est de 18,4% (14,3% en 2002) pour les personnes avec un niveau de formation supérieur. L'écart s'élève à 7 points de % ; il était de respectivement 11,4 et 18,4 points de % en 2002 et 2001.

b. Formation et âge des chômeurs

%	31 décembre 2003					
	<26 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	>51 ans	TOTAL
1. Niv.inf.	19,1	10,9	28,4	26,3	15,3	100 (3987)
2. Niv.moy.	26,4	12,8	24,8	22,3	13,7	100 (2988)
3. Niv.sup.	9,6	21,2	36,6	22,2	10,4	100 (1343)
4. Non préc.	12,2	12,2	36,6	29,3	9,7	100 (41)

Une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur niveau de formation ne se dégage pas nettement. 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 (54,7%). Pour les formations de niveau moyen, on remarque que plus de 51% des chômeurs se retrouvent presque 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 (près de 37%) dans les catégories d'âge « 31-40 ans ». Seulement 10,4% ont un âge supérieur à 50 ans.

c. Formation et nationalité

%	31 décembre 2003							
	Lux.	Port.	Franc.	Ital.	Belg.	All.	autre UE	non UE
1. Niv.inf.	43,5	80,2	16,2	51,7	16,9	19,8	15,8	49,9
2. Niv.moy.	46,2	16,2	50,1	32,8	40,1	50,7	35,7	30,7
3. Niv.sup.	10,0	2,4	33,6	15,5	43,0	29,2	48,2	18,8
4. Non préc.	0,3	1,2	0,1	0,0	0,0	0,3	0,3	0,6
Total	100 (2795)	100 (2094)	100 (829)	100 (445)	100 (509)	100 (288)	100 (336)	100 (1063)

La formation initiale des chômeurs n'est pas la même en fonction de la nationalité. Les chômeurs portugais sont proportionnellement bien plus nombreux à avoir une formation de niveau inférieur (80,2%). Inversement, la part des chômeurs d'origine belge à avoir suivi une formation post-secondaire est importante (43%), cette tendance étant toutefois en nette diminution (-6,5 points de % par rapport à décembre 2002). On retient depuis plusieurs années une augmentation de la part des demandeurs d'emploi de formation post-secondaire originaires des autres Etats membres de l'Union européenne (48,2%).

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

Enfin, les proportions de Luxembourgeois qui ne disposent que d'une formation de niveau inférieur sont en régression depuis plusieurs années (-9,2 points de % par rapport à 2000).

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 3,8% des personnes désirant un poste de cadre administratif supérieur et 7,6% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 15,1% des demandeurs d'emploi voulant un poste d'employé de bureau sont classés parmi les moins qualifiés. Inversement, mais dans des proportions bien moindres, on retiendra que des chômeurs désirent un emploi d'ouvrier tout en ayant réalisé des études supérieures.

%	31 décembre 2003				
	1. Niv.inf.	2. Niv.moy.	3. Niv.sup.	4. Non préc.	TOTAL
A	7,6	30,5	61,9	0,0	100 (957)
B	3,8	35,2	61,0	0,0	100 (236)
C	15,1	57,1	27,7	0,1	100 (1532)
D	43,2	48,4	8,4	0,0	100 (890)
E	59,6	38,5	1,9	0,0	100 (109)
F	67,3	28,6	4,1	0,0	100 (31829)
G	100,0	0,0	0,0	0,0	100 (1)
H	68,9	29,7	1,2	0,2	100 (1364)
I	73,4	25,4	1,0	0,3	100 (1127)
J	61,4	35,5	2,9	0,2	100 (578)
K	80,6	16,6	2,1	0,7	100 (988)
L	35,2	44,0	10,4	10,4	100 (259)

- 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)

Le SAPDE avait un grand objectif pour l'année 2003. C'était l'alignement de ses entretiens individuels sur le principe des bilans. Ainsi, il a été installé une méthode de diagnostic d'insertion professionnelle, scientifiquement approuvé, qui permet de définir, pour chaque demandeur d'emploi vu en entretien individuel, l'employabilité sur une échelle à six positions. M. Jacques Limoges, auteur de cette approche mondialement reconnue, a été invité pour un après-midi à l'ADEM.

D'un autre côté, l'échelle d'employabilité a permis de structurer les mesures offerts par le service de manière cohérente de façon à produire un effet positif sur l'employabilité mesurée du demandeur d'emploi. Le bilan de compétences a de cette manière contribué significativement à l'insertion professionnelle. 50% des candidats bilans travaillent aujourd'hui. Il y a lieu de rappeler qu'il s'agit ici d'une population où le SAPDE avait diagnostiqué des problèmes considérables sur le plan de la constitution et de la mise en œuvre du projet professionnel

Dans le même cadre des mesures mis en oeuvre directement par le SAPDE il faut absolument prendre en compte l'immense intérêt des demandeurs d'emploi par rapport aux libres services tels que le club emploi qui était sollicité en 2003 en moyenne par 32 personnes par jour pour une capacité de seulement 10 postes de travail.

A côté du succès foudroyant du club emploi, le SAPDE a su introduire auprès une bonne demie douzaine de partenaires du réseau social luxembourgeois le BIP (bilan d'insertion professionnelle) sous forme de formations spéciales. Enfin, il a été élaboré dans le cadre du projet européen Equal une nouvelle méthode de bilan s'adressant aux populations faiblement qualifiées (une innovation européenne sur le plan de l'évaluation des compétences) qui trouvera son application dans le courant de l'année 2004.

II.1.1. L'année 2003 en chiffres

Dans la période de janvier jusqu'à décembre 2003, les conseillers du PEC ont systématiquement encadrés les demandeurs d'emploi intéressés et visés par le PAN.

2003	Hommes vus	Femmes vues	Total
< 26	349	294	643
>= 26 et < 50	616	569	1185
> 50	125	80	205
TOTAUX	1090	943	2033

Parmi cette population de 2.033 demandeurs d'emploi, **310** femmes et **351** hommes ont été encadrés de manière plus intensive dans le temps et dans leurs activités de recherche de travail

II.1.2. Les entretiens individuels

Les entretiens diagnostics sont structurés comme un bilan du demandeur d'emploi et permettent de renseigner sur :

1. l'environnement socio-politico-économique de la personne:
représentation subjective de la cause du problème, de sa situation de demandeur d'emploi, raisons et motivations d'insertion ou de recherche d'emploi
2. les connaissances de soi au travail du demandeur d'emploi
3. la qualité du projet professionnel du demandeur d'emploi
4. les connaissances du demandeur d'emploi concernant le lieu d'insertion professionnelle
5. les savoir faire du demandeur d'emploi sur le plan des méthodes de recherche de travail.

Suite à l'entretien individuel on rend compte dans le dossier du demandeur d'emploi de son employabilité sur une échelle à 6 positions (A-E). Cette position n'est pas figée puisque diverses mesures proposées permettent à améliorer son employabilité. C'est la raison pourquoi nous parlons de diagnostic évolutif.

II.1.3. Positions d'employabilité et mesures à proposer

Employabilité « A » : personne prête à l'embauche



Mesures à proposer : entretiens ponctuelles et brèves accompagnant la personne dans ses démarches

Employabilité « B » : intégration des 3 étapes précédentes



Mesures à proposer : séminaires cv, lettres, préparation entretien d'embauche

Employabilité « C » : travail sur la « méthode »



Mesures à proposer : atelier lieu

Employabilité « D » : travail sur le « lieu d'insertion »



Mesures à proposer : entretiens individuels, bilan de compétences, divers tests etc

Employabilité « e » : travail sur les résistances psychologiques, travail sur le projet, la motivation, les intérêts

Mesures à proposer : associations du réseau social comme Proactif, Cigr,...etc

Employabilité « E » : remise en forme vocationnelle, pas d'intégration possible à l'immédiat sur le 1^{er} marché du travail

II.1.4. Le bilan de compétences

Descriptif des demandeurs d'emploi ayant effectués un bilan de compétences :

Nombre total de participants		180
Sexe	Sexe féminin	73
	Sexe masculin	107
Nationalité	Allemande	12
	Américaine	4
	Anglaise	2
	Belge	24
	Camerounaise	1
	Congolaise	1
	Espagnole	2
	Française	39
	Indéterminée	3
	Italienne	16
	Luxembourgeoise	55
	Marocaine	3
	Monténégrine	1
	Néerlandaise	2
	Péruvienne	3
	Portugaise	5
	Roumaine	1
	Russe	1
	Slovène	1
	Sud-africaine	1
Turque	1	
Ukrainienne	1	
Yougoslave	1	

Age	Inférieur ou égal à 26 ans	7
	Entre 27 et 49 ans	148
	Supérieur ou égal à 50 ans	25
Dernier secteur d'activité fréquenté	Services aux personnes et à la collectivité	7
	Services administratifs et commerciaux	45
	Hôtellerie et restauration	6
	Distribution et vente	11
	Arts et spectacles	2
	Formation initiale et formation continue	7
	Intervention sociale, développement local, emploi	6
	Professionnels de la santé (paramédicale)	2
	Professionnels de la santé (médicale)	0
	Cadre administratif, communication, informatique	57
	Cadres commerciaux	25
	Agriculture et pêche	1
	Bâtiment, travaux publics et extraction	1
	Transport et logistique	4
	Mécanique, électricité et électronique	1
	Industries de process	0
	Autres industries	0
	Personnel de type artisanal	1
	Maîtrise industrielle	0
	Techniciens industriels	0
	Cadres techniques de l'industrie	4
Maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie	0	

Le suivi des candidats qui ont pu bénéficier de l'élaboration d'un bilan nous renvoie à la situation suivante (fin janvier 2004) :

Etat dossiers	Population bilan – 2003	180
	CL	94
	Actifs	86
Situation actuelle	Occupés suite à propre initiative	79
	Occupés suite à assignation	15
	Mesures actives	18
	CH2	36
	DEM	32

II.1.5. Le Club emploi

810 demandeurs d'emploi se sont inscrits en 2003 (405 femmes et 405 hommes). En moyenne le club emploi accueille 32 personnes par jour qui passent à une recherche active de travail avec des journées de pointe de 54 demandeurs d'emploi. L'équipement de 10 ordinateurs est devenu nettement insuffisant par rapport à la demande pressante.

Ceci signifie qu'au cours de l'année 2003 **le club emploi fut 6.557 fois sollicité** par des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

Le club emploi est :

- une équipe mixte qui conseille les demandeurs d'emploi dans la réalisation de leur CV ou d'une lettre de motivation et qui est à leur disposition pour des conseils personnalisés,...;
- des ordinateurs offrant un accès à Internet (consultation des sites d'offres d'emploi, possibilité de créer une adresse e-mail), Word (rédaction de CV), Market (information sur les entreprises du Grand-Duché de Luxembourg) et au Résolux ;
- le téléphone pour permettre de contacter immédiatement un employeur ;
- fax, photocopieuse, imprimante ;
- une télévision pour visionner des cassettes sur l'entretien d'embauche etc.
- un centre de documentation avec des informations sur
 - les techniques de recherche d'emploi (rédiger un CV, une lettre de motivation, préparer un entretien d'embauche) ;
 - la législation sociale (statut d'indépendant, contrat de travail,...) ;
 - le travail à l'étranger ;...
- des journaux et magazines : Luxemburger Wort, jobs,...
- des informations sur les entreprises,
- des ateliers : CV, lettre de motivation, entretien.

Niveau de qualification des utilisateurs

Non diplômés	CATP	BAC	BAC +1 - +4	>BAC +4
220	72	176	245	97

Classes d'âge des utilisateurs

15 – 25	25 – 35	35 – 45	45 – 55	55 - 65
183	352	168	92	15

II.1.6. Les mesures générales pratiquées par le SAPDE et/ou en collaboration avec les 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.

⇒ 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

⇒ 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

⇒ 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

⇒ *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. .

⇒ *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 on applique 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.

II.1.7. Les objectifs pour 2004

Le fait d'avoir aligné les entretiens individuels au principe de bilan et contenant une évaluation de l'employabilité du demandeur d'emploi semble être une voie intéressante pour une insertion professionnelle réussie.

Actuellement, il est évident que les problèmes structurels persistent et influent sur le processus du « matching » entre l'offre et la demande. Dans ce contexte le bilan de compétences est l'outil par excellence qui permet une nouvelle formulation du projet professionnel de la personne tout en l'orientant aux besoins du marché. Les diverses études montrent que le suivi après la réalisation du bilan de compétences a un impact décisif sur le résultat de l'insertion professionnelle du demandeur d'emploi. C'est pourquoi le service est décidé à porter plus d'énergie et de temps dans le travail de suivi des personnes ayant réalisé un bilan de compétences ou un bilan d'insertion professionnelle (BIP).

D'un autre côté, il faut fournir aux demandeurs d'emploi, pour lesquels a été défini un niveau donné d'employabilité, les moyens pour améliorer leur employabilité sur le marché de l'emploi. Ainsi, nous sommes actuellement entrain de mettre au point des ateliers spécifiques destinés à agir sur chaque position d'employabilité notée de A à E et, de contribuer de cette façon à augmenter les chances d'insertion professionnelle du demandeur d'emploi pour l'année 2004.

