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

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2010

MARS 2011

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2010 1

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI 7

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

I. Textes adoptés en 2009 8

1. Loi du 11 avril 2010 portant modification des articles L. 010-1, L. 141-1, L. 142-2 et L. 142-3 du Code du travail. 8
2. Loi du 3 août 2010 8
3. Loi du 17 décembre 2010 modifiant les articles L.222-4 et L.222-9 du Code du travail 10
4. Loi du 17 décembre 2010 modifiant la loi du 11 novembre 2009 10

II. Projets de loi 11

1. Administration de l'emploi 11
2. Compte-épargne temps 12
3. Interopérabilité transfrontalière 13

III. Textes législatifs et réglementaires en préparation 14

1. Transposition des directives européennes 14

IV. Conventions de coopération signées par le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Ministère de l'Education nationale et de la Formation Professionnelle. 14

V. Apprentissage de la langue luxembourgeoise – subsides et congé linguistique 15

Chapitre 2 : Politique de l'emploi 17

I. Europe 2020 - Luxembourg 2020 17

II. Le concept « Fit4Job » - les projets réalisés en 2010 20

1. Le projet pilote « Fit4Job–Fit4financial markets » 20
2. Le projet pilote « Fit4Job –relancer ma carrière » 21
3. Adapter le concept « Fit4Job » - secteurs Génie Civil, commerce, santé, hospitalier. 21

III. Organisation du Jobforum 50+ 22

IV. Faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail 22

V. Initiatives sociales en faveur de l'emploi 23

VI. Travailleurs handicapés 24

1. Conventions entre le MTE et les ateliers protégés (AP) 24
2. L'indemnité compensatoire selon la loi du 12 septembre 2003 25
3. Autres activités en relation avec la mise en œuvre de la loi du 12 septembre 2003 25

VII. Gestion du Fonds Social Européen 25

1. Gestion courante 26
2. L'appel à candidature pour les années 2011-2013 26
3. La campagne publicitaire 26
4. Mission d'audit de la Commission européenne 27

Chapitre 3 : Politique sociale européenne 2010 28

I. Politiques de l'emploi 29

1. La Stratégie « UE 2020 » 29
2. Les Lignes Directrices Intégrées (LDI) 31
3. La décision "micro-finances" 36
4. Conclusions sur le "vieillissement actif" 36

II. Droit du travail 37

1. Proposition de directive "femmes enceintes" 37
2. Accord des partenaires sociaux européens sur les piqûres d'aiguilles 37
3. Temps de travail et détachement 38

III. Egalité des chances 39

1. Conclusions sur la « violence à l'égard des femmes » ... 39
2. Pékin/rémunérations ... 39

IV. Non-discrimination ... 40

1. Article 19 : proposition de directive « non-discrimination en matière de services » ... 40
2. Politiques à l'égard des Roms ... 40

V. Divers ... 41

1. Directive « conjoints aidants » ... 41
2. Conférence euro-méditerranéenne des Ministres de l'Emploi ... 41
3. Résolution en faveur des personnes handicapées ... 41

Chapitre 4 : Préretraite 2010 ... 43

I. Préretraite solidarité 2010 ... 43

II. Préretraite ajustement 2010 ... 45

III. Relevé par entreprises des salariés en préretraite ... 47

Chapitre 5 : Fonds pour l'emploi 2010 ... 53

I. Dépenses ... 53

II. Recettes ... 56

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION ... 57

ADMINISTRATION DE L'EMPLOI (ADEM) ... 61

Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg ... 62

I. Emploi au Luxembourg ... 62

1. Evolution de l'emploi salarié ... 62
2. Données historiques 1985 – 2010 ... 69
3. Les travailleurs frontaliers ... 70
4. Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier ... 71
   4.1. Une aire de recrutement très large pour le Luxembourg ... 71
   4.2. Un tissu économique très international ... 71
   4.3. Le recrutement à l'extérieur des frontières ... 73
   4.4. Le retour des frontaliers ... 75

II. Le chômage au Luxembourg ... 76

1. Evolution du chômage ... 76
2. Evolution du chômage indemnisé ... 92
3. Evolution des mesures pour l'emploi ... 95
4. Structure du chômage ... 99
   4.1. Agence d'inscription ... 99
   4.2. Nationalité ... 102
   4.3. Sexe ... 103
   4.4. Age ... 104
   4.5. Durée d'inscription ... 106
   4.6. Le statut du travailleur handicapé et du travailleur à capacité de travail réduite ... 109
   4.7. Etat-civil ... 110
   4.8. Niveau de formation scolaire ... 112
   4.9. Durée d'inscription et structure du chômage ... 114
   4.10. Formation initiale et chômage ... 117

Chapitre 2 : Les services de l'ADEM ... 121

I. Le service placement ... 123

1. La mission principale ... 125
2. Aperçu général sur les mesures d'activation organisées par le service ... 127
   2.1. Actions de recrutement/d'information ... 127
   2.2. Divers ateliers organisés par l'ADEM à l'intention des demandeurs d'emploi ... 127

2.3. Rapport d'activité de l'année 2010 du groupe de travail informel ADEM/SFP *127*
3. Mesures de (ré)insertion dans la vie active 143
3.1. Pool des assistants *143*
3.2. Mesures spéciales *143*
3.3. Stage de réinsertion professionnelle *143*
3.4. Occupations temporaires indemnisées des demandeurs d'emploi indemnisés *143*
4. Actions de prospection 144
4.1. Le secteur de l'industrie *144*
4.2. Le secteur de l'artisanat *146*
4.3. Le secteur financier *147*
4.4. Le secteur du travail intérimaire *150*
4.5. Le secteur commerce *155*
4.6. Le secteur « HORECA » *156*
4.7. Le secteur bâtiment *158*
4.8. Le secteur « cabinets de recrutement ». *161*
4.9. Secteur des travailleurs bénéficiant d'un reclassement externe et travailleurs handicapés . *165*
5. Service social 168
5.1. Missions *168*
5.2. Le Travail social individuel *169*
5.3. Le Travail social de groupe et communautaire *176*
5.4. Autres activités *181*
5.5. Conclusion *182*
6. La cellule psychologique 183
6.1. Les entretiens individuels *183*
6.2. Les bilans de compétences *184*
6.3. Les ateliers *185*
7. Bilan des contrôleurs affectés à l'ADEM 187

II. Le service des prestations de chômage complet 188

1. Indemnisation du chômage complet 188
2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet 189
3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet 191
4. Règlement CEE no 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne 192
5. Règlement CEE no 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne 193

III. Le service maintien de l'emploi 194

1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2010) 194
2. Aide au réemploi (1989 – 2010) 195
3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2010) 196
4. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée 197
5. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi 197
6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (2000-2010) 198
7. 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 199
8. Chômage involontaire dû aux intempéries 200
9. Aide à la création d'entreprise 200

IV. Le service main-d'œuvre étrangère 201

1. Un document nouveau : le titre de séjour 201
2. L'autorisation d'occupation temporaire (AOT) 202

V. Le service emploi des jeunes 203

VI. Le service orientation professionnelle 206

1. Les projets d'établissement avec les différents lycées techniques dans le cadre de l'éducation aux choix. 206
1.1. Projet « avanti » au LTE (Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette) *207*
1.2. Projet « envol » au LTL (Lycée Technique de Lallange) *207*
1.3. Projet LTA *207*
1.4. Projet EPMC *207*
1.5 Projet DNL *207*
1.6 Projet UELL *207*
2. Projets interministériels 208

2.1. Projet « orientation » ... *208*
2.2. Projet « bock drop » ... *208*
2.3. Site Internet www.beruffer.anelo.lu ... *209*
2.4. Girls' Day and Boys' Day (GDBD) ... *209*
2.5. « Entretiens d'orientation » à l'Armée ... *209*
3. Information et orientation individuelles et collectives ... 210
3.1. Beruffsinformatiounszentrum (BIZ) ... *210*
3.2. Interventions auprès des classes d'apprentissage en plein exercice ... *211*
4. Préparation à la vie active ... 212
4.1. Stages « Op der Sich no enger Ausbildungsplaz » (OSNA) ... *212*
5. La situation de l'apprentissage ... 213
5.1. L'apprentissage initial en 2009/2010 ... *213*
5.2. L'apprentissage pour adultes en 2010 ... *214*
6. Agences régionales d'Esch-sur-Alzette, Diekirch, Wiltz, Differdange ... 215
7. Autres activités ... 215
7.1. Tests « Explorix » ... *215*
7.2. Brochures et matériel didactique ... *215*
7.3. Demandes de renseignement par courriel ... *215*
7.4. Forum « orientation tout au long de la vie » ... *215*
7.5. « Jugendbericht/Jugendpakt » ... *216*
7.6. Validation des acquis de l'expérience (VAE) ... *216*
8. Coopération européenne ... 216
8.1. Contacts transfrontaliers ... *216*
8.2. Activités « Euroguidance » ... *216*
8.3. Visites d'étude à Paris et à Mannheim ... *217*
9. Réunions de travail et diverses coopérations ... 218

VII. Le service de l'emploi féminin ... 219

VIII. Le service des travailleurs handicapés ... 226

1. Procédure administrative ... 226
2. Composition de la Commission médicale ... 226
3. Activités de la Commission médicale ... 227
3.1. Total des demandes en obtention du statut de travailleur handicapé (TH) ... *228*
3.2. Demandes RPGH (= revenu pour personnes gravement handicapées) ... *233*
4. Composition de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel ... 236
5. Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.) ... 237
5.1. Total des orientations décidées et mesures proposées par la (COR). ... *237*
5.2. Détail des types d'orientation par tranche d'âge et sexe ... *238*
6. Mesures prises en charge par le Service des travailleurs handicapés de l'ADEM ... 239
7. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés ... 243
8. Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat ... 243
9. Diverses actions ... 245

IX. Le service des travailleurs à capacité de travail réduite ... 247

1. La Commission mixte ... 248
1.1. Composition de la Commission mixte ... *248*
1.2. La procédure de reclassement ... *249*
1.3. Les décisions de la Commission mixte ... *250*
2. L'indemnité compensatoire ... 264
3. Les mesures prévues au chapitre II du livre VI du Code du Travail applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement interne ou externe ... 264
4. Mesures de reconversion ... 264
5. L'indemnité d'attente ... 264
6. Recours ... 264

X. Le service de la médecine du travail ... 265

XI. Participation de l'ADEM au réseau EURES ... 267

1. Structure et objectifs ... 267
2. Missions et moyens ... 268
3. EURES au Luxembourg ... 269
3.1. Structure et objectifs ... *269*
3.2. Réalisations et actions au Luxembourg ... *269*

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM) 273

I. L'Inspection du Travail et des Mines : un organisme en pleine mutation 274

1. But 274
2. Objectifs et missions 274
3. Le personnel de l'Inspection du travail et des mines 275
4. Collaborations 276

II. Statistiques liées à l'activité de l'Inspection du Travail et des Mines 277

1. Liste des principales entreprises et des employeurs publics 277
2. Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles 278
3. Conventions collectives de travail 279
4. Congé collectif 280

III. Aperçu des activités et initiatives en 2010 281

1. Visites de contrôle et d'inspection routinières 281
2. Activités du Help-center 284
3. Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs 284
4. Activités de la division ASCAB de l'Administration des Douanes et Accises 285
5. Activités de la division « procédés chimiques et substances dangereuses » 286
6. Activités de la division "mécanique et équipements de travail 287
7. Traitement des autorisations d'exploitation 288
8. Développement de la législation et de la réglementation 289
9. Action de sensibilisation et d'information 289

ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL 291

I. Formation 292

1. Cours à l'intention des délégués du personnel 292
2. Cours du soir 294
3. Cours de fin de semaine 295
4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité 295
5. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire 296

II. Conseil Administratif 296

III. Statistiques 297

1. Cours à l'intention des délégués du personnel 297
2. Cours du soir 305
3. Cours de fin de semaine 305
4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité 305
5. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire 305

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi

I. Textes adoptés en 2009

1. Loi du 11 avril 2010 portant modification des articles L. 010-1, L. 141-1, L. 142-2 et L. 142-3 du Code du travail.

Cette loi adapte les dispositions légales nationales en matière de salariés détachés au jugement C-319/06 de la Cour de Justice des Communautés Européennes.

Ainsi le texte prévoit dorénavant des dispositions particulières pour les salariés détachés quant à l'application de certaines dispositions d'ordre public, notamment en matière d'indexation des salaires, afin de les rendre conformes tant au jugement ci-dessus qu'aux dispositions de la directive 96/71/CE.

2. Loi du 3 août 2010

1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail;

2) modifiant les articles L.513-3, L.521-7 et L.523-1 du Code du travail ;

3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant :

1. **modification de l'article L.511-12 du Code du travail**
2. **dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail**

Cette loi modifie définitivement certaines dispositions du Code du travail et introduit des mesures temporaires visant à promouvoir et à maintenir l'emploi.

1. Mesures temporaires :

a) Mesures limitées à 24 mois à partir de l'entrée en vigueur de la loi :

- continuation du payement des cotisations de sécurité sociale par l'employeur ayant licencié un salarié lorsque celui-ci a retrouvé, pendant sa période de préavis, un emploi auprès d'un autre employeur, pour la durée du préavis et jusqu'à concurrence de l'ancien salaire ;

- introduction d'un nouveau critère pour pouvoir accéder au chômage partiel de source conjoncturelle, sans devoir déclarer toute la branche en crise, sur base d'un plan de maintien dans l'emploi ou d'un accord entre partenaires sociaux, et à condition que la réduction du temps de travail de tous les salariés atteigne au moins 40%;

- pour les entreprises sous régime de chômage partiel depuis 6 mois à partir de l'entrée en vigueur de la loi, prise en charge par le fonds pour l'emploi des cotisations patronales de sécurité sociale si le nombre d'heures perdues par mois dépasse 25% de la durée de travail normale;

- abaissement de l'âge pour pouvoir bénéficier d'une prolongation de 6 mois du payement des indemnités de chômage de 50 à 45 ans :

- prolongation de 6 mois du payement des indemnités de chômage pour les chômeurs provenant d'une entreprise qui était au chômage partiel depuis plus de 6 mois et pour celui tombé au chômage suite à une cessation des affaires de l'employeur;

- adaptation temporaire des plafonds en matière de payement des indemnités de chômage, le taux de 250% du SSM sera seulement ramené à 200% après 9 mois au lieu de 6 mois et le deuxième plafond de 150% sera temporairement suspendu ;

- payement d'une prime de 80% du salaire versé par l'employeur pendant les trois premiers mois de l'embauche sous CDI d'un chômeur âgé de plus de 30 ans arrivé en fins de droit en matière d'indemnités de chômage et ce après une durée d'engagement de 12 mois et à condition que le CDI subsiste.

b) Mesures temporaires existantes prorogées pour l'année 2011

Les mesures spéciales en matière de chômage partiel de source conjoncturelle et de source structurelle introduits par la loi modifiée du 17 février 2009 sont prorogées pour l'année 2011.

2. Mesures définitives introduites dans le Code du travail :

- dorénavant les discussions sur l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi devront inclure un volet spécial sur les salariés âgés ;

- le régime actuel de « mise au travail » changera de dénomination et sera qualifié dorénavant comme « occupation temporaire indemnisée OTI » et l'indemnité sera doublée. Par ailleurs les chômeurs indemnisés âgés de plus de 50 ans et bénéficiant d'une OTI seront suivis par une Commission spéciale qui sera notamment chargée de constater si le chômeur arrivé en fin de droit en matière d'indemnités de chômage pourrait bénéficier de suite d'une mesure dans le cadre des dispositions légales concernant le revenu minimum garanti, dans le cas contraire, cette Commission pourrait proposer au Directeur de l'Administration de l'Emploi de proroger exceptionnellement l'OTI ainsi que le payement de l'indemnité de chômage avec l'indemnité complémentaire mais uniquement jusqu'à concurrence du SSM.

3. Loi du 17 décembre 2010 modifiant les articles L.222-4 et L.222-9 du Code du travail

D'une part la loi augmente le salaire social minimum de 1,9% et, d'autre part, elle adapte les dispositions concernant les diplômes donnant droit au salaire social minimum pour salariés qualifiés en incluant les nouveaux certificats en matière d'apprentissage.

4. Loi du 17 décembre 2010 modifiant la loi du 11 novembre 2009

1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes;
2. modifiant certaines dispositions du Code du travail

En 2009, la loi du 11 novembre 2009 concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes et modifiant certaines dispositions du Code du travail a su anticiper le risque d'une « génération sacrifiée » en mettant en place un plan d'urgence limité dans le temps (jusqu'au 31 décembre 2010) afin d'atténuer les effets de la crise économique sur le chômage des jeunes. Cette loi visait à aider les jeunes diplômés et les jeunes non-diplômés à trouver un emploi stable.

Dans ce contexte, il y a lieu de souligner que la période de lancement des nouvelles mesures et plus particulièrement du CIE-EP était relativement difficile. Une promotion conséquente impliquant différents acteurs, notamment du côté des employeurs, a néanmoins su contribuer à surmonter les difficultés initiales.

S'il est vrai que la reprise économique devrait aussi améliorer la situation de l'emploi, il y a en général un décalage avant que l'emploi ne s'améliore durablement. Compte tenu de la chute importante de l'activité, les entreprises bénéficiaires du chômage partiel n'embauchent pas toujours, dès que l'activité reprend. Pour cette raison les jeunes qui sortent de l'école risquent d'avoir plus de difficultés à trouver assez rapidement un emploi. C'est pour éviter ce chômage des jeunes de longue durée, aux conséquences sociales néfastes, que d'autres pays connaissent, qu'il a été décidé de proroger ces différentes mesures.

Aussi la prolongation permettra à l'ADEM de mettre davantage l'accent sur le suivi personnalisé des jeunes et plus particulièrement en matière de formation, et d'approfondir le lien avec les entreprises afin d'offrir aux jeunes une réelle plus value. Ceci vaut d'abord pour le CAE qui normalement ne débouche pas sur un engagement. La mise en place d'un encadrement à travers des contacts réguliers vise à insérer dans l'emploi les bénéficiaires de ce type de contrat.

II. Projets de loi

1. Administration de l'emploi – Projet de loi portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi

Sur base des travaux préparatoires qui avaient été accomplis antérieurement, la réforme fondamentale de l'Administration de l'emploi a été entamée à partir de la fin de l'année 2009. Au cours de l'année 2010 les travaux ont continué à un rythme soutenu, avec l'appui d'un conseiller externe qui a guidé le Ministère dans ses travaux. Cette phase d'analyse a permis de mettre sur pied le cadre de la réforme fondamentale de l'Administration de l'emploi.

A côté de la mise en place de nouvelles procédures, le recrutement additionnel de personnel, la formation de ce dernier, l'ouverture de nouvelles agences et la réforme du système informatique, cruciales pour la réforme, le projet de loi n° 6232, déposé le 22 décembre 2010, constitue un élément important de la réforme du service public de l'emploi. En effet, il transforme l'Administration de l'emploi en l'Agence pour le Développement de l'Emploi dont l'organisation et le fonctionnement sont revus en profondeur.

La mission principale de l'Agence pour le Développement de l'Emploi (« ADEM ») est de promouvoir l'emploi au Luxembourg en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi. Au centre de cette politique est le développement de l'emploi qui est mis en œuvre à travers un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi et une prospection des emplois plus poussée auprès des entreprises créatrices d'emplois. A part les tâches qui incombent à l'ADEM en vertu de différents instruments législatifs, l'accent est mis sur le suivi individualisé des demandeurs et sur l'établissement et le maintien de contacts avec les employeurs.

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

A cette fin, la gouvernance de l'ADEM est adaptée aux besoins d'un service public de l'emploi performant qui est appelé à faire face aux nouvelles réalités du marché de l'emploi. Ainsi, le projet de loi prévoit la création d'une direction composée d'un directeur et de deux directeurs adjoints. Ces directeurs adjoints seront en charge de différentes tâches au sein de l'ADEM, sans préjudice des compétences spécifiques du directeur.

L'ADEM est organisée en services couvrant toute une série de domaines dont, notamment, le développement de l'emploi et la formation des demandeurs d'emploi, le chômage, l'orientation professionnelle, les populations à besoins spécifiques, les études et recherches et la gestion administrative. De même, un service en charge des questions juridiques et du contentieux sera créé, répondant ainsi à une revendication de longue date du médiateur.

Au niveau régional, l'ADEM est présente avec des agences qui hébergent, notamment, les services en charge du développement de l'emploi, des prestations de chômage et de l'orientation professionnelle. Des agences régionales, dirigées chacune par un chef d'agence, fonctionneront à Luxembourg-Ville, Esch-sur-Alzette, Differdange, Dudelange, Diekirch, Wiltz et Wasserbillig. L'agence régionale de Differdange a été ouverte en novembre 2010 et il est prévu que les agences de Dudelange et de Wasserbillig ouvrent leurs portes en 2011.

En outre, la création d'une commission de suivi de l'ADEM est prévue par le projet de loi. Elle a comme mission d'accompagner et d'évaluer l'accomplissement de la mission et des tâches confiées à l'ADEM. Il est prévu qu'elle sera composée de représentants des différents ministères concernés par les tâches de l'ADEM, ainsi que par des représentants des organisations patronales et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public.

La formation des demandeurs d'emploi constitue un élément important pour leur (ré)intégration dans le marché de l'emploi. Le projet de loi prévoit qu'elle sera mieux organisée. Il est prévu qu'un délégué à la formation se charge de promouvoir, de coordonner et d'organiser au besoin les offres de formation. De même, la commission consultative qui accompagne l'organisation, la gestion et l'évaluation de formations à l'attention des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non et qui fonctionne actuellement de manière informelle, sera institutionnalisée.

Dans le cadre de la réforme, l'accompagnement des demandeurs d'emploi est également amélioré à travers un suivi individuel et adapté à la personne permettant en outre de responsabiliser les demandeurs dans leurs recherches. De même, les relations avec les employeurs seront renforcées et approfondies. Les premières mesures dans ce contexte ont pris effet en 2010. D'ailleurs, le ministère a, ensemble avec l'ADEM, procédé au choix de 30 nouveaux conseillers professionnels qui ont été embauchés afin de renforcer les effectifs de l'ADEM et améliorer ainsi le service public de proximité que doit offrir cette dernière. De même, l'ADEM a été renforcée via le prêt temporaire de main d'œuvre.

Les procédures de suivi des demandeurs d'emploi ainsi que le contact avec les employeurs et le traitement des offres d'emploi ont été revues en profondeur et leur mise en place a débuté fin 2010.

La réforme du système informatique a également été entamée avec l'appui du ministère.

La procédure de recrutement à l'étranger sera simplifiée par la nouvelle loi. Ainsi, comme jusqu'à maintenant, l'ADEM doit toujours vérifier la situation sur le marché de l'emploi en fonction du poste déclaré. Seulement, une légère modification est opérée au niveau du déroulement procédural et le salarié ne peut introduire sa demande qu'une fois que l'ADEM a établi, au profit de l'employeur, une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix. L'ADEM devra réagir à ces demandes de la part des employeurs dans des délais très brefs ce qui permettra de réduire sensiblement la durée de ces procédures de recrutement.

L'année 2010 était dès lors surtout consacrée à la phase d'analyse et de planification de la réforme de l'ADEM qui sera mise en place à partir de 2011.

2. Compte-épargne temps

Le projet de loi 6234 déposé à la Chambre des Députés en date du 16 décembre 2010 vise à introduire un compte épargne-temps pour les salariés de droit privé.

Cette introduction fait suite à la déclaration gouvernementale du 12 août 1999 pour un Etat social actif, mais aussi au souhait du législateur de soutenir toutes les initiatives visant à permettre au salarié de se former tout au long de sa vie.

A noter également que les nouvelles dispositions en matière de compensation des heures supplémentaires introduites à l'article L.211-27 du Code du travail par la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique renvoient déjà à l'utilisation d'un système de compte épargne-temps.

Le compte épargne-temps est en effet un dispositif qui permet au salarié d'économiser sur son compte, notamment, des droits de congés rémunérés pour des motifs privés ou de formation professionnelle. La notion de motifs privés s'entend dans son sens le plus large. Exemples: congé sabbatique, congé de formation, congé pour se consacrer à ses enfants, un passage à temps partiel, cessation progressive ou totale d'activité.

Le « Plan de compte épargne-temps » consiste en un ensemble de dispositions qui régissent le fonctionnement du compte épargne-temps dans une entreprise : règlement, gestion du compte, liquidation du compte.

Le plan de compte épargne-temps peut être mis en place de deux manières dans les entreprises du secteur privé :

Il peut être mis en place au profit des salariés par le biais d'une convention collective ou par le biais d'un règlement interne.

Finalement il y a lieu de préciser qu'il s'agit d'un projet de loi cadre au sens où les différents règlements de compte épargne-temps mis en place sur le territoire national devront être conformes aux dispositions des articles L.235-1 et suivants du code du travail. Les possibilités de dérogation à ces règles sont encadrées et sont limitées à la seule négociation organisée dans le cadre d'une convention collective.

Dans le cadre de la procédure législative il sera procédé, dans les mois à venir, à un examen approfondi des avis des chambres professionnelles pour amender éventuellement le texte existant en essayant de tenir compte des éléments y développés.

3. Interopérabilité transfrontalière

Le projet de loi 6179 déposé le 20 août 2010 vise à transposer la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire par l'introduction d'un nouveau chapitre au Code du travail.

Le projet de transposition vise, tout comme la directive et l'accord, à protéger la santé et la sécurité des salariés concernés dans la perspective de la réalisation du marché intérieur du secteur du transport ferroviaire.

Etant donné que la directive laisse aux Etats membres la possibilité de définir les termes de l'accord conformément aux législations et pratiques nationales, comme cela se trouve d'ailleurs être le cas pour d'autres directives en matière de politique sociale, le présent projet s'inspire largement des dispositions existantes en la matière ; à savoir, les articles 52 et 53 du règlement grand-ducal du 24 août 2007 concernant le Statut du personnel des Chemins de fer luxembourgeois.

Le projet introduit un nouveau Chapitre 5 au titre premier du Livre deux du Code du travail consacré exclusivement à la durée de travail des salariés chargés des fonctions de conduite d'un engin de traction sur rail ou d'accompagnement d'un train.

Le Conseil d'Etat a avisé le projet en date du 15 février 2011.

III. Textes législatifs et réglementaires en préparation

1. Transposition des directives européennes

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

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

Directive 2009/38/CE du Parlement Européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs

Un avant-projet de loi portant transposition de cette directive par la modification des dispositions afférentes du Code du travail est en cours d'élaboration.

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

Afin de pouvoir apprécier la nécessité d'un projet de loi modifiant les dispositions légales existantes en la matière il est procédé à un examen approfondi des textes.

En fonction du résultat de ces examens il sera décidé des suites à donner à ce dossier.

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

Au cours de l'année 2010, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé des mesures de formation complémentaires pour 234 demandeurs d'emplois présélectionnés.

Etant donné la diversité et l'interactivité des mesures proposées aucune distinction quant à leur nature n'a été retenue.

Les chiffres suivants donnent une image globale de tous les candidats ayant participé à une des mesures de formation organisées par le comité SFP/ADEM.

Nombre de personnes présélectionnées:		252
Nombre de personnes ayant commencé une mesure qualifiante :		234
Nombre d'abandon en cours de formation :		038
Nombre de personnes ayant terminé une mesure qualifiante :		196
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		150
Nombre de personnes engagées sous forme :		
- de stage de réinsertion (SR) :	35	
- de contrat d'initiation à l'emploi (CIE) :	41	
- de contrat d'appui emploi (CAE) :	01	
- d'apprentissage adulte :	01	
- de mission intérimaire :	03	
- d'affectation temporaire indemnisée (ATI) :	01	
- de mesure spéciale :	02	
Nombre de personnes ayant commencé une autre formation :		03
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM, sans engagement/mesure :		63
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		27
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		03
Nombre de personnes ayant le statut d'indépendant :		01
Nombre de personnes engagées sous forme de mission intérimaire :		01
Affiliation Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) inexistante :		12
Nombre de personnes bénéficiaires de revenu minimum garanti :		02
Nombre de personnes ayant repris des études :		01

V. Apprentissage de la langue luxembourgeoise – subsides et congé linguistique

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

En 2008, 40 demandes avaient été introduites dont le montant total des remboursements dépassait largement les 100.000 euro à disposition. Ainsi, un transfert de 160.000 euro avait été effectué sur l'article budgétaire et 75% des sommes demandées avaient été remboursées aux entreprises.

En ce qui concerne l'année 2009, 50 demandes avaient été introduites. Vu le nombre élevé des demandes respectivement des montants demandés et le budget disponible, les coûts de formation avaient été remboursés à 40%.

Les entreprises concernées provenaient majoritairement des secteurs d'activité suivants : secteur hospitalier, social et soins, informatique, commerce, secteur industriel, secteur bancaire et assurances.

Le groupe concerné était surtout de nationalité française, belge et allemande. L`âge moyen du groupe se situe entre 30 et 40 ans.

En ce qui concerne l'année 2010, le budget était fixé également à 100.000 euros, 43 demandes ont été introduites à la date du 27 janvier 2011.

Les secteurs les plus représentés sont les suivants : commerce, secteur industriel, bancaire, etc.

Bien que les participations ne soient pas encore allouées à ce stade, le budget est largement dépassé et vraisemblablement le pourcentage ne pourra être supérieur à 40%.

Le groupe concerné, d'environ 500 personnes, compte une majorité de femmes et de personnes de nationalité belge.

Le congé linguistique introduit par une loi du 17 février 2009 permet d'accorder un congé spécial pour l'apprentissage, à quelque niveau que ce soit, de la langue luxembourgeoise.

L'attribution du congé se fait par deux tranches de 80 heures au minimum et de 120 heures au maximum chacune, sans dépasser au total 200 heures.

A l'heure actuelle 470 premières tranches ont été accordées dont 10 provenant de travailleurs indépendants et donc 460 de la part de salariés. 57 de ces demandes ont déjà été remboursées, alors que la formation en question est terminée.

7 demandes en obtention de la deuxième tranche ont également déjà été acceptées, alors qu'une certification de réussite de la première session des cours de luxembourgeois a pu être présentée.

Les demandeurs se sont vu attribuer en moyenne 80 heures de congé linguistique.

Chapitre 2 : Politique de l'emploi

I. Europe 2020 - Luxembourg 2020

Lancée en 2000, la stratégie de Lisbonne décennale reposait sur le constat de la nécessité pour l'Union européenne (UE) d'accroître l'emploi, la productivité et la compétitivité, tout en renforçant la cohésion sociale, pour faire face à la concurrence mondiale, à l'évolution technologique, aux défis environnementaux et au vieillissement de sa population.

La stratégie de Lisbonne venant à échéance en 2010, la Commission européenne a présenté en date du 3 mars 2010, à la suite d'une consultation publique qu'elle avait lancée en novembre 2009, un projet de stratégie de l'UE pour la croissance et l'emploi.

Baptisée Europe 2020, cette nouvelle stratégie économique vient prendre la relève de la stratégie de Lisbonne. Elle s'en inspire et veut en tirer les leçons, tout en visant à sortir l'Europe de la crise financière et économique "*la plus dévastatrice qu'elle ait connue depuis les années 1920*", comme l'explique la Commission sur son site Internet.

L'objectif européen « emploi » et les principales mesures pour l'atteindre: *« s'employer à porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans, notamment grâce à une plus grande participation des jeunes, des travailleurs âgés et des travailleurs peu qualifiés, ainsi qu'à une meilleure intégration des migrants légaux » ;*

L'objectif national en matière d'emploi et les principales mesures pour l'atteindre tel que repris dans le projet du « *Programme national de réforme du Grand-Duché de Luxembourg dans le cadre de la stratégie Europe 2020 »* *(version de novembre 2010).*

L'évolution du taux d'emploi est liée à la reprise économique qui devra se traduire par un impact positif sur le marché de l'emploi.

Dans cet ordre d'idée, il est primordial de soulever également la spécificité du marché de l'emploi du Luxembourg qui ne se limite pas au territoire du pays. En effet, le réservoir de la main-d'œuvre disponible dans les pays limitrophes - les frontaliers - aura un impact non négligeable sur la possibilité d'atteindre les objectifs que le Luxembourg va se fixer compte tenu des variables prises en compte dans le calcul des statistiques.

Un autre élément non négligeable à prendre en compte est l'évolution démographique au Luxembourg. La population du Luxembourg est en constante progression, notamment du fait de l'immigration et la population active a augmenté de septembre 2009 à septembre 2010 de 2,2%. On constate que la population âgée de 20 à 64 ans (toutes nationalités confondues), que l'on peut assimiler à la population en âge de travailler, voit sa part progresser très légèrement à 62,3% en 2009.

Confrontée à une inadéquation croissante entre l'offre et la demande de l'emploi, les politiques de l'emploi et de lutte contre le chômage dépendent largement des politiques mises en œuvre en matière d'éducation et de formation. La réforme du système éducatif est à cet égard importante, notamment en ce qui concerne la réduction du nombre de jeunes qui quittent l'école prématurément.

Prenant en compte les éléments mentionnés ci-dessus, l'objectif du Luxembourg en matière du taux d'emploi à atteindre en 2020 est finalement fixé à 73%.

Principales mesures pour atteindre l'objectif national :

- En 2009, le taux d'emploi passe à 70,2% pour les personnes âgées de 20-64 ans grâce au travail féminin. La proportion des personnes ayant un emploi est plus élevée parmi les hommes (79,0%) que parmi les femmes (61,3%). En 2009, 72,3% des ressortissants étrangers âgés de 20 à 64 ans ont occupé un emploi, contre 68,4% des ressortissants luxembourgeois de la même tranche d'âge.

  Le temps partiel concerne essentiellement les femmes. Avoir un emploi, ne signifie pas nécessairement avoir un contrat de travail à durée indéterminée et à raison de 40 heures par semaine. En effet, 34,8% des femmes âgées entre 20 et 64 qui occupent un emploi, travaillent à temps partiel. Chez les hommes, cette proportion n'est que de 4,2%.

  Dans un souci d'atteindre les objectifs que le Luxembourg se fixe pour 2020, il faut faciliter l'insertion des femmes dans l'emploi. Il est indispensable de mettre l'accent sur des mesures favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, par exemple les crèches, les garderies, l'école à temps complet, etc.

  Une coordination interministérielle des politiques mises en œuvre est indispensable. Le congé parental, par exemple, s'est avéré davantage être une mesure familiale permettant de concilier la vie professionnelle et la vie familiale qu'une mesure de la politique de l'emploi. Il a ainsi contribué à maintenir notamment des femmes dans l'emploi. En effet, ce sont majoritairement les femmes qui bénéficient de cette mesure et elles ne sont pas, dans la plupart des cas, remplacées au sein de l'entreprise pendant la durée de leur congé.

  Le gouvernement est actuellement en train de réfléchir sur la possibilité d'assouplir le temps de travail des hommes et des femmes qui désirent s'occuper de leur enfant avec l'objectif de rendre le congé parental plus attractif pour les hommes dans le cadre du congé parental. La création d'entreprises par des femmes figure également parmi les mesures pour atteindre l'objectif national en matière de taux d'emploi.

- Le taux d'emploi dépend fortement du niveau d'éducation. C'est pour cette raison que la politique de l'emploi met un accent particulier sur l'augmentation de la qualification et le « *life long learning* ». Une importance particulière devra être mise sur les langues. En effet, la maîtrise d'une des langues officielles du pays est souvent le facteur déterminant pour avoir accès à la formation ou voire même à l'emploi.

- Le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55-64 ans dépend étroitement de leur niveau d'éducation et le marché du travail luxembourgeois a du mal à maintenir dans l'emploi les séniors à faible niveau d'éducation. En ce qui concerne le taux d'emploi des travailleurs âgés à niveau d'éducation supérieur, le Luxembourg a atteint en 2009, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, les objectifs de la stratégie de Lisbonne qui étaient fixés à 50% pour 2010.

La conclusion suivante peut ainsi être tirée :

- Le taux d'emploi des seniors [55-64 ans] au Luxembourg est sensible à l'évolution du taux d'emploi des deux classes d'âge [55-59] et [60-64] qui le représentent.
- La classe d'âge des [55-59] affiche un taux d'emploi (53%) en 2009 dépassant l'objectif de Lisbonne (50%).
- La classe d'âge des [60-64] avec une tendance en moyenne décroissante sur toute la période d'observation vient grever la tendance de la classe d'âge des [55-59]. A cela s'ajoute l'effet du niveau d'éducation.
- Les seniors à faible niveau d'éducation ont le taux d'emploi le plus bas.
- Cela justifie la mise en œuvre de politiques visant les seniors à l'approche de l'âge de la retraite ainsi que leur niveau de formation professionnelle et l'importance de la formation continue tout au long de la vie.

Un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors (2010-2015-2020) devra être centré sur le bien-être, la sécurité et la santé au travail, avec un rôle important à attribuer à la médecine préventive et le médecin du travail et à la formation continue tout au long du parcours professionnel, surtout en tenant compte de la problématique des seniors à faible niveau d'éducation qui n'ont que très peu d'accès à la formation.

Dans le cade du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) du 18 novembre 2010, les discussions et négociations associant le gouvernement et les partenaires sociaux sur ces différents volets ont été lancées et continueront en 2011.

A l'issu de ce CPTE, des groupes de travail spécifiques seront mis en place en 2011 afin de traiter surtout les sujets de « maintien dans l'emploi » et de « réinsertion en emploi ». Un effort particulier sera consacré à la catégorie des personnes dites « reclassées » qui sont à capacité de travail réduite. Ils bénéficieront d'un meilleur suivi en vue d'une réinsertion adaptée à leur situation.

- Le concept « Fit4Job », une approche matricielle de la politique de l'emploi.

Le gouvernement a lancé en 2010 le concept « Fit4Job » qui tient à la fois compte des besoins en matière de recrutement des différents secteurs d'activité économique, ainsi que des besoins des demandeurs d'emploi inscrits à l'Administration de l'Emploi (ADEM). Les projets déjà réalisés au courant de 2010 dans le cadre du concept « Fit4Job » seront traités séparément sous le point 2 ci-après.

- La réforme de l'ADEM.

Il s'agit en l'occurrence d'augmenter l'efficacité et la qualité des services dans le sens d'un suivi plus personnalisé rendues aux demandeurs d'emploi. La réforme est en cours depuis fin 2009. Le concept « Fit4Job » mentionné ci-avant s'inscrit parfaitement dans cette réforme de l'ADEM. L□ADEM est ainsi amené à travailler en étroite collaboration avec les employeurs et les demandeurs d'emploi. L'ouverture d'agences régionales, ainsi que le recrutement de conseillers professionnels devraient amener l'ADEM à muter en une réelle « Agence de Développement de l'Emploi ».

- La création d'un Observatoire du marché de l'emploi.

  Dans le cadre de sa politique de l'Emploi, le gouvernement est en train de créer un Observatoire du marché de l'emploi permettant de mieux connaître le fonctionnement du marché de l'emploi et d'évaluer les mesures en faveur de l'emploi. Cet Observatoire devrait également permettre de faire des prévisions et des études longitudinales.

- Le gouvernement entend recourir davantage au financement par le FSE pour pouvoir mettre en œuvre certaines de ses politiques de l'emploi.

II. Le concept « Fit4Job » - les projets réalisés en 2010

- Le concept « Fit4Job » - une approche matricielle de la politique de l'emploi.

  Le gouvernement a lancé en 2010 le concept « Fit4Job » qui tient à la fois compte des besoins en matière de recrutement des différents secteurs d'activité économique, ainsi que des besoins des demandeurs d'emploi inscrits à l'Administration de l'Emploi (ADEM).

  Deux projets pilotes ont été lancés dans le cadre de cette nouvelle approche « Fit4Job ».

  Le premier a été lancé dans le secteur financier et est appelé « **Fit4Job–Fit4financial markets »**. Le deuxième concerne les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus et est appelé « **Relancer ma carrière** » dans le cadre duquel un accent particulier est mis sur le « coaching ».

  Pour 2011, le concept « Fit4Job » sera adapté aux secteurs du Génie Civil, du commerce et de la santé et de l'hospitalier.

1. Le projet pilote « Fit4Job–Fit4financial markets »

Le but du programme **« Fit4Job–Fit4financial markets »,** initié par le Ministère du Travail et de l'Emploi et de l'ADEM en collaboration avec l'IFBL et l'ABBL, est de permettre à ceux qui ont perdu leur emploi dans le secteur financier de faire le point sur leurs compétences et de se mettre à niveau pour retrouver un emploi.

Dans un souci de simplification administrative, un site Internet www.fit4job.lu a été mis en place permettant l'échange entre les offreurs et les demandeurs d'emploi.

L'objectif du concept est de mettre en place une collaboration étroite avec les professionnels du secteur financier permettant la :
- définition des critères de qualité du label « fit4financial markets »
- l'identification des compétences à tester et à acquérir
- l'identification des métiers recherchés dans le secteur financier

Par ailleurs, le concept assure un encadrement proactif des personnes ayant perdu leur emploi et dont le dernier employeur fait partie du secteur financier via des
- séances d'information organisées par l'ADEM
- tests de compétences techniques
- tests de personnalité

En dernier lieu, le concept consiste à augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi par le biais de plans de formation pour obtenir le label « fit4financial markets ».

Le premier cycle du projet pilote s'est déroulé d'avril à juillet 2011. Sur 76 demandeurs d'emploi qui ont participé, 55 demandeurs d'emploi (72%) ont retrouvé un emploi.

Le deuxième cycle du projet pilote, auquel participe 51 demandeurs d'emploi, est prévu pour la période allant d'octobre 2010 à février 2011. Les résultats seront présentés à la fin du cycle.

2. Le projet pilote « Fit4Job –relancer ma carrière »

Le but du programme « **Fit4Job–« relancer ma carrière »,** initié par le Ministère du Travail et de l'Emploi et de l'ADEM en collaboration avec l'Institut, est de permettre aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, de faire le point sur leurs compétences et de les accompagner dans leur recherche d'un emploi, notamment par le biais du coaching.

Les demandeurs d'emploi visés par ce projet pilote sont ceux qui sont depuis au moins 12 mois à la recherche d'un emploi et qui sont arrivés en fin de droits d'indemnisation de chômage.

Se basant sur la méthodologie construite à partir du « Fit4Job-fit4financial markets » et d'outils performants de diagnostic, le projet se divise en 3 étapes :

- Etape 1 : Sélection des participants du projet pilote
  Réunions d'information
- Etape 2 : Inventaire de l'existant / Bilan de carrière
  Entretien individuel de restitution et de perspectives avec un coach
- Etape 3 : Accompagnement dans la réalisation du projet professionnel
  Atelier de groupe
  Coaching individuel

Le projet s'est déroulé entre le 25 octobre 2010 et la fin décembre 2010. Sur un total de 70 personnes invitées, 42 demandeurs d'emploi étaient volontaires à participer au projet pilote. Les résultats du projet seront présentés en janvier 2011.

3. En 2011, il est prévu, si les besoins l'exigent, d'adapter le concept « Fit4Job » aux différents autres secteurs d'activités et notamment aux secteurs du Génie Civil, du commerce, de la santé et de l'hospitalier.

III. Organisation du Jobforum 50+

Sur l'arrière fonds d'un phénomène particulièrement inquiétant, notamment le nombre croissant des demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans se retrouvent en fin de droits d'indemnisation de chômage et risquant ainsi de se retrouver à court terme dans une situation précaire, le Ministère du Travail et de l'Emploi a organisé ensemble avec l'ADEM une journée « Jobforum 50+ ».

Cette journée a été organisée à l'attention de cette population-cible en date du 19 mai 2010 afin de permettre tant aux entreprises du secteur privé qu'aux acteurs de l'économie solidaire et sociale de présenter et de proposer des possibilités de réintégration aux intéressés.

Afin d'aider ces personnes à retrouver plus facilement le chemin vers la vie active, cette journée à été organisée sous forme de stands ou d'ateliers thématiques regroupés autour de trois sites géographiquement répartis, en l'occurrence au sud, au centre et au nord du pays.

IV. Faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail

Le Gouvernement luxembourgeois est d'avis que, pour les jeunes diplômés terminant leurs études en 2009, la voie à privilégier pour intégrer le marché du travail doit rester la conclusion d'un contrat de travail de droit commun. Or, sur un arrière-fond de crise financière et économique, beaucoup d'entreprises risquent de prendre une attitude plutôt réservée face à l'engagement de personnel nouveau et/ou supplémentaire dans une période où l'accent est avant tout mis sur le maintien d'emplois existants.

Il est cependant primordial que les jeunes puissent entrer sans délai en contact avec le monde du travail afin d'acquérir une première expérience professionnelle respectivement des formations complémentaires en vue d'augmenter leur employabilité et partant leurs chances d'insertion définitive sur le marché de l'emploi.

La loi du 11 novembre 2009 a mis en place différentes mesures afin d'atténuer les effets de la crise économique sur le chômage des jeunes, initialement limitées au 31 décembre 2010, a été prolongée pour une durée de 12 mois. Ces mesures visent à aider les jeunes diplômés et les jeunes non-diplômés à trouver un emploi stable.

V. Initiatives sociales en faveur de l'emploi

Pour l'exercice 2010, le Ministère du Travail et de l'Emploi avait signé des conventions de coopération avec les organismes gestionnaires d'initiatives sociales en faveur de l'emploi suivants :

- Aarbechtshëllef asbl
- Comité National de Défense Social (CNDS)
- CO-LABOR
- Défi-Job asbl
- Eng nei Schaff asbl
- Forum pour l'emploi
- ICOPA-RTPH
- Objectif Plein Emploi
- Proactif
- Office social de la Ville d'Ettelbruck
- Ville de Dudelange
- Femmes en détresse
- Initiativ Rem Schaffen
- Zarabina

Les frais engendrés par la mise en œuvre de ces conventions sont en principe à charge des fonds du Fonds pour l'emploi à raison de 75%.

En vue de faciliter le travail des organismes gestionnaires bénéficiant d'un concours du Fonds pour l'emploi et dans la constitution des dossiers administratifs qui leur sont demandés et dans la gestion financière journalière notamment par rapport à l'éligibilité des dépenses soumises à cofinancement, un guide administratif et financier est en vigueur depuis le 1er janvier 2005 et fait partie intégrante de la convention de coopération.

La participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des organismes gestionnaires s'élève à un montant de quelque 50,5 millions d'euros pour l'exercice 2010.

La loi du 3 mars 2009 contribuant au rétablissement du plein emploi réglemente l'intervention de l'Etat dans l'organisation et le financement d'initiatives prises par les employeurs en matière de lutte pour l'intégration des demandeurs d'emploi difficiles à insérer ou réinsérer sur le marché du travail, et ce indépendamment de la situation conjoncturelle.

En principe, les activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et les activités socio-économiques doivent exclusivement concerner des personnes qui

1. ***soit ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, respectivement ne suivent pas de mesure active en faveur de l'emploi au plus tard après six mois d'inscription à l'Administration de l'emploi;***
2. ***soit ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage le premier jour ouvrable suivant la fin d'une mesure active en faveur de l'emploi.***

Depuis le 24 novembre 2010, un groupe de travail, composé de représentants du Ministère du Travail et de l'Emploi, du Ministère de l'Economie solidaire, de l'Administration de l'Emploi

et des principales initiatives en faveur de l'emploi est en charge de l'élaboration d'un concept permettant de garantir la bonne exécution de cette loi.

VI. Travailleurs handicapés

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

Depuis 2003, le Ministère du Travail et de l'Emploi conclut des conventions avec les ateliers protégés participant ainsi aux frais de fonctionnement de ces derniers.

A partir de l'exercice 2011, le Ministère du Travail et de l'Emploi va à nouveau effectuer des contrôles des décomptes de l'exercice écoulé sur place et sur pièces.

Pour l'exercice 2010, le Ministère du Travail et de l'Emploi avait signé des conventions avec les ateliers protégés suivants :

- APEMH (atelier de Bettange-sur-Mess), géré par l'APEMH société coopérative
- APEMH (atelier de Bettembourg), géré par l'APEMH société coopérative
- APEMH (atelier de Hosingen), géré par l'APEMH société coopérative
- Atelier de Beckerich, géré par Autisme Luxembourg a.s.b.l.
- Atelier Keramikfabrik d'Esch-sur-Alzette, géré par Autisme Luxembourg a.s.b.l.
- Atelier du Jardin de Wiltz, géré par Coopérations s.c.
- Atelier du Kraizbierg à Dudelange, géré par la société coopérative «ateliers Kraizbierg»
- Atelier «op der Schock» à Rédange-sur-Attert, géré par la société coopérative «op der Schock»
- Atelier de Capellen, géré par la Société coopérative Ligue HMC
- Atelier du Foyer Eislecker Heem à Lullange, géré par la société coopérative Lelljer Gaart
- Atelier de Berschbach, géré par l'Association des Aveugles et Malvoyants du Luxembourg
- Atelier de Betzdorf, géré par la société coopérative YOLANDE
- Atelier de Remich, géré par la société coopérative YOLANDE
- Atelier « Beim Goldknapp géré par la société coopérative Ligue HMC
- Atelier « Art visuel » géré par la société coopérative Ligue HMC
- Coop 300, Atelier de Bissen

Les représentants du Ministère du Travail et de l'Emploi négocient annuellement le budget des ateliers protégés avec l'Inspection générale des Finances.

Le budget total des participations aux frais de fonctionnement s'élevait à 11.813.826 Euros.

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

Depuis juin 2004, les travailleurs handicapés touchent une indemnité compensatoire selon l'article 45(1) de la loi du 12 septembre 2003. Cette indemnité sert à ne pas diminuer les revenus nets des travailleurs handicapés. Cette mesure, qui entre uniquement en vigueur pour les travailleurs handicapés ayant un contrat de travail au 1er juin 2004, se situe en moyenne à un montant mensuel de 130.000 Euros.

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

Le Ministère du Travail et de l'Emploi organise des réunions régulières avec le Ministère de la Famille et de l'Intégration, surtout en matière de budgets d'investissements des ateliers protégés. En outre, des réunions avec le Ministère de la Famille et de l'Intégration sont régulièrement organisées afin de discuter des problèmes ou projets des ateliers protégés.

Le Ministère du Travail et de l'Emploi se prononce également sur le bien-fondé des projets d'extension des ateliers protégés.

VII. Gestion du Fonds Social Européen

(pm) Le Fonds Social Européen (FSE) est le principal instrument financier de l'Union Européenne pour le développement des ressources humaines et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail.

Il soutient des actions de prévention et de lutte contre le chômage ainsi que des mesures favorisant le développement des ressources humaines.

Le FSE vise à encourager un niveau élevé d'emploi, l'égalité entre hommes et femmes, le développement durable et la cohésion économique et sociale.

L'objectif premier du fonds consiste actuellement à apporter un soutien financier à la mise en œuvre des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi.

Au Luxembourg, le Ministère du Travail et de l'Emploi gère en 2010 le programme opérationnel de l'intervention du FSE au Grand-Duché de Luxembourg au titre de l'objectif compétitivité régionale et emploi pour la période de programmation 2007-2013.

Une partie de l'année 2010 a également été consacrée à la clôture des deux programmes FSE de la période de programmation 2000-2006, à savoir

- le Document unique de programmation (DOCUP) au titre de l'objectif 3 qui consiste à soutenir l'adaptation et la modernisation des politiques et systèmes d'éducation, de formation et d'emploi ainsi que

- le Programme d'initiative communautaire (PIC) EQUAL visant à expérimenter de nouveaux moyens de lutter contre les discriminations et les inégalités sur le marché du travail.

Tous les documents requis pour cette clôture ont été remis et l'Etat-membre attend que la clôture officielle de ces deux programmes soit finalisée par la Commission européenne.

1. Gestion courante

Le Comité de suivi de l'Objectif "Compétitivité régionale et Emploi" pour la période de programmation 2007-2013 s'est réuni le 8 décembre 2010 pour discuter l'ordre du jour suivant :

1. Approbation de l'ordre du jour
2. Approbation du compte-rendu de la réunion du Comité de suivi du 17 décembre 2009
3. Etat des lieux du PO 2007-2013
4. Compte-rendu du séminaire sur l'innovation du 29 novembre 2010
5. Proposition : faut-il adapter les priorités du FSE ?
6. Evaluation à mi-parcours
7. Divers.

2. L'appel à candidature pour les années 2011-2013

Le 26 juin 2010, un appel à candidatures a été lancé dans la presse nationale quotidienne sur base du Programme opérationnel de l'intervention du FSE au Grand-Duché de Luxembourg au titre de l'Objectif "Compétitivité régionale et Emploi" pour les années budgétaires 2011-2013. L'appel annonçait que priorité serait donnée aux projets qui facilitent l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché de l'emploi

La date limite pour l'introduction de projets était fixée au 24 septembre 2010.

Le comité de sélection s'est réuni en date du 15 décembre 2010. 23 projets ont été retenus, 3 projets sont en suspens et 16 projets ont été refusés. 11 projets ont été écartés d'office pour vice de forme.

3. La campagne publicitaire

Le 28 juin 2010, le lancement de la campagne publicitaire a débuté dans les médias suivants:

- Spots radio et télévision
- presse nationale quotidienne afin de toucher un public plus large également une insertion dans le magazine PaperJam

* campagne internet (IMU) sur les sites internet wort.lu, rtl.lu, eldoradio.lu

4. Mission d'audit de la Commission européenne

En date du 3 au 7 mai 2010, les services de la Commission européenne ont effectué une mission d'audit concernant les systèmes de gestion et de contrôle du programme opérationnel 2007-2013.

Cette mission démontrait, selon la Commission européenne, une insuffisance du système de gestion et de contrôle, concernant les procédures de sélection des opérations, l'orientation aux bénéficiaires, les vérifications de premier niveau par l'Autorité de gestion, la certification des déclarations de dépenses par l'Autorité de certification et la piste d'audit.

Afin de réduire tout risque d'une utilisation incorrecte des fonds de l'Union européenne, la Commission européenne avait décidé d'interrompre le délai de paiement des demandes de paiement intermédiaires, ce qui sur un plan technique, entraînait toutefois également un blocage des paiements envers l'Etat-membre et par analogie envers les bénéficiaires.

Suite à ces constats et afin de réagir efficacement et de manière durable, l'Autorité de gestion avait élaboré un plan d'action qui prévoit notamment :

- L'élaboration d'un document de synthèse permettant une lecture et une application plus efficace et plus cohérente du guide administratif et financier pour les projets de 2008-2010,

- pour les projets sélectionnés pour les années 2011-2013, une refonte complète du guide administratif et financier afin de répondre à une gestion de projet efficace

- une revue des procédures administratives et de contrôle pour ces mêmes projets pour permettre une gestion de projet efficace.

Chapitre 3 : Politique sociale européenne 2010

Au niveau européen, l'année 2010 fut émaillée par de nombreuses difficultés – tant institutionnelles que fondées sur le contenu de la politique communautaire – qui prolongèrent l'état de crise suscité en 2009 par les chocs financiers, puis économiques qui ébranlèrent l'Europe à partir de ce moment-là.

D'un point de vue institutionnel, la mise en application du Traité de Lisbonne engendrait de nombreuses controverses et notamment en ce qui concerne le rôle du nouveau Président stable du Conseil européen ou bien encore de l'action extérieure européenne, partagée entre les compétences de la Commission et celles du Conseil.

D'un point de vue 'contenu' (de la politique communautaire), les Etats membres se montrèrent fortement divisés sur les moyens européens à mettre en œuvre pour soutenir les actions nationales de sortie de crise.

Ainsi, en début d'année, les besoins en financement de la Grèce – très lourdement endettée et peu claire pendant des années sur ses obligations découlant de l'Union économique et monétaire – ont renforcé le sentiment que l'Europe était peu outillée et surtout trop divisée pour agir efficacement contre des marchés qui remettaient en cause l'action des Etats membres.

Sous l'impulsion de l'Allemagne et de la France – deux pays qui s'opposaient sur les mesures financières à prendre pour soutenir Athènes – le Conseil européen du 25 mars 2010 dégagea, en dernier recours, un accord sur un financement impliquant tant le Fonds Monétaire International (FMI) que les Etats de la zone Euro.

Le résultat de ce Sommet démontrait néanmoins :

a) que – contrairement à ce que beaucoup pensaient depuis l'élargissement aux 10 nouveaux Etats membres – le « moteur » franco-allemand restait indispensable dans la construction européenne ;
b) que la « solidarité européenne » existait toujours, mais qu'elle était fortement soumise à rude épreuve.

Cependant, au-delà, la crise économique et financière était loin d'être réglée. Les finances publiques de la plupart des pays étaient exsangues et leurs besoins en argent pour payer le maintien de l'emploi, respectivement pour assurer à moyen et à long terme le paiement de leurs systèmes de pension, grevait leurs budgets limités.

À l'automne, les rumeurs des faillites probables de pays comme l'Irlande, le Portugal, l'Espagne, l'Italie et même la Belgique renforcèrent les crispations politiques entre les Etats membres. Les marchés n'avaient plus confiance dans l'action des différents pays et les Etats membres eux-mêmes – subissant de graves restrictions financières – avaient perdu confiance dans l'action de leurs voisins.

En sus, quelques exemples révélateurs des positions totalement antagonistes entre le Conseil et le Parlement ajutaient aux doutes sur l'efficacité de la construction européenne. Le deuxième vote en première lecture du Parlement européen sur l'extension du congé de maternité à 20 semaines – au lieu des 14 semaines inscrites dans la règlementation européenne et des 18 semaines préconisées par la Commission – était l'un des exemples

qui montrèrent l'écart grandissant entre les positions des Etats membres et celles de l'une des autres institutions communautaires impliquées dans la préparation des dossiers législatifs européens.

I. Politiques de l'emploi

1. La Stratégie « UE 2020 »

Depuis le début de l'année, la « renationalisation » des politiques de l'emploi était à l'ordre du jour des discussions à Bruxelles.