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 2003, le service a enregistré 12.456 offres d'emploi (contre 13.632 en 2002) [moyenne mensuelle: 1.038 offres (1.136 en 2002)]. Comme l'année précédente, le nombre des offres déclarées est toujours en baisse pour atteindre un minimum absolu de seulement 622 offres en décembre 2003.

48.396 tentatives de placement (une diminution 1.404 par rapport à 2002), dénommées « assignations » (moyenne mensuelle: 4.033 assignations) ont été réalisées au cours de l'année 2003.

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 2003, près de 204.344 contacts enregistrés ont été effectués, ce qui correspond à 17.029 contacts par mois ou 9.288 contacts par placeur et par an ou 40 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 récurrence et finalement le retrait définitif des indemnités de chômage complet en cas de 3 absences consécutives non-justifiées). Ainsi, 4.989 sanctions ont été prononcées par l'ADEM en 2003, dont 819 radiations définitives.

La population inscrite à l'ADEM change constamment, ainsi le service placement a enregistré, en 2003, en moyenne 573 nouvelles inscriptions par mois (inscriptions prises en compte par les statistiques de fin de mois); par contre, une analyse plus générale retient 20.887 créations de nouveaux dossiers contre 18.865 clôtures de dossiers soit, entre autres :

- 4.045 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi occupés de leur propre initiative ;
- 2.127 dossiers clôturés suite à une non-présentation du demandeur d'emploi au premier rendez-vous ;
- 1.483 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi assignés par les soins du service Placement de l'ADEM ;
- 998 dossiers clôturés volontairement par les demandeurs d'emploi ;
- 739 dossiers clôturés pour radiation ;
- 350 dossiers clôturés pour abandon de mesure ;
- 246 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi réengagés par leur ancien employeur.

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

II.2.2.1. Actions de recrutement/d'information

Au cours de l'année 2003, 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 de 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 et d'information organisées en 2003.

	Convocations	Présences à l'atelier	Candidatures retenues	Engagements
Auchan	147	93 (63%)	10	3
Comet s.a.	65	50 (77%)	12	7
Good Year	139	85 (61%)	22	15
Duscholux	84	60 (71%)	10	6
Fixmer	127	81 (64%)	26	7
Schlecker	55	39 (71%)	23	8
P&T	47	32 (68%)	9	6
Groupe 4 Falck	58	41 (71%)	14	9

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 2003, 7 « ateliers » en invitant 265 demandeurs à ces séances de formation. Seulement 166 personnes (dont 70 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 2003 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 III.5)

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 professionnelle des chômeurs.

1. Suivi des formations complémentaires organisées en 2003 »

Au cours de l'année 2003, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé 13 mesures de formation complémentaire, à savoir :

- **Formation « Agent de sécurité SECURITAS » (06/03)**
(avril/mai 2003)

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 quinze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation s'étend du **23.04** au **28.05.2003**.

Bilan final de la formation au 31.12.2003 :

- 15 personnes ont été retenues pour la formation.
- 14 candidats ont commencé la formation en question.
- 14 candidats ont terminé la formation.**
- 03 candidats ont trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur.

- 10 candidats sont inscrits à l'ADEM et se trouvent dans une mesure stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice.

- 01 candidat n'est ni affilié au CCSS, ni inscrit à l'ADEM.

- **Formation « Agent de sécurité (07/03) Argus Security »**
(septembre/octobre 2003)

La formation « agent de sécurité », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la société de sécurité Argus Security s'adresse à un groupe de douze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation s'étend du **17.09.03** au **27.10.03**.

Bilan final de la formation au 31.12.2003 :

- 12 personnes ont été retenues pour la formation.
- 08 candidats ont commencé la formation en question.
- 07 candidats ont terminé la formation.**
- 06 candidats sont actuellement engagés auprès de l'entreprise formatrice.
- 01 candidat n'est ni affilié au CCSS, ni inscrit à l'ADEM.

- **Formation «Agent de sécurité (08/03) Group 4 Falck »**
(novembre/décembre 2003)

La formation « agent de sécurité », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la société de sécurité Group 4 Falck s'adresse à un groupe de douze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation s'étend du **5.11.03** au **07.12.03**.

Bilan final de la formation au 31.12.2003 :

- 12 personnes ont été retenues pour la formation.
- 12 candidats ont commencé la formation en question.
- 12 candidats ont terminé la formation.**

- 12 candidats sont inscrits à l'ADEM.
 - 08 candidats se trouvent dans une mesure stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice.
 - 04 candidats se trouvent dans une mesure stage de réinsertion auprès de l'entreprise formatrice.

- **Formation 1 « Accueil-Réception HORESCA »**
(février 2003)

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et HORESCA s'adresse à un groupe de huit demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 5 semaines et s'étend du **26.02.2003** au **02.04.2003**.

Bilan final de la formation au 31.12.2003:

- 08 personnes ont été retenues pour la formation « Accueil-Réception HORESCA ».
- 08 candidats ont commencé la formation en question .
- 08 candidats ont terminé la formation en question.**
- 03 candidats sont inscrits à l'ADEM.
 - 01 candidat se trouve dans la mesure stage de réinsertion.
 - 01 candidat se trouve dans une Mesure Spéciale.
- 02 candidats sont actuellement engagés (secteur HORESCA).
- 03 candidats ne sont enregistrés ni auprès de CCSS ni auprès de l'ADEM.

- **Formation 2 « « Accueil-Réception HORESCA »**
(mai 2003)

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et HORESCA s'adresse à un groupe de neuf demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 5 semaines et s'étend du **05.05.2003** au **11.06.2003**.

Bilan final de la formation au 31.12.2003

09 personnes ont été retenues pour la formation « Accueil-Réception HORESCA ».

09 candidats ont commencé la formation en question .

06 candidats ont terminé la formation.

05 candidats sont inscrits à l'ADEM.

01 candidat n'est enregistré ni auprès de CCSS ni auprès de l'ADEM.

- **Formation 3 « « Accueil-Réception HORESCA »**
(novembre 2003)

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et HORESCA s'adresse à un groupe de onze demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 5 semaines et s'étend du **11.11.2003** au **17.12.2003**.

Bilan final de la formation au 31.12.2003

11 personnes ont été retenues pour la formation « Accueil-Réception HORESCA ».

10 candidats ont commencé la formation en question.

10 candidats ont terminé la formation.

10 candidats sont inscrits à l'ADEM.

01 candidat se trouve dans une mesure stage de réinsertion (secteur HORESCA).

- **FEDIL - Formation 10 « agent de fabrication »**
(février-mai 2003)

La dixième 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 une durée totale de deux mois et s'étend du **28.02.03** au **08.05.03**.

Bilan final de la formation au 31.12.2003

- 10 personnes ont été retenues pour la formation visée.
- 10 candidats ont commencé la formation en question.
- 09 candidats ont terminé la formation.**
 - 01 candidat a abandonné la formation.
 - 03 candidats sont occupés auprès d'une entreprise affiliée à la FEDIL.
 - 05 candidats sont actuellement inscrits à l'ADEM.
 - 01 candidat se trouve dans une mesure CAT privé auprès d'une entreprise affiliée à la FEDIL.
 - 02 candidats se trouvent dans une mesure stage d'insertion auprès d'une entreprise affiliée à la FEDIL.
 - 01 candidat se trouve dans une mesure CAT public auprès d'une Commune.
 - 01 candidat se trouve dans une Mise au Travail dans le cadre du chômage.
- 01 candidat n'est enregistré ni auprès de CCSS ni auprès de l'ADEM.

- **FEDIL - Formation 11 « agent de fabrication »**
(mai-juillet 2003)

La onzième 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 une durée totale de deux mois et s'étend du **12.05.03** au **14.07.03**.

Bilan de la formation au 31.12.2003

- 11 personnes ont été retenues pour la formation visée.
- 11 candidats ont commencé la formation en question.
- 09 candidats ont terminé la formation.**
 - 02 candidats sont actuellement engagés auprès d'une entreprise affiliée à la FEDIL.
 - 05 candidats sont actuellement inscrits à l'ADEM.
 - 03 candidats se trouvent dans une mesure stage d'insertion auprès d'une entreprise affiliée à la FEDIL.
 - 01 candidat se trouve dans une mesure CAT privé auprès d'une entreprise affiliée à la FEDIL.
 - 01 candidat a terminé une autre formation: «magasinier-cariste».
 - 02 candidats ont abandonné la formation.
- 02 candidats ne sont enregistrés ni auprès de CCSS ni auprès de l'ADEM.

- **Formation 1 « Réussir son test d'embauche »**
(octobre 2003)

La première formation « Réussir son test d'embauche », organisée conjointement par le CNFPC, le MTE, le MEN-FP-S et l'ADEM, s'adresse à un groupe de douze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale de 15 jours et s'étend du **13.10.2003** au **27.10.2003**.

Bilan de la formation au 31.12.2003 :

12 personnes ont été retenues pour la formation visée.

10 candidats ont commencé la formation en question.

08 candidats ont terminé la formation.

07 candidats sont inscrits à l'ADEM.

01 candidat a commencé la formation « agent de sécurité ».

02 candidats se trouvent dans une Mesure Spéciale.

01 candidat n'est enregistré ni auprès de CCSS ni auprès de l'ADEM.

- **Formation « MACHINISTE »**
(mai 2003)

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et CNFPC - Ettelbruck s'adresse à un groupe de six demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 3 mois et s'étend du **05.05.2003** au **25.07.2003**.

Bilan final de la formation au 31.12.2003 :

06 personnes ont été retenues pour la formation visée.

05 candidats ont commencé la formation en question .

01 candidat a abandonné la formation de son propre gré.

04 candidats ont terminé la formation.

03 candidats sont actuellement inscrits à l'ADEM.

01 candidat se trouve actuellement dans une mesure stage de réinsertion.

01 candidat a trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur.

- **Formation « Cariste/Aide-magasinier »**
(octobre 2003)

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et CNFPC- Esch-sur-Alzette s'adresse à un groupe de douze demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 7 semaines et s'étend du **07.10.03** au **21.11.03**.

Le contenu de la formation :

- Permis cariste
- Permis pont-commandes au sol
- Gestion de stocks
- Introduction logiciel de gestion de stocks
- Produits dangereux
- Etiquetage
- Manutention manuelle
- Introduction générale informatique
- Combat incendie
- Travailler en équipe
- Mise au niveau « calcul »

Bilan final de la formation au 31.12.2003 :

- 12 personnes ont été retenues pour la formation visée.
- 12 candidats ont commencé la formation en question.
- 11 candidats ont terminé la formation avec succès.**
 - 09 candidats sont inscrits à l'ADEM.
 - 01 candidat se trouve dans une mesure CAT privé.
 - 02 candidats sont inscrits pour la formation « réussir son test d'embauche ».
- 02 candidats ont trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur.

2. Bilan quantitatif des mesures complémentaires terminées au 31.12.2002 :

- 109 candidats ont effectivement commencé les mesures qualifiantes.
- 98 candidats ont terminé les mesures qualifiantes, dont :**
 - 13 candidats travaillent dans l'entreprise formatrice.
 - 06 candidats ont trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur
 - 69 candidats sont inscrits à l'ADEM, dont
 - 44 personnes se trouvent dans une mesure de ré/insertion professionnelle.
 - 23 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du Stage d'insertion professionnelle auprès de l'entreprise formatrice
 - 08 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du Stage de réinsertion professionnelle auprès de l'entreprise formatrice,
 - 03 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du C.A.T. privé auprès de l'entreprise formatrice,
 - 01 candidat poursuit une mesure dans le cadre du C.A.T. public auprès d'un employeur du secteur public
 - 04 candidats poursuivent une autre formation au CNFPC
 - 01 candidat poursuit une mesure de Mise au Travail dans le cadre du chômage.
 - 04 candidats se trouvent dans une **Mesure Spéciale.**
- 10 candidats ne sont enregistrés ni auprès de l'Administration de l'Emploi ni auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS).

3. Suivi des formations complémentaires organisées en 2003 »

Au mois de janvier 2004, les dossiers suivants sont en traitement :

- **Formation «Initiation à l'informatique» septembre 2003 - 3 groupes**
(26/27/28-2003)

La formation «Initiation à l'informatique 2003», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et le CNFPC s'adresse à vingt-neuf demandeurs d'emploi répartis en 3 groupes. La formation s'étend du **22.09.03** au **06.02.04**.

Bilan intermédiaire de la formation au 31.12.2003: (Groupe 26/2003)

07 candidats ont commencé la formation en question.

05 candidats poursuivent la formation en question.

Bilan intermédiaire de la formation au 31.12.2003: (Groupe 27/2003)

10 candidats ont commencé la formation en question.

08 candidats poursuivent la formation en question.

Bilan intermédiaire de la formation au 31.12.2003: (Groupe 28/2003)

11 candidats ont commencé la formation en question.

09 candidats poursuivent la formation en question.

- **FEDIL - Formation 12 « agent de fabrication »**
(décembre 2003)

La douzième 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 une durée totale de deux mois et s'étend du **4.12.03** au **15.02.04**.

Bilan intermédiaire de la formation au 31.12.2003:

10 personnes ont été retenues pour la formation visée.

10 candidats ont commencé la formation en question.

10 candidats poursuivent la formation en question.

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 2003, **244** personnes (dont 109 femmes), ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2003, toutes les places (127) disponibles étaient 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 2003, 994 personnes (dont 137 femmes) ont participé à cette mesure.

Au 31 décembre 2003, 623 personnes (dont 118 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 2003, **320** personnes (dont 94 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle. Au 31 décembre 2003, 165 personnes (dont 54 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 2003, 667 personnes (dont 236 femmes) ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2003, 248 demandeurs d'emploi (dont 63 femmes) poursuivaient encore cette mesure.

II.2.4. Actions de prospection

Pendant l'année 2003, 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

L'année 2003 a été marquée par un ralentissement général des activités dans le secteur de l'industrie. En vue de carnets de commande réduits et/ou incertains, l'effectif du personnel n'a guère évolué et beaucoup de départs n'ont pas été remplacés.

Dans la majorité des cas de places déclarées vacantes, les services de l'ADEM ont été impliqués pour faire une présélection des candidats inscrits à l'ADEM (à titre d'exemple : Good-Year, Groupe 4 Falck, Duscholux, Heintz van Landewyck, EPT, DuPont, ELTH, Guardian Automotive, IEE, International Lacquers, Kihn SA, Parapress,.....). Cette démarche qualitative des candidats présélectionnés a été fortement appréciée par les entreprises et le taux de réussite de retrouver un emploi est très élevé.

Une autre priorité a été de sensibiliser les entreprises à déclarer tous les postes vacants à l'ADEM. A cette fin 54 entreprises ont été visitées en 2003 et les sujets suivants ont été discutés :

- organisation et fonctionnement de l'ADEM ;
- les formations complémentaires ;
- la formation pour agents de fabrication ;
- la formation pour agent de sécurité ;
- l'embauche de personnel sous-représenté ;
- le service des travailleurs handicapés ;
- l'embauche de personnel à capacités réduites ;
- 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 ;
- la bonification d'impôts.

Les consultants en collaboration avec le MTE, le MEN-FP-S (CNFPC) et la FEDIL ont organisé pendant l'exercice 2003, 2 cycles de formation pour la profession **d'agent de fabrication**. Cette formation a permis à 21 demandeurs d'emploi résidents d'acquérir un savoir-faire complémentaire permettant leur insertion, voire réinsertion dans la vie active. Dans le cadre de cette formation, des visites d'entreprise ont permis aux candidats de mieux connaître le milieu industriel.

De même 3 cycles de formation pour **agent de sécurité** ont eu lieu au CNFPC pour le groupe 4 Falck et pour Argus. 26 candidats ont été engagés au terme de cette formation.

En collaboration avec le service SAPDE de l'ADEM, les consultants ont participé à une série de séances de simulations d'entretiens d'embauche filmés avec feedback aux candidats. Cette même démarche a été continuée, à l'instar des autres années, auprès de « Objectif Plein Emploi ».

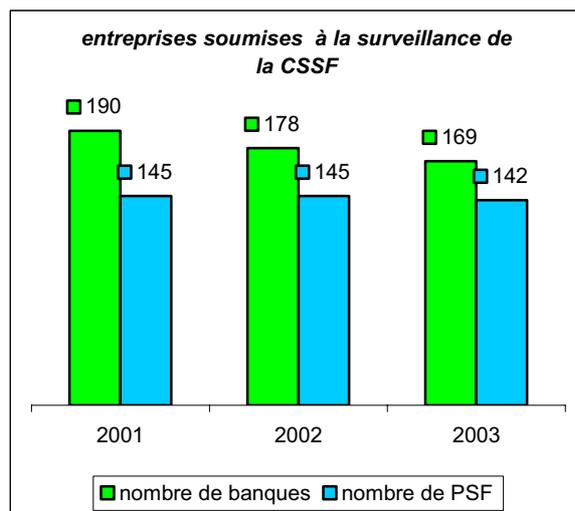
II.2.4.2. Le secteur bancaire

Dans un contexte économique morose, la tendance à la régression de l'activité dans le secteur financier s'est confirmée en l'an 2003.

La réduction de l'emploi bancaire s'est poursuivie, quelques 600 emplois ont été supprimés: emploi total dans les établissements surveillés par la CSSF : 27.076 à fin 2003, contre 27.699 à fin 2002.

Comme les années précédentes le nombre des banques a continué de diminuer pour se situer à 169 à la fin de l'année.

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



- Plusieurs plans sociaux ont été signés au courant de l'année: Schmidtbank, Banca Popolare di Verona e Novara, Scottish Equitable, SEB Private Bank, Union Bancaire Privée.
- Quelques établissements financiers ont opté pour la mise en place d'un plan de réduction des effectifs « à la douce » : départs volontaires, préretraite, travail à temps partiel, pause carrière, congés sans solde, achat de jours de congé supplémentaires etc.
- Un nombre croissant d'établissements financiers licencie pour raisons économiques sans avoir recours à un plan social, en respectant scrupuleusement le nombre maximum de collaborateurs pouvant être licenciés pendant une période donnée.

La liste des entreprises ayant recours pendant l'année 2003 à des licenciements isolés pour raisons économiques (entreprises éligibles à l'aide au réemploi) s'est rallongée:

Activest, Bankgesellschaft Berlin, Natexis Private Bank. Clerical Medical, Continental Fund Services, Corner Banque, Crédit Suisse Asset Management, Degroof Conseil Luxembourg, Dexia BIL, EFG Private Bank, Euresa Life, Frankfurter Sparkasse, HSH Nordbank International, IKB International, J.P. Morgan Fleming, KHB International, Lloyds TSB Bank, Sanpaolo Bank, SEB Private Banking, West LB, etc

- Autre phénomène à souligner: l'« outsourcing » de certaines fonctions, donc un transfert partiel de personnel vers des entités distinctes. Il s'agit pour la plupart des activités informatiques, réception, courrier etc. Les personnes concernées se trouvent souvent confrontées à une perte de salaire et d'avantages en nature.

Peu d'établissements financiers continuent à recruter des profils ciblés qu'ils ne trouvent pas en interne. Priorité est donnée au développement de nouveaux produits et services afin de compenser le ralentissement de certaines activités.

Le nombre des offres de postes vacants déclarées à l'ADEM s'est stabilisé en l'an 2003.

	Nombre d'offres
2000	2416
2001	1140
2002	860
2003	832

A noter pour l'an 2003 un nombre plus important d'offres émanant du secteur des assurances.

En ce qui concerne le secteur bancaire, la tendance va au recours à des contrats à durée déterminée, souvent de courte durée.

Au courant de l'année, 37 visites de prospection ont été entreprises afin de sensibiliser les banques et assurances de recourir davantage au services de l'ADEM et de les fidéliser.

La convention-cadre entre l'ABBL et l'Administration régissant l'accueil de jeunes demandeurs d'emploi en stage d'insertion dans le milieu bancaire étant venue à échéance, son renouvellement en juillet 2003 s'est fait dans un contexte économique beaucoup plus difficile : 5 jeunes personnes ont commencé leur formation facilitant la transition entre l'enseignement reçu et l'insertion dans la vie professionnelle.

La formule du stage pratique avec formation théorique élaborée et organisée par l'IFBL a également trouvé un écho positif auprès de la Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat. Suite à la signature d'une convention avec l'ADEM deux demandeurs d'emploi ont pu commencer leur stage d'insertion à la BCEE.

Au courant de l'année passée, **687** demandeurs d'emploi ont été reçus pour un entretien individuel approfondi, une centaine de personnes ont été accompagnées et conseillées régulièrement tout au long de leur recherche d'un emploi.

Le nombre des demandeurs d'emploi inscrits pour le secteur bancaire est resté inchangé. Après un rebond à 700 personnes fin du 3^e trimestre, nous terminons l'année à un niveau proche de la situation de décembre 2002 (+/- 660 personnes).

A souligner que les employés de banque licenciés par plan social qui avaient la possibilité et la volonté de suivre un outplacement ainsi qu'une formation voir réorientation adéquate pendant leur période de préavis sont beaucoup mieux préparés à une recherche efficace d'un emploi.

A noter également le nombre croissant des personnes issues du secteur financier difficilement plaçables pour raisons de santé.

Fin 2003, une légère amélioration de la situation a pu être ressentie au niveau des déclarations de postes vacants. Du point de vue demandeurs d'emploi, la situation va sûrement se dégrader au 1^{er} trimestre 2004, les plans sociaux signés récemment montrant leur effet qu'avec un retard de plusieurs mois vu le doublement de la période de préavis.

II.2.4.3. Le secteur artisanat

Constat :

Dans le secteur artisanal le taux de demandeurs d'emploi est élevé. Toutefois il existe toujours une pénurie de personnel qualifié dans différents secteurs de l'artisanat. Environ 15% des demandeurs d'emploi du secteur sont qualifiés (CATP,CCM, CITP), même pas 1% est en possession d'un brevet de maîtrise.

Pour les personnes non-qualifiées, une intégration dans le secteur artisanal sera de plus en plus difficile. Il faudra orienter une partie vers l'apprentissage des adultes. En moyenne 30% des demandeurs inscrits dans ce secteur profitent de mesures offertes par l'ADEM.

La majorité des demandeurs profitant de mesures offertes par l'ADEM ont été intégrés dans d'autres secteurs (industrie).

Les entreprises artisanales ne profitent pas suffisamment de ces mesures. Le travail du consultant du secteur artisanal consiste à les familiariser avec ces mesures et à les aider dans leurs démarches auprès de l'ADEM.

Actions :

En novembre 2003, un dépliant informatif de cette Chambre des Métiers a été envoyé à toutes les entreprises relevant de cette Chambre indiquant les coordonnées et les missions du consultant. Par ce biais, une cinquantaine d'entreprises ont fait appel au service du consultant.

Entre octobre et décembre 2003 : 16 visites d'entreprises
82 entretiens individuels avec des demandeurs d'emploi ont eu lieu

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 sur 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 2003

Malgré un ralentissement de l'activité, la collaboration avec les sociétés de travail temporaire a encore progressé et plus de 1.900 demandeurs d'emploi ont été assignés auprès de 32 sociétés d'intérim, la demande de la profession en général pour les services de l'Adem a augmenté.

L'année 2003 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 qu'en 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 permettant 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 entre 20 et 40 ans, ayant déjà acquis une première expérience et, surtout, faisant preuve d'une personnalité flexible et d'une grande motivation afin d'être rapidement opérationnels dans un nouvel environnement de travail. 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 secrétaire ou d'assistante de direction. En ce qui concerne les candidats non-qualifiés, ils sont aussi relativement difficiles à placer, car la demande cette année a été relativement faible et, comme mentionné précédemment, dans de nombreux cas, cette strate de population 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 quand 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 continuent 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 2003 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 une 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:

Comme l'année 2003 s'est inscrite dans un cadre économique plutôt morose, il s'est avéré de plus en plus important de familiariser un maximum de preneurs de décision du secteur 'Commerce' avec les différentes mesures prévues dans le cadre du PAN et, ainsi, d'inciter les responsables à **déclarer les postes vacants** aux services compétents de l'ADEM (mission de plus en plus importante en période de baisse sensible des déclarations de places vacantes auprès de l'ADEM).

Le consultant du secteur 'Commerce' a effectué un total de **115 visites** auprès de différentes entreprises du secteur, dont 74 missions de prospection ainsi que 41 visites de suivi qui ont contribué à régler tous les problèmes éventuels rencontrés dans des dossiers en cours. Bon nombre de responsables ont exprimé leur **satisfaction** en ce qui concerne cette **démarche pro-active** de l'ADEM. La très grande majorité des interventions s'est traduite dans l'immédiat par des déclarations de postes vacants et l'engagement de candidats proposés par les services de l'ADEM.

2) Formations:

Formation « Pool Commerce »

11 sessions ont été organisées au cours de l'année 2003 dans les locaux de la Chambre de Commerce. 437 candidats ont été convoqués aux différents ateliers d'information à Luxembourg et Esch/Alzette.

136 candidats ont finalement suivi la formation. 71 % des dossiers ont pu être clôturés suite à la formation et 12 % des candidats dont les dossiers ont été clôturés se sont réinscrits au cours de l'année 2003. Cette diminution du taux de réussite est certainement imputable à la baisse sensible des offres d'emploi déclarées à l'ADEM (- 17.65 %) ainsi qu'au nombre croissant de contrats à durée déterminée offerts.

II.2.4.6. Le secteur « HORECA »

1) Missions spécifiques:

90 visites (dont 36 visites de suivi) ont été effectuées auprès de différentes entreprises du secteur Horeca au cours de l'année 2003.