Plusieurs Etats membres avaient revendiqué ce « retour aux politiques nationales » depuis plusieurs années déjà.

Leurs vœux furent exaucés par la Commission qui proposa en janvier 2010 le remplacement de la stratégie de Lisbonne par une nouvelle stratégie (« Stratégie UE 2020 ») largement simplifiée par rapport à l'exercice qui avait été initié en 2000 au Conseil européen de Lisbonne.

Dans cette stratégie, l'on ne retrouva donc plus qu'un nombre limité d'objectifs européens – dont le taux d'emploi (75% pour la tranche d'âge 20-64 ans) et l'inclusion sociale, respectivement la lutte contre la pauvreté (- 20 Mio de personnes confrontées au risque de pauvreté en Europe d'ici 2020).

Les conclusions du Conseil européen du 17 juin 2010 retinrent les formulations suivantes pour les nouveaux objectifs européens :

« NOUVELLE STRATÉGIE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI ET LA CROISSANCE
GRANDS OBJECTIFS DE L'UE

- S'employer à porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 64 ans, notamment grâce à une plus grande participation des jeunes, des travailleurs âgés et des travailleurs peu qualifiés, ainsi qu'à une meilleure intégration des migrants légaux;

- améliorer les conditions de la recherche et développement (R&D), afin en particulier de porter à 3 % du PIB le niveau cumulé des investissements publics et privés dans ce secteur; la Commission élaborera un indicateur portant sur l'intensité de la R&D et de l'innovation;

- réduire les émissions de gaz à effet de serre de 20 % par rapport aux niveaux de 1990; faire passer à 20 % la part des sources d'énergie renouvelable dans notre consommation finale d'énergie; et s'acheminer vers une augmentation de 20 % de notre efficacité énergétique;

- l'UE est résolue à adopter une décision visant à porter à 30 % la réduction des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2020 par rapport aux niveaux de 1990, à titre d'offre conditionnelle en vue d'un accord mondial global pour l'après-2012, pour autant que d'autres pays développés s'engagent à atteindre des réductions d'émissions comparables et que les pays en développement apportent une contribution adaptée à leurs responsabilités et à leurs capacités respectives;

- améliorer les niveaux d'éducation, en particulier en s'attachant à réduire le taux de décrochage scolaire à moins de 10 % et en portant à 40 % au moins la proportion de personnes âgées de 30 à 34 ans ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur ou atteint un niveau d'études équivalent[1];

- favoriser l'inclusion sociale, en particulier en réduisant la pauvreté, en s'attachant à ce que 20 millions de personnes au moins cessent d'être confrontées au risque de pauvreté et d'exclusion[2] ».

En parallèle, au niveau technique, les Etats membres se concentrèrent entre autres sur le fonctionnement des services publics de l'emploi (SPE), car dans la plupart des pays, ceux-ci en train d'améliorer leurs prestations en faveur d'une offre plus individuelle et mieux ciblée aux personnes à la recherche d'un emploi.

L'objectif principal restait une meilleure adéquation entre l'offre et la demande – via une approche beaucoup plus individuelle et flexible du travail des SPE.

Le Comité de l'Emploi (EMCO) a de même approfondi ses travaux sur les « nouvelles compétences » requises par les entreprises.
Même si l'exercice restait difficile, l'EMCO est arrivé aux conclusions suivantes :

- les Etats membres devraient investir d'avantage dans toutes les formes de formation professionnelle – formation initiale et formation continue ;
- les instances nationales auraient intérêt mieux connaître les évolutions sur leurs marchés de l'emploi et à améliorer les liens entre les écoles et les entreprises (et beaucoup mieux faire coïncider les contenus de la formation aux exigences de ces dernières).

Bon nombre de sujets sur le fonctionnement des marchés de l'emploi furent repris dans le rapport annuel (préparé par la Commission) sur l'emploi en 2010. Ce dernier mettait en particulier l'accent sur les mesures prises par les Etats membres en réponse à la crise tout en essayant de répondre aux défis du futur (emploi des jeunes et des travailleurs âgés, importance accrue à l'éducation et la formation professionnelle, rôle plus actif des services

[1] Le Conseil européen souligne que la définition et la mise en œuvre des objectifs quantitatifs dans le domaine de l'éducation relèvent de la compétence des États membres.

[2] Cette population est définie comme étant le nombre de personnes qui sont menacées par la pauvreté et l'exclusion au regard de trois indicateurs (risque de pauvreté, dénuement matériel et fait de vivre dans un ménage sans emploi), les États membres étant libres de fixer leurs objectifs nationaux sur la base des indicateurs qu'ils jugent les plus appropriés parmi ceux-ci, en tenant compte des circonstances et de leurs priorités nationales.

publics de l'emploi, flexisécurité et amélioration de l'adaptabilité des travailleurs, politiques plus intégrées en faveur de l'inclusion active).

Les versions provisoires des « Plans nationaux de réforme » (PNR) des Etats membres furent transmises à la Commission en novembre 2010. À quelques exceptions près, ils contenaient tous les réponses nationales aux objectifs chiffrés européens retenus par les Chefs d'Etat et de gouvernement en juin.

Décrit par la Commission, cela donnait l'analyse suivante :

> *"(…) Most Member States have set their national targets in their draft NRP's, either in a preliminary form, or as final numbers. However a number of national targets are still missing, particularly regarding social inclusion/fight against poverty.*
>
> *Most draft NRP's contain a macro-economic scenario and some are in the process of updating it for the final NRP. The NRP's dedicate particular attention to macroeconomic framework conditions, i.e. macroeconomic and fiscal imbalances, and macro-structural economic and social bottlenecks to growth. Many draft NRP's provide an overview of planned measures that would allow Member States to reach their national targets. Some NRP's also indicate the budgetary cost of planned reforms. The final NRP's will provide more detail on long-term measures, trajectories to reach the targets, and budgetary implications of reforms (…)".*

2. Les Lignes Directrices Intégrées (LDI) – macroéconomiques, microéconomiques et emploi

Fin avril, la Commission présenta sa proposition pour les Lignes Directrices Intégrées (LDI = Grandes orientations des politiques économiques et Lignes directrices Emploi). Sans surprise, le nombre de celles-ci avait été réduit par rapport aux années précédentes de 24 à 10 – sans grand changement pour leur contenu.

Concrètement, il s'agissait de 6 Lignes Directrices économiques et de 4 Lignes Directrices Emploi (LDE) dont la dernière devait être qualifiée de « sociale » puisqu'elle reprenait le concept « *d'inclusion et de lutte contre la pauvreté* ».

Cette dernière ligne directrice fut régulièrement soumise à de violentes critiques de la part de quelques pays

Pour la Commission néanmoins, il était clair que tout l'exercice de « simplification » devait répondre à l'objectif de rendre la Stratégie européenne mieux compréhensible auprès du grand public en particulier.

La négociation sur les Lignes directrices Emploi s'est faite de manière traditionnelle entre les différents comités et groupes du Conseil et le Parlement européen.

Elle déboucha fin octobre 2010 sur un accord des Ministres de l'Emploi.

La formulation des Lignes directrices Emploi 2010 retenue est la suivante :

« Lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres

Ligne directrice n°7: accroître la participation des femmes et des hommes au marché du travail, diminuer le chômage structurel et promouvoir la qualité de l'emploi

Le renforcement de la participation au marché du travail passe par des mesures d'activation. Les États membres devraient intégrer dans leurs politiques relatives au marché du travail les principes de la flexicurité approuvés par le Conseil européen et les appliquer, en exploitant judicieusement l'aide du Fonds social européen et d'autres fonds de l'UE, dans le but d'accroître la participation au marché du travail, de lutter contre la segmentation, l'inactivité et les inégalités entre les sexes, et de diminuer le chômage structurel. Les mesures visant à accroître la flexibilité et la sécurité devraient non seulement être équilibrées mais aussi se renforcer mutuellement. Les États membres devraient donc mettre en place des régimes contractuels flexibles et fiables, des politiques actives du marché du travail, un système efficace d'éducation et de formation tout au long de la vie, des mesures de soutien à la mobilité professionnelle et des systèmes de sécurité sociale adaptés qui, conjugués, assureraient la transition vers le marché du travail, en les assortissant de droits et de responsabilités clairs pour les chômeurs en ce qui concerne la recherche active d'emploi. Il conviendrait par ailleurs, en collaboration avec les partenaires sociaux, d'accorder toute l'attention qu'elle mérite à la flexicurité interne sur le lieu de travail.

Les États membres devraient approfondir le dialogue social et lutter contre la segmentation du marché du travail en adoptant des mesures dans les domaines du travail précaire, du sous-emploi et du travail non déclaré. La mobilité professionnelle devrait être récompensée. Il serait souhaitable d'aborder la question de la qualité des emplois et des conditions de travail. Les États membres devraient lutter contre la pauvreté des travailleurs et promouvoir la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Ils devraient assurer aussi aux travailleurs ayant un contrat à durée déterminée et aux indépendants une protection sociale appropriée. Les services de l'emploi jouent un rôle important dans l'activation et l'appariement; aussi devraient-ils être renforcés par des services personnalisés et des mesures d'action et de prévention par rapport au marché du travail à un stade précoce. De tels services et mesures devraient être ouverts à tous, y compris aux jeunes, aux personnes menacées par le chômage et à celles qui sont les plus éloignées du marché du travail.

Les mesures destinées à rendre l'emploi financièrement attrayant demeurent importantes. En vue d'améliorer la compétitivité et les taux de participation au marché du travail, notamment des personnes faiblement qualifiées, et conformément à la ligne directrice n°2 pour les politiques économiques, les États membres devraient encourager la mise en place des conditions-cadres appropriées pour les négociations salariales et une évolution du coût de la main-d'œuvre qui soit compatible avec la stabilité des prix et l'évolution de la productivité. Les États membres devraient réexaminer les systèmes fiscaux et les régimes de prestations sociales, et la capacité des services publics à apporter l'aide nécessaire afin d'accroître la participation au marché du travail et de stimuler la demande de main-d'œuvre. Ils devraient promouvoir le vieillissement actif, l'égalité des sexes en ce compris l'égalité salariale et l'insertion sur le marché du travail des jeunes, des personnes handicapées, des migrants en situation régulière et des autres groupes vulnérables. Des mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient être conjuguées à une offre de services de garde abordables et à l'innovation sur la manière dont le travail est organisé afin d'accroître les taux d'activité, notamment des jeunes, des travailleurs âgés et des femmes. Les États membres devraient également lever les obstacles à l'entrée de nouveaux arrivants sur le marché du travail, promouvoir l'emploi indépendant, l'entreprenariat et la création

d'emplois dans tous les domaines, y compris dans les domaines des soins et des emplois "verts", et encourager l'innovation sociale.

Conformément au grand objectif de l'UE, que les États membres devront traduire en objectifs nationaux en tenant compte des positions de départ et des situations qui sont les leurs, le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans devrait être relevé à 75 % d'ici à 2020, notamment grâce à une participation accrue des jeunes, des travailleurs âgés et des travailleurs faiblement qualifiés et à une meilleure intégration des migrants en situation régulière.

Ligne directrice n°8: développer une main-d'œuvre qualifiée en mesure de répondre aux besoins du marché du travail et promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie

Les États membres devraient encourager la productivité et l'employabilité en veillant à fournir un éventail de connaissances et de compétences adapté à la demande actuelle et future du marché du travail. Un enseignement initial de qualité et une formation professionnelle attrayante doivent être accompagnés par des mesures d'incitation efficaces pour l'éducation et la formation tout au long de la vie tant pour ceux qui ont que pour ceux qui n'ont pas d'emploi, assurant ainsi à chaque adulte la possibilité de se recycler ou d'acquérir un niveau supérieur de qualification et de surmonter la conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme, ainsi que par l'offre de possibilités d'une deuxième chance en matière d'apprentissage, et par des mesures d'immigration et d'intégration ciblées. Les États membres devraient mettre au point des systèmes de reconnaissance des compétences acquises, supprimer les obstacles à la mobilité professionnelle et géographique des travailleurs, favoriser l'acquisition de compétences transversales afin de soutenir la créativité, l'innovation et l'esprit d'entreprise. Les efforts devraient notamment être concentrés sur le soutien des travailleurs faiblement qualifiés ou ceux dont les qualifications sont obsolètes, l'amélioration de l'employabilité des travailleurs âgés et le renforcement de la formation, des compétences et de l'expérience des travailleurs hautement qualifiés, y compris les chercheurs et les femmes dans les domaines scientifique, mathématique et technologique.

En coopération avec les partenaires sociaux et les entreprises, les États membres devraient améliorer l'accès à la formation et renforcer l'orientation scolaire et professionnelle. Ces améliorations devraient être accompagnées d'une information systématique sur les nouvelles possibilités d'emploi, d'un soutien à l'entreprenariat et d'une meilleure anticipation des besoins de compétences. L'investissement dans le développement des ressources humaines, le perfectionnement professionnel et la participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie devraient être encouragés au moyen de contributions financières conjointes des pouvoirs publics, des citoyens et des employeurs. Pour soutenir les jeunes, en particulier les jeunes chômeurs qui ne suivent aucun enseignement ni aucune formation, les États membres et les partenaires sociaux devraient mettre en place des dispositifs pour aider ces personnes à trouver un premier emploi, à acquérir de l'expérience professionnelle, ou à suivre un programme d'enseignement ou de formation complémentaire, y compris d'apprentissage, et devraient intervenir rapidement lorsque les jeunes se retrouvent au chômage.

Le suivi régulier des résultats obtenus grâce aux mesures prises dans les domaines du perfectionnement professionnel et de l'anticipation devrait permettre de recenser les domaines où des améliorations sont possibles et d'accroître la capacité des systèmes d'éducation et de formation de répondre aux besoins actuels et nouveaux du marché du travail, par exemple dans le domaine de l'économie à faible émission de carbone et efficace dans l'utilisation des ressources. Le FSE et d'autres fonds de l'UE devraient être exploités, le

cas échéant, par les États membres à ces fins. Des mesures stimulant la demande de main-d'œuvre pourraient compléter les investissements en capital humain.

Ligne directrice n°9: améliorer la qualité des systèmes d'éducation et de formation et les rendre plus performants à tous les niveaux, et augmenter la participation à l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent

Pour permettre à tous d'accéder à un enseignement et à une formation de qualité et améliorer les résultats obtenus dans le domaine de l'éducation, les États membres devraient investir de manière efficace dans les systèmes d'éducation et de formation, notamment en vue de relever le niveau de compétences de la main-d'œuvre de l'UE, qui serait alors plus à même de répondre à l'évolution rapide des besoins des marchés modernes du travail et de la société dans son ensemble. Conformément aux principes de l'éducation et la formation tout au long de la vie, les mesures devraient porter sur tous les secteurs (de l'enseignement et des établissements préscolaires à l'enseignement supérieur, en passant par l'enseignement et la formation professionnels, et l'apprentissage des adultes) et tenir compte également des contextes d'apprentissage informels et non formels. Les réformes devraient viser à assurer l'acquisition des compétences clefs dont chacun doit pouvoir disposer pour réussir dans une économie de la connaissance, notamment sur le plan de l'employabilité, conformément aux priorités mentionnées dans le cadre de la ligne directrice n°4. Il conviendrait d'encourager la mobilité internationale des apprenants et des enseignants. Des mesures devraient également être prises pour que la mobilité des jeunes et des enseignants à des fins d'apprentissage se généralise. Les États membres devraient accroître l'ouverture et la pertinence des systèmes d'éducation et de formation, notamment grâce à la mise en œuvre de cadres nationaux des certifications permettant des parcours de formation flexibles et à la mise en place de partenariats entre le secteur de l'éducation et de la formation et le monde du travail. L'attrait du métier d'enseignant devrait être renforcé et une attention particulière devrait être consacrée à la formation initiale et au perfectionnement professionnel continu des enseignants. L'ouverture de l'enseignement supérieur aux apprenants non traditionnels et la participation à l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent devraient être accrues. Les États membres devraient prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir l'abandon scolaire, dans le but de réduire le nombre de jeunes chômeurs ne suivant aucun enseignement ni aucune formation.

Conformément au grand objectif de l'UE, que les États membres devront traduire en objectifs nationaux en tenant compte des positions de départ et des situations qui sont les leurs, le taux d'abandon scolaire devrait être ramené à moins de 10% et la proportion de personnes âgées de 30 à 34 ans ayant achevé un cycle de l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent devrait être portée à 40% au moins[3].

Ligne directrice n°10: promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté

L'élargissement des possibilités d'emploi est un aspect essentiel des stratégies intégrées menées par les États membres pour éviter et réduire la pauvreté et favoriser une pleine participation à la société et à l'économie. Il conviendrait, à cette fin, d'utiliser à bon escient le Fonds social européen et les autres fonds de l'UE. Les efforts devraient porter sur l'égalité des chances, y compris grâce à l'accès de tous à des services abordables, durables et de qualité, notamment dans le domaine social. Les services publics (y compris les services en ligne, conformément à la ligne directrice n°4) jouent un rôle important à cet égard. Les États

[3] Le Conseil européen souligne que la définition et la mise en œuvre d'objectifs quantitatifs dans le domaine de l'éducation relèvent de la compétence des États membres.

membres devraient mettre en place des mesures efficaces de lutte contre les discriminations. Par ailleurs, afin de lutter contre l'exclusion sociale, il y a lieu de favoriser l'autonomie des citoyens et de soutenir la participation au marché du travail des personnes qui en sont le plus éloignées, tout en agissant pour éviter la pauvreté chez les travailleurs. Pour ce faire, les systèmes de protection sociale devront être renforcés et de vastes mesures favorisant l'éducation et la formation tout au long de la vie ainsi que l'inclusion active devront être prises pour offrir à chacun des perspectives aux différentes étapes de sa vie et une protection contre l'exclusion, une attention particulière étant accordée aux femmes. Il conviendrait de moderniser les systèmes de protection sociale, y compris les régimes de retraite et l'accès aux soins de santé, et de les déployer pleinement de façon à assurer une aide appropriée au revenu et des services suffisants - et favoriser ainsi la cohésion sociale -, tout en garantissant la viabilité financière de ces systèmes et en encourageant la participation au sein de la société et sur le marché du travail.

Les systèmes de prestations devraient être consacrés en priorité à la sécurité des revenus pendant les périodes de transition et à la lutte contre la pauvreté, notamment chez les personnes les plus menacées d'exclusion sociale, par exemple les familles monoparentales, les minorités y compris les Roms, les personnes handicapées, les enfants et les jeunes, les personnes âgées, les migrants en situation régulière et les sans-abri. Les États membres devraient aussi encourager activement l'économie et l'innovation sociales pour apporter un soutien aux plus vulnérables. L'ensemble des mesures devraient également viser à promouvoir l'égalité entre les sexes.

Conformément au grand objectif de l'UE, que les États membres devront traduire en objectifs nationaux en tenant compte des positions de départ et des situations qui sont les leurs, il s'agira de promouvoir l'inclusion sociale, notamment en réduisant la pauvreté, en s'employant à ce que 20 millions de personnes au moins cessent d'être confrontées au risque de pauvreté et d'exclusion4 ».

[4] Cette population est définie comme étant le nombre de personnes qui sont menacées par la pauvreté et l'exclusion au regard de trois indicateurs (risque de pauvreté, dénuement matériel et fait de vivre dans un ménage sans emploi), les États membres étant libres de fixer leurs objectifs nationaux sur la base des indicateurs qu'ils jugent les plus appropriés parmi ceux-ci, en tenant compte des situations qui sont les leurs et de leurs priorités.

3. La décision “micro-finances”

En mars et au Conseil, les instances techniques ont finalisé leur accord avec le Parlement sur le projet de décision “micro-finances”.

Les micro-finances européennes visent à accorder aux Etats membres 100 Mio d’Euros (sur une période de 4 ans) destinées à aider les chômeurs à accéder à une activité indépendante.

4. Conclusions sur le “vieillissement actif”

Le Conseil de juin a arrêté un projet de conclusions qui s’inscrivait dans la volonté des Etats membres et de la Communauté d’augmenter le taux d’emploi des personnes âgées, autrement dit d’amener davantage de personnes âgées sur les marchés de l’emploi par

- des politiques de non-discrimination (en raison de l’âge) ;
- le recours au travail volontaire et au volontariat en général ;
- des efforts en matière de formation pour les plus âgés ;
- une amélioration des conditions de travail.

Au-delà, le texte appelait les Etats membres à encourager les entreprises à introduire leurs propres politiques de « gestion de l’âge ».

II. Droit du travail

1. Proposition de directive “femmes enceintes”

Cette proposition de directive était particulièrement sensible puisque les Etats membres rejetaient assez massivement les orientations du Parlement européen. Pour rappel, ce dernier avait préconisé un congé de maternité de 20 semaines (au lieu des 14 que prévoit la législation communautaire existante et les 18 semaines retenues dans la nouvelle proposition de la Commission), l’introduction d’un ‘congé paternel’ (refusé par la Commission) et le paiement intégral des rémunérations pendant le congé de maternité (idem).

À noter aussi que les amendements de la commission compétente au niveau du Parlement européen avaient été rejetés en plénière une première fois en mai 2009 avant d’être approuvés – pratiquement inchangés – par la plénière d’octobre 2010.

Au niveau du Conseil, pratiquement tous les Etats membres (à l’exception « nuancée » de quelques rares pays) restaient fermement opposés aux revendications des députés européens. Dans les différents Etats membres, les demandes pour augmenter le congé de maternité étaient faibles et les réflexions politiques allaient plutôt dans le sens d’un « partage de l’éducation d’un enfant ». En outre, les finances publiques de la plupart des pays étaient limitées à cause de la crise et personne ne voulait envisager de nouvelles charges financières résultant d’une telle directive. Enfin, au-dessus de ce dossier planait le spectre de la révision de la directive « Aménagement du temps de travail » qui avait amené en 2009 le Conseil et le Parlement se quitter sur un échec des négociations tant les positions des deux institutions étant éloignées l’une de l’autre.

2. Accord des partenaires sociaux européens sur les piqûres d’aiguilles

Pour la première fois, le Conseil était confronté à une proposition de directive résultant d’un accord sectoriel des partenaires sociaux européens. Dans les cas que l’on connaissait jusqu’ici, il s’agissait toujours d’accords interprofessionnels, c’est-à-dire couvrant l’ensemble des entreprises de tous les secteurs (accords sur le ‘congé parental’, sur le ‘travail à temps partiel’, sur le ‘travail à durée déterminée’). Cet Accord-ci ne concernait que le secteur de la santé (secteur hospitalier et sanitaire).

Le texte vise principalement à prendre des mesures pour éviter des blessures provoquées par des aiguilles et d’autres instruments tranchants. La disposition la plus importante était reprise dans une clause qui prévoit l’interdiction – en raison des risques d’infection - de la pratique du recapuchonnage.

Les autres dispositions du texte s’inspiraient fortement de celles qui existent dans le droit communautaire – et plus précisément à l’intérieur des directives ‘santé/sécurité’.

Au cours des travaux préparatoires, plusieurs pays s'étaient interrogés sur l'ensemble de ces dispositions d'un Accord sectoriel conclu entre les partenaires sociaux européens.

Finalement, chaque Etat membre – donc y compris ceux chez qui le dialogue social était moins développé que chez les autres - a accepté le fait qu'il n'incombait pas au Conseil de modifier un Accord des partenaires sociaux européens.

A noter que les partenaires sociaux européens avaient accepté de « clarifier » certaines dispositions qu'ils avaient négociées, mais qui semblaient « ouvertes à interprétation » par le Conseil, les différents pays puis éventuellement aussi par la Cour de Justice des Communautés européennes. Cette clarification était importante puisqu'elle était susceptible, d'aider les Etats membres à effectuer correctement la transposition de la directive.

Le texte fut entériné par les Ministres en mars 2010 et publié au Journal Officiel le 1er juin sous la cote 'directive 2010/32/UE'.

3. Temps de travail et détachement

Pour ces deux dossiers, l'année 2010 fut une année de transition. Vu les intérêts totalement divergents des Etats membres au niveau du Conseil et ceux exprimées au sein du Parlement (sur les dispositions en matière de 'détachement' en particulier), la Commission s'accorda un 'temps de réflexion'. Elle se limita à poursuivre ses travaux sur un système d'échange électronique des données entre administrations nationales – à l'instar de ce qui se passe en matière de Marché Intérieur (système IMI – *Internal Market Information System*), respectivement en matière de qualifications professionnelles.

En matière de « temps de travail », les partenaires sociaux européens furent reconsultés.

III. Egalité des chances

1. Conclusions sur la « violence à l'égard des femmes »

Sous l'initiative de la Présidence au 1er semestre 2010, les Ministres de l'Emploi et des politiques sociales avaient entamé leurs discussions sur un projet de conclusions sur la « violence à l'égard des femmes ».

Le texte répondait en tout premier lieu à une préoccupation majeure de la Présidence, mais était loin d'apporter une réponse à toutes les situations de violence (et notamment à l'égard des enfants ou des personnes âgées).

Les conclusions furent arrêtées par le Conseil Emploi du 8 mars 2010.

2. Pékin/rémunérations

Le Conseil – au niveau technique – a finalisé ses travaux sur Pékin et s'est penché sur un projet de conclusions destiné à appuyer la nouvelle stratégie « égalité » de la COM.

Deux Etats membres se sont initialement distingués à réfuter violemment toute idée d'appel des différents pays à réfléchir sur des « objectifs chiffrés » de femmes dans les conseils d'administration (quotas).

Une autre priorité de la Présidence – celle d'engager le Conseil à organiser un Conseil européen spécifique à l'égalité entre hommes et femmes fut largement édulcorée par la plupart des délégations au Conseil.

Politiquement, l'égalité des chances entre hommes et femmes restait un thème très porteur – non seulement pour accorder des chances égales à chacun des deux sexes mais aussi pour augmenter les taux d'emploi des femmes.

IV. Non-discrimination

1. Article 19 : proposition de directive « non-discrimination en matière de services »

À deux reprises, Le Conseil fut saisi d'un rapport sur les résultats des travaux effectués sous les Présidences en 2010.

La non-discrimination des personnes handicapées comme les mesures discriminatoires en raison de l'âge furent les deux aspects sur lesquels les groupes de travail successifs avancèrent le plus.

Malgré les progrès enregistrés, le Conseil ne put finaliser ses travaux en raison notamment de l'opposition formelle de quelques Etats membres qui refusaient le principe d'une initiative communautaire dans ce domaine alors que la base juridique exigeait un vote à l'unanimité.

Au-delà, de nombreux pays rencontrèrent des difficultés considérables avec les dispositions très générales (donc sujettes à de nombreuses interprétations par la Cour de Justice des Communautés européennes) reprises dans la proposition de la Commission.

2. Politiques à l'égard des Roms

Après le Sommet sur les Roms à Cordoba début avril 2010, le Conseil finalisa ses travaux sur un projet de conclusions sur l'intégration des Roma qui lui était soumis par la Présidence espagnole.

Quelques Etats membres plus directement concernés se sont distingués à exiger des dispositions européennes plus contraignantes – et notamment un recours plus prononcé des enveloppes financières prévues à l'intérieur des programmes opérationnels des Fonds structurels.

La situation des populations Roms prit rapidement une tournure politique en juin lorsqu'un Etat membre expulsa des ressortissants de cette minorité ethnique de son territoire.

Le Conseil européen du 16 septembre opposa – de manière assez violente – cet Etat membre à la Commission européenne (garante du Traité et donc aussi des dispositions en matière de non-discrimination en raison de l'origine ethnique) et nécessita de nombreux échanges de vues entre les acteurs concernés sur les différentes dispositions juridiques applicables.

V. Divers

1. Directive « conjoints aidants »

Le Conseil a finalisé ses travaux sur cette proposition de directive qui vise à remplacer une ancien ne législation communautaire (datant de 1986) – lacunairement appliquée par plusieurs Etats membres.

Le texte adopté en mai vise essentiellement à accorder aux « conjoints aidants » - en l'occurrence, les femmes qui aident leur mari dans l'accomplissement de son activité indépendante – une couverture sociale (sécurité sociale).

La très grande majorité des délégations ont accepté les suggestions de la Présidence – dûment négociées avec le rapporteur du PE. Parmi celles-ci figure notamment une disposition qui appelle, la COM à considérer l'extension du congé de maternité pour les conjointes des indépendants dans l'hypothèse où le Conseil et le Parlement étendraient le congé de maternité pour les travailleuses (proposition de directive 'femmes enceintes').

2. Conférence euro-méditerranéenne des Ministres de l'Emploi

A plusieurs reprises, les experts des Etats membres ont préparé la Conférence euro-méditerranéenne des 21 et 22 novembre à Bruxelles (qui devait faire suite à la 1ère conférence euro-méditerranéenne des Ministres de l'Emploi tenue en novembre 2008 à Marrakech).

Les « *Lignes directrices* » soumises aux Etats membres de l'Union s'inspiraient des politiques menées par l'Organisation Internationale du Travail (« D*ecent jobs agenda* ») et les priorités européennes des Lignes directrices Emploi.