Malgré la pénurie persistante de main d'œuvre qualifiée dans le secteur Horeca (chiffre allant de 1000 à 3000 candidats selon les différentes sources), il a été constaté une certaine réticence de la part des responsables en ce qui concerne les déclarations de places vacantes aux services de l'ADEM. Il y a lieu d'estimer que 20 à 25 % des places vacantes sont déclarées sans intervention des services de l'ADEM.

Il convient donc toujours de conclure que les efforts en matière de sensibilisation des patrons à collaborer avec les services de l'ADEM devront être soutenus.

2) Formations:

Formation 'Réception Secteur Horeca' :

Trois sessions ont été organisées en 2003 (en collaboration avec l'Horesca et le CNFPC). Vu les résultats obtenus encourageants, il a été convenu de reconduire cette initiative pour l'année 2004 (3 sessions) pour des ressortissants du secteur banques / assurances désireux de se réorienter vers le secteur Horeca.

3) Divers

Reste à mentionner la publication du **personnel disponible** inscrit à l'ADEM dans différents métiers du secteur Horeca dans le mensuel '**Horesca Magazine**'. Cette action sera reconduite pour l'année 2004.

Les services de l'ADEM ont participé à la '**Journée mondiale du Tourisme**' 2003 qui s'est déroulée au Casino 2000 à Mondorf en collaboration avec l'ONT afin de présenter les opportunités de ce secteur porteur en matière de recrutement à l'heure actuelle.

4) Autres activités

- Différentes actions de prospection ont été menées auprès de sociétés issues du secteur 'Transport' (i.e. Offergeld, Westair, Active Road, Weber, Sales – Lentz, Cruisopolis).
- 105 entretiens personnels avec des candidats proposés par le service SAPDE en vue d'une orientation éventuelle vers les secteurs 'Commerce' ou Horeca.
- Participation au groupe de travail 'Les qualifications de demain dans le domaine des technologies de l'information et de la communication' au sein de la FEDIL.

II.2.4.7. Le secteur bâtiment

Contacts entreprises :

45 entreprises du secteur de la construction ont été contactées pendant l'exercice 2003, dont 28 ont embauché des demandeurs d'emploi.

Offres d'emploi:

Suite aux activités de consultance, 185 offres d'emploi ont pu être dégagées.

Entretiens individuels :

258 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 185 déclarations de postes vacants, 256 personnes ont été assignées, dont 87 ont signé un contrat de travail, ce qui représente un pourcentage de réussite de 33,98 %. 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 47,02 %.

Parmi les 87 demandeurs d'emploi embauchés, 12 jeunes ont été insérés par le biais d'un contrat auxiliaire temporaire auprès d'une entreprise du secteur privé et 8 personnes ont bénéficié d'un stage de réinsertion.

Formation sur mesure

En 2003 une formation pratique pour machinistes d'engins de chantier a pu être réalisée en collaboration avec le Centre National de Formation Professionnelle Continue d'Ettelbruck en partenariat avec le Technischer Überwachungsdienst Akademie Rheinland. 6 demandeurs d'emploi ont pu bénéficier de cette formation et furent engagés par des entreprises du secteur de la construction.

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 résultats dans le secteur de la construction. Toutefois, force est de constater qu'il existe toujours une pénurie en personnel qualifié. L'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi continue à persister.

II.2.5. Service social

Le service social affecté au service de placement de l'Adem poursuit plusieurs objectifs :

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

Le nombre de personnes vues à Esch et à Luxembourg confirme que la décision d'affecter un assistant social à l'Administration de l'emploi de Esch/Alzette était judicieuse.

Une permanence sociale est organisée à l'agence de Wiltz, en cas de besoin les administrés seront convoqués à Diekirch.

II.2.5.1. Entretiens avec les demandeurs d'emploi

Personnes vues en 2003

1117 personnes ont consulté le service social en 2003.

Par rapport à 2002, nous constatons une augmentation de 70 rendez-vous et ceci malgré l'absence de 4 mois d'un des deux assistants sociaux.

Par ailleurs, le nombre des usagers féminins et masculins est réparti de façon homogène.

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

Sur base des données statistiques, il a été remarqué que la plupart des clients sont envoyés par le service de placement (1/4).

Par ailleurs, dans le cadre de la collaboration avec le service SAPDE, près de 25% des personnes allocataires 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'intervention du Service

Orientations proposées par le service social

Pour les 1117 personnes, 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, le service collabore avec les « experts de l'ADEM » : placeurs, consultants, orienteurs professionnels, agents du service chômage, membres du service SAPDE ainsi que 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 ainsi que d'assurer une orientation optimale, plusieurs visites et échanges avec d'autres professionnels furent réalisées.

II.2.6. Autres actions du service placement

Pendant l'année 2003, 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:

- Anesec,
- les journées d'informations de l'Armée à Diekirch,
- Acel,
- la Foire des Etudes et des Formations au Kirchberg.

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 plusieurs 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 15 réunions en 2003 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

Du point de vue du Placement, le rayon d'action de l'agence d'Esch-sur-Alzette s'étend sur un territoire qui comprend toutes les communes situées dans le canton d'Esch.

- ***Nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'agence d'Esch-sur-Alzette au cours de l'année 2003***

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 2002	Nombre des demandeurs d'emploi 2003
janvier	3182	3767
février	3218	3813
mars	3146	3845
avril	3167	3857
mai	3152	3798
juin	3071	3767
juillet	3219	3833
août	3239	3881
septembre	3344	3977
octobre	3435	4136
novembre	3536	4236
décembre	3530	4197
MOYENNE	3270	3926

- ***Mesures ADEM***

En moyenne 27 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'agence se trouvent - respectivement se trouvaient - dans une des mesures offertes par l'ADEM.

- ***Actions de prospection***

Les placeurs de l'agence ont procédé, comme les années précédentes, à des actions de prospection auprès de différents employeurs situés dans leur secteur. En plus, ils ont participé activement aux actions de placement organisées par les consultants externes et ont ainsi contribué à la réussite de bon nombre de placements.

- ***Contacts administrations communales***

L'agence tient à garder un bon contact avec les responsables des administrations communales afin de stimuler des initiatives concernant l'emploi sur le plan local. Notons à titre d'exemple, la présence d'un agent de l'agence à toute réunion du Conseil de Recrutement de la commune d'Esch-sur-Alzette ou la collaboration étroite entre l'agence et le Service Emploi de la ville de Dudelange.

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

Comme dans le passé, les agents de l'agence ont organisé des séances d'information pour les salariés d'entreprises qui ont perdu leur emploi suite à une faillite. Cette année l'agence a du procéder à deux séances pour 58 personnes et ceci afin de faciliter les procédures administratives auxquelles ces personnes ont été confrontées.

1.	12.03.2003	FAILLITE CODIMA	36 PERSONNES
2.	09.07.2003	FAILLITE CLEAN-ALLIANCE	22 PERSONNES

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

Au cours de l'année 2003, les agents de placement ont organisé 13 ateliers de présélection et/ou séances d'information pour 217 demandeurs d'emploi, tout en participant activement aux différents ateliers organisés au siège de l'ADEM à Luxembourg.

Les agents de placement de l'agence se sont déplacés 84 fois et ,dans le cadre des activités transfrontalières de l'ADEM - notamment au niveau du Pole Européen de Développement (PED) - notons la participation de l'agence au forum de l'insertion ainsi qu'au forum de l'emploi qui se sont déroulés le 12 mai 2003 respectivement le 20 octobre 2003 à Longwy.

b) Diekirch

1. Rencontres patronales

En 2003, l'agence de Diekirch a participé à 43 rencontres avec des employeurs des différents secteurs, entre autres les secteurs de l'Artisanat, du Bâtiment, du Commerce, de l'Horeca, de l'Industrie, du Transport et de l'Interim.

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

Au cours de l'année 2003, l'Adem Diekirch a organisé 6 ateliers de placement sur demande des employeurs ou sur proposition de l'Adem Diekirch.

Proactif asbl (Atelier de recrutement / pour ouvriers polyvalents) / 07.03.03

assignations ou convocations	présences	absences excusés	absences non-excuses	dossiers radiés pour non-présentation au rv	candidats embauchés suite à cet atelier
52	41	9	2	2	11

Goodyear (Atelier de recrutement / pour ouvriers de production) / 11.06.03

assignations ou convocations	présences	absences	candidats intéressés	candidats retenus	candidats embauchés
21	11	10	10	8	0

Goodyear (Atelier de recrutement / pour ouvriers de production) / 04.09.03

assignations ou convocations	présences	absences	candidats intéressés	candidats retenus	candidats embauchés
24	21	3	21	8	2

IEE (Atelier de recrutement / pour ouvriers de production) / 08.10.03

assignations ou convocations	présences	absences	candidats intéressés	candidats retenus	candidats embauchés
22	19	3	18	18	2

Proactif (Atelier de recrutement / pour ouvriers) / 20.10.03

assignations ou convocations	présences	absences	candidats intéressés	candidats retenus	candidats embauchés
26	20	6	19	19	4

Falk (Atelier de recrutement / pour agents de sécurité) / 22.10.03

assignations ou convocations	présences	absences	candidats intéressés	candidats retenus	candidats embauchés
28	21	7	21	7	5

3. Atelier de motivation-Atelier de stratégie et 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.

Cet atelier a eu lieu dans la salle de réunion du CNFPC Ettelbrück.

Le programme et le déroulement de cet atelier a été assuré l'ADEM Luxembourg et le Snas.

Après cet atelier, un suivi hebdomadaire et une recherche active d'emploi a été assuré par les placeurs de l'ADEM Diekirch en collaboration avec les assistants sociaux du Snas.

SNAS (atelier pour bénéficiaire du r.m.g. ou d'une mesure a.t.i.) / 17.10.2003

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
13	12	1	11	1	1	2

4. Présentation de l'Adem et de ses mesures

Date : 06.05.03+08.05.03
Lieu : Centre militaire-Diekirch
Participants : ADEM Luxembourg et Diekirch
Sujet : Journée d'information pour étudiants

Date : 28.10.03
Lieu : Centre thérapeutique Useldange
Participants : ADEM Diekirch
Assistante sociale
Sujet : Présentation Adem et mesures, discussion libre avec réponses aux questions des patients

5. Eures/Rencontres internationales

Date : 27.03.03
Lieu : Perpignan (France)
Participants : ADEM Diekirch
Sujet : Bourse des Emplois en Horesca

Date : 05.12.03
Lieu : Diekirch
Participants : ADEM Luxembourg et Diekirch
Sujet : Séminaire de concertation entre l'Adem et les Administrations de l'Emploi Trèves et Bitbourg

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, une fois par semaine, à savoir le mardi, une permanence du service des travailleurs handicapés est assurée à l'agence.

Nombre de personnes inscrites à l'Agence de Wiltz en 2003.

En 2003, en moyenne 709 demandeurs dont 369 hommes et 340 femmes étaient à la recherche d'un emploi auprès de l'agence.

290 de ces demandeurs dont 152 hommes et 138 femmes étaient des chômeurs indemnisés.

42,03 % des demandeurs inscrits se trouvent dans une mesure ou une formation offerte par l'ADEM.

Par exemple, au mois de décembre, parmi les 709 demandeurs, 298 étaient affectés à une telle mesure ou formation.

Actions de prospection, de placement et de promotion :

- contacts et visites avec et dans les entreprises
- actions de placement et de formation
- international-service EURES

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

- des **ateliers de recrutement** a été organisé pour les sociétés suivantes :
 - CIGR Wiltz Plus, Wiltz
 - Faurecia, Lentzweiler
 - Netxistenz, Troisvierges
 - Faymonville, Lentzweiler

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

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

Placements directs de l'année 2003

	Total	Hommes	Femmes
Placements directs :	321	181	140
Moyenne par mois :	27	15	12

c) International – service EURES

Dans le cadre des activités EURES, le conseiller EURES de l'Agence a reçu et traité 259 dossiers de demandeurs d'emploi de l'UE, dont 145 hommes et 114 femmes.

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

- 1.07.-2.07.2003 à Mondorf les Bains : participation au séminaire inter – SPE Grande-Région

- 6.10.2003 à Irrel: participation à la séance publique à l'Arbeitsamt Trier dans le cadre de l'action : « Arbeiten in Luxemburg » .

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

Bonification d'impôt pour 2003 :

- 296 nouvelles demandes acceptées (à ce jour) pour l'exercice 2003 ;
- 695 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 2003.

II.2.9. Bilan des activités des deux contrôleurs affectés à l'ADEM

Faillites	644
Cessations de commerces	389
Enquêtes chômage/commission de réexamen/conseil arbitral	99
Attestations patronales & E301	552
Interventions/enquêtes pour permis de travail	30
Contrôles nationalités suivant relevés de la Sécurité Sociale	5
Contrôle général/enquêtes travail intérimaire et prêt temporaire de main d'œuvre	25
Enquêtes chômeurs indemnisés travaillant clandestinement	14
Enquêtes chômage intempéries/accidentel/conjoncturel	5
Enquêtes et réunions en rapport avec des licenciements collectifs	9
Enquêtes diverses/contrôles chantiers	27
Réunions/visites d'entreprises/réunions de service	
Enquêtes placement	131

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 leur siège social à l'étranger et par là, le 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 étrangère

II.3.1. Le permis de travail

Le règlement grand-ducal modifié du 12 mai 1972 dispose qu'aucun employeur ne peut engager un travailleur étranger non muni d'un permis de travail valable. La demande est à faire avant l'entrée en service du travailleur. Sont dispensés d'un permis de travail les ressortissants d'un Etat membre de l'Union Européenne et les travailleurs d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen.

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

Après instruction, la demande en obtention du permis de travail est transmise à la commission d'avis spéciale qui est entendue en son avis avant toute décision d'attribution, de refus ou de retrait d'un permis de travail.

Malgré le ralentissement économique et la situation tendue du marché de l'emploi, la demande de permis de travail pour travailleurs en provenance de pays tiers n'a pas fléchi.

II.3.2. Heures supplémentaires

L'employeur qui a l'intention de faire prestre 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 de l'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. Placement « au pair »

Le Grand Duché a dénoncé l'accord européen sur le placement AU PAIR avec effet au 24 mars 2003.

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

II.4.1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2003)

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	558.888,42 €	1.254
2003*	141.141,04 €	300

** données provisoires au 31 décembre 2003*

II.4.2. Aide au réemploi (1989 – 2003)

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 €
2003	1.575	11.769.121,35 €

II.4.3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2003)

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 €
2003	27	80.735,26 €

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 2003: 196
bénéficiaires au 31.12.2003 : 428
dépendance pour l'année 2003 : 1.947.370,32 €

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 2003:	185
dépenses engagées:	124.183,80 €

II.4.6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-2003)

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	
1998	1.492	373	212.549.585
1999	1.238	382	215.407.410
2000	860	257	185.122.730
2001	1208	252	132.264.607
2002	1.551	305	212.261.752
2003	1.244	300	5.757.757,07 €

**II.4.7. Aides et primes de promotion de l'apprentissage
(1987/88 - 2001/02)**

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 €
2001/02*	754	362	567	186	2.309.173,76 €

* Données provisoires au 31 décembre 2003

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	2003
Allemagne	1.037	1.009	954	1180	992	1.595	1.497	1.972
Belgique	1.029	855	708	738	581	885	774	898
France	5.893	6.993	6.071	6.841	5.024	7.504	7.631	8.988
Pays-Bas	133	120	73	60	43	30	35	60
Portugal	3	5	23	8	9	14	12	19
Espagne	9	11	11	16	15	24	22	30
Italie	1	12	8	4	1	30	13	14
Royaume-Uni	6	5	3	4	1	1	39	9
Danemark	23	19	8	21	13	14	11	12
Irlande	3	10	3	8	6	5	14	1
Autriche	9	11	13	13	14	53	31	43
Finlande	2	1	1	2	/	1	5	1
Grèce	1	/	/	/	/	/	36	/
Suède	2	5	4	1	4	10	30	10
Norvège					1	/	/	6
Total	8.151	9.056	7.881	8.896	6.704	10.166	10.150	12.063

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	4.179.499,51 €	13.552
2003*	5.884.793,26 €	14.200

** données provisoires au 31 décembre 2003*

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 2003 : 28
dépenses pour 2003 : 238.733,85 €

II.5. Le service des prestations de chômage complet

II.5.1. Indemnisation du chômage complet

En FLUX (1986-2001)

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 (1988-2003)

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
2003*	78.860.677,81	11.706.243,23	194.758,25	90.761.679,29

* estimation au 15 février 2004

II.5.2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2003

	Luxembourg	Esch/Alzette	Diekirch	Wiltz	Total/mois	Total/année
Janvier	372	296	117	51	836	817
Février	368	213	99	26	706	1542
Mars	275	210	69	36	590	2132
Avril	339	223	89	40	691	2823
Mai	281	206	60	32	579	3402
Juin	276	179	58	25	544	3946
Juillet	303	214	49	39	605	4551
Août	270	203	55	33	561	5112
Septembre	338	240	76	41	695	5807
Octobre	368	263	124	46	801	6608
Novembre	321	205	149	44	719	7327
Décembre	387	208	125	56	776	8103
Total	3898	2660	1070	469	8103	
<i>en %</i>	48,11	32,83	13,20	5,79	100,00	

Au cours de l'année 2003, le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet a fortement augmenté par rapport à l'année précédente. En tout, 8.103 personnes (contre 6.692 personnes en 2002, soit une augmentation de 246,74%) ont introduit une demande d'octroi de l'indemnité de chômage complet.

Sur les 8.103 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet :

- 6553 demandes ont été avisées favorablement
- 599 demandes ont été refusées
- 951 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	286
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension d'invalidité	52
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension de vieillesse	19
Octroi d'une pension d'invalidité après la fin de droits au chômage	18
Octroi d'une pension de vieillesse après la fin de droits au chômage	16

Affaires pendantes devant la juridiction du travail :

A noter qu'en 2003, le traitement des demandes d'octroi des indemnités de chômage complet a exigé du service de prestations de chômage complet 1.183 interventions (dont 370 nouvelles affaires pendantes) devant les juridictions de travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg :	220 employés et ouvriers
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette :	112 employés et ouvriers
Tribunal de Diekirch :	38 employés et ouvriers

	370 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, 73 recours d'appels et 4 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 :	421	dont	211	exécutées
Saisies-arrêts :	1.072	dont	727	exécutées
Sommations à tiers détenteurs :	55	dont	47	exécutées
Pensions alimentaires :	40	dont	36	exécutées
Requêtes :	468			

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	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Allemagne	6	5	3	3	13	10
Autriche	1	1	0	0	2	1
Belgique	9	5	11	10	13	23
Danemark	1	2	0	1	1	1
Espagne	5	3	3	7	11	8
Finlande	0	1	0	1	0	0
France	21	16	15	25	30	40
Grande-Bretagne	2	3	0	2	5	9
Grèce	1	3	4	5	2	1
Italie	3	6	6	4	11	4
Irlande	0	0	1	2	0	2
Islande	0	1	0	0	0	0
Norvège	0	0	0	0	0	0
Pays-Bas	0	2	1	1	1	0
Portugal	21	19	16	17	14	16
Suède	1	3	1	0	3	2
Total:	67	71	63	78	96	117

Remarques :

- sur les 117 personnes parties à la recherche d'un emploi dans un autre pays, 73 personnes (62,4 %) 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	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Allemagne	11	13	12	8	16	19
Autriche	2	1	1	2	4	1
Belgique	13	15	18	12	13	8
Danemark	7	10	8	9	10	6
Espagne	0	1	1	2	0	6
Finlande	2	0	0	0	3	0
France	9	9	10	8	16	21
Grande-Bretagne	1	1	1	0	1	0
Grèce	0	0	0	0	0	0
Italie	0	0	0	0	0	0
Irlande	0	0	1	0	0	0
Islande	1	0	0	0	0	1
Norvège	0	0	0	0	0	0
Pays-Bas	0	0	1	0	1	2
Portugal	0	0	0	1	3	4
Suède	4	6	1	4	1	1
Total:	48	56	54	46	68	69

Remarques :

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg est resté le même que l'année précédente.
- sur les 69 personnes qui sont venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2003, 48 personnes, (69,5%) viennent des pays limitrophes.

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

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 demandeur d'emploi dans le secteur privé.

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 conclu un contrat d'auxiliaire temporaire a augmenté légèrement en 2003 : 1.964 jeunes (dont 822 jeunes femmes) ont conclu un contrat d'auxiliaire temporaire contre 1.955 en 2002.

Ces 1.964 contrats se répartissent de la façon suivante :

Promoteurs	nombre de jeunes	dont femmes
ASBL	393	113
Communes	140	52
Etat	870	456
Secteur privé	553	195

Le nombre des promoteurs est de:

- 94 administrations
- 40 asbl
- 32 communes
- 321 entreprises du secteur privé.

On constate que le nombre des asbl ayant recours au CAT a augmenté de 10 unités en 2003. Par ailleurs 284 jeunes (42 femmes) ont profité d'un stage d'insertion en 2003. 75% des jeunes ayant terminé leur stage en 2003 ont trouvé à l'issue du stage un emploi dans l'entreprise du stage respectivement dans une autre entreprise.

Le SAPDE a fait profiter les jeunes demandeurs bénéficiaires d'un CAT d'un dispositif de soutien : après 4 mois de contrat, le SAPDE convoque les CAT pour un entretien individuel où il est procédé à une vérification systématique de plusieurs paramètres tel la qualité des démarches de recherches d'emploi effectuées. Plusieurs centaines de jeunes ont ainsi profité en 2003 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 2003 à l'intention des jeunes demandeurs d'emploi.

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 pris son essor en 1999 vise à responsabiliser les élèves dès leur entrée dans l'enseignement secondaire technique, à promouvoir leur développement personnel et à faciliter l'orientation scolaire et professionnelle. Dans le cadre 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 instrumenter l'ensemble des élèves des classes de 7^{ième}, 8^{ième} et 9^{ième} par rapport à l'orientation professionnelle et à la formulation d'un projet professionnel.

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

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

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

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

Ce vaste projet s'étend sur 3 années scolaires et vise l'intégralité des classes de 7^{ième}, 8^{ième} et 9^{ième}. Exprimée en heures d'intervention en classe, l'envergure des interventions des orienteurs était la suivante en 2003:

- 7^{ième} : 4 heures par classe
- 8^{ième} : 6 heures par classe
- 9^{ième} : 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 2003, 77 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 ».

Il reste à dire que depuis l'année 2003, le projet « Avanti » se déroule au sein de deux établissements d'enseignement secondaire technique, à savoir le Lycée Technique d'Esch/Alzette et le Lycée Technique de Lallange.

Projet EPMC 2002/03

Pour l'année 2002/03 le service de l'Orientation professionnelle a continué le projet d'orientation avec le Lycée Technique Privé Marie-Consolatrice d'Esch-sur-Alzette (EPMC). Ce projet a été développé par analogie au projet « Avanti ».

Durant cette année scolaire ont participés les classes de 7^{ième} ST, 7^{ième} AD, 7^{ième} MO, 8^{ième} T, 8^{ième} PO et 8^{ième} MO, soit au total 234 élèves.

Il a été réalisé deux séances de 2 heures d'orientation par classe, c'est-à-dire 24 séances au total.

Pour l'année scolaire 2003/04 seront intégrées au projet les classes de 9^{ième}.

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

Ce projet est continué en collaboration avec le Service Psychologique et d'Orientation Scolaires du Lycée Technique Nic. Bieber 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 2002/2003, le projet « Aide à l'orientation » s'est déroulé dans 12 classes. Des visites trimestrielles ont été effectuées par les orienteurs (2 heures par classe). Les classes concernées étant des 9^{ième} 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.

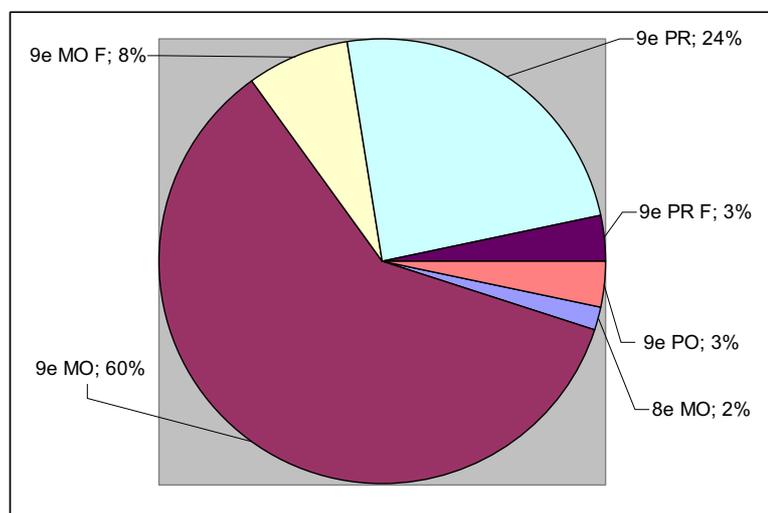
Les stages, qui sont organisés principalement pour les élèves de l'enseignement modulaire et des classes de 9^{ième} de l'EST, ont une durée d'une journée (exercices théoriques et pratiques).

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
2002/2001	81	1180

Elèves participants aux journées OSNA 2003 par niveau scolaire

	8e MO	9e MO	9e MO F	9e PR	9e PR F	9e PO	Total
TOTAL	19	708	90	283	40	40	1180



Stages d'orientation professionnelle (StOP)

Un des moyens pour permettre aux élèves des classes terminales de s'informer sur les différentes professions, est 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.