Les difficultés principales auxquelles étaient soumis pratiquement tous les Etats européens concernaient les dispositions institutionnelles proposées - dont la création d'un *Institut méditerranéen sur la santé/sécurité*).

Cette dernière laissa la place à un « échange (non contraignant) de bonnes pratiques » entre les pays de l'Union européenne et de la Méditerranée.

3. Résolution en faveur des personnes handicapées

Le texte proposé par la Présidence au 1er semestre 2010 entendait accorder davantage de poids aux politiques en faveur des personnes handicapées.

Si tous les Etats membres étaient prêts à partager les objectifs de cette proposition de résolution, de nombreux doutes sur le financement des politiques nationales ou les liens tissés avec la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et de son protocole (facultatif) ont vu le jour.

Une partie des discussions techniques s'est concentrée sur la répartition des compétences entre les Etats membres et la Communauté. Dans ce contexte, plusieurs pays se sont distingués à refuser toute tentative susceptible d'accorder davantage de poids aux politiques en faveur des personnes handicapées au niveau européen – en matière d'éducation notamment.

Le texte fut approuvé par les Ministres lors de leur réunion du 7 juin 2010.

Chapitre 4 : Préretraite 2010

I. Préretraite solidarité 2010

Préretraite-solidarité 2010				
A.	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention avec le ministère du travail et de l'emploi	code NACE	date de la signature	Durée de validité de la convention signée
1	ARAL sàrl	**46710**	**04.03.2010**	**01.04.2010-31.12.2010**
2	Automobile Club Luxembourg asbl	**94990**	**07.01.2010**	**01.01.2010-31.12.2010**
3	Bâtiself SA	**47520**	**02.02.2010**	**01.03.2010-31.12.2013**
4	Binsfeld Com'unity sàrl	**73110**	**29.04.2010**	**01.05.2010-31.10.2010**
5	C & A secs	**47710**	**08.09.2010**	**01.09.2010-31.08.2011**
6	CERATIZIT sàrl (salariés hors cadre)	**28410**	**24.08.2009**	**01.09.2009-31.12.2012**
7	Chambre des Salariés	**94200**	**02.04.2009**	**01.08.2009-01.03.2014**
8	CLE Compagnie lux. d'entreprises SA	**41200**	**03.12.2010**	**01.12.2010-31.12.2011**
9	DZ BANK International SA	**64191**	**19.06.2009**	**01.07.2009-31.12.2010**
10	EUREST SA	**56290**	**15.03.2010**	**01.04.2010-31.03.2015**
11	European Logistics Partners	**52290**	**19.03.2010**	**01.04.2010-31.12.2010**
12	EUROSCRIPT Luxembourg sàrl	**74300**	**16.09.2009**	**01.01.2010-30.06.2010**
13	Garage FABER sàrl	**45112**	**11.01.2010**	**01.05.2010-31.12.2010**
14	GRADEL Productions sàrl	**25620**	**12.02.2010**	**01.03.2010-31.12.2010**
15	Guardian Europe sàrl	**70100**	**21.07.2010**	**01.11.2010-30.06.2011**
16	H.R.T. REVISION (FIDALUX SA)	**70100**	**15.09.2010**	**01.10.2010-30.09.2013**
17	IMPRIMERIE CENTRALE SA	**18120**	**24.04.2009**	**01.01.2010-31.12.2010**
18	INNOCLEAN SA	**81210**	**15.03.2010**	**01.04.2010-31.03.2015**
19	JPMorgan Asset Management Europe sàrl	**66301**	**16.07.2009**	**01.08.2009-31.07.2012**
20	Laboratoires Réunis Junglinster	**86901**	**28.07.2009**	**01.08.2009-31.07.2014**
21	Landesbank Berlin International	**64191**	**16.06.2008**	**01.12.2008-30.11.2011**
22	LCGB	**94200**	**28.11.2008**	**01.01.2009-31.12.2012**
23	Studios Jang LINSTER	**-**	**02.12.2009**	**01.01.2010-**

				31.12.2010
24	LUXCONSULT SA	**71121**	**10.02.2010**	**01.03.2010-31.12.2012**
25	LUXCONTROL SA (salariés hors cadre)	**71202**	**02.12.2009**	**01.01.2010-31.12.2010**
26	LUXPLAN SA	**71121**	**23.02.2010**	**01.03.2010-31.12.2010**
27	Renault Retail Group Luxembourg SA	**45112**	**13.07.2009**	**01.08.2009-31.12.2011**
28	Service Center Nico SCHMIT sàrl	**58130**	**29.03.2010**	**01.04.2010-31.03.2011**
29	Société Générale Bank & Trust	**64191**	**15.11.2010**	**01.12.2010-30.11.2011**
30	SOPINOR Constructions SA	**41200**	**09.08.2010**	**01.08.2010-31.12.2014**
31	SPIDOLSWAESCHEREI sc	**96010**	**05.02.2009**	**01.01.2009-31.12.2011**
32	Sumitomo Trust and Banking SA	**64191**	**15.06.2010**	**01.11.2010-31.10.2013**
33	UBS Luxembourg SA	**64191**	**08.08.2010**	**01.09.2007-31.08.2012**
34	Union Bancaire Privée SA	**64191**	**25.10.2010**	**01.11.2010-01.03.2011**

B.	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention collective de travail pour l'année 2009	code NACE	date de la signature	
	collective de travail			
1	AD Luxembourg Sales sàrl	**46760**	**26.10.2010**	
2	AVERY DENNISON Luxembourg sàrl	**17120**	**26.10.2010**	
3	CACTUS SA	**47110**	**nov./2010**	
4	CHEMOLUX sàrl	**20410**	**01.12.2010**	
5	CONVERT-LUX SA	**18120**	**27.04.2010**	
6	COSMOLUX SA	**20420**	**21.09.2010**	
7	DOMETIC sàrl	**29710**	**20.07.2010**	
8	GOODYEAR SA*	**72190**	**21.10.2009**	
	Goodyear Dunlop Tires Operations SA*	**22110**	**21.10.2009**	
9	GUARDIAN LUXGUARD I SA	**23110**	**08.12.2010**	
10	Haus vun der Natur asbl, Fondation Hëllef fir d'Natur + LNVL	**94990**	**04.03.2010**	
11	Husky Injection Molding Systems SA	**28960**	**05.03.2010**	
12	MET-LUX SA	**22290**	**18.12.2009**	
13	MOOG sàrl	**28960**	**02.02.2010**	
14	MORGANITE Luxembourg SA	**23990**	**14.12.2010**	
15	NOKIA Siemens Networks SA	**33200**	**25.03.2010**	
16	SISTO Armaturen SA	**28140**	**07.12.2010**	
17	Domaines de VINSMOSELLE sc	**11020**	**26.10.2010**	

* Au cours de l'année 2010 l'application de la préretraite-solidarité a été suspendue suite à la signature d'une convention préretraite-ajustement

II. Préretraite ajustement 2010

Préretraite-ajustement 2010				
	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-ajustement par convention avec le ministre du travail et de l'emploi	code NACE	durée de la validité de la convention	date de la signature
1	Agriconsult sàrl (Groupe Cepal)	**71110**	**01.04.10-01.01.11**	**23.03.2010**
2	ArcelorMittal Luxembourg SA	**24100**	**01.02.09-01.01.11**	**10.03.2009**
3	ArcelorMittal Bettembourg SA	**24340**	**01.02.09-01.01.11**	**12.03.2009**
4	ArcelorMittal Bissen SA	**24340**	**01.02.09-01.01.11**	**17.03.2009**
5	ArcelorMittal Flat Carbon Europe SA	**46720**	**01.05.09-01.01.11**	**30.04.2009**
6	ArcelorMittal Sourcing SA	**46720**	**01.05.09-01.01.11**	**30.04.2009**
7	Astron Buildings SA	**25110**	**01.03.10-01.01.11**	**03.03.2010**
8	Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch	**11050**	**01.11.10-31.12.11**	**28.10.2010**
9	Cargolux Airlines International SA	**51210**	**01.02.10-01.01.11**	**28.01.2010**
10	Circuit Foil Luxembourg sàrl	**24440**	**01.01.10-31.12.10**	**09.10.2009**
11	CSC Computer Sciences SA	**62020**	**01.12.10-31.12.11**	**11.11.2010**
12	DnB NOR Bank Luxembourg SA	**64191**	**01.01.10-31.12.10**	**20.01.2010**
13	Delphi Automotive Systems SA	**72190**	**01.02.10-01.01.11**	**18.01.2010**
14	Dexia Banque Internationale à Luxembourg	**64191**	**01.04.10-01.01.11**	**25.03.2010**
15	Dexia Experta Corporate Trust Systems	**66302**	**01.04.10-01.01.11**	**25.03.2010**
16	Dometic sàrl	**27510**	**01.03.10-01.01.11**	**01.02.2010**
17	DuPont de Nemours Luxembourg sàrl	**13950**	**01.02.10-01.01.12**	**31.12.2009**
18	DuPont Teijin Films Luxembourg SA	**22210**	**01.02.10-01.01.12**	**27.11.2009**
19	GE Intelligent Platforms Europe SA	**46690**	**01.06.10-31.12.11**	**06.05.2010**
20	Goodyear SA	**72190**	**01.02.10-01.01.11**	**27.11.2009**
	Goodyear Dunlop Tires Operations SA	**22110**	**id.**	**id.**
21	Hyosung Luxembourg SA	**13960**	**01.02.10-31.12.10**	**28.01.2010**
22	IEE International Electronics & Engineering	**26510**	**01.03.10-30.06.10**	**02.03.2010**
	id.	**26510**	**01.07.10-01.01.11**	**07.06.2010**

23	LIBO SA	**64191**	**01.07.10-01.01.11**	**28.06.2010**
24	Luxviande sàrl	**10110**	**01.04.10-01.01.11**	**23.03.2010**
25	Moog Luxembourg sàrl	**28960**	**01.04.10-01.01.11**	**25.03.2010**
26	RBC DEXIA Investor Services SA	**64191**	**01.02.10-31.12.10**	**18.01.2010**
27	Saint-Paul Luxembourg SA	**58130**	**01.08.09-01.01.11**	**31.07.2009**
28	Secalt SA	**28220**	**01.11.10-31.12.11**	**28.10.2010**
29	Textilcord SA	**13960**	**01.02.10-01.01.11**	**01.02.2010**
30	Thiriet Luxembourg sàrl (cessation d'act.)	**47992**	**01.12.09-31.12.10**	**27.11.2009**
31	Villeroy & Boch sàrl	**23410**	**01.01.10-01.07.10**	**31.12.2009**
	id.	**23410**	**01.08.10-31.12.10**	**01.03.2010**
32	WSA sàrl	**52100**	**01.02.10-01.01.11**	**30.11.2009**

III. Relevé par entreprises des salariés en préretraite

Relevé par entreprise des salariés en préretraite

(Situation au 31 décembre 2010)

	Préretraite			
	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
Administration communale Pétange	-	-	**1**	-
Agriconsult Sàrl - Mersch	**1**	-	-	-
Aral Services Luxembourg sàrl - Berchem	**-**	-	**1**	-
ArcelorMittal Luxembourg SA - Luxembourg	**344**	**226**	-	-
ArcelorMittal Bissen et Bettembourg SA - Bissen	**20**	**16**	-	-
ArcelorMittal Dudelange SA - Dudelange	-	**3**	-	-
Astron Buildings SA - Diekirch	**11**	-	-	-
Ateliers Electriques de Walferdange - Walferdange	**4**	-	-	-
Bâtiself SA - Schifflange	**-**	-	**1**	-
Brasserie de Luxembourg SA - Diekirch	**1**	-	-	-
Brink's Security Luxembourg SA - Luxembourg/Hamm	-	**4**	**2**	-
Broadcasting Center Europe SA - Luxembourg	-	**4**	**2**	-
C&A Secs - Luxembourg	-	-	**1**	-
Cargolux Airlines International SA - Luxembourg	**7**	**-**	**1**	-
Casino de Jeux du Luxembourg SECS - Mondorf-les-Bains	-	-	**1**	-
Centre Hospitalier Emile Mayrisch - Esch/Alzette	-	**3**	**47**	-
Centre Hospitalier de Luxembourg - Luxembourg	-	**19**	**12**	-
Centre Hospitalier Neuropsychiatrique - Ettelbruck	-	**1**	**1**	-
Ceodeux SA - Lintgen	**4**	-	-	-
Ceodeux Servitec SA - Lintgen	**1**	-	-	-
Ceratizit Luxembourg Sàrl - Mamer	-	**2**	**3**	-

Cetrel Sc - Munsbach	-	-	**1**	-
Chambre des Salariés - Luxembourg	-	-	**2**	-
Chaux de Contern SA - Luxembourg	-	-	**5**	-
Cimalux SA - Esch-sur-Alzette	-	**7**	**5**	-
Cipari SA - Luxembourg	**1**	-	-	-
Circuit Foil Luxembourg Sàrl - Wiltz	**10**	**1**	-	-
Climalux SA - Foetz	**-**	**-**	-	**1**
CLT-UFA SA - Luxembourg	-	**1**	-	-
Commerzbank International SA	-	**-**	**1**	-
Com'unity sàrl - Luxembourg	-	**-**	**1**	-
Croix Rouge - Centre de réconvalescence Colpach asbl	-	**-**	**1**	-
CRVC SA - Dudelange	-	-	**1**	-
Delphi Automotive Systems SA - Bascharage	**4**	-	**-**	-
Dexia Banque Internationale à Luxembourg - Luxembourg	**43**	-	-	-
DNB NOR Luxembourg SA - Luxembourg	**1**	-	-	-
Doheem Versuergt asbl - Luxembourg	-	-	**1**	-
Dometic Sàrl - Hosingen	**13**	-	**7**	-
Dupont Teijin Films Luxembourg SA - Luxembourg	**16**	**24**	**4**	-
Dupont de Nemours (Luxembourg) Sàrl - Luxembourg	**26**	**7**	**6**	-
DZ Bank International SA	**-**	**-**	**1**	-
E.ON Energy from Waste Sàrl - Leudelange	-	**5**	**-**	-
EDL SA - Leudelange	-	-	**1**	-
ELCO SA - Luxembourg	-	-	**-**	**1**
ELCO-Servitec SA - Luxembourg	-	-	**-**	**1**
Electrolux Luxembourg sàrl - Luxembourg-Hamm	-	-	**2**	**-**
Ernst & Young Services SA - Munsbach	-	-	**-**	**1**

Euro-Composites SA - Echternach	-	**1**	**-**	**-**
European Logistic Partners SA - Oberanven	-	-	**1**	**-**
Euroscript Luxembourg Sàrl - Bertrange	-	**1**	**4**	-
Experta Corporate and Trust Services SA - Luxembourg	**1**	-	-	-
Familjen-Center CPF asbl - Luxembourg	**-**	-	-	**1**
Fédération des Artisans asbl - Luxembourg	**-**	-	-	**1**
Fondation Kräizbierg - Dudelange	-	**1**	-	-
Fondation François Elisabeth - Clinique Ste Marie (Esch/Alzette) + Hôpital Kirchberg (Luxembourg)	-	**6**	**6**	-
G4S Security Services SA - Luxembourg	-	**3**	**-**	-
Garage Faber sàrl - Ingeldorf	-	**-**	**1**	-
GE Intelligent Platforms Europe SA - Senningerberg	**1**	**-**	**-**	-
Goodyear SA - Colmar/Berg	**56**	**37**	**18**	-
Gradel Productions sàrl	**-**	**-**	**1**	-
Guardian Luxguard I SA - Bascharage	-	**9**	**1**	-
Guardian Luxguard II SA - Dudelange	-	**7**	-	-
Guardian Automotive SA - Grevenmacher	-	**1**	-	-
Guardian Europe sàrl - Dudelange	-	**-**	**1**	-
Häerzfondatioun - Institut Nationale de Chirurgie Cardiaque - Luxembourg	-	**1**	**1**	-
HIFI International SA - Bettembourg	-	-	**1**	-
Hôpital Intercommunal de Steinfort - Steinfort	-	-	**1**	-
Hospice Civil - Luxembourg-Hamm	-	**1**	**-**	-
Husky Injection Molding Systems SA - Dudelange	-	**-**	**1**	-
Hyosung Luxembourg SA - Colmar-Berg	-	**3**	**-**	-
IEE SA - Echternach	**13**	**-**	**-**	-
Imprimerie Centrale SA - Luxembourg	-	-	**2**	-
IVC Luxembourg SA - Wiltz	-	**4**	**-**	-

John Zink International Luxembourg Sàrl - Dudelange	-	-	**2**	-
JPMorgan Asset Management (Europe) Sàrl - Senningerberg	-	-	**1**	-
Kihn SA - Rumelange	-	**1**	**-**	-
Kronospan Luxembourg SA - Sanem	-	**1**	-	-
Laboratoires Réunis - Junglinster	-	-	**1**	-
Landesbank Berlin International SA - Luxembourg	**1**	-	-	-
LCGB - Luxembourg	-	-	**1**	-
Leger Sàrl - Lamadeleine	-	**1**	-	-
Libo SA - Luxembourg	**1**	**-**	-	-
Luxair SA - L-2987 Luxembourg	-	**1**	**46**	-
Luxconsult SA - Luxembourg	-	**-**	**2**	-
Luxcontrol SA - Esch-sur-Alzette	-	**-**	**1**	-
Luxplan - Capellen	-	**-**	**1**	-
Luxviande Sàrl - Mersch	**2**	-	-	-
Ministère du Travail et de l'Emploi - Luxembourg*	**4**	-	-	-
Miret SA - Luxembourg	**1**	-	-	-
Moog Luxembourg Sàrl - Bettembourg	**4**	-	-	-
Novelis Luxembourg SA - Dudelange	-	**7**	**5**	**1**
Paul Wurth SA - Luxembourg	-	-	**32**	-
RBC Dexia Investor Services Bank SA - Esch/Alzette	**3**	-	**1**	-
Renault Retail Group Luxembourg SA - Luxembourg	-	-	**4**	-
Ricoh Luxembourg PSF Sàrl - Bertrange	-	-	**1**	-
Saint-Paul Luxembourg SA - Luxembourg	**11**	**1**	**1**	-
Secalt SA - Luxembourg	**1**	-	-	-
Service Center Nico Schmit sàrl	**-**	-	**1**	-
Siemens SA - Luxembourg	-	-	**4**	-

Siemens IT Solutions and Services SA - Luxembourg	-	-	**1**	-
Skandinaviska Enskilda Banken SA - Luxembourg	**1**	-	**-**	-
Société Générale Bank & Trust SA - Luxembourg	-	-	**3**	-
Soclima SA - Schifflange	-	-	**1**	-
Socom SA - Foetz	-	-	**3**	-
Sodexo Senior Service SA - Luxembourg	-	-	**1**	-
Sopinor Constructions SA - Bettembourg	-	-	**1**	-
Spidolswäscherei SC - Sandweiler	-	-	**1**	-
Stëftung Hëllef Doheem - Luxembourg	-	-	**7**	-
Studios Jang Linster - Frisange	**-**	**-**	**1**	-
Sumitomo Trust & Banking SA - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	-
Tarkett GDL SA - Lentzweiler	**6**	**4**	-	-
Textilcord Steinfort SA - Steinfort	**1**	**4**	**1**	-
Twinerg SA - Esch-sur-Alzette	**-**	**1**	**-**	-
UBS Fund Services (Luxembourg) SA - Luxembourg	-	-	**1**	-
Villeroy & Boch Sàrl - Luxembourg	**14**	-	-	-
WSA Sàrl - Dudelange	**37**	-	-	-
Zithaklinik SA - Luxembourg	-	**1**	**9**	-
TOTAL	**665**	**420**	**285**	**7**

TOTAL GENERAL	**1 377 préretraités**

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

Chapitre 5 : Fonds pour l'emploi 2010

I. Dépenses

FONDS POUR L'EMPLOI 2010 DEPENSES Situation au 14 mars 2011		(unité: euro)
I. DEPENSES GENERALES	Détail article	Dépenses ordonnancées
A. Indemnités de chômage (dépenses nettes)		
1. Chômage complet	C001	193 425 560,85
2. Chômage partiel	C002	28 207 708,84
3. Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire	C003	18 358 403,15
Sous-total A:		**239 991 672,84**
B. Chômage des jeunes		
1. Contrats d'auxiliaires temporaires - communes	J002	10 837,45
1. Complément indemnité pour stagiaires (dépense nette)	J006	49 588,10
2. Contrat d'appui-emploi Etat - art. L. 543-1 Code du Travail	J010	2 225 227,94
3. Contrat d'appui-emploi communes, asbl, etc.	J011	292 832,94
4. Contrat d'appui-emploi autres	J012	1 393 710,20
5. Contrat d'initiation à l'emploi - art. L. 543-15 Code du Travail	J013	4 670 632,30
6. Contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique	J014	544 332,31
7. id. - Remboursements cot. sécurité sociale 18 mois après CIE	J016	1 076 321,78
Sous-total B:		**10 263 483,02**
C. Actions en faveur de l'emploi		
C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Stages de réinsertion professionnelle (dépense nette)	E001	8 313 264,77
2. Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	E002	12 098 053,01
3. Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	E003	362 488,29
4. Aides à la mobilité géographique	E004	183 431,51
5. Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005	14 236 368,05
6. Aides au réemploi (hors sidérurgie)	E006	39 970 721,76
7. Service national d'action sociale: mise au travail	E007	17 287,94
8. Mise au travail des chômeurs indemnisés - frais accessoires	E008	9 112,50
9. Travaux extraordinaires d'intérêt général (W.S.A.)	E009	2 114 090,82
10. Préretraite (hors sidérurgie)	E010	35 447 941,93
11. Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	E011	11 918 378,26
12. Détachements de main d'œuvre à l'ADEM (sidérurgie)	E012	1 846 089,96
13. Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (hors sidérurgie)	E013	845 605,84
14. Pool des chargés d'assistance à la direction dans le post-primaire	E017	3 039 016,67
15. Prospection, gestion offres + demandes d'emploi L. 631-2.(1)18	E033	676 603,89
16. Mémoires d'honoraires d'avocats (contentieux)	E048	387 514,37
17. Indemnité compensatoire (réduction capacité travail) L. 551-2	E049	43 720 393,86
18. Aides aux employeurs (réduction capacité travail)	E050	693 264,22

19. Mesures de réhabilitation et reconversion (L. 552-2)	E051	147 828,52
20. Examens médicaux travailleurs à capacité de travail réduite	E052	95 800,00
21. Indemnité compensatoire travailleurs handicapés	E054	1 192 229,05
22. Frais relatifs aux plans de maintien dans l'emploi (L. 631-2, 42)	E072	90 000,00
23. Evaluation/Suivi/Frais Loi 11/11/2009	E073	23 184,00
Sous-total C.1.:		**177 428 669,22**

C.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Forum pour l'emploi	E018	8 090 499,82
2. Proactif	E019	13 923 333,28
3. Objectif Plein Emploi	E047	18 380 666,15
4. Défi-Job asbl	E041	263 447,00
5. Eng nei Schaff asbl	E055	204 666,63
6. ICOPA RTPH	E056	408 900,00
7. COLABOR	E057	223 333,25
8. Aarbechtshëllef asbl	S181	380 000,00
9. Actions locales communes		
9.1. Ettelbruck	E042	187 500,00
9.2. Dudelange	E060	300 000,00
Sous-total C.2.:		**42 362 346,13**
C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Assistance technique MTE - FSE 2007-2013	E061	452 540,48
2. Comité national de défense sociale - projets de l'entraide	S089	427 500,00
3. Projet de coopération: Aide cabinet médical	S097	108 750,00
4. Biographie, intégration, culture, compétence ZARABINA	S122	1 430 000,00
5. IRS asbl - Formation secrétaire cabinet d'avocats 2009/2010	S170	14 859,97
6. Caritas - Projet FORMAflex 2009/2010	S171	34 282,80
7. Centre Emmanuel asbl - Process 2009/2010	S172	46 453,14
8. Centre Jean-Baptiste Rock - Individuals 45+ 2009-2010	S173	123 263,49
Sous-total C.3.:		**2 637 649,88**
Sous-total C.:		**222 428 665,23**
D. Section spéciale (Formation)	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Aides et primes de promotion d'apprentissage	S001	16 810 366,90
2. Complément apprentissage pour adultes	S002	2 785 539,87
3. Formation agent de fabrication	S019	91 994,40
4. Initiation vente	S032	14 207,62
5. Formations chapitre III/5 - tripartite:		
5.1. Goodyear	S043	16 993,46
5.1. Informatique	S046	105 405,67
6. Actions de formation complémentaire secteur commerce	S070	74 196,95
7. NAXI - Centre d'insertion professionnelle - femmes en détresse	S094	880 000,00
8. Mesures complémentaires:		
8.1. Sociétés du secteur BTP	S098	33 476,00
8.2. Agent de sécurité	S105	60 953,61
8.3. Accueil HORESCA	S113	24 285,46

8.4. Frais généraux liés à plusieurs mesures	S129	919,20
9. Projet de coopération: Métiers de l'assurance	S132	33 118,79
10. Forum pour l'emploi: formation/éducation sociale et technique	S153	1 008 334,00
11. Projet Lintgen du Proactif	S156	1 000 000,00
12. Mesures individuelles à la formation professionnelle	S169	26 389,22
13. InterActions - Augmenter employabilité jeunes chômeurs 09/10	S176	63 799,66
14. CNDS - Trittsteine im Norden Luxemburgs - 2009/2010	S177	39 665,21
15. Projet de formation en langue luxembourg. - Berlitz Lang./Business	S178	78 440,05
16. Cours informatiques spécialisés (p.ex. CAD)	S180	4 830,00
16. Aides à la formation professionnelle (RGD 10/05/2007)	S182	2 029,75
Sous-total D:		**23 154 945,82**
Total I.:		**495 838 766,91**

II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Préretraite Arcelor (12/09-11/10) + STFS (11/09-04/10)	E010	29 125 952,80
2. Indemnités de réemploi	SI02	496 834,97
3. Modèle alternatif au chômage partiel en sidérurgie	SI03	4 181 083,20
4. Prêt de main-d'œuvre ArcelorMittal Luxembourg	SI04	1 009 970,60
Total II.:		**34 813 841,57**

III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES	Détail article	Dépenses ordonnancées
1. Chômage complet	C001	574 439,15
2. Chômage partiel	C002	292 291,16
3. Chômage intempéries/accidentel ou technique involontaire	C003	2 641 596,85
4. Complément indemnités pour stagiaires	J006	411,90
5. Stages de réinsertion professionnelle	E001	286 735,23
6. Préretraite	E010	126 105,27
Total III.:		**3 921 579,56**

TOTAL GENERAL:		**534 574 188,04**

II. Recettes

FONDS POUR L'EMPLOI 2010 Recettes perçues Situation au 14 mars 2011		
	Montant	**Période à laquelle se rapportent les recettes**
A. Alimentation courante		
Contribution sociale prélevée sur les carburants	131 538 931,94	01/2010 - 12/2010
Impôts de solidarité: a) collectivités: b) personnes physiques:	 60 812 892,97 67 719 597,16	 01/2010 - 12/2010 01/2010 - 12/2010
TOTAL A :	**260 071 422,07**	
B. Remboursements de dépenses		
Remboursements des comptables extraordinaires: - chômage complet : - chômage partiel : - chômage intempéries + chômage accidentel ou technique involontaire - stages de réinsertion professionnelle - complément CAT + stages d'insertion - préretraite	 574 439,15 292 291,16 2 641 596,85 286 735,23 411,90 56 399,59	
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	584 011,96	01/2010 - 12/2010
Fonds social européen - remboursements	322 746,70	
Remboursements solde faillites	1 828 491,93	01/2010 - 12/2010
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs + remboursements paiements indûment perçus	3 935 824,23	01/2010 - 12/2010
Remboursements dans le cadre du service des travailleurs à capacité de travail réduite	21 482,60	01/2010 - 12/2010
Versements de la caisse de pension article L-589-1. du Code du Travail + remboursements paiements préretraite	27 456 154,28	01/2010 - 12/2010
Remboursements initiatives en faveur de l'emploi	865 267,25	
Divers	60 768,09	
TOTAL B :	**38 926 620,92**	
C. Dotation extraordinaire	**50 000 000,00**	
TOTAL GENERAL	**348 998 042,99**	

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2010 des litiges suivants :

- litige surgi entre la S.A. GE Intelligent Platforms Europe et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre de l'échec de la négociation d'un plan social ;
  (réunion du 01 mars 2010)

- litige surgi entre la S.A. HSH Nordbank Securities et la S.A. HSH Nordbank A.G. Luxembourg Branch dans le cadre de l'échec de la négociation d'un plan social ;
  (réunion du 09 août 2010)

- litige surgi entre les Sociétés du secteur de sécurité et de gardiennage et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail ;
  (réunions des 02 et 30 septembre 2010 et 21 octobre 2010)

- litige surgi entre la société G4S Security Services et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail ;
  (réunions des 02 et 30 septembre 2010 et 21 octobre 2010)

- litige surgi entre la S.A. GUARDIAN LUXGUARD II et le syndicat OGB-L dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail ;
  (réunions des 07 octobre et 25 novembre 2010)

- litige surgi entre la S.A. POROCEL-Catalyst Recovery Europe et le syndicat OGB-L dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail pour l'ensemble des salariés ;
  (réunion du 07 octobre 2010)

- litige surgi entre la société LUXVIANDE et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre de l'échec de la négociation d'un plan social.
  (réunion du 23 décembre 2010)

De plus l'Office National de conciliation a été saisi en 2010 en vue de la déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et avenants à des conventions collectives de travail suivants :

- convention collective de travail pour les salariés de banque conclue entre l'ABBL et les syndicats ALEBA, LCGB-SESF et OGB-L/SBA ;
  (règlement grand-ducal du 3 août 2010)

- convention collective de travail applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage conclue entre la Fedil Security Services et les syndicats OGB-L et LCGB ;
  (règlement grand-ducal du 30 décembre 2010)

- convention collective de travail pour le métier d'installateur d'ascenseurs conclue entre la Fédération Luxembourgeoise des Ascensoristes et les syndicats OGB-L et LCGB ;
  (règlement grand-ducal du 8 décembre 2010)

- convention collective de travail applicable aux salariés permanents des entreprises de travail intérimaire conclue entre l'ULEDI et les syndicats OGB-L et LCGB ;
  (règlement grand-ducal du 3 août 2010)

- convention collective de travail applicable aux travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire conclue entre l'ULEDI et les syndicats OGB-L et LCGB ;
  (règlement grand-ducal du 3 août 2010)

- convention collective de travail pour les salariés du secteur de l'assurance conclue entre l'ACA et les syndicats ALEBA, LCGB-SESF et OGB-L/SBA ;
  (règlement grand-ducal du 3 août 2010)

- convention collective de travail pour le personnel du secteur «nettoyage de bâtiments» conclue entre la Fédération Luxembourgeoise des Entreprises de Nettoyage de Bâtiments et le syndicat OGB-L ;
  (règlement grand-ducal du 3 août 2010)

- convention collective de travail transports et logistique conclue entre le Groupement Transports et les syndicats LCGB et OGB-L/ACAL ;
  (règlement grand-ducal du 3 août 2010)

- de l'avenant VI à la convention collective de travail pour le bâtiment ayant trait aux congés collectifs d'été et d'hiver conclu entre le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics, la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil et les syndicats OGB-L et LCGB
  (règlement grand-ducal du 3 août 2010)

- de l'accord en vue de la modification et du remplacement des conventions collectives de travail pour les employés privés et ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social signées en date du 17 juillet 1998, telles que modifiées par la suite conclu entre la COPAS, la EFL, l'EGCA, l'EGIPA, l'EGMJ et les organisations syndicales OGB-L et LCGB
  (règlement grand-ducal du 17 décembre 2010)

- de l'accord en vue d'un avenant à la convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social conclu entre la COPAS, la EFJ, l'EGCA, l'EGIPA, l'EGMJ et les organisations syndicales OGB-L et LCGB.
  (règlement grand-ducal du 17 décembre 2010)

ADMINISTRATION DE L'EMPLOI (ADEM)

Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg

I. Emploi au Luxembourg

1. Evolution de l'emploi salarié

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010*
Emploi salarié intérieur (X 1000 personnes)	245,4	260,1	268,8	274,2	281,3	290,4	302,4	316,5	332,2	336,0	340,8
dont frontaliers	87,4	97,3	103,0	106,9	111,9	118,3	126,2	136,2	146,0	147,4	149,5
Taux de croissance (%) et part des frontaliers											
Emploi salarié intérieur (en %)	6,0	6,0	3,3	2,0	2,6	3,2	4,1	5,2	4,0	0,3	1,5
dont frontaliers	11,5	11,4	5,8	3,8	4,7	5,8	6,7	8,3	5,5	0,0	1,4
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois (en %)	69	66	65,7	75,2	71,0	70,9	65,8	71,3	62,3	36,8	40,9

*2010 : moyenne mensuelle des trois premiers trimestres

Sources : STATEC /IGSS/Bulletin de l'emploi (ADEM)
1° taux moyens ou moyennes annuelles, selon la note de conjoncture du STATEC ou l'IGSS.
2° sur les créations nettes, c'est-à-dire par rapport aux stocks respectifs.

										Prévisions	
Année	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11
Evolution en % du PIB à prix constant	8,4	2,5	4,1	1,5	4,4	5,4	5,6	6,6	1,4	-3,7	3,2	3,0

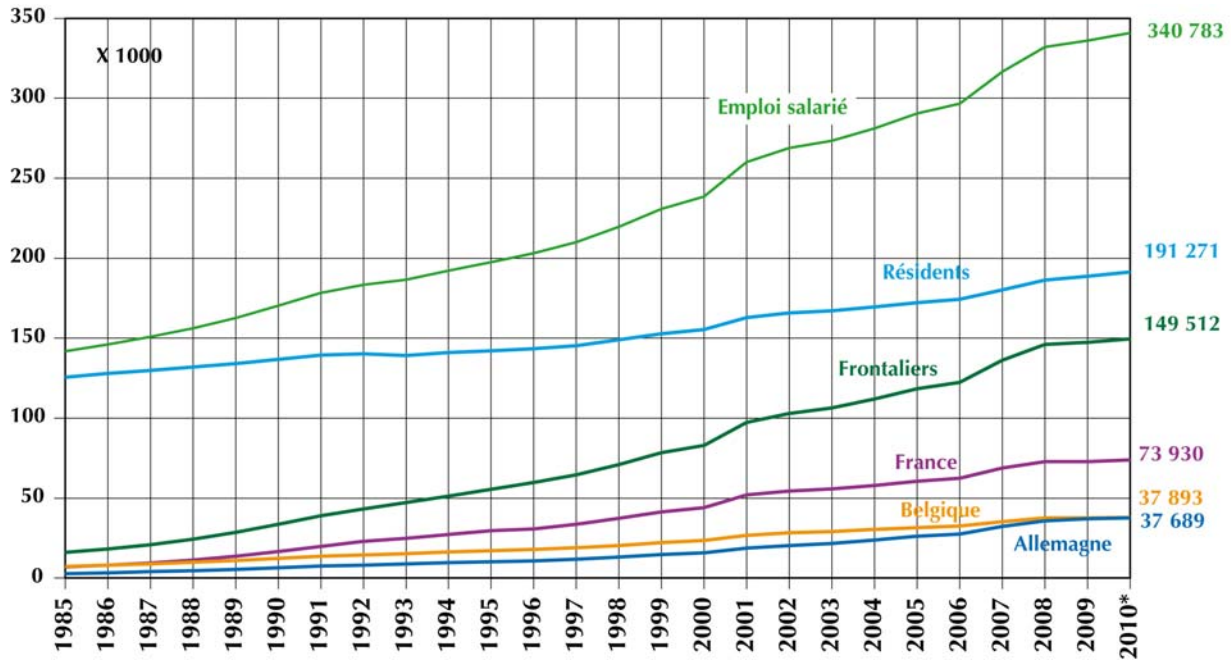
Dans le contexte de la très forte croissance économique de 1995 à 2000 (croissance moyenne du PIB dépassant les 6,0%), le marché du travail au Luxembourg a connu un dynamisme extraordinaire. L'augmentation de l'emploi salarié intérieur au cours des années 1999 et 2000 a été exceptionnelle.

Le ralentissement économique constaté depuis le début de l'année 2001 a entraîné, avec un certain retard, un tassement du rythme de la création d'emplois salariés, tassement qui s'est opéré en 2002 et qui s'est poursuivi en 2003.

L'année 2004 est celle de la reprise, qui se poursuit de 2005 à 2008. La fin de l'année 2008 annonce une rupture de la croissance économique continue ayant des répercussions marquées sur l'évolution de l'emploi, en particulier l'évolution du chômage.

La crise a lourdement impacté l'emploi en Europe en 2009. Au Luxembourg, il a continué à progresser en 2009, mais sur un rythme bien inférieur à celui des années précédentes, et en tous cas insuffisant pour contenir la hausse du chômage. Le taux de chômage luxembourgeois a fortement progressé entre la fin de 2008 et l'été 2009, mais le mouvement de hausse a été très nettement freiné par la suite. A la base de ce freinage se trouve une légère reprise de l'emploi, mais celle-ci ne relève pas seulement de facteurs conjoncturels: elle s'explique aussi par des politiques proactives en matière d'emploi, notamment via les aides accordées en termes de chômage partiel et le développement des mesures d'aide à l'emploi. STATEC (Note de conjoncture n° 1-10, page 65).

Evolution de l'emploi salarié de 1985 à 2010* - Moyenne annuelle



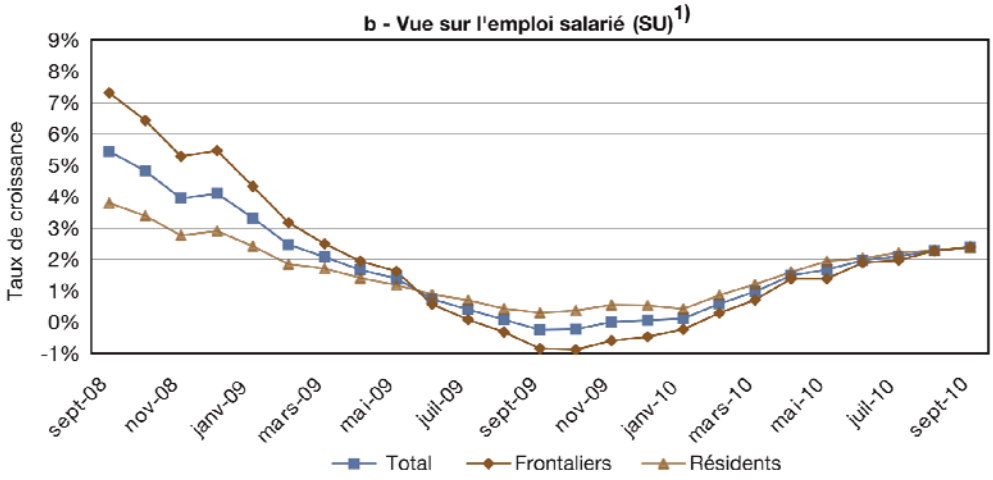
*2010 : moyenne mensuelle des trois premiers trimestres

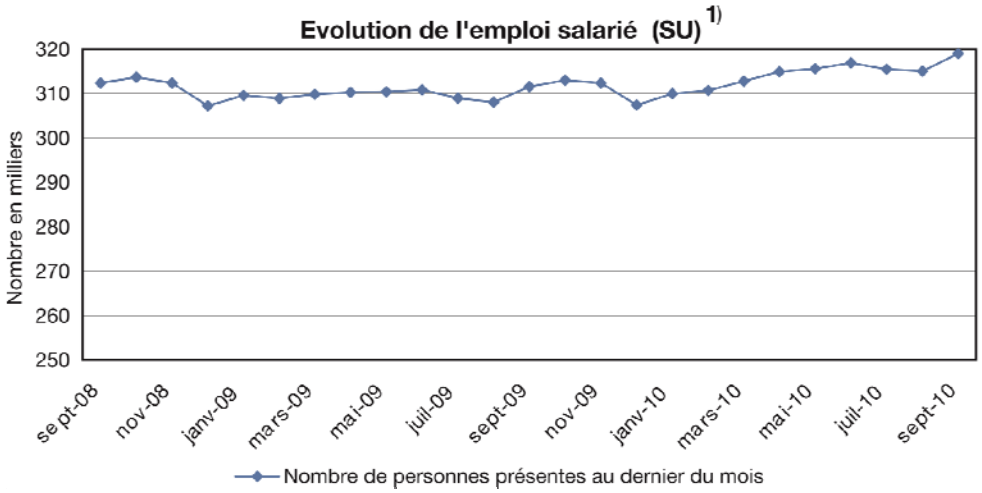
Selon les dernières données de l'IGSS calculées **au 30 septembre 2010**, la situation est la suivante :

emploi intérieur total : 368 134 (358 918 au 30 septembre 2009)
- dont : frontaliers 154 982 (151 237 au 30 septembre 2009)

emploi intérieur salarié : 346 096 (338 275 au 30 septembre 2009)
- dont : frontaliers 151 874 (148 144 au 30 septembre 2009)

L'emploi intérieur salarié reste donc en croissance sur 12 mois de 2.3 %. L'emploi frontalier est en progression de 2,5%.


b - Vue sur l'emploi salarié (SU) 1)
Taux de croissance
9%
8%
7%
6%
5%
4%
3%
2%
1%
0%
-1%
sept-08
nov-08
janv-09
mars-09
mai-09
juil-09
sept-09
nov-09
janv-10
mars-10
mai-10
juil-10
sept-10
Total
Frontaliers
Résidents


Evolution de l'emploi salarié (SU) 1)
Nombre en milliers
320
310
300
290
280
270
260
250
sept-08
nov-08
janv-09
mars-09
mai-09
juil-09
sept-09
nov-09
janv-10
mars-10
mai-10
juil-10
sept-10
Nombre de personnes présentes au dernier du mois

Source : IGSS

Reprise de l'emploi au Luxembourg en 2010.

Après une stagnation en 2009, l'emploi salarié connaît une belle reprise sur le début de l'année: +0.4% au premier trimestre et +0.8% au deuxième (d'après les dernières données désaisonnalisées des comptes nationaux et en variation trimestrielle). Cette évolution est avant tout à attribuer aux branches de l'industrie et de la construction. STATEC (Note de conjoncture n° 2-10, page 65).

L'intérim à nouveau dynamique

Après une forte baisse en 2009, l'emploi intérimaire se remet solidement en marche sur le début de 2010, surtout en raison de la reprise des deux principales branches utilisatrices de cette forme flexible de travail que sont l'industrie et la construction.[…] Ces fortes fluctuations du travail intérimaire ont un impact non négligeable sur l'évolution de l'emploi salarié en général et sur toutes ses composantes. […].

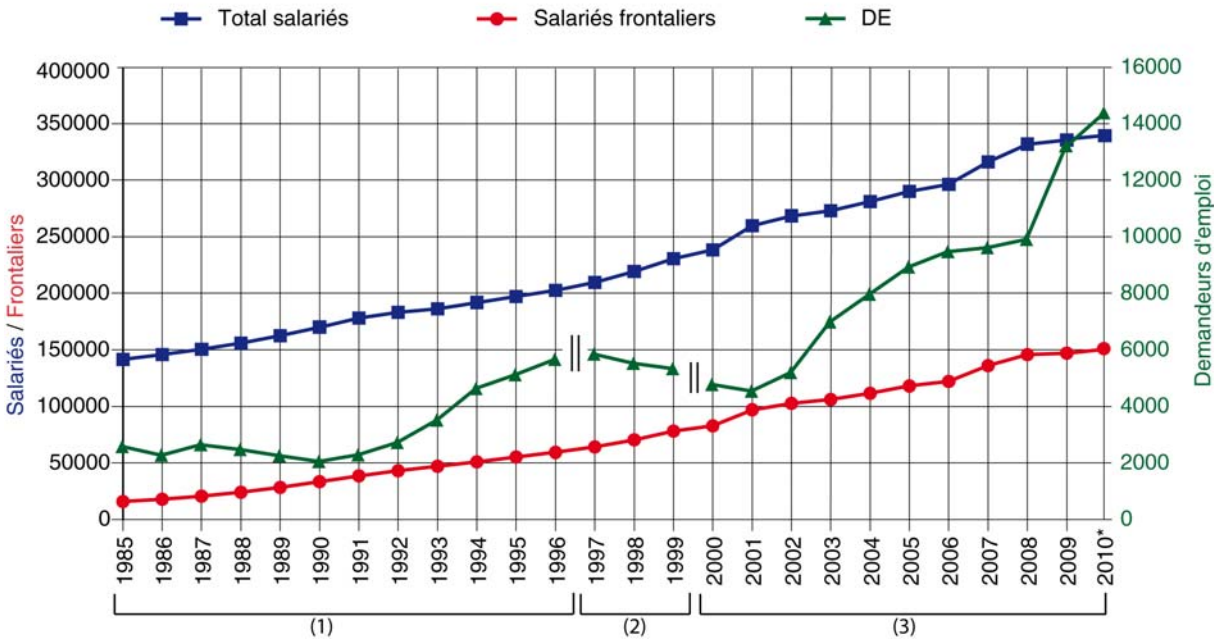
Sachant que la majorité des travailleurs intérimaires n'habitent pas au Luxembourg (seulement 24% des travailleurs intérimaires résident au Luxembourg, contre 64% en France, 8% en Belgique et 4% en Allemagne), l'évolution de l'emploi intérimaire se répercute également sur le partage de l'emploi entre travailleurs frontaliers et résidents. STATEC (Note de conjoncture n° 2-10, pp 66-67).

Emploi: tendance favorable dans les services

Après un très bon 2ème trimestre […], *l'emploi salarié progresse de 0.4% au 3ème trimestre 2010 (+2% en rythme annuel). Il s'agit d'une belle amélioration par rapport à l'année 2009* […], *mais la croissance de l'emploi salarié reste encore inférieure de moitié à sa moyenne historique et apparemment insuffisante pour entraîner le chômage vers la décrue.* […]

En 2010, toutes les branches affichent un accroissement des effectifs, pour un total de 5 500 créations nettes d'emplois au cours des trois premiers trimestres (d'après les chiffres désaisonnalisés – corrigés des variations saisonnières). Les embauches se sont particulièrement développées dans les services, à l'exception du secteur financier. STATEC- Conjoncture flash – Janvier 2011

Moyennes annuelles de l'emploi salarié national, des salariés frontaliers et des demandeurs d'emploi de 1985-2010*



(1) De 1985 à 1996, moyennes annuelles des demandeurs d'emploi inscrits, y compris les personnes en mesure.
(2) De 1997 à 1999, moyennes annuelles des demandeurs d'emploi inscrits, non affectés à une mesure à l'exception des ATI.
(3) De 2000 à 2010*, moyennes annuelles des demandeurs d'emploi inscrits, non affectés à une mesure.

* Moyenne mensuelle 2010 calculée sur 9 mois (janvier à septembre)

Structure par branche et évolution

La structure selon la branche et le pays de résidence se présente comme suit au 31 mars 2010 :

Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars 2010							
Code NACE V2	Résidants		Frontaliers				**Salariés**
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Allemagne	Total	**Total**
A. Agriculture, sylviculture et pêche	425	547	62	115	102	279	**1.251**
B. Industries extractives	89	87	81	12	48	141	**317**
C. Industrie manufacturière	6.518	5.715	10.443	4.137	4.911	19.491	**31.724**
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	854	82	67	19	71	157	**1.093**
E. Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	507	207	503	75	138	716	**1.430**
F. Construction	3.662	15.045	7.646	4.381	6.935	18.962	**37.669**
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	9.642	10.038	11.193	6.186	4.384	21.763	**41.443**
H. Transports et entreposage	6.498	6.052	4.736	3.946	4.724	13.406	**25.956**
I. Hébergement et restauration	1.567	7.544	3.753	794	527	5.074	**14.185**
J. Information et communication	4.056	2.768	3.879	2.309	914	7.102	**13.926**
K. Activités financières et d'assurance	8.882	11.229	8.886	6.146	5.782	20.814	**40.925**
L. Activités immobilières	537	677	328	182	162	672	**1.886**
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4.541	7.062	5.668	4.754	2.895	13.317	**24.920**
N. Activités de services administratifs et de soutien	1.717	7.476	9.863	1.708	863	12.434	**21.627**
O. Administration publique	34.281	3.117	389	292	640	1.321	**38.719**
P. Enseignement	935	974	352	166	251	769	**2.678**
Q. Santé humaine et action sociale	12.078	5.632	3.649	1.837	3.052	8.538	**26.248**
R. Arts, spectacles et activités récréatives	598	485	285	93	149	527	**1.610**
S. Autres activités de services	1.941	1.650	986	349	330	1.665	**5.256**
T. Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	582	3.731	303	85	197	585	**4.898**
U. Activités extra territoriales	73	330	113	43	12	168	**571**
Non-déterminés	121	464	243	173	224	640	**1.225**
TOTAL	**100.104**	**90.912**	**73.428**	**37.802**	**37.311**	**148.541**	**339.557**

Entre 2004 et 2010, on enregistre une croissance nette de 59 351 emplois. (soit une augmentation de 21,2%).

Cependant, compte tenu du changement de nomenclature NACE[5], les valeurs enregistrées pour les années antérieures à 2009 ne mesurent pas « stricto sensu » les mêmes composantes pour ce qui concerne les salariés de différents secteurs

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

envisagés. Elles sont de ce fait non comparables. C'est la raison pour laquelle les évolutions présentées ci-après ne concernent que les années 2009 et 2010.

Les valeurs étant établies au 31 mars celles-ci ne tiennent pas compte du redémarrage progressif de l'activité économique enregistré durant deuxième et troisième trimestres de 2010. Par contre, les valeurs ici présentées montrent bien l'impact sur l'emploi de la crise entre mars 2009 et mars 2010. Entre 2009 et 2010 le nombre de salariés a progressé de 3 493 unités (+ 1,0%)

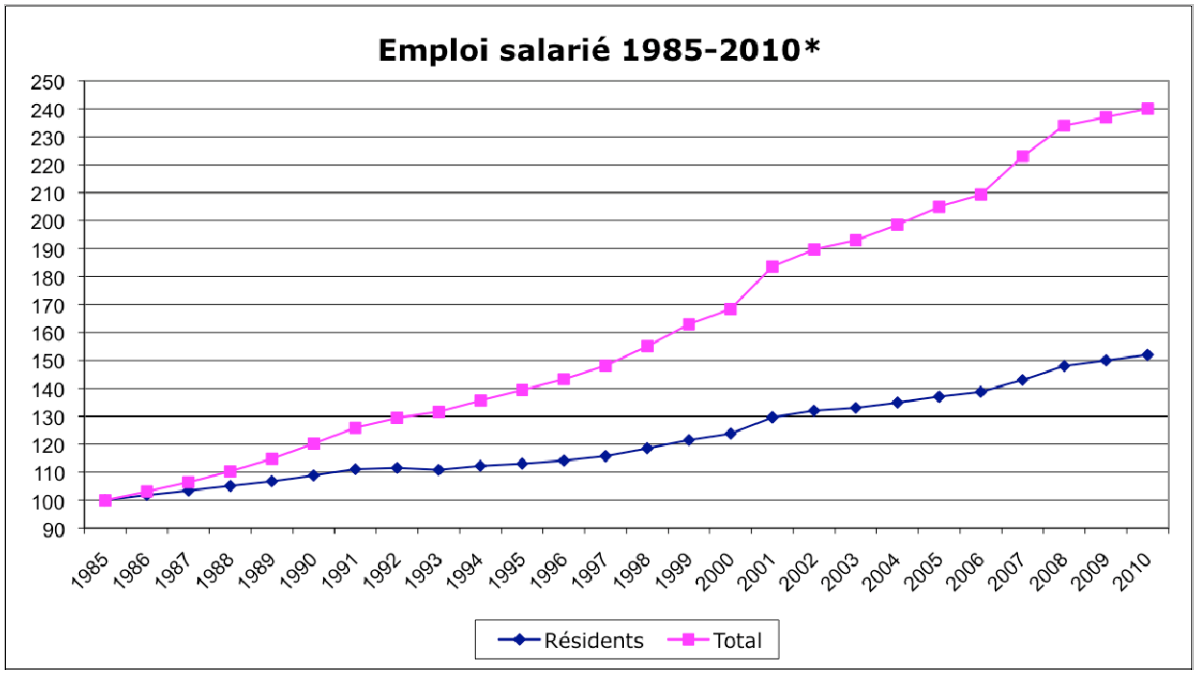
Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars : évolution 2009 - 2010.

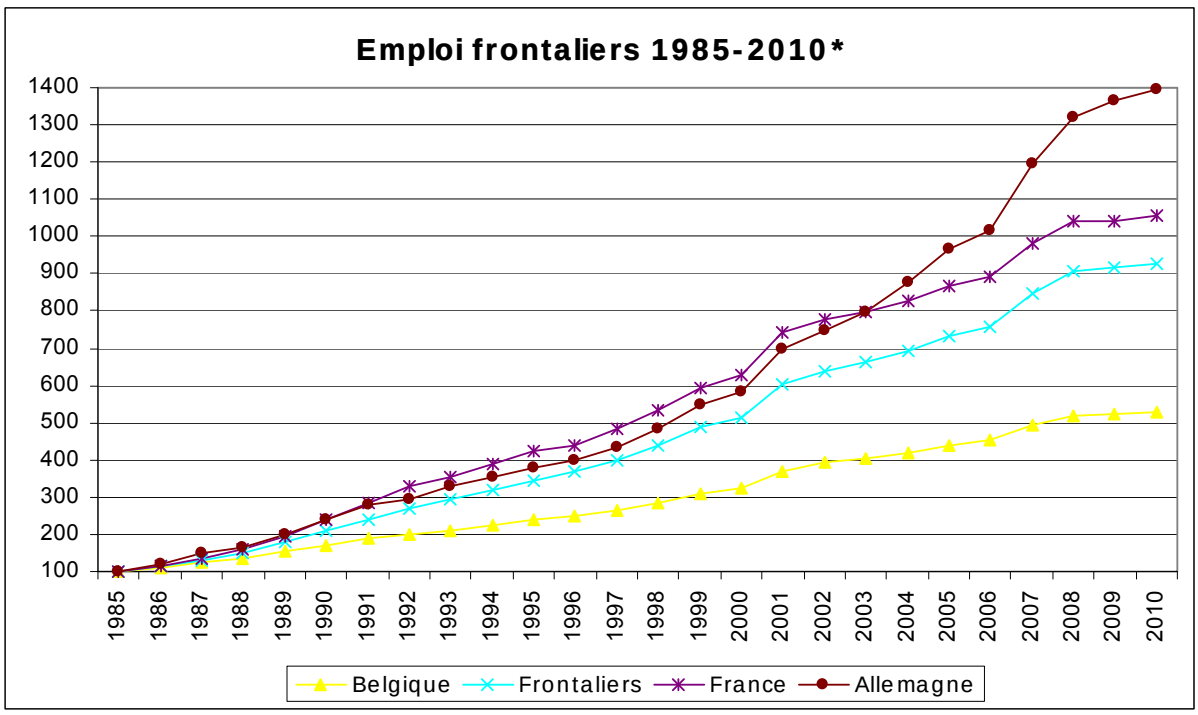
Code NACE V. 2	Résidants		Frontaliers				**Salariés**
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Allemagne	Total	**Total**
A. Agriculture, sylviculture et pêche	5	26	16	-3	15	28	59
B. Industries extractives	4	-6	-8	-1	0	-9	-11
C. Industrie manufacturière	-272	-268	-280	-148	5	-423	-963
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	-4	-8	19	2	18	39	27
E. Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	20	-5	-21	6	9	-6	9
F. Construction	69	-61	166	-111	182	237	245
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	157	-66	456	276	153	885	976
H. Transports et entreposage	31	-330	-257	140	-314	-431	-730
I. Hébergement et restauration	99	206	121	10	83	214	519
J. Information et communication	-37	-12	-206	-125	-18	-349	-398
K. Activités financières et d'assurance	58	-426	-168	-140	-93	-401	-769
L. Activités immobilières	-64	-23	-3	-1	9	5	-82
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	158	-52	-78	40	131	93	199
N. Activités de services administratifs et de soutien	141	391	623	67	-41	649	1 181
O. Administration publique	1 028	84	-24	-7	31	0	1 112
P. Enseignement	33	111	27	2	24	53	197
Q. Santé humaine et action sociale	846	114	179	114	275	568	1 528
R. Arts, spectacles et activités récréatives	52	20	-13	-6	12	-7	65
S. Autres activités de services	135	18	36	8	32	76	229
T. Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	11	172	30	-7	26	49	232
U. Activités extra territoriales	-2	-17	10	-2	-5	3	-16
Non-déterminés	-34	50	-83	-35	-14	-132	-116
TOTAL	2 434	-82	542	79	520	1 141	3 493

2. Données historiques 1985 – 2010

Depuis 1985, 199.000 emplois salariés ont été créés. 133.000 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.

Croissance indicée (base 100 = 1985) de l'emploi salarié 1985 – 2010*





Sources : STATEC /IGSS
* Moyenne mensuelle 2010 calculée sur 9 mois (janvier à septembre)

3. Les travailleurs frontaliers

La mobilité des travailleurs est une réalité historique qui se caractérise par des flux transfrontaliers impressionnants, inégalés ailleurs en Europe.

Dans les régions de l'espace frontalier Sarre, Rhénanie-Palatinat, Lorraine et Wallonie, l'effectif des chômeurs est estimé à quelque 550 000 personnes et la population totale est de l'ordre de 11 millions.

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

Au 31 mars 2010, le taux de participation des non-résidents à l'emploi salarié intérieur est de 43,7% dépassant ainsi de loin, la proportion des salariés de nationalité luxembourgeoise (29,5%).