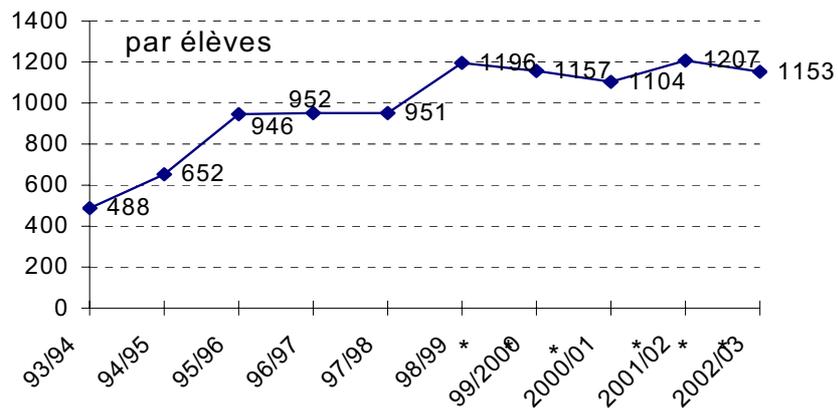
Pendant l'année scolaire 2002/03 les établissements participants étaient les suivants :

- Lycée Technique Mathias Adam – Pétange et Differdange
- Lycée Technique Lallange
- Lycée Technique de Bonnevoie
- Lycée Technique du Centre
- CNFPC - Esch/Alzette
- Ecole Privée Marie Consolatrice – Esch/Alzette

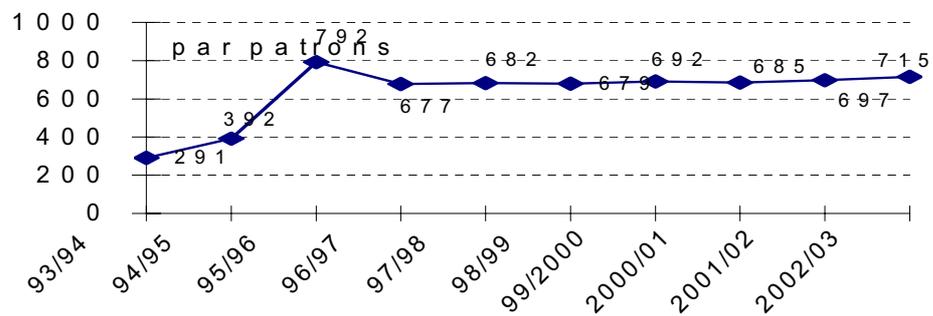
Les tableaux ci-dessous montrent l'évolution du nombre de classes, d'élèves et de patrons impliqués dans les stages organisés en collaboration avec l'orientation professionnelle.

Statistiques concernant les stages

par élèves



par patrons



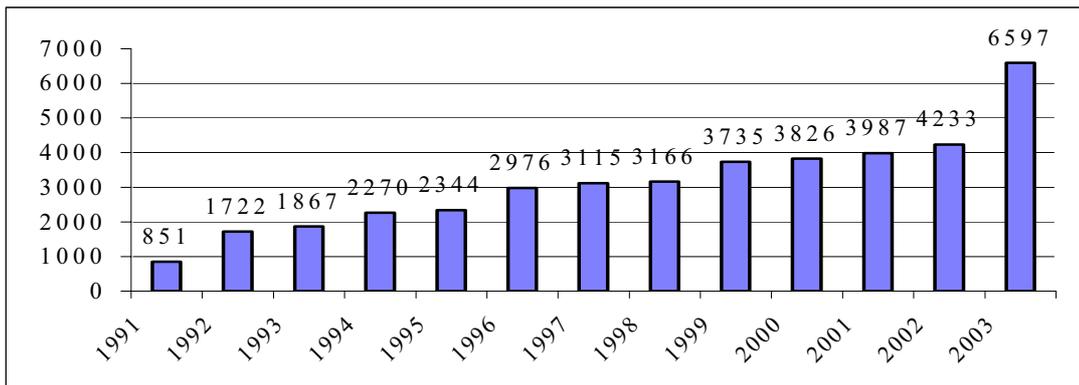
Berufsinformatiounszenrum (BiZ)

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

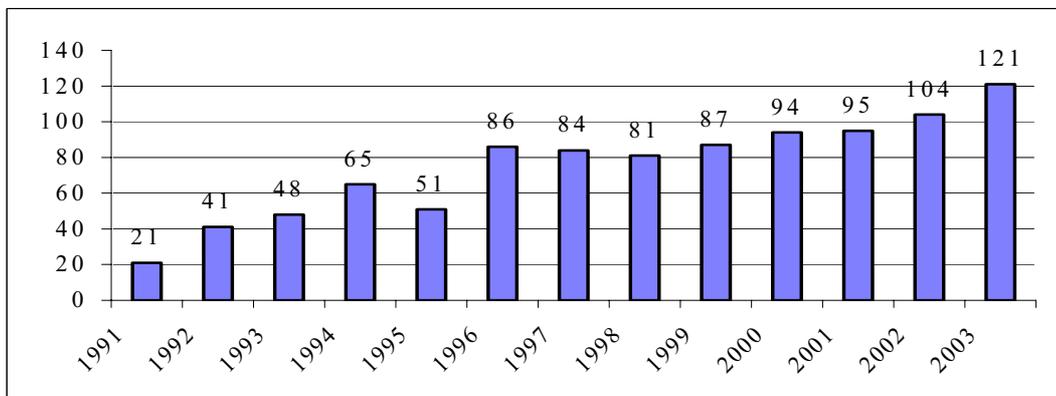
Les statistiques ci-dessous renseignent sur l'évolution des classes et des visiteurs individuels. Le nombre des visiteurs individuels a nettement augmenté en 2003. Ceci est dû à différents facteurs : depuis fin 2002 tous les demandeurs d'emploi en dessous de 21 ans sont transmis par le service placement et reçoivent systématiquement un entretien d'orientation. Par ailleurs le nombre de visiteurs adultes a également augmenté d'une manière significative à cause de l'intérêt croissant porté à l'apprentissage pour adultes.

Dans le cadre du PEC, le SAPDE transmet des demandeurs d'emploi au service de l'OP. Ainsi en 2003, 123 personnes (53 hommes et 70 femmes) ont reçu un entretien d'orientation individuel.

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 2003

Comme chaque année, le service de l'orientation professionnelle a lancé au printemps 2003 année une vaste campagne de prospection de postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

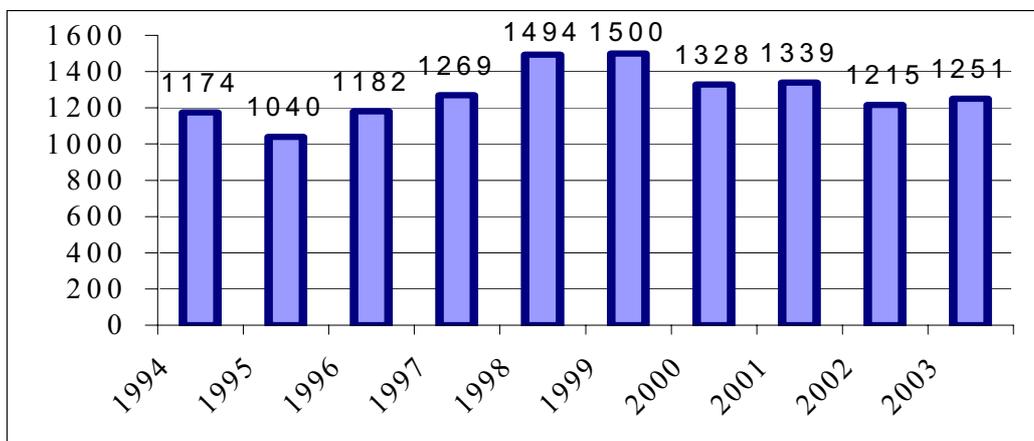
Plus de 15.000 entreprises ont été contactées. Ceci permet d'avoir une connaissance concrète des besoins du marché du travail à court terme. La comparaison des offres et des demandes de postes d'apprentissage, ainsi que le nombre d'offres et de demandes non satisfaites à la fin de l'année, permet d'en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

Le nombre des placements est de 1.251 (533 filles et 718 garçons), alors qu'il était de 1.215 l'année précédente. En date du 31.12.2003, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 172 (79 filles et 93 garçons).

Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est en diminution par rapport à l'année dernière (43 contre 162 en 2002 et 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:



Situation de l'apprentissage pour adultes en 2003

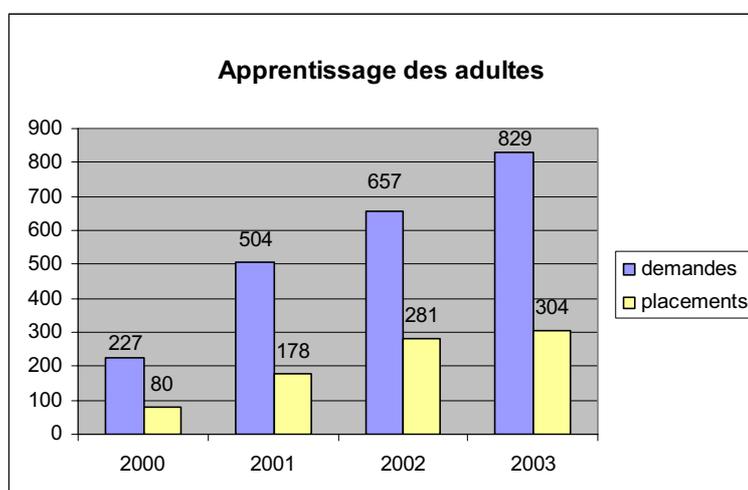
Le 11 juillet 2000 a été publié au Mémorial A no 55 le règlement grand-ducal du 17 juin 2000 portant organisation de l'apprentissage pour adultes.

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 2003 a vu de nouveau une progression significative des demandes pour l'apprentissage pour adultes. En effet, 829 (contre 657 en 2002) dossiers ont été établis et 304 personnes ont été placées (281 en 2002).

Progression :



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 2003 à 2.027.490 € (ADEM : 886.974 €, MENFPS : 1.140.516 €).

Classe préparatoire CITP 2003

Le projet pour la classe préparatoire CITP a été maintenu pour l'année scolaire 2002/03. Cette classe est toujours organisée par les mêmes partenaires, c.-à-d. MENFPS, CNFPC, LTEWo, LTC, LTMAJ, LTNBD et ADEM/OP.

Les élèves n'ayant pas réussi les modules nécessaires à l'entrée en apprentissage dans les métiers à formation CITP (cuisinier, électricien, garçon/serveuse, installateur de chauffage, installateur sanitaire, mécanicien d'autos, vendeur) ont la possibilité de s'inscrire au mois de juillet dans cette classe. Cependant il est prévu que seuls seront admis les élèves auxquels manquent tout au plus 2 modules dans les branches suivantes : mathématiques, français ou allemand.

Les élèves sont intégrés au groupe polyvalent du CNFPC et sont en orientation d'octobre à décembre. A partir de janvier ils sont placés dans un atelier spécifique (p.ex. mécanique, coiffure etc). Parallèlement ces élèves suivent un enseignement en mathématiques respectivement français ou allemand.

Des stages d'orientation professionnelle d'une semaine, voire de deux semaines sont organisés pendant les vacances de Carnaval, de Pâques et de la Pentecôte.

Au total 43 élèves (28 garçons et 15 filles) étaient en classe préparatoire CITP pendant cette année scolaire.

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

Autres activités

- **Tests psychotechnique concernant la formation d'instructeur de conducteur de véhicules automoteurs** : En 2003, 95 candidats ont passé le test psychotechnique dont 74 candidats masculins et 21 candidats féminins. 89 candidats ont passé ce test avec succès, 6 candidats ont échoué.

Le test psychotechnique se compose d'un test d'intelligence générale non verbal, d'un test de barrage, d'un test des temps de réaction, ainsi que d'un examen de l'acuité visuelle et du sens chromatique.

- **Réalisation de plusieurs modules « stratégies de recherche d'emploi »** au profit de 21 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 cedans 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 Sud, au profit de 9 jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'auxiliaire temporaire auprès de ladite institution.
- Elaboration de la brochure : « Les Jeunes : l'enseignement secondaire technique et la formation professionnelle » dans le contexte du CNROP.

- Elaboration 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 aux portes ouvertes des différents lycées secondaires techniques.

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 « PLOTEUS » du réseau international d'orientation professionnelle EUROGUIDANCE.

Contacts transfrontaliers en 2003

- 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 2003, 69 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.
- En 2003 le service de l'Orientation Professionnelle de l'ADEM a continué de participer à des réunions d'informations et d'orientation du groupe de pilotage du **Dispositif d'Insertion par Alternance (DIAL)**, qui est composé de personnes en provenance

De France : ACTL (Association des Techniciens du Commerce de Longwy), ANPE de Longwy, Education Nationale, CIO de Longwy, Espace « Jeunes Entreprises » (Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre des Métiers, Chambre d'Agriculture), Mission Locale de Longwy, Conseil Régional de Lorraine, HANDI 54.

De Belgique : IFPME (Institut de Formation pour Petites et Moyennes Entreprises) ; FOREM.

Du Luxembourg :ADEM - Services Orientation Professionnelle et Placement.
Les quatre « Forums-Emploi » organisés en 2001 et 2002 ont été évalués positivement, et ont amené les organisateurs à continuer ces actions en 2003. Les « Forums-Emploi » sont destinés aux lycéens, étudiants et demandeurs d'emploi, avec comme objectif une mise en relation directe avec des entreprises.