A cette date, 49,5% des frontaliers viennent de France, 25,4% de Belgique et 25,1% d'Allemagne. Les flux en sens inverses sont moins bien connus et peu importants : environ 720 travailleurs résidant au Luxembourg vont vers l'Allemagne, la Belgique ou en direction de la France.

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

4.1. Une aire de recrutement très large pour le Luxembourg

La « photographie » du fichier des salariés que fait l'IGSS au 31 mars de chaque année montre que l'aire de recrutement des frontaliers est très grande.
En date du 31 mars 2010, on constate par exemple que :

- 3 842 (10,2%) frontaliers résidant en Belgique ne sont pas domiciliés dans les provinces de Luxembourg et de Liège et ce pourcentage est en augmentation (9,6% en 2005) ;

- 2 924 (4,0%) frontaliers résidant en France ne sont pas domiciliés dans les départements proches (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle) ; ils représentaient 3,6 % en 2005.

- 4 104 (10,9%) frontaliers résidant en Allemagne ne sont pas domiciliés en Sarre ni en Rhénanie Palatinat.

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

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

4.2. Un tissu économique très international

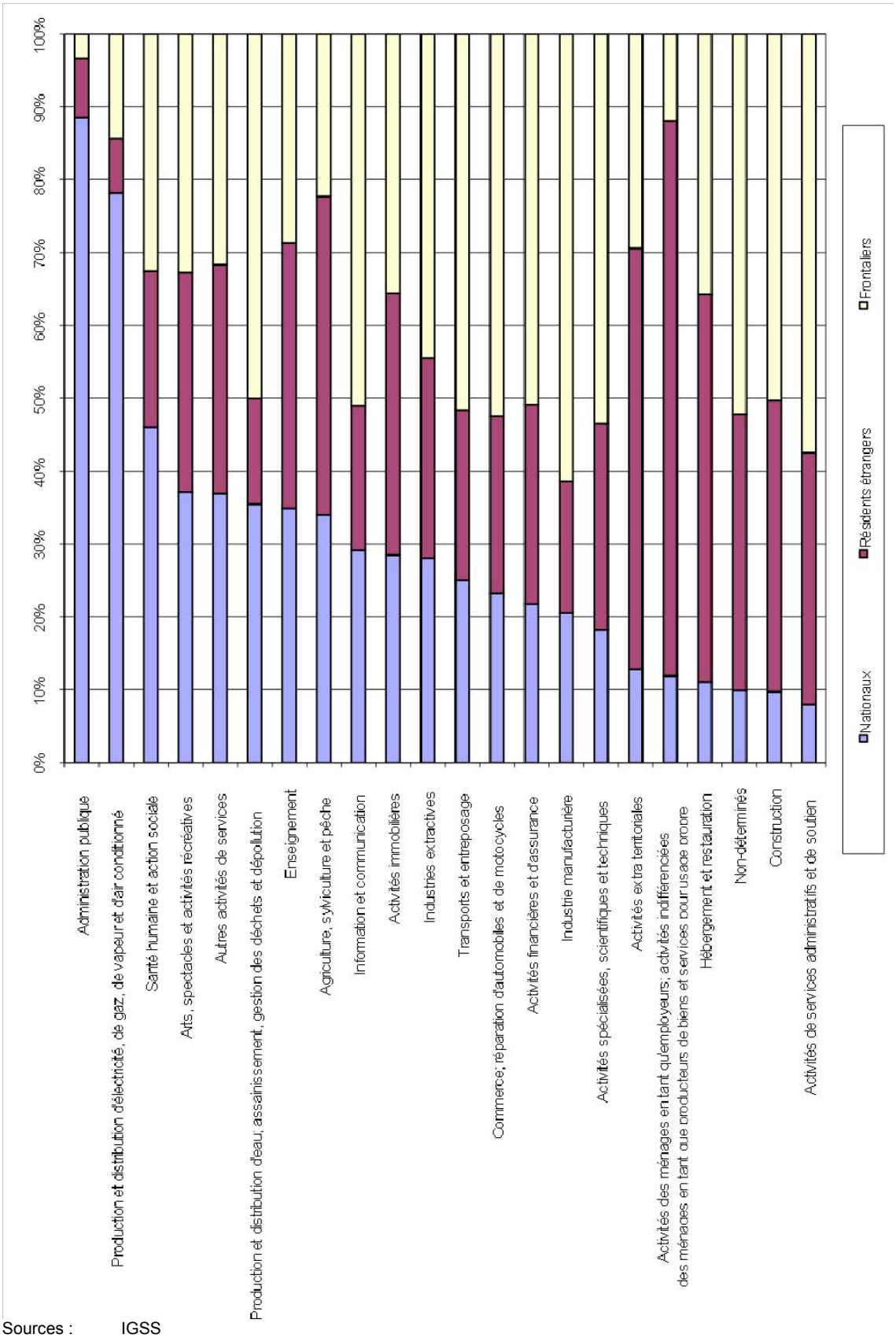
Les entreprises étrangères ont tendance à recruter dans leur pays d'origine :
les frontaliers allemands ont suivi les banques allemandes ; les commerces ou les restaurants *«français»* recrutent en France.

La présence massive de **non-nationaux** (résidents étrangers et frontaliers) dans les branches suivantes (au 31 mars 2010) :

° N Activités de services administratifs et de soutien (92%)
° F Construction (90%)
° I Hébergement et restauration (89%)
° M Activités spécialisées, scientifiques et techniques (82%)
° C Industries manufacturières (79%)
° K Activités financières et d'assurance (78%)
° G Commerce, réparation automobile et articles domestiques (77%)

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

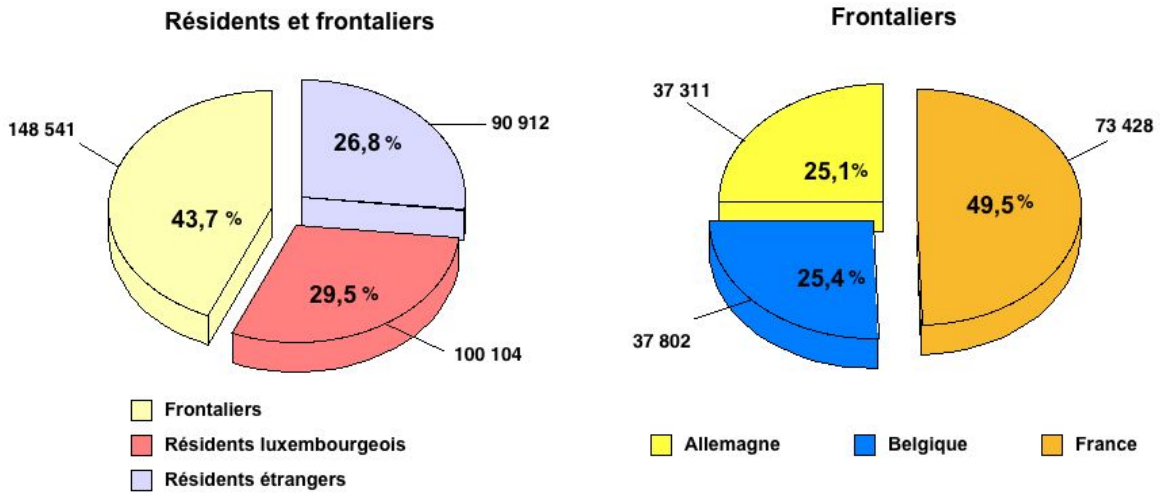
Emploi salarié par secteur, nationalité et résidence au 31 mars 2010



Sources : IGSS

Emploi au 31 mars 2010

Total : 339 557

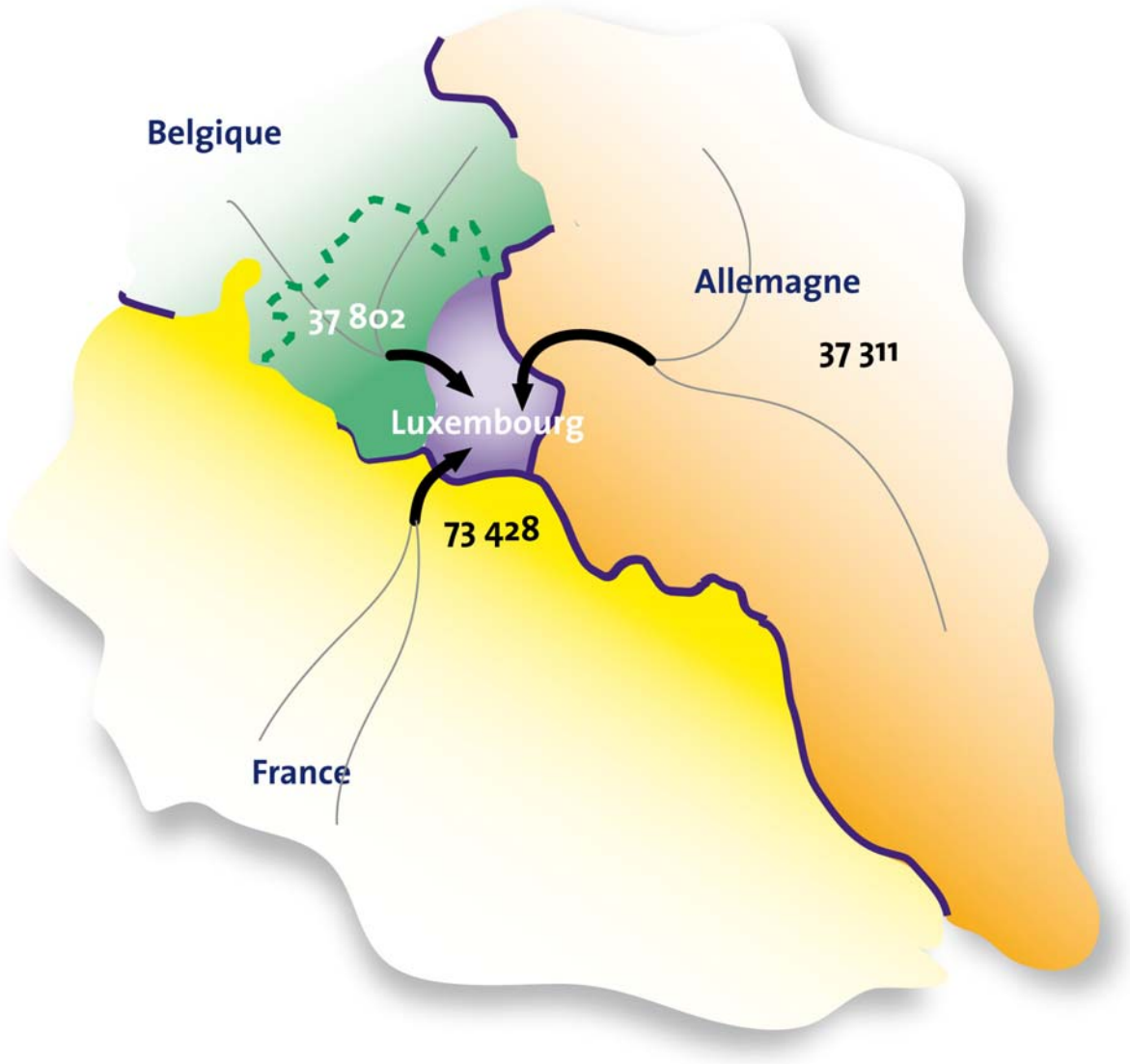


Sources : IGSS
Graphique : Cellule EURES de l'ADEM

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

La présence d'un nombre parfois très important de demandeurs d'emploi n'empêche pas le recours à la main-d'œuvre extérieure. Ainsi, plus de 28 000 frontaliers domiciliés en France travaillaient en 2009 en Wallonie, dans des arrondissements dans lesquels le taux de chômage dépasse très souvent les 10%.

Le travail frontalier au 31 mars 2010



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

4.4. Le retour des frontaliers

Après les événements socio-économiques traversés fin 2008 et en 2009 et dans un souci de pouvoir apprécier l'impact de la crise sur l'emploi de ces frontaliers, il était intéressant de mesurer le nombre de personnes venant s'inscrire auprès de leur service public de l'emploi respectif après une expérience professionnelle au Luxembourg. Le retour ne peut cependant être mesuré que dans le pays de résidence.

Province de Luxembourg (75% des frontaliers de Belgique)

Depuis des années et tous les mois il y a des retours de travailleurs du Luxembourg, qui viennent se réinscrire comme demandeurs d'emploi et ce indépendamment de la conjoncture favorable ou non. La fin d'un contrat à durée déterminée, la fin d'un intérim, le choix personnel de changer de métier, les licenciements, les faillites, … la mobilité géographique, autant d'éléments qui entrent en ligne de compte dans le volume de toutes ces personnes.

Depuis le 1/12/2008 et jusqu'au 30/11/2010, 1.910 personnes se sont inscrites comme demandeurs d'emploi au FOREM (Service Public de l'Emploi de Wallonie) durant cette période de 24 mois. Au 30 novembre 2010, 885 personnes (46,3%) sont toujours demandeuses d'emploi recevant des allocations.

Comme le précise bien Arthur Tibesar dans le cahier transfrontalier d'EURES Luxembourg n°2/2010 - L'évolution du marché du travail transfrontalier dans le contexte de crise économique : « Personne ne peut nier la réalité de la crise et ses répercussions sur l'emploi. Des emplois ont été perdus et il y a eu nettement moins de contrats de mission dans le secteur intérimaire. (…) Il n'y a pas eu de retour massif et une partie des personnes ayant perdu leur emploi ont pu se « recaser » plus ou moins rapidement, du fait, sans doute, de leur connaissance de la place ».

→ Il n'y a pas donc pas d'accroissement particulièrement significatif par rapport aux mouvements enregistrés au passé.

France et Allemagne

Dans ces pays, même si aucun comptage systématique n'existe, il est possible de dire qu'il n'y a pas non plus d'accroissement significatif des frontaliers ayant perdu leur emploi.

Que ce soit en Belgique, en Allemagne ou en France, le flux « entrant » des frontaliers est réparti à la hausse en 2010.

II. Le chômage au Luxembourg

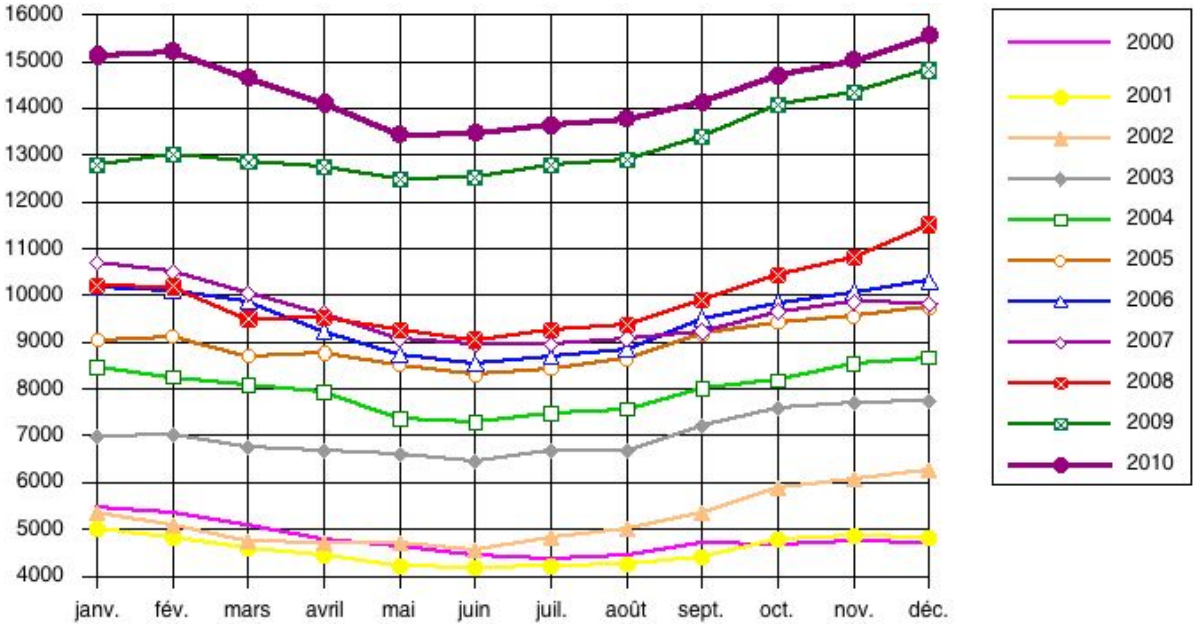
1. Evolution du chômage

L'évolution de la population des demandeurs d'emploi (2000-2010)

Année	Demandeurs d'emploi [1] (moyenne)	Variation par rapport à l'année précédente	Taux de chômage [2]
2000	4.782	n.d. [3]	2,5%
2001	4.549	-4,8%	2,3%
2002	5.209	+14,5%	2,6%
2003	7.003	+34,4%	3,5%
2004	7.983	+14,0%	3,9%
2005	8.948	+12,1%	4,2%
2006	9.487	+6,0%	4,4%
2007	9.623	+1,4%	4,4%
2008	9.916	+3,0%	4,4%
2009	13.228	+33,4%	5,7%
2010	14.409	+8,9%	6,0%

Sources: 1. *ADEM - « **Demandeurs d'emploi** : personnes sans emploi résidentes sur le territoire national, disponibles pour le marché du travail, à la recherche d'un emploi approprié, non affectées à une mesure pour l'emploi, indemnisées ou non indemnisées et ayant respecté les obligations de suivi de l'ADEM ».*
2. *STATEC (taux de chômage)*
3. *n.d. : non disponible*

Evolution du chômage depuis 2000



D'une manière générale, les fluctuations saisonnières se ressemblent fortement : on note une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en début d'année (mois de janvier) et on en retient une progression continue en fin d'année (2ème semestre), alors que pour les saisons de printemps et d'été, les effectifs de personnes inscrites à l'ADEM sont plus faibles.

Les années 1997 à 2001 se caractérisent par une diminution continue du nombre de demandeurs d'emploi. Cette évolution positive s'estompe rapidement en 2001, plus précisément en octobre 2001. Depuis lors, jusqu'à une date très récente (septembre 2007), en chaque fin de mois, l'effectif des demandeurs d'emploi dépasse celui du mois correspondant de l'année précédente.

La détérioration de la situation en termes de chômeurs enregistrés s'est accélérée au cours de l'année 2002 et est particulièrement marquée en 2003, où la progression du chômage est particulièrement importante (+34,4% par rapport à 2002).

Entre 2003 et 2006, les signes de reprise économique et les effets positifs sur l'emploi ne se répercutent toutefois pas sur le taux de chômage. Alors que la croissance de l'emploi reste continue, la hausse du chômage persiste, même si elle se fait plus lentement à partir de 2004. Fin décembre 2006, le taux de chômage est de 4,8%, équivalant à 10.310 demandeurs d'emploi.

L'année 2007, enfin, apporte un renversement de tendance. Ainsi, en septembre 2007, le nombre des chômeurs enregistrés connaît pour la première fois depuis octobre 2001, une baisse en rythme mensuel. En décembre 2007, le taux de chômage est de 4,4% alors qu'il se situait encore à 4,8% un an auparavant.

En moyenne, en 2008, la population des inscrits se chiffre à 9.916 unités et ne dépasse plus que de 293 unités (+3%) l'effectif moyen de 2007.

Toutefois, à partir du mois de mai 2008, les demandeurs d'emploi enregistrés en fin de mois redeviennent plus nombreux qu'au même mois de l'année précédente. A partir de ce moment-là, le chômage croît de façon régulière.

A partir du mois de septembre 2008, le taux d'accroissement mensuel du nombre de demandeurs d'emploi inscrits dépasse 5% (sauf en novembre) et atteint même 6,6% au mois de décembre, contre une baisse de 0,4% constatée à la fin de l'année 2007.

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

Les personnes inscrites à l'ADEM bénéficiant d'une « mesure pour l'emploi » ne sont pas comptabilisées dans ces effectifs.

Mois	Demandeurs d'emploi (1)				
	Hommes	*Femmes*	TOTAL	Evolution mensuelle en %	Taux de chômage (2)
janv-09	27	71	798	11,2%	5,5%
févr-09	49	57	006	1,6%	5,6%
mars-09	80	80	860	-1,1%	5,5%
avr-09	13	48	761	-0,8%	5,5%
mai-09	79	03	482	-2,2%	5,4%
juin-09	49	63	512	0,2%	5,4%
juil-09	74	13	787	2,2%	5,5%
août-09	07	03	910	1,0%	5,6%
sept-09	90	04	394	3,7%	5,7%
oct-09	68	94	062	5,0%	6,0%
nov-09	72	79	351	2,1%	6,1%
déc-09	82	34	816	3,2%	6,3%
janv-10	63	74	137	2,2%	6,4%
févr-10	03	19	222	0,6%	6,4%
mars-10	81	72	653	-3,7%	6,2%
avr-10	11	00	111	-3,7%	5,9%
mai-10	20	18	438	-4,8%	5,6%
juin-10	25	52	477	0,3%	5,6%
juil-10	79	60	639	1,2%	5,7%
août-10	76	11	787	1,1%	5,8%
sept-10	77	62	139	2,6%	5,9%
oct-10	72	31	703	4,0%	6,1%
nov-10	43	92	035	2.3%	6,2%
déc-10	27	40	567	3,5%	6,5%

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

(2) Données STATEC

Après une forte croissance du nombre de demandeurs d'emploi en janvier 2009 (+11,2%), les variations mensuelles observées au cours de l'année sont moins importantes, voire légèrement négatives au cours des mois de mars à mai 2009. A partir de juin la tendance est à la hausse et en octobre 2009, le taux de chômage atteint le seuil des 6% et le nombre des demandeurs d'emploi dépasse celui des 14.000 unités.

L'effectif moyen de 13.228 demandeurs d'emploi en 2009 est très nettement supérieur aux 9.916 demandeurs d'emploi inscrits en moyenne en 2008 (+33,4%). Le taux de chômage moyen est de 5,7% en 2009, contre 4,4% en 2008.

	2008	**2009**	**2010**
Moyenne annuelle	9.916	13.228	14.409
	∆ = +3.312 soit +33,4%	∆ = +1.181 soit +8,9%	

Le volume du stock moyen de demandeurs d'emploi inscrits en 2010 de 14.409 personnes est plus élevé que celui de l'année 2009, mais l'augmentation ne représente plus que 8,9%. Dès le début de l'année 2010, l'évolution mensuelle du nombre de demandeurs d'emploi enregistrés s'affaiblit et est même négative de mars à mai 2010. La tendance à la hausse reprend légèrement en juin 2010 (+0,3%) et s'accélère dès la rentrée 2010, pour atteindre les 3,5% en décembre 2010.

Par ailleurs, au cours de ce dernier mois, l'ADEM compte 751 personnes de plus que l'année précédente (soit +5,1%), alors que la comparaison du mois de décembre 2009 par rapport à décembre 2008 affichait une différence de 3.305 personnes (soit une augmentation de 28,7%).

Décembre 2008	**Décembre 2009**	**Décembre 2010**
11.511	14.816	15.567
	∆ = +3.305 soit +28,7%	∆ = +751 soit +5,1%

Les variations mensuelles du dernier trimestre de l'année 2008 sont nettement plus importantes que lors de la même période de l'année 2007. Celles du dernier trimestre de 2009 sont plus faibles qu'un an auparavant et le dernier trimestre de l'année 2010 a connu des évolutions mensuelles similaires à celles de l'année précédente. Tout indique donc que, malgré une timide reprise économique, le chômage continue à augmenter, lentement mais sûrement.

Inscriptions (flux)

	2008		2009		2010	
Août	9.374	Δ = +518 soit +5,5%	12.910	Δ = +484 soit +3,7%	13.787	Δ = +352 soit +2.6%
Septembre	9.892	Δ = +549 soit 5,5%	13.394	Δ = +668 soit 5,0%	14.139	Δ = +564 soit 4,0%
Octobre	10.441	Δ = +360 soit +3,4%	14.062	Δ = +289 soit +2,1%	14.703	Δ = +332 soit +2.3%
Novembre	10.801	Δ = +710 soit +6,6%	14.351	Δ = +465 soit +3,2%	15.035	Δ = +532 soit +3.5%
Décembre	11.511		14.816		15.567	

Mois	Inscriptions (1)										
	2000	***2001***	***2002***	***2003***	***2004***	***2005***	***2006***	***2007***	***2008***	***2009***	***2010***
janvier	478	416	688	1.925	2.039	2.039	2.142	2.114	1.889	2.154	1.965
février	150	025	043	1.361	1.375	1.553	1.472	1.443	1.412	1.527	1.406
mars	198	049	113	1.355	1.626	1.492	1.797	1.478	1.288	1.725	1.599
avril	2	050	076	1.338	1.351	1.539	1.580	1.334	1.458	1.482	1.341
mai	072	048	000	1.244	1.268	1.356	1.477	1.332	1.284	1.330	1.319
juin	8	5	017	1.209	1.333	1.391	1.293	1.362	1.319	1.365	1.427
juillet	9	059	258	1.471	1.360	1.544	1.582	1.456	1.507	1.685	1.486
août	005	079	175	1.303	1.487	1.652	1.700	1.463	1.353	1.527	1.624
septembre	361	366	677	2.113	2.214	2.217	2.076	1.754	2.167	2.174	2.026
octobre	409	660	909	1.918	1.896	2.002	2.018	2.032	2.099	2.075	1.876
novembre	219	356	494	1.595	1.662	1.890	1.797	1.656	1.809	1.886	2.036
décembre	4	020	391	1.575	1.427	1.576	1.587	1.293	1.591	1.670	1.748
Moyenne	**131**	**177**	**320**	**1.534**	**1.587**	**1.688**	**1.710**	**1.560**	**1.598**	**1.717**	**1.654**

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

Après une longue période de détente, l'évolution des inscriptions mensuelles témoigne d'une tendance à la hausse ; l'augmentation moyenne est de 4% en 2001, de 12,2% en 2002 et de 16,2% en 2003, comparée aux années antérieures respectives.

En 2005 et 2006, la hausse de l'emploi total n'a pas permis d'enrayer la progression des chiffres. En effet, en 2005, le nombre moyen des inscriptions par mois s'élève à 1.688 et progresse de 6,4% par rapport à l'afflux moyen noté en 2004 et de 1,3% en 2006 malgré la variation annuelle de près de 4% de l'emploi intérieur.

L'année 2007 apporte une détente sur le front des inscriptions. Le nombre moyen de dossiers créés par mois est alors de 1.560, soit en moyenne 150 dossiers en moins (-8,8%) par rapport à l'année antérieure. Il s'agit de la première baisse en rythme annuel enregistrée depuis 2000. Ce mouvement est largement à l'origine de la baisse du chômage enregistrée en 2007.

Après cette décroissance des inscriptions mensuelles en 2007, celles-ci se stabilisent à un flux moyen par mois de 1.598 inscrits en 2008 (+2,4% par rapport au flux moyen de 2007). Pour le dernier mois de l'année 2008, l'afflux de demandeurs d'emploi (1.591 personnes) est supérieur de 298 unités (+ 23%) au volume des inscriptions opérées en décembre 2007.

Tout au long de l'année 2009, mois par mois (sauf en octobre), le volume des nouvelles inscriptions mensuelles à l'ADEM dépasse celui du mois équivalant de l'année précédente. En moyenne, on dénombrait 1.717 nouveaux inscrits par mois en 2009, contre 1.598 en 2008 (+119, soit 7.4%).

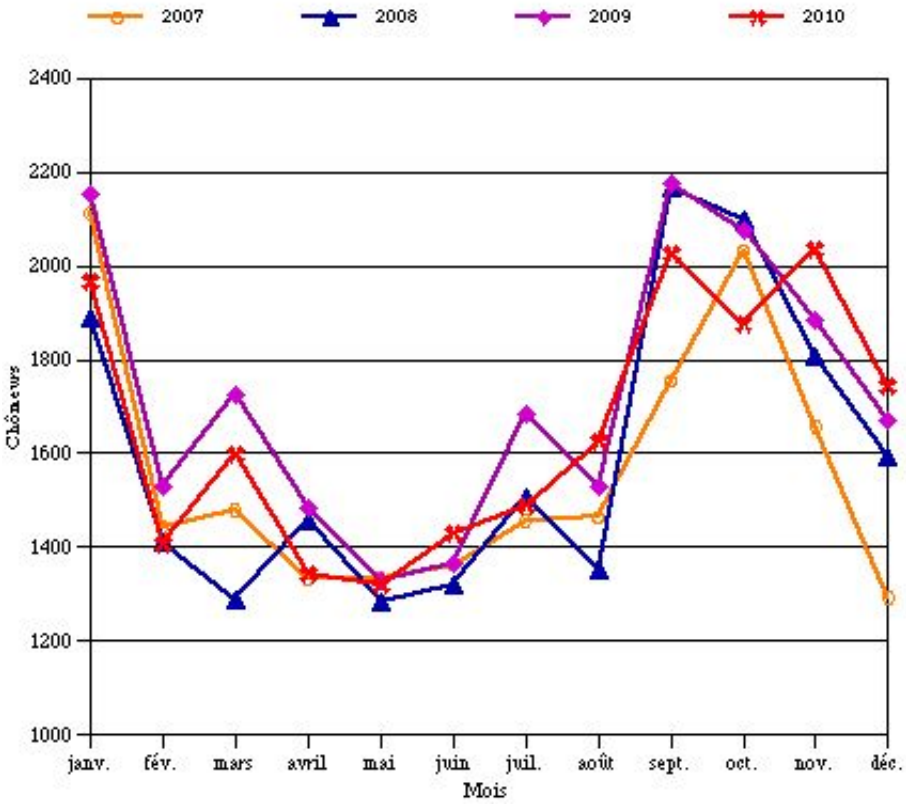
En 2010, le nombre moyen d'inscriptions par mois (flux) correspond à 1.654 demandeurs d'emploi, soit une diminution de 3,7% par rapport au niveau moyen observé en 2009. Cette baisse est d'autant plus surprenante que la moyenne annuelle du nombre de demandeurs inscrits en fin de mois (stock) en 2010 a augmenté de 8,9% par rapport à l'année précédente.

Evolution des inscriptions mensuelles du dernier trimestre depuis 2008

	2008	**2009**	**2010**
Août	1.353	527	624
Septembre	2.167	174	026
Octobre	2.099	075	876
Novembre	1.809	886	036
Décembre	1.591	670	748

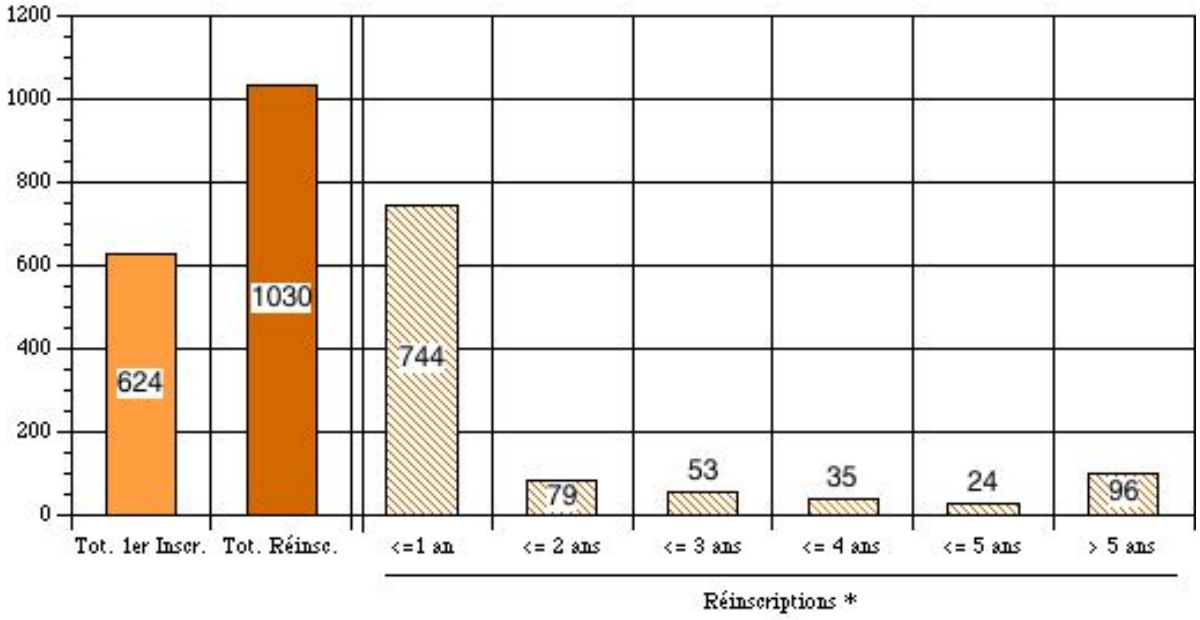
	2008	**2009**	**2010**
Moyenne annuelle	1.598	717	654
		Δ = +119 soit +7.4%	Δ = -63 soit -3.7%

Evolution des inscriptions depuis 2007



Inscriptions et réinscriptions – Moyenne Année 2010

Age (ans)	Première inscription	Réinscription (en année)							Total
		Total	<=1	<= 2	<= 3	<= 4	<= 5	> 5	
-20	**103**	**85**	79	4	1	1	0	0	**188**
21-25	**120**	**194**	158	16	9	5	2	3	**315**
26-30	**91**	**167**	121	15	10	6	5	9	**258**
31-40	**135**	**280**	190	21	16	10	8	34	**415**
41-50	**115**	**219**	142	15	12	9	7	34	**334**
51et +	**56**	**82**	52	6	4	4	2	14	**138**
61 et +	**3**	**3**	2	1	0	0	0	1	**6**
Total	**624**	**1030**	**744**	**79**	**53**	**35**	**24**	**96**	**1654**



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

L'analyse du volume moyen des inscriptions de 2010 permet de dégager que, dans 37,7% des cas, on est en présence d'une première inscription. Autrement dit, pour 62,3% des demandeurs d'emploi qui s'adressent à l'ADEM, il s'agit d'une réinscription. En 2009, les taux respectifs étaient de 39,1% et de 60,9%.

On note également que la très grande majorité des réinscriptions (72,2% en 2010) ont lieu dans l'année qui suit la première inscription.

Inscriptions selon les principaux secteurs d'activité des entreprises (Flux) – Moyenne du 4e trimestre (Octobre-novembre-décembre)				
		2008	**2009**	**2010**
	[…]			
C	**Industrie manufacturière**	**81**	**69**	**66**
	[…]			
F	**Construction**	**157**	**181**	**155**
41	Construction de bâtiments	50	63	50
42	Génie civil	9	12	12
43	Travaux de construction spécialisés	98	106	93
G	**Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles**	**177**	**183**	**200**
H	**Transports et entreposage**	**57**	**50**	**57**
I	**Hébergement et restauration**	**187**	**215**	**228**
J	**Information et communication**	**29**	**34**	**34**
	[…]			
61	Télécommunications	8	14	10
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	9	9	9
	[…]			
K	**Activités financières et d'assurance**	**69**	**68**	**51**
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	44	46	34
65	Assurance	5	7	6
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	20	14	12
L	**Activités immobilières**	**13**	**12**	**13**
M	**Activités spécialisées, scientifiques et techniques**	**47**	**58**	**49**
69	Activités juridiques et comptables	16	23	12
	[…]			
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	8	8	14
72	Recherche développement scientifique	4	4	5
73	Publicité et études de marché	9	13	6
	[…]			
N	**Activités de services administratifs et de soutien**	**303**	**308**	**348**
	[…]			
78	Activités liées à l'emploi	225	216	255
	[…]			
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	59	73	73
	[…]			
O	**Administration publique**	**130**	**132**	**138**
P	**Enseignement**	**4**	**4**	**10**
Q	**Santé humaine et action sociale**	**79**	**79**	**86**
86	Activités pour la santé humaine	12	10	14
87	Hébergement médico-social et social	19	17	18
88	Action sociale sans hébergement	48	52	54
	[…]			
	Moyenne mensuelle du 4e trimestre	**1.712**	**1.844**	**1.887**

Propositions d'emploi (flux)

Mois	Propositions d'emploi (1)										
	2000	***2001***	***2002***	***2003***	***2004***	***2005***	***2006***	***2007***	***2008***	***2009***	***2010***
janvier	4.322	4.787	5.115	4.359	4.741	4.891	5.682	6.861	7.482	4.820	7.008
février	5.015	3.621	4.218	3.824	4.597	4.612	5.492	6.583	6.347	4.441	7.156
mars	4.987	4.623	5.112	4.066	5.476	5.080	6.354	7.405	5.926	5.387	8.523
avril	3.801	3.693	4.203	4.480	4.430	5.617	5.451	7.324	6.600	5.478	7.785
mai	5.184	4.624	4.294	3.594	4.436	4.954	7.028	6.425	5.862	4.984	6.009
juin	3.587	3.507	3.999	3.513	4.482	5.046	5.351	6.387	5.491	4.834	7.049
juillet	3.914	2.930	4.171	4.580	4.291	4.027	5.441	6.739	5.506	5.454	6.789
août	3.764	3.339	3.534	2.768	4.272	4.280	5.087	6.018	4.133	4.761	6.467
septembre	4.067	3.897	3.707	4.769	5.340	5.399	6.287	5.732	5.741	6.897	7.189
octobre	4.980	4.702	4.781	5.205	5.434	5.360	6.449	6.833	5.560	6.231	6.548
novembre	4.463	3.664	3.832	4.109	4.447	5.035	6.114	5.649	4.121	4.904	6.741
décembre	3.159	2.678	2.833	3.126	3.392	4.085	4.523	4.313	3.430	4.629	5.725
Moyenne	**4.270**	**3.839**	**4.150**	**4.033**	**4.612**	**4.866**	**5.772**	**6.356**	**5.517**	**5.235**	**6.916**

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

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

Ce lien est certainement vrai pour 2001, où l'évolution économique marque bien les activités de l'Administration de l'emploi (diminution de 10,1% du nombre moyen des opérations comparé à 2000). Toutefois, 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) ait 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.

Globalement, le nombre mensuel moyen des tentatives de placement opérées en 2003 s'élève à 4.033, soit une diminution de 2,8% par rapport à 2002 (-117 en moins par mois).

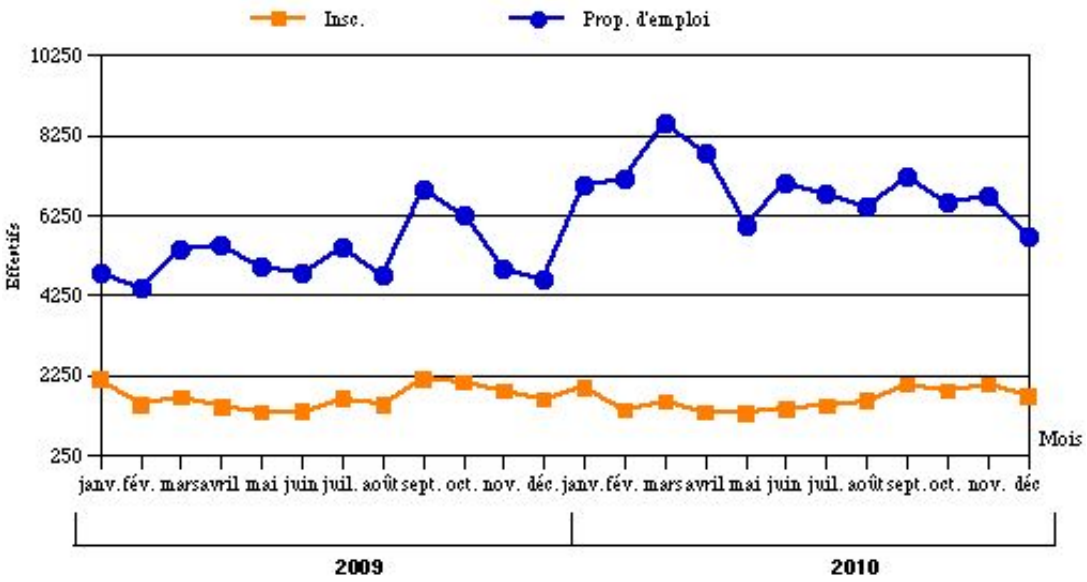
A partir de 2004, on note un regain d'importance bien marqué des activités d'intermédiation (+14,4%). En 2005 et 2006, les activités de placement continuent à se développer (+5,5% et +18,6%).

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

Toutefois, en 2008, le volume des rapprochements des offres et des demandes d'emploi a diminué de 13,2%, soit 839 activités en moins en moyenne par mois. Cette tendance continue en 2009 où on peut constater une nouvelle diminution des tentatives de placement en moyenne par mois de 18,6% (-282 unités).

On observe toutefois un réel regain des propositions d'emploi enregistrées en moyenne par mois au cours de l'année 2010, avec une augmentation de 1681 tentatives de placement par rapport à la moyenne de 2009, soit une augmentation de 32,1%. Cette évolution pourrait confirmer le postulat de départ, à savoir qu'il existe un lien directe entre les activités d'intermédiation et le volume des offres d'emploi déclarées aux services de l'ADEM. En effet, les volumes des postes vacants déclarés par les entreprises en moyenne par mois ont nettement augmenté en 2010 (voir infra).

Evolution des inscriptions et des propositions d'emploi en 2009 et 2010



Postes vacants (flux)

Mois	Postes vacants déclarés à l'ADEM											
	2005		***2006***		***2007***		***2008***		***2009***		***2010***	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	1.298	623	1.697	816	2.352	946	2.307	957	1.270	672	1.702	836
février	1.188	625	1.488	751	2.022	847	2.239	875	1.274	613	1.611	823
mars	1.419	731	1.743	851	2.634	1.095	1.875	833	1.327	714	2.057	992
avril	1.631	766	1.720	732	2.142	890	1.928	872	1.210	661	1.840	886
mai	1.812	704	2.310	938	1.930	862	1.921	786	1.251	620	2.270	803
juin	1.417	680	1.757	768	2.354	899	1.729	780	1.254	643	2.015	873
juillet	1.299	653	1.709	772	1.945	853	1.938	820	1.435	708	2.160	903
août	1.269	595	1.535	617	1.723	786	1.566	610	1.305	575	1.917	729
septembre	1.448	703	1.675	849	1.746	802	1.645	823	1.412	752	1.910	855
octobre	1.367	686	1.802	849	2.147	914	1.566	799	1.533	832	1.838	858
novembre	1.531	665	1.641	832	1.546	788	1.205	585	1.157	700	1.790	791
décembre	1.240	577	1.247	606	1.254	573	1.099	494	1.198	624	1.478	721
Moyenne	**1.410**	**667**	**1.694**	**782**	**1.983**	**855**	**1.752**	**770**	**1.302**	**676**	**1.882**	**839**

(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

L'année 2001 se caractérise par une forte diminution du nombre de postes déclarés à l'ADEM (1.330 unités par mois). Pour les années antérieures, les volumes dépassaient nettement les 1.600 unités par mois.

Le tassement se poursuit tout au long des années 2002 et 2003. Le volume des postes vacants se chiffre en moyenne à respectivement 1.136 (-14,6%) et 1.038 offres par mois (-8,6%).

Depuis le mois de mars 2004, les volumes des offres d'emplois déclarées dépassent ceux des mois correspondants de l'année 2003.

Les années 2005, 2006 et 2007 continuent à refléter les bonnes performances réalisées en matière de création d'emplois. En 2006, près de 1.700 emplois sont en moyenne enregistrés tous les mois, soit une augmentation de 20,1% (+284 postes) par rapport à 2005. L'Administration a failli atteindre le seuil des 2.000 offres d'emploi captées par mois en 2007 ; l'accroissement est de 17,1% (soit + 289 unités en moyenne par mois). Toutes choses confondues, chaque employeur qui s'adresse alors à l'ADEM déclare 2,3 emplois.

La moyenne annuelle des postes vacants déclarés auprès des services de l'Administration de l'emploi baisse en 2008, cassant ainsi le rythme de croissance soutenu des offres d'emploi observé depuis 2004. En effet, l'année 2008 se solde par un recul de 11,6% (diminution de 231 unités par mois) des offres d'emploi déposées à l'ADEM (en moyenne : 1.752 offres par mois). La tendance à la baisse continue et s'amplifie au cours de l'année 2009, caractérisée par une diminution de 450 unités (-25,7%) par mois des offres d'emploi déposées à l'ADEM (en moyenne : 1.302 offres par mois).

Par contre, très belle reprise en 2010 : l'ADEM enregistre en moyenne 1.882 postes vacants par mois, déclarés par 839 entreprises, ce qui équivaut à une augmentation de 44,5% par rapport à 2009, où le volume moyen des postes déclarés atteint 1.302 unités.

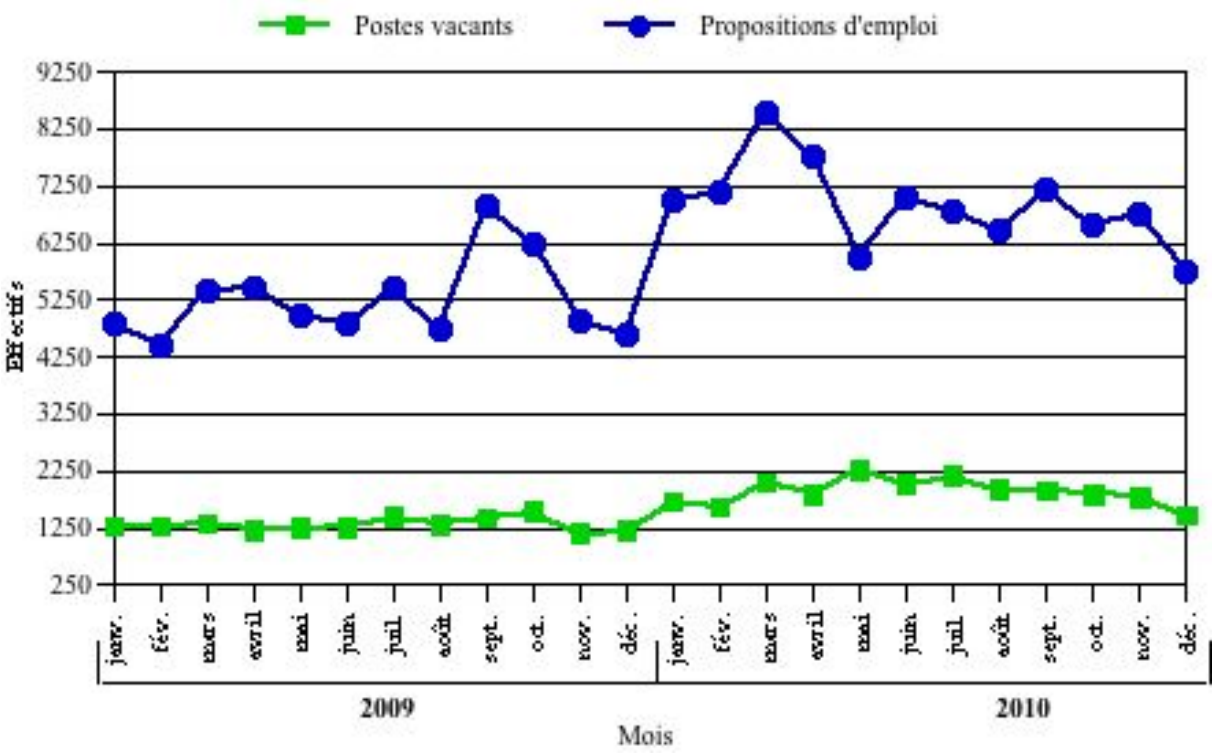
	2008	**2009**	**2010**
Moyenne annuelle	1.752	1.302	1.882
		Δ = -450 soit -25,7%	Δ = +580 soit +44,5%

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

	2008	**2009**	**2010**
Août	1.566	1.305	1.917
Septembre	1.645	1.412	1.910
Octobre	1.566	1.533	1.838
Novembre	1.205	1.157	1.790
Décembre	1.099	1.198	1.478

En comparant en particulier les offres introduites au cours des cinq derniers mois des trois dernières années on constate qu'en 2010, les déclarations mensuelles de postes vacants sont toutes supérieures à celles qui furent enregistrées au cours des mêmes mois respectifs des années 2009 et 2008. En analysant de plus près la diminution des déclarations observées traditionnellement en fin d'année, on constate toutefois qu'en 2010, cette tendance était nettement plus marquée. En décembre 2010, il y a eu 312 postes en moins qui furent déclarés que le mois précédent (-17,4%). Cette diminution ne s'élevait qu'à 8,8% en 2008 et 3,5% en 2009.

Postes vacants et propositions d'emploi en 2009 et 2010



Sur le présent graphique, on constate que les variations observées au niveau du volume mensuel des propositions d'emploi remises aux demandeurs d'emploi ne dépendent finalement que très peu du nombre de postes vacants déclarés à l'Administration de l'emploi.

Postes déclarés selon les principaux secteurs d'activité des entreprises (Flux) – Moyenne du 4e trimestre (Octobre-novembre-décembre)

		2008	2009	2010
	[…]			
C	**Industrie manufacturière**	**82**	**66**	**105**
F	**Construction**	**89**	**98**	**86**
41	Construction de bâtiments	16	24	27
42	Génie civil	3	3	6
43	Travaux de construction spécialisés	70	71	53
G	**Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles**	**172**	**141**	**193**
H	**Transports et entreposage**	**38**	**38**	**41**
I	**Hébergement et restauration**	**85**	**99**	**120**
J	**Information et communication**	**51**	**54**	**82**
	[…]			
61	Télécommunications	15	13	11
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	25	26	57
	[…]			
K	**Activités financières et d'assurance**	**125**	**97**	**168**
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	84	67	117
65	Assurance	18	10	15
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	23	21	36
L	**Activités immobilières**	**16**	**19**	**28**
M	**Activités spécialisées, scientifiques et techniques**	**115**	**116**	**168**
69	Activités juridiques et comptables	59	53	81
	[…]			
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	14	14	18
72	Recherche développement scientifique	15	15	20
73	Publicité et études de marché	7	10	7
	[…]			
N	**Activités de services administratifs et de soutien**	**153**	**149**	**263**
	[…]			
78	Activités liées à l'emploi	79	95	203
	[…]			
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	35	18	22
	[…]			
O	**Administration publique**	**47**	**42**	**47**
P	**Enseignement**	**44**	**48**	**37**
Q	**Santé humaine et action sociale**	**134**	**175**	**176**
86	Activités pour la santé humaine	15	18	18
87	Hébergement médico-social et social	18	23	35
88	Action sociale sans hébergement	100	134	122
	[…]			
	Moyenne mensuelle du 4e trimestre	**1.290**	**1.296**	**1.702**

Un intérêt particulier revient à l'analyse des offres d'emploi déclarées, ventilées en fonction des secteurs d'activité des entreprises qui se sont adressées à l'ADEM.

Le nombre mensuel moyen des postes annoncés comme étant vacants au cours du 4e trimestre des années 2008 et 2009 étaient pratiquement identiques (respectivement 1.290 et 1.296 unités), mais nettement inférieur aux enregistrements d'offres d'emploi opérés au cours de la même période de l'année 2007 (-22%). Par contre, les postes déclarés en moyenne au cours du dernier trimestre de l'année 2010 sont beaucoup plus nombreux qu'au cours de la même période des années 2007 et 2008 ; l'augmentation des postes vacants déclarés approche les 24%.

2. Evolution du chômage indemnisé

Les chômeurs indemnisés sont les chômeurs admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Chômage indemnisé : 2003-2010

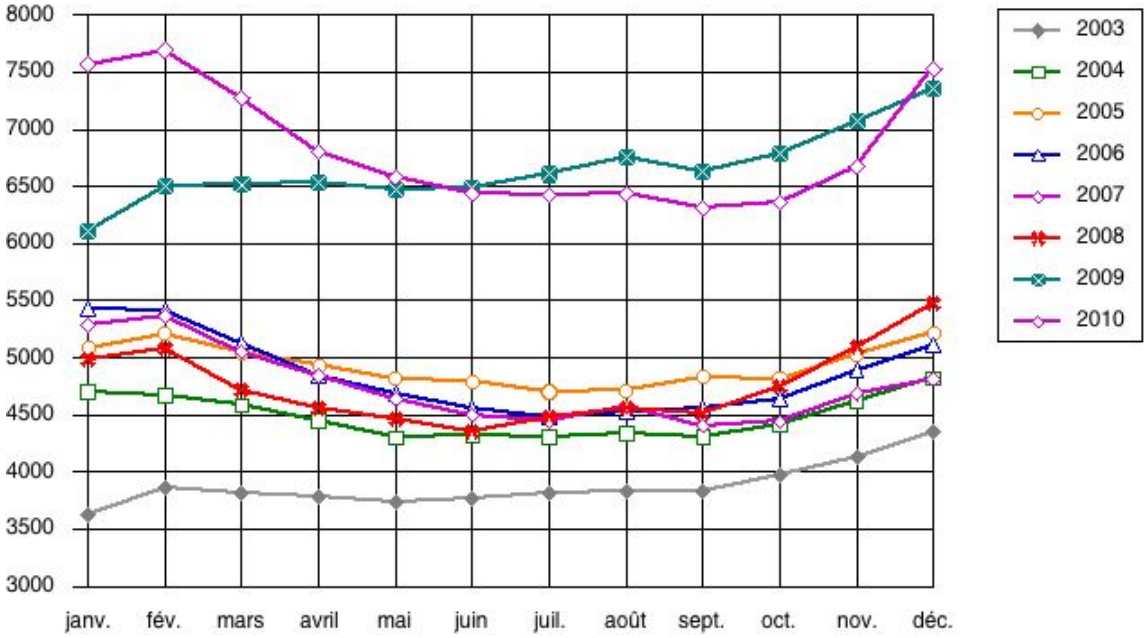
	Demandeurs d'emploi indemnisés [1]				Dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	Total	Evolution (%)	
Moy. 2003	149	731	880	+37,0 [2]	398
Moy. 2004	438	048	486	+15,6	429
Moy. 2005	724	208	932	+9,9	436
Moy. 2006	561	295	856	-1,5	425
Moy. 2007	494	261	755	-2,1	397
Moy. 2008	539	212	751	-0,1	366
Moy. 2009	901	752	653	+40,0	404
Moy. 2010	984	856	840	+2,8	420

Source: ADEM

(1) ***Demandeurs d'emploi indemnisés*** *– Demandeurs d'emploi admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet conformément aux dispositions des Art. L.521-1. et suivants du Code du Travail*
(2) Estimation

En faisant abstraction des personnes qui touchent l'indemnité de chômage tout en étant en mesure en faveur de l'emploi, les chômeurs indemnisés représentent près de 44,6% du total des demandeurs d'emploi enregistrés (contre 44,8% en 2008 et 47,3% en 2009).

Evolution du chômage indemnisé depuis 2003



Depuis la fin de l'année 2001, on note, parallèlement à l'augmentation des effectifs des demandeurs d'emploi enregistrés, un regain en importance des personnes touchant l'indemnité de chômage complet. En 2003, cette recrudescence est bien marquée avec un nombre moyen de chômeurs indemnisés s'élevant à 3.880 personnes (+37% par rapport à 2002).

En 2004, l'effectif moyen des inscrits indemnisés s'élève à 4.486, soit une augmentation de 15,6% par rapport à la même période de l'année antérieure.

En 2005, la croissance de la population des demandeurs d'emploi indemnisés ralentit et passe à 9,9%. En 2006, contrairement à l'évolution globale de la population des demandeurs d'emploi inscrits, le nombre moyen des bénéficiaires baisse de 1,5% par rapport à celui de l'année 2005.

Cette évolution favorable continue en 2007. La population des bénéficiaires de l'indemnité de chômage complet (4.755 personnes) diminue de 2,1% (-101 unités). Ceci reflète d'ailleurs l'affaiblissement du rythme de croissance de l'effectif des demandeurs d'emploi enregistrés.

Cette tendance à la baisse a été arrêtée par un afflux marqué de chômeurs indemnisés lors de la seconde moitié de l'année 2008, plus précisément à partir du mois d'août. En 2008, en moyenne 4.751 personnes bénéficient d'une indemnité de chômage complet, ce qui correspond à une infime diminution (-0,1%). En décembre 2008, le nombre de chômeurs indemnisés dépasse les niveaux supérieurs des années précédentes.

Dès janvier 2009, le nombre des demandeurs d'emploi indemnisés dépasse clairement le seuil des 6.000 bénéficiaires. Après une légère stagnation à ce niveau au cours du premier semestre, l'effectif de cette population augmente de façon substantielle au cours de la seconde moitié de l'année, et atteint les 7.360 unités en décembre 2009.

L'année 2010 commence par une lente, mais régulière diminution de la population des demandeurs d'emploi indemnisés jusqu'au mois de septembre, au cours duquel cette population atteint les 6.307 personnes. A partir du mois d'octobre 2010, les chômeurs indemnisés augmentent de façon importante, surtout en décembre 2010, où leur population atteint les 7522 unités (+12,6% par rapport à novembre 2010).