En 2003, 2 actions ont été organisées :

- le 12 mai : Forum-Emploi destiné aux demandeurs d'emploi et aux futurs diplômés CAP, Bacs Pro, BTS, DUT terminant leur scolarité en 2003 ; informations sur les contrats en alternance.
- le 20 octobre : Forum-emploi destiné uniquement aux demandeurs d'emploi.
- Dans le cadre du projet **ALTERNANCE** les actions de l'année 2003 portaient d'un côté sur l'apprentissage transfrontalier qui se déroulait en date du 12 mai à Longwy et d'autre part sur l'organisation de deux « forum emploi », qui se déroulaient le 12 mai et le 20 octobre aussi à Longwy.

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 états membres de l'Union Européenne, le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes, quelle que soit la tranche d'âge examinée. 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 2003, 23 ateliers pour demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM ont eu lieu à Luxembourg. 431 femmes ont été convoquées aux ateliers en question. 238 femmes se sont présentées, ce qui correspond à un taux de présence de 55%.

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

Au cours de l'année 2003, 12 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. 38 femmes ont participé à ces actions.

• ***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 2003, 386 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, Excel 1, Word 2, Access, Internet). En 2003, 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.

48 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
25 femmes ont été retenues pour la formation visée,
25 femmes ont commencé la mesure, dont
14 femmes ont suivi plusieurs modules au cours de l'année 2003.

• **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.

31.07.2003 au 11.09.2003

41 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
21 femmes ont été intéressées par 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,
02 femmes travaillent comme gardienne d'enfants.

• **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.

04.11.2002 au 28.02.2003

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
07 femmes ont terminé avec succès, dont 2 femmes ont trouvé un emploi et
03 femmes suivent un stage pour faire, à la suite, la formation d'aide-sociale familiale (ASF).

• **Formation « restauration de collectivité »(Femmes en Détresse asbl)**

La formation « restauration de collectivité », 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 comme aide-cantine.

06.10.2003 au 12.12.2003

37 femmes ont été convoquées à l'action de recrutement,
23 femmes ont été intéressées par la formation,
10 femmes ont été retenues pour ladite formation,
10 femmes ont commencé la formation,
09 femmes ont terminé avec succès dont 3 femmes ont 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. Au cours de l'année 2003, 2 séminaires ont eu lieu.

24.02.2003 au 11.04.2003

26 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
12 femmes ont commencé la mesure dont
02 femmes ont abandonné de leur propre gré,
10 femmes ont terminé les cours avec succès,
01 femmes a trouvé un emploi,
01 femme suit une mesure CAT,
03 femmes suivent une formation.

12.05.2003 au 04.07.2003

20 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
12 femmes ont commencé la mesure dont
01 femme a abandonné de son propre gré,
11 femmes ont terminé les cours avec succès,
02 femmes ont trouvé un emploi et 3 femmes suivent 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.

07.10.2002 au 30.04.2003

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 terminé avec succès,
09 femmes ont trouvé un emploi dont 6 dans le secteur administratif.

05.11.2003 au 30.04.2004

75 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
39 femmes ont été intéressées au projet,
12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
12 femmes ont commencé la formation en question,
01 femme a abandonné pour raisons personnelles,
11 femmes poursuivent actuellement la formation.

• **Formation « Grengre Kuerf » (Co-labor)**

Le projet de formation « Grengre 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.

02.04.2003 – 30.09.2003

22 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
13 femmes ont été intéressées au projet,
08 femmes ont été retenues pour la formation visée,
07 femmes ont commencé la mesure
05 femmes ont terminé la formation, dont
 1 femme poursuit un apprentissage,
 1 femme suit une mesure ATI et
 1 femmes poursuit une mesure de stage de réinsertion.

• **« 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 2003, deux séminaires ont été réalisés.

45 femmes ont manifesté de l'intérêt pour les séminaires,
11 femmes ont suivi la mesure dont
04 femmes ont trouvé un emploi,
03 femmes suivent une formation,
01 femme a abandonné le séminaire ayant trouvé un emploi.

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

Cette formation, subventionnée 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,
07 femmes ont terminé avec succès la formation,
04 femmes ont trouvé un emploi.

Un atelier d'information sur la formation « Bürokommunikation und Bürotechnik » a eu lieu dans les locaux de l'ADEM en date du 16.09.2003 en vue du recrutement des candidates pour la formation de l'année prochaine.

42 femmes ont été convoquées
32 femmes ont été présentes
16 femmes ont été intéressées par la mesure en question et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice.

• **Entretiens individuels auprès de Zarabina asbl**

Sur demande de l'ADEM 42 femmes ont eu 98 séances chez Zarabina asbl afin de (re)définir individuellement

II.9. Le service des travailleurs handicapés

II.9.1. Procédure administrative

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 2003, 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 10 reprises pour l'instruction de 777 dossiers (+ 7 %).

La qualité de travailleur handicapé a été accordée à 343 personnes ayant introduit une demande. Cette même qualité a été refusée à 108 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 2003, 3.142 personnes étaient reconnues comme travailleurs handicapés depuis l'entrée en vigueur de la loi modifiée du 12 novembre 1991.

Le taux d'IPP 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 3.142 reconnaissances permettent de différencier le type de handicap reconnu comme suit:

Handicaps physiques:	2.219 (70 %)
Handicaps mentaux:	587 (19 %)
Handicaps sensoriels:	236 (8 %)
Handicaps psychiques:	100 (3 %)

Tableau I:

Récapitulatif des décisions de la COR en 2003

Séance du	Reconnaisances	Refus	Retraits
21/01/2003	36	9	0
25/02/2003	21	8	0
29/04/2003	34	10	0
23/05/2003	44	10	0
26/06/2003	35	13	0
17/07/2002	32	11	0
11/09/2003	36	17	0
21/10/2003	36	9	0
28/11/2003	44	15	0
17/12/2003	25	6	0
Total :	343	108	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 2003.

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 2003 au directeur de l'Administration de l'Emploi 405 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 2003, le Service des travailleurs handicapés a assuré une prise en charge de 7 personnes handicapées placées dans des centres spécialisés.

25 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 2003, le Service des travailleurs handicapés a assuré une prise en charge de 586 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. 2 travailleurs handicapés indépendants, qui malgré leur handicap sont disposés à poursuivre leur activité professionnelle, étaient en 2003 bénéficiaires de l'exemption des charges de sécurité sociale.

Participation aux frais d'aménagement des postes de travail

Une personne handicapée a sollicité au cours de l'année 2003 une aide relative aux frais d'aménagement de son 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 2003 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 Coopération à Wiltz, le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi a assuré la prise en charge de 346 primes d'encouragement qui sont allouées mensuellement aux personnes gravement handicapées.

En outre, le Service des travailleurs handicapés a participé en 2003 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 2003, le Service des travailleurs handicapés a prévu la prise en charge financière de 637 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, il y a lieu de s'adresser à des centres d'orientation professionnelle spécialisés dans les régions limitrophes. Sur la base des données personnelles concernant avant tout les capacités de travail restantes, des résultats scolaires et des entretiens intensifs, l'équipe psychomédicale 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. Le service a assuré en cas de besoin par le biais de conseils, formations ou mesures financières appropriés le suivi de 19 dossiers.

Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat

Par référence à l'article 17.(3).f. de la loi du 20 décembre 2002 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2003, 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/19/2003, avis CER/D/110/2003 et avis CER/D/180/2002 et avis CER/D/19/2003).

Tableau II : Engagement de travailleurs handicapés auprès de l'Etat en 2003

Affectation proposée :	hommes-heures/semaine
Administration Judiciaire	40
Administration de l'Emploi	80
Administration des Bâtiments Publics	40
Administration des Douanes et Accises	80
Administration des Ponts et Chaussées	120
Archives Nationales	40
Centre Informatique de l'Etat	40
Centre National de Formation Professionnelle Continue	40
Conseil Arbitral des Assurances Sociales	40
Direction des Eaux et Forêts	40
Education Différenciée	40
Etat-Major de l'Armée	40
Lycée classique Echternach	40
Lycée de Garçons Luxembourg	40
Lycée du Nord Wiltz	40
Lycée technique - ECG	40
Lycée technique agricole Ettelbruck	40
Lycée technique d'Ettelbruck	80
Laboratoire National de Santé	40
MENFPS - Service Restaurants scolaires	280
Ministère d'Etat	40
Ministère de l'Economie	40
Ministère de l'Environnement	80
Ministère de la Famille-Servior	80
Ministère des Transports	40
Musée national d'Histoire naturelle	40
Musée national d'Histoire et d'Art	240
Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand	40
Police Grand-Ducale	80
Service central des Imprimés de l'Etat	40
Service national de la Jeunesse	20
Union des Caisses de Maladie	20
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 concernés par cette loi.

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

Le Service des travailleurs à capacité de travail réduite participe activement dans la réalisation de bon nombre de reclassements internes, souvent en collaboration avec le médecin du travail compétent.

Le suivi des travailleurs bénéficiaires d'un reclassement externe est assuré conjointement par le Service Placement et le Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'ADEM.

II.10.1. 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.

II.10.1.1. Les dossiers dont la commission mixte a été saisie

Depuis le 1^{er} octobre 2002, entrée en vigueur de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle et jusqu'au 31 décembre 2003, la commission mixte a été saisie de 923 dossiers.

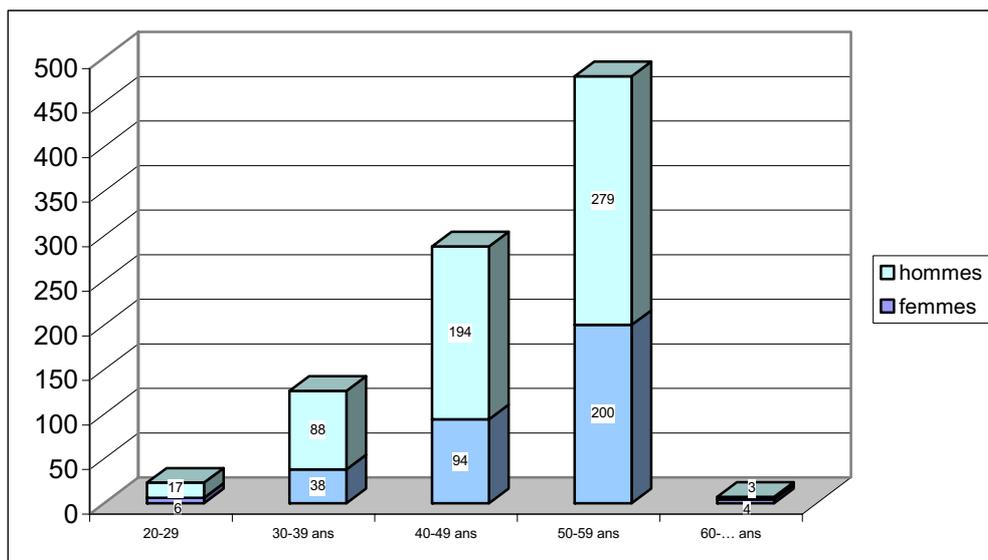
a. Répartition des dossiers par secteur d'activité

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
0	Sans code NACE	64	27	91	9,86
01	Agriculture et chasse	0	4	4	0,43
02	Sylviculture et exploitation forestière	0	1	1	0,11
14	Autres industries extractives	0	4	4	0,43
15	Industries alimentaires	8	14	22	2,38
16	Industrie du tabac	3	1	4	0,43
17	Industrie textile	1	1	2	0,22
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	1	1	2	0,22
22	Edition, imprimerie, reproduction	2	4	6	0,65
24	Industrie chimique	1	6	7	0,76
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	1	30	31	3,36
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	0	11	11	1,19
27	Métallurgie	1	32	33	3,58
28	Travail des métaux	1	28	29	3,14
29	Fabrication de machines et équipements	0	1	1	0,11
31	Fabrication de machines et appareils électriques	0	2	2	0,22
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	11	0	11	1,19
36	Fabrication de meubles / industries diverses	0	2	2	0,22
37	Récupération	0	1	1	0,11
40	Production et distribution d'électricité, gaz, chaleur	2	2	4	0,43
45	Construction	5	171	176	19,07
50	Commerce et réparation automobile	3	20	23	2,49
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	12	41	53	5,74
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	32	15	47	5,09
55	Hôtels et restaurants	22	9	31	3,36
60	Transports terrestres	3	37	40	4,33
62	Transports aériens	2	8	10	1,08
63	Services auxiliaires des transports	2	6	8	0,87
64	Postes et télécommunications	6	1	7	0,76

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
65	Intermédiation financière	14	22	36	3,90
66	Assurance	1	1	2	0,22
67	Auxiliaires financiers et d'assurance	1	0	1	0,11
70	Activités immobilières	1	1	2	0,22
71	Location sans opérateur	1	2	3	0,33
72	Activités informatiques	0	3	3	0,33
73	Recherche et développement	0	1	1	0,11
74	Services fournis principalement aux entreprises	46	30	76	8,23
75	Administration publique	26	17	43	4,66
80	Education	3	0	3	0,33
85	Santé et action sociale	51	8	59	6,39
90	Services collectifs, sociaux et personnels	2	6	8	0,87
91	Activités associatives	2	8	10	1,08
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	0	1	1	0,11
93	Services personnels	4	0	4	0,43
95	Services domestiques	5	0	5	0,54
99	Activités extraterritoriales	2	1	3	0,33
	Total	342	581	923	

b. Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés

	Femmes	Hommes	Total	%
20-29 ans	6	17	23	2,49
30-39 ans	38	88	126	13,65
40-49 ans	94	194	288	31,20
50-59 ans	200	279	479	51,90
60-... ans	4	3	7	0,76
total	342	581	923	100



c. Répartition des dossiers par sexe

Hommes : 581 (62,95 %)
 Femmes : 342 (37,05 %)

d. Répartition des dossiers par statut :

Ouvriers : 752 (81,47 %)
 Employés : 171 (18,53 %)

II.10.1.2. Les décisions de la commission mixte

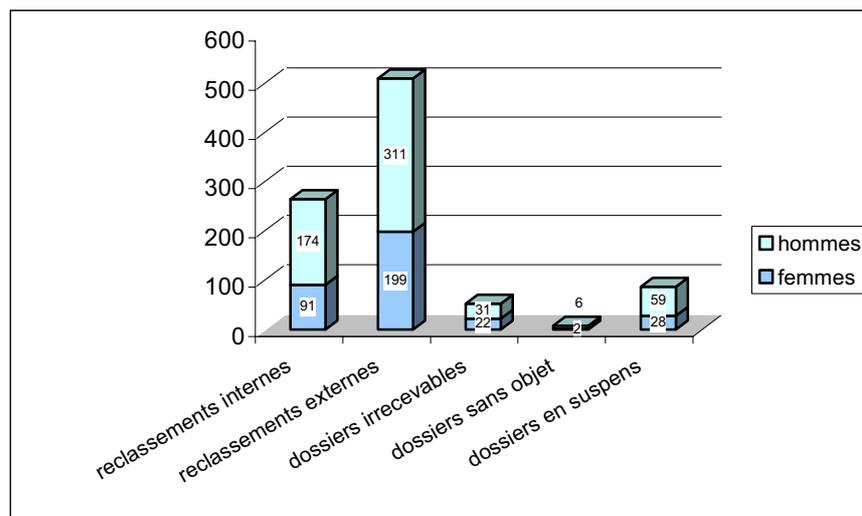
Depuis sa première séance en date du 20 décembre 2002 et jusqu'au 31 décembre 2003, la commission mixte a pris, lors de vingt-cinq séances :

265 décisions de reclassement interne et
510 décisions de reclassement externe.

Elle a déclaré 53 dossiers irrecevables et 8 dossiers sans objet.

Au 31 décembre 2003, quatre-vingt-sept des dossiers introduits à cette date se trouvaient en suspens.

	Femmes	Hommes	Total	%
Reclassements internes	91	174	265	28,71
Reclassements externes	199	311	510	55,25
Dossiers irrecevables	22	31	53	5,74
Dossiers sans objet	2	6	8	0,87
Dossiers en suspens	28	59	87	9,43
Total	342	581	923	100



II.10.1.3. Les reclassements internes

Dans le cadre d'activités d'information et de sensibilisation et en vue du reclassement interne des travailleurs concernés, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite a effectué des visites auprès des 54 employeurs suivants :

Alfred Reckinger SA, Andreosso Marbres Sàrl, Aquatechnic Sàrl, Baatz Constructions Sàrl, Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch, Cactus-Bazar SA, Cegedel SA, Chauffage Sanitaire Schmit Nico Sàrl, CIGL Schifflange Centre d'initiative et de gestion local Asbl, CLCT Compagnie Luxembourgeoise de Chaudronnerie et de Tuyauterie SA, Cloos SA, Cogel SA, Comat SA, Constructions

Siebenaller SA, Elth SA, Entreprise de construction Erpelding Sàrl, Entreprise de montage Jacques Streff Sàrl, Entreprises des Postes et Télécommunications, Eurest Luxembourg SA, Euro-Composites SA, Goodyear Luxembourg Tires SA, Gottschol Alcuilux, Grand Garage Jean Muller Sàrl, Hôtel Restaurant Keup Sàrl, IEE International Electronics & Engineering SA, Ilco Sàrl, Interkoener Sàrl, Interoute Sàrl, Jacob Frères Sàrl, Jean Lamesch Exploitation SA, Keller Norbert SA, Kihn SA, Luxair Société Luxembourgeoise de Navigation Aérienne SA, Luxguard II, Luxlait Association Agricole, Maes Luxembourg SA, Manufacture de Tabac Heintz Van Landewyck Sàrl, Menuiserie Morheng, Menuiserie Nicolas Russo Sàrl, Panelux SA, Para Press SA, Paul Wurth SA, Qualité Express SA, Rubbermaid Luxembourg Sàrl, Securicor Luxembourg SA, Sinico Romain, Société de constructions Générales JP Rinnen & Fils Sàrl, Société des Bétons Feidt Sàrl, Socimmo SA, Sodexho, Syndicat de l'Hôpital Intercommunal Differdange-Pétange-Bascharage, Technofibres SA, Villeroy & Boch Sàrl de Faïencerie de Septfontaines-lez-Luxembourg, Wickler Frères Exploitation Sàrl.

II.10.1.4. Les reclassements externes

Les décisions de reclassement externe se motivent comme suit :

1. au moment de la décision il n'existait plus de relation contractuelle avec l'employeur (en tout 49,41 %), le contrat de travail ayant pris fin soit par l'épuisement du droit aux indemnités pécuniaires de maladie (31,37 %), soit par un licenciement survenu avant la saisine de la commission mixte par le médecin du travail compétent (14,12%), soit par l'expiration d'un contrat à durée déterminée (3,14 %) ou encore la faillite de l'employeur (0,78 %) ;
2. l'employeur n'a pas d'obligation de reclassement interne (en tout 43,73 %), soit parce qu'il n'occupe régulièrement pas plus de 25 salariés (35,69 %), soit qu'il respecte l'obligation prévue à l'article 5 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés (8,04 %) ;
3. le reclassement interne est jugé inopportun, notamment au vu des avis médicaux figurant au dossier (4,90 %) ;
4. l'employeur est dispensé du reclassement interne conformément à l'article 3 paragraphe (1) de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle (1,96 %).

La pension d'invalidité ou de vieillesse a été attribuée à 14 personnes pour lesquelles le reclassement externe avait été décidé, 43 bénéficiaires d'un reclassement externe ont trouvé un nouvel emploi, 1 personne concernée s'est établie à son propre compte et les dossiers de 36 personnes ont été clôturés soit pour absence, soit suite à la demande des personnes concernées.

La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante :

	Femmes	Hommes	Total	%
Luxembourg	150	189	339	66,47
Allemagne	10	19	29	5,69
Belgique	16	39	55	10,78
France	23	64	87	17,06
total	199	311	510	100

II.10.2. L'indemnité compensatoire :

Au 31 décembre 2003, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'ADEM a été saisi de 138 demandes en vue du paiement de l'indemnité compensatoire :

- 120 demandes de bénéficiaires d'un reclassement interne
- 18 demandes de bénéficiaires d'un reclassement externe.

A la même date, 8 employeurs avaient introduit une demande en obtention d'une **participation au salaire** sur base de l'article 7 de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.

II.10.3. L'indemnité d'attente

Un dossier a été continué à la caisse compétente en vue de l'attribution de l'indemnité d'attente.

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 25 (15 + 10 au 1^{er} mai 2004) 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.

Le dispositif est actuellement régi par la Charte EURES décidée par la Commission le 4 avril 2003, sur base de DÉCISION DE LA COMMISSION du 23/12/2002 mettant en œuvre le règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil en ce qui concerne la compensation des offres et des demandes d'emploi.

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 plus 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 SPE de l'UE/EEE,
- transfrontalières : participation aux EURES transfrontaliers PED et SLLR.

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

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

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 pratiques 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 :

Janvier

28 - Information et promotion EURES à la chaîne radio Eldorado

Mars

12 au 18 - Europatage-Arbeitsamt Saarbrücken, Kaiserslautern, Mainz, Trier, ANPE Metz
27 - Information sur marché de travail luxembourgeois au Carl Duisberg Center à Saarebruck

Mai

8 - Présence au stand Luxembourg lors de l'Europatag à Trêves
21 - Permanence de l'Adem à l'Arbeitsamt Trêves
27 - Présence au stand Luxembourgeois lors de l'Europatag à Saarburg

Juin

13 et 14 - Atelier sur le Luxembourg à Marseille
16 et 17 - Atelier sur le Luxembourg à Nice

Juillet

1 et 2 - Organisation du séminaire annuel des Services Publics de l'Emploi (SPE) de la Grande Région à Mondorf-les-Bains

Novembre

6 et 7 - Stand EURES à la foire de l'Etudiant à Luxembourg

Décembre

- 5 - Séminaire de concertation avec les SPE allemands (Trêves, Bitbourg, Sarrbourg) à l'agence ADEM de Diekirch

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

Afin de déterminer les besoins en personnel qualifié dans les qualifications des Technologies de l'Information et de la Communication, une enquête auprès des affiliés de la FEDIL, de la Confédération Luxembourgeoise du Commerce et de l'Association des Banques et Banquiers - Luxembourg a été menée en 2003.

Outre les organismes précités et l'ADEM, ont participé à cette étude la Chambre de Commerce, le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports et le CPOS (Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaire).

Les résultats font l'objet d'une plaquette rendue publique lors de la Conférence de Presse organisée par la FEDIL le 10 mars 2004.

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 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 4^e Sommet des Exécutifs de la Grande Région le 19 novembre 1998. Cette décision a été concrétisée à l'occasion du 6^e 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	Cellule EURES de l'ADEM
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 2003 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. La Cellule de Recherche EURES de l'ADEM et le Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg

Avec le soutien de la Commission, l'ADEM a mis en place en 1994 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 1^{er} janvier 1994 à Metz : il s'agit du Centre de Ressources et de Documentation (CRD) des EURES Transfrontaliers de Lorraine.

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

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

- a) *Le site www.eureslux.org* , trilingue français – allemand – anglais contient des informations sur le marché du travail et les conditions de vie et de travail dans les entités de 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 sont également accessibles via le même site.
- c) Des publications relatives au marché du travail et au conditions de vie et de travail, dans le cadre des informations à fournir à la Commission en ces matières :
- La procédure de conclusion des conventions collectives de travail au Luxembourg, AGEFI, n°12/154, janvier 2003 ;
 - Grossregion : Grenzgängertum Heute und Morgen. Ein Merkmal des Arbeitsmarkts in der Grossregion, Editus, Luxembourg, janvier 2003 ;
 - Les qualifications de demain dans l'industrie. Résultats d'une enquête de la FEDIL auprès des entreprises industrielles du Grand-Duché de Luxembourg en 2002-2003. Un partenariat FEDIL – ADEM – Chambre de Commerce – EURES – Ministère du Travail et de l'Emploi – Ministère de l'Education Nationale – EURES – Programme Leonardo, Luxembourg, février 2003 ;
 - Le travail intérimaire au Luxembourg. Un véritable marché transfrontalier, Differdange, mars 2003 ;
 - Fiche pratique : L'imposition sur le revenu, mars 2003 ;
 - Fiche pratique : Les conditions de séjour, mars 2003 ;
 - L'emploi frontalier au Luxembourg. Une aire de recrutement qui dépasse largement les régions limitrophes, Forum Entreprises, n°28, Luxembourg, mars-avril 2003 ;
 - Le dialogue social au Luxembourg. Deuxième niveau : l'organisation des relations industrielles, nouvelle édition mise à jour, Differdange, juin 2003 ;
 - La reconnaissance des diplômes, Entreprises magazine, n°01, septembre-octobre 2003 ;
 - A quelles prestations familiales, avez-vous droit ?, Entreprises Magazine, n°1, septembre-octobre 2003 ;
 - Accidents du travail et maladies professionnelles : quelles formalités, quelles indemnités ?, Entreprises Magazine, n°1, septembre-octobre 2003 ;
 - Que faire en cas d'invalidité ?, Entreprises Magazine, n°1, septembre-octobre 2003 ;

- A quelles allocations de chômage pouvez-vous prétendre et dans quel pays ?, Entreprises Magazine, n°1, septembre-octobre 2003 ;
- Maladie-maternité : comment êtes-vous couvert ?, Entreprises Magazine, n°1, septembre-octobre 2003 ;
- Votre retraite : comment est-elle calculée ?, Entreprises Magazine, n°1, septembre-octobre 2003 ;
- La Grande Région, première zone d'emploi frontalier en Europe...après la Suisse, Entreprises Magazine, n°1, septembre-octobre 2003 ;
- L'organisation des relations industrielles au Luxembourg, Entreprises Magazine, n°2, novembre-décembre 2003.

La plupart de ces publications sont téléchargeables à partir du site www.eureslux.org.