Mois	**Chômeurs indemnisés**				dont personnes en mesure
	Hommes	*Femmes*	**TOTAL**	*Evolution mensuelle en %*	
janvier-09	3.518	2.588	6.106	11,5	321
février-09	3.797	2.706	6.503	6,5	349
mars-09	3.852	2.662	6.514	-8,3	374
avril-09	3.861	2.677	6.538	0,4	426
mai-09	3.817	2.656	6.473	-1,0	420
juin-09	3.793	2.694	6.487	0,2	454
juillet-09	3.877	2.728	6.605	1,8	416
août-09	3.981	2.776	6.757	4,2	404
septembre-09	3.917	2.714	6.631	0,4	458
octobre-09	3.959	2.826	6.785	2,3	432
novembre-09	4.098	2.979	7.077	4,3	439
décembre-09	4.343	3.017	7.360	4.0	356
janvier-10	4.517	3.047	7.564	2,8	360
février-10	4.646	3.046	7.692	1,7	384
mars-10	4.348	2.926	7.274	-5,4	415
avril-10	3.988	2.814	6.802	-6,5	452
mai-10	3.778	2.803	6.581	-3,2	507
juin-10	3.662	2.778	6.440	-2,1	500
juillet-10	3.657	2.766	6.423	-0,3	420
août-10	3.720	2.719	6.439	0,2	392
septembre-10	3.639	2.668	6.307	-2,1	434
octobre-10	3.627	2.731	6.358	0,8	393
novembre-10	3.817	2.861	6.678	5,0	395
décembre-10	4.409	3.113	7.522	12,6	390

3. Evolution des mesures pour l'emploi

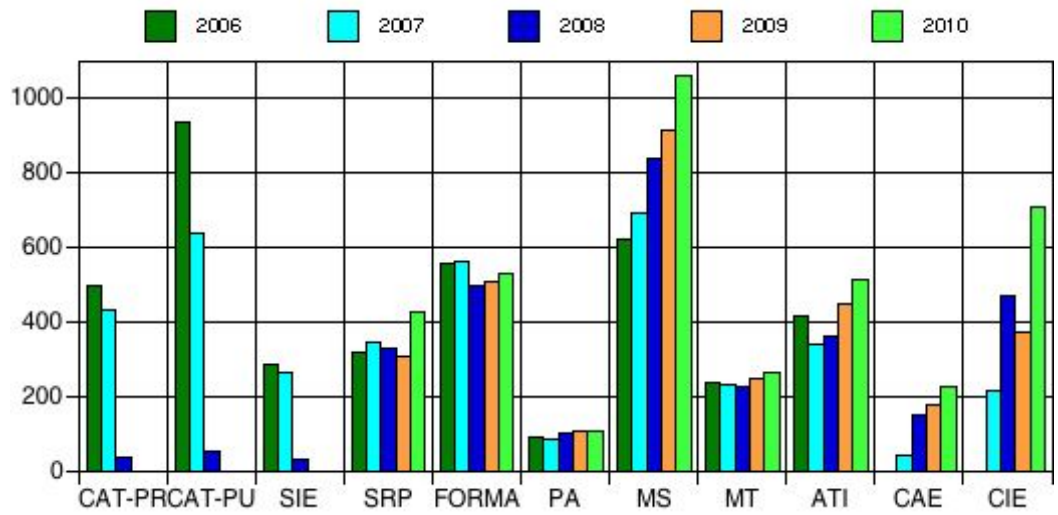
Mois	Mesures pour l'emploi										
	SRP	**FORMA**	***Dont AP***	**PA**	**MS**	**MT**	**ATI**	**CAE**	**CIE**	**Dont CIE-EP**	**TOTAL**
jan-09	251	458	260	99	835	219	389	150	380	-	2.781
fév-09	260	476	261	98	836	227	428	172	373	-	2.870
mars-09	282	540	258	101	846	220	433	183	375	-	2.980
avr-09	295	587	250	103	890	236	442	189	362	-	3.104
mai-09	288	589	243	107	891	236	453	196	370	-	3.130
juin-09	300	555	241	108	919	264	451	202	369	-	3.168
juil-09	316	408	239	103	958	282	449	186	365	-	3.067
aoû-09	330	384	237	90	962	279	446	175	366	-	3.032
sep-09	339	575	278	105	968	270	462	162	365	-	3.246
oct-09	354	559	308	116	976	269	465	174	365	-	3.278
nov-09	356	567	285	117	967	269	486	173	378	-	3.313
déc-09	362	409	280	120	955	250	484	187	430	22	3.197
jan-10	387	474	278	106	966	232	489	200	504	50	3.358
fév-10	388	511	266	109	982	223	507	211	551	63	3.482
mars-10	400	524	261	108	1.019	250	519	223	601	78	3.644
avr-10	426	557	258	114	1.043	265	529	251	664	87	3.849
mai-10	438	622	251	112	1.076	275	527	251	696	95	3.997
juin-10	429	570	248	104	1.090	286	532	241	738	101	3.990
juil-10	448	401	245	99	1.090	295	503	213	753	100	3.802
aoû-10	449	404	239	93	1.112	286	491	209	751	106	3.795
sep-10	450	616	301	114	1.089	267	514	200	763	108	4.013
oct-10	454	595	330	110	1.100	262	512	223	809	122	4.065
nov-10	431	591	308	123	1.096	264	522	251	831	129	4.109
déc-10	430	499	305	124	1.077	260	528	253	841	134	4.012

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2000-2010 (moyennes)

Moy. annuelle	**CAT PR**	**CAT PU**	**SIE**	**SRP**	**FORMA**	**PA**	**MS**	**MT**	**ATI**	**CAE**	**CIE**	**Dont CIE-EP**	**TOTAL**
2000	306	668	87	60	362	94	200	145	187	-	-	-	2.109
2001	277	710	118	87	423	98	345	153	396	-	-	-	2.607
2002	288	819	127	118	486	109	447	185	672	-	-	-	3.251
2003	323	877	124	135	563	115	571	224	564	-	-	-	3.496
2004	349	888	197	228	606	132	546	249	544	-	-	-	3.740
2005	407	992	214	262	595	90	602	248	531	-	-	-	3.941
2006	500	936	289	321	558	92	625	238	419	-	-	-	3.978
2007	432	641	267	345	563	89	695	231	343	42*	215*	-	3.863
2008	41	54	32	328	501	101	838	228	361	150	474	-	3.108
2009	0	0	0	311	509	105	917	252	449	179	375	-	3.097
2010	0	0	0	427	530	110	1.062	264	514	227	709	98	3.843

* CAE et CIE : moyennes 2007 calculées sur 6 mois

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2006-2010



* CAE et CIE : moyennes 2007 calculées sur 6 mois (juillet 2007- décembre 2007)

CAT-PR (Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur privé) - pour demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant, dans une entreprise privée pendant les heures de travail, une initiation pratique rémunérée facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active.

CAT- PU (Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur public) - pour demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant, dans le secteur public pendant les heures de travail, une initiation pratique rémunérée facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active.

SIE (Stage d'Insertion en Entreprise) - pour demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant une formation théorique et pratique dans le cadre d'un placement en stage indemnisé auprès d'un employeur.

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

FORMA - Mesures de formation réalisées afin de permettre une meilleure intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail (y compris l'apprentissage pour adultes : 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 (CITP), 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 post primaires dans la surveillance et dans les domaines périscolaire et administratif.

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

MT (Mises au Travail) - occupation à des travaux d'utilité publique de demandeurs d'emploi indemnisés (bénéficiant de l'indemnité de chômage complet).

ATI (Affectation Temporaire Indemnisée) – mise au travail temporaire organisée par le SNAS

CAE (Contrat appui-emploi) - pour jeunes demandeurs d'emploi de moins de trente ans accomplis recevant une initiation et/ou une formation pratique et théorique en vue d'augmenter leurs compétences et faciliter leur intégration sur le marché du travail.

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

Les mesures en faveur de l'emploi mises en œuvre par l'Administration de l'emploi sont très diverses par leurs objectifs, leurs durées et leurs contenus et ne se prêtent guère à une simple addition.

Néanmoins, si l'on considère cette somme comme un indicateur global en matière d'activation menée à l'intention de différents groupes cibles, on observe, à partir de 2001, une augmentation continue du nombre de personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi.

Le recours à ces actions comme instrument de politique pour l'emploi est à placer dans le contexte de la recrudescence du chômage et à relier à l'idée de faciliter aux concernés l'accès au marché du travail et d'augmenter leur « employabilité » conformément aux « lignes directrices » que les services publics de l'emploi sont appelés à mettre en œuvre.

Le nombre moyen de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi augmente en 2003 de 7,5% et de 7% en 2004 par rapport à l'année précédente. Les taux de croissance descendent respectivement à 5,4% et à 0,9% pour les années 2005 et 2006.

En 2007, on observe une diminution de l'effectif moyen des personnes affectées à une mesure descendant à 3.863 bénéficiaires, il est de 2,9% inférieur aux chiffres moyens de l'année 2006. La décroissance s'accentue en 2008, où l'effectif moyen des bénéficiaires d'une mesure atteint les 3.108 unités, ce qui représente une baisse de 24,3% par rapport à 2007 (-755 unités). En 2009 toutefois, cette tendance à la baisse est ralentie ; la moyenne mensuelle de 3.097 personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi représente une diminution de 0,35% par rapport à 2008.

En 2010, on dénombre en moyenne 3.843 demandeurs d'emploi par mois affectés à une mesure, ce qui représente une augmentation de 24% par rapport à l'année 2009.

Les mesures en faveur des jeunes demandeurs d'emploi

Au 31 décembre 2007, les mesures d'activation ciblant exclusivement les demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans (CAT, SIE et, en application depuis juillet 2007, les CAE et les CIE) occupent à elles seules 1.073 personnes, soit 31,8% des demandeurs bénéficiant d'une mesure. Cette part était de 44,4% en 2006. Au 31 décembre 2008, cette tendance à la baisse est confirmée ; 569 personnes bénéficient à cette date d'un CAE ou d'un CIE, ce qui représente 20,1% des personnes bénéficiant d'une mesure (2.830).

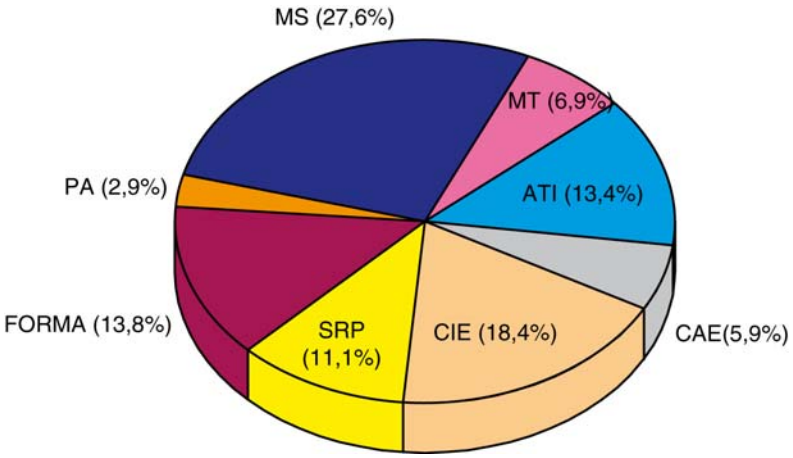
La diminution des personnes affectées à un CAE ou à un CIE a été constante depuis le mois de juillet 2008. Au 31 décembre 2008, les mesures d'activation CAT-PR et CAT-PU et SIE ne comptent plus de bénéficiaires. Toutefois, à cette même date, les mesures qui les remplacent depuis le 1er juillet 2007 (loi du 22 décembre 2006), ne comptabilisent que 569 personnes, n'atteignant donc pas l'équivalent en bénéficiaires des mesures abrogées.

Fin 2009, 554 jeunes de moins de 30 ans bénéficiaient d'une mesure pour l'emploi, équivalant à 17,3% de l'ensemble des personnes en mesure. A relever qu'en novembre, les bénéficiaire d'un CAE ne font qu'environ la moitié de la population des jeunes ayant un CIE. Au 31 décembre 2010, les bénéficiaires d'un CIE ou d'un CAE

s'élevaient au nombre de 936 personnes, et leur part parmi tous les demandeurs d'emploi en mesure passe de 17,9% (en 2009) à 24,4%.

Pour les autres mesures d'activation, on note une augmentation de 13,7% (+145) bénéficiaires en moyenne) des bénéficiaires d'une mesure spéciale (MS) et de 37,3% (+116) des bénéficiaires d'une mesure SRP.

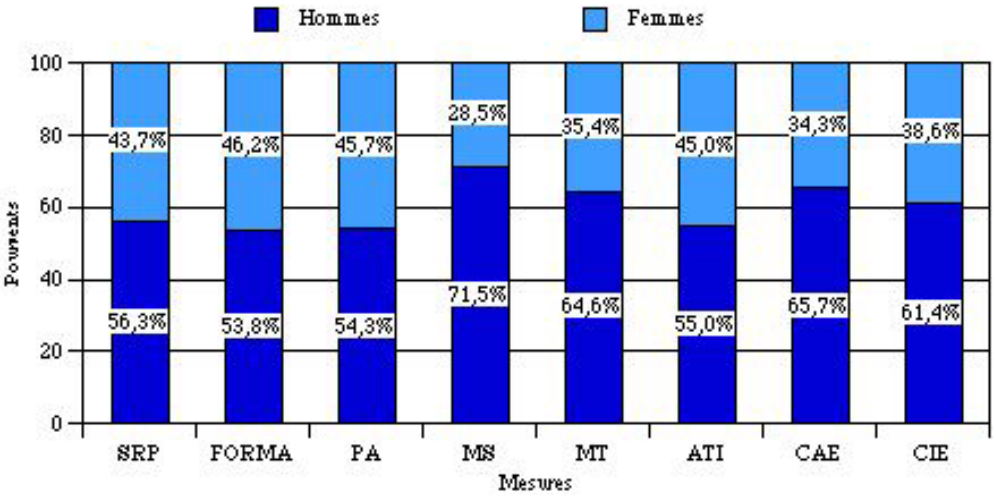
Répartition des mesures en 2010



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

La répartition selon le sexe des personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi met en évidence une surreprésentation marquée des hommes pour les MS, les CAE et les MT.: les taux de participation sont respectivement 71.5%, 65.7% et 64.6%.

Mesures pour l'emploi en fonction du sexe (moyenne annuelle 2010)



4. Structure du chômage

Bien que certaines variations puissent être observées au cours de l'année 2010, il faut remarquer que la structure du chômage varie peu mensuellement. L'analyse porte sur le mois de décembre.

4.1. Agence d'inscription

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

31 décembre 2010						**31 décembre 2009**				**31 décembre 2008**			
Agence de Luxembourg				***6.675***	**42,9%**			***6.499***	***43,9%***			***4.932***	***42,8%***
Cantons	Luxembourg	4.140	26,6%			3.988	26,9%			3.049	26,5%		
	Capellen	818	5,3%			850	5,7%			631	5,5%		
	Remich	502	3,2%			469	3,2%			340	2,9%		
	Mersch	640	4,1%			637	4,3%			526	4,6%		
	Grevenmacher	575	3,7%			555	3,8%			386	3,3%		
Agence de Esch-sur-Alzette				***6.053***	**38,9%**			***5.622***	***37,9%***			***4.339***	***37,7%***
Canton	Esch/Alzette	6.053	38,9%			5.622	37,9%			4.339	37,7%		
Agence de Diekirch				***1.913***	**12,3%**			***1.870***	***12,6%***			***1.516***	***13,2%***
Cantons	Diekirch	868	5,6%			850	5,7%			686	6,0%		
	Vianden	146	0,9%			142	1,0%			122	1,1%		
	Rédange	340	2,2%			330	2,2%			262	2,3%		
	Echternach	559	3,6%			548	3,7%			446	3,9%		
Agence de Wiltz				***926***	**5,9%**			***825***	***5,6%***			***724***	***6,3%***
Cantons	Wiltz	472	3,0%			412	2,8%			386	3,3%		
	Clervaux	454	2,9%			413	2,8%			338	2,9%		
TOTAL		**15.567**	100%			**14.816**	**100%**			**11.511**	**100%**		

Depuis 2005, la part des demandeurs d'emploi inscrits à l'agence de Luxembourg de l'ADEM diminue. En 2006, le nombre absolu des inscrits y représente 44% du total des inscrits et en décembre 2007, les 4.063 personnes enregistrées représentent 41,4% de la population totale des demandeurs d'emploi. En 2008 et 2009 toutefois, la tendance s'inverse et la part des demandeurs inscrits à Luxembourg devient légèrement plus importante ; elle passe à respectivement 42,8% et 43,9%. Au 31 décembre 2010, la part des inscrits à l'agence de Luxembourg retombe à 42,9% du total des demandeurs d'emploi.

La proportion des demandeurs d'emploi inscrits à l'agence d'Esch-sur-Alzette passe à 38,9% du total (+1 point de % par rapport à décembre 2009). A rappeler qu'en décembre 2000, l'effectif des demandeurs d'emploi enregistrés à l'agence du sud (plus de 40% du total) dépassait celui des inscrits au siège de l'ADEM à Luxembourg.

En 2010, les demandeurs d'emploi inscrits aux agences de Diekirch et de Wiltz augmentent en chiffres absolus, mais leur poids reste constant (les proportions respectives sont 12,3% et 5,9%).

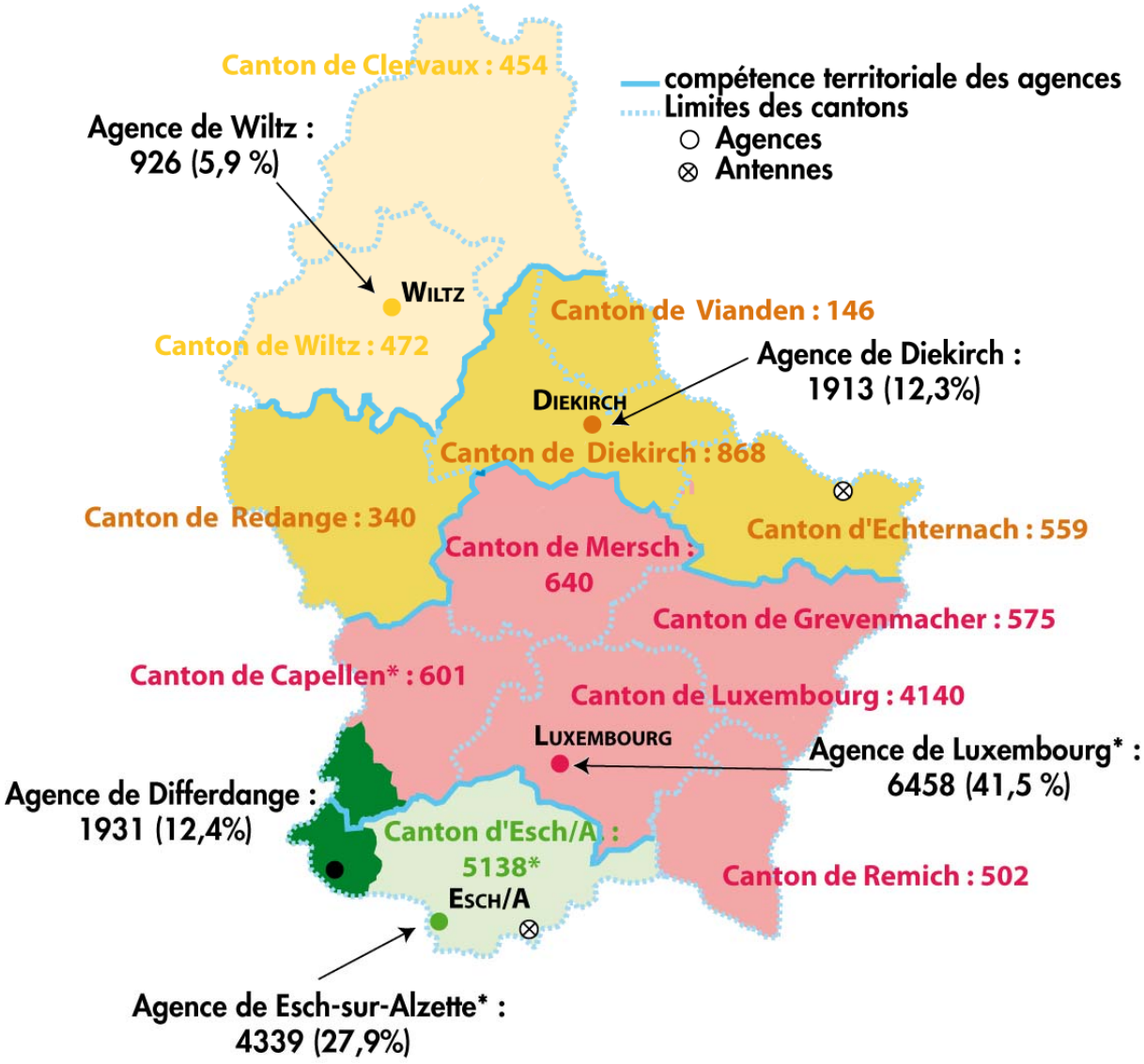
Le 10 novembre 2010, une cinquième agence a ouvert ses portes à Differdange. Les compétences territoriales de cette agence couvrent les communes de Differdange, Pétange, Bascharage et Clémency.

31 décembre 2010					
Agence de Luxembourg				***6458***	***41,5%***
Cantons	Luxembourg	4.140	26,6%		
	Capellen*	601	3,9%		
	Remich	502	3,2%		
	Mersch	640	4,1%		
	Grevenmacher	575	3,7%		
Agence de Esch-sur-Alzette				***4339***	***27,9%***
Canton	Esch/Alzette*	4.339	27,9%		
Agence de Differdange				***1931***	***12,4%***
Communes	Bascharage	173	1,1%		
	Clémency	44	0,3%		
	Differdange	1140	7,3%		
	Pétange	574	3,7%		
Agence de Diekirch				***1913***	***12,3%***
Cantons	Diekirch	868	5,6%		
	Vianden	146	0,9%		
	Rédange	340	2,2%		
	Echternach	559	3,6%		
Agence de Wiltz				***926***	***5,9%***
Cantons	Wiltz	472	3,0%		
	Clervaux	454	2,9%		
TOTAL		**15.567**	100%		

* Canton de Capellen sauf les communes de Bascharage et de Clémency.
Canton de Esch-sur-Alzette sauf les communes de Differdange et de Pétange.

Demandeurs d'emploi par agence et canton (décembre 2010)

Total DE : 15.567 (100 %)



* Canton de Capellen sauf les communes de Bascharage et de Clémency
Canton de Esch-sur-A. sauf les communes de Differdange et de Pétange

Source : ADEM. Carte : Cellule EURES de l'ADEM

4.2. Nationalité

	décembre 2010				décembre 2009				décembre 2008			
TOTAL Union Européenne des 27			***13.597***	***87,3%***			***12.898***	***87,1%***			***10.009***	***87,0%***
UE des 15			***13.245***	***85,1%***			***12.609***	***85,1%***			***9.827***	***85,4%***
Portugal	5.300	34,0%			4.835	32,6%			3.810	33,1%		
Luxembourg	4.810	30,8%			4.466	30,1%			3.619	31,4%		
France	1.164	7,5%			1.198	8,1%			864	7,5%		
Italie	619	4,0%			668	4,5%			507	4,4%		
Belgique	530	3,4%			581	3,9%			426	3,7%		
Allemagne	402	2,6%			406	2,8%			292	2,5%		
Pays-Bas	111	0,7%			97	0,7%			95	0,8%		
Espagne	105	0,7%			92	0,6%			68	0,6%		
Royaume-Uni	78	0,5%			119	0,8%			60	0,5%		
Grèce	26	0,2%			25	0,2%			19	0,2%		
Danemark	25	0,2%			31	0,2%			21	0,2%		
Irlande	24	0,2%			23	0,2%			12	0,1%		
Suède	23	0,1%			29	0,2%			10	0,1%		
Autriche	17	0,1%			20	0,1%			10	0,1%		
Finlande	11	0,1%			19	0,1%			14	0,1%		
Nouveaux Etats-membres (12)			**352**	**2,3%**			***289***	***2,0%***			***182***	***1,6%***
Pologne	152	1,0%			102	0,7%			63	0,5%		
Roumanie	66	0,4%			59	0,4%			37	0,3%		
Hongrie	25	0,2%			25	0,2%			14	0,1%		
Bulgarie	23	0,1%			26	0,2%			20	0,2%		
Slovaquie	22	0,1%			21	0,1%			11	0,1%		
République Tchèque	18	0,1%			8	0,1%			8	0,1%		
Lituanie	16	0,1%			12	0,1%			11	0,1%		
Slovénie	11	0,1%			17	0,1%			5	0,1%		
Lettonie	9	0,1%			11	0,1%			5	0,1%		
Estonie	9	0,1%			6	0,0%			6	0,1%		
Malte	1	0,0%			1	0,0%			1	0,0%		
Chypre	0	0,0%			1	0,0%			1	0,0%		
AUTRES PAYS			***1.970***	***12,6%***			***1.918***	***12,9%***			***1.502***	***13,0%***
TOTAL			***15.567***	***100%***			***14.819***	***100%***			***11.511***	***100%***

Source: ADEM

Les proportions des demandeurs d'emploi en fonction de leur origine sont globalement très proches de celles observées en 2008 et 2009. Les variations sont infimes. La part des demandeurs d'emploi en provenance de l'UE des 15 est de 85,1% (idem en 2009). La part des personnes inscrites à l'ADEM originaires de l'un des 12 nouveaux Etats-membres de l'Union Européenne augmente légèrement. En

revanche, en chiffres absolus, cette population a plus que doublé par rapport à l'année 2006.

Les chômeurs de nationalité luxembourgeoise représentent 30,8% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits. Par rapport à la situation au début de l'année 2000, la présence de demandeurs d'emploi luxembourgeois dans la population des inscrits (environ 43%) est bien plus faible. Par contre, on retient une progression continue des Portugais qui font actuellement 34% des inscrits: ils représentaient quelque 22% des demandeurs d'emploi en janvier 2000.

Au 31 décembre 2010, l'effectif des demandeurs d'emploi étrangers hors UE 27 s'élève à 1.970 personnes, soit 12,6% du total des inscrits.

Environ 90 nationalités différentes peuvent être dénombrées dans la population des personnes sans emploi enregistrées à l'ADEM.

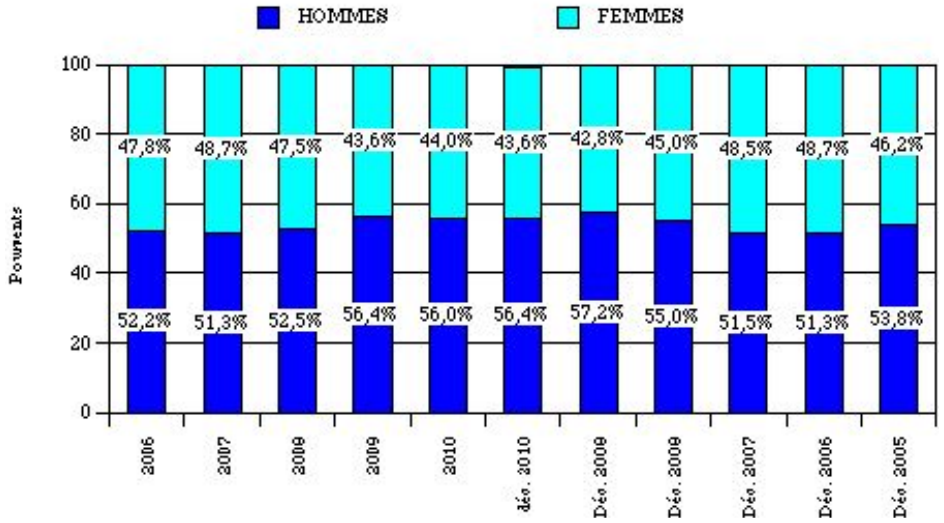
4.3. Sexe

La répartition entre hommes et femmes est très stable. En moyenne, de 2006 à 2009, la part des femmes dans la population des demandeurs d'emploi se situe entre 48.7% et 43,6%. Pour les années 2006 et 2007, on note une tendance à la hausse du taux de présence des femmes (47,8% et 48,7%), qui est toutefois inversée en 2008 ainsi qu'en 2009: la part des femmes redescend à respectivement 47,5 et 43,6%.

En 2010, les femmes représentent 44% de la population totale des demandeurs d'emploi. Les mêmes variations sont observables sur la population féminine des inscrits du mois de décembre des dernières années. Au 31 décembre 2010, leur part est de 43,6%.

Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 2005 à 2010 et les moyennes des années 2006 à 2010.

Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du sexe



4.4. Âge

Age des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2010)

	31 décembre 2010					
	Hommes		**Femmes**		**Total**	
< 26 ans	1.540	17,4%	1.091	16,2%	2.631	16,9%
26-30 ans	949	10,8%	774	11,5%	1.723	11,1%
31-40 ans	2.003	22,7%	1.741	25,8%	3.744	24,0%
41-50 ans	2.395	27,1%	1.767	26,2%	4.162	26,7%
51-60 ans	1.791	20,3%	1.272	18,9%	3.063	19,7%
> 60 ans	149	1,7%	95	1,4%	244	1,6%
Total	**8.827**	**100%**	**6.740**	**100 %**	**15.567**	**100 %**

Comparaison des totaux des mois de décembre 2008, 2009 et 2010

	31 décembre 2010		**31 décembre 2009**		**31 décembre 2008**	
	Total		**Total**		**Total**	
< 26 ans	2.631	16,9%	2.582	17,4%	2.003	17,4%
26-30 ans	1.723	11,1%	1.788	12,1%	1.314	11,4%
31-40 ans	3.744	24,0%	3.680	24,8%	2.838	24,7%
41-50 ans	4.162	26,7%	3.843	26,0%	3.010	26,1%
51-60 ans	3.063	19,7%	2.713	18,3%	2.198	19,1%
> 60 ans	244	1,6%	210	1,4%	148	1,3%
Total	**15.567**	**100 %**	**14.816**	**100%**	**11.511**	**100%**

Source: ADEM

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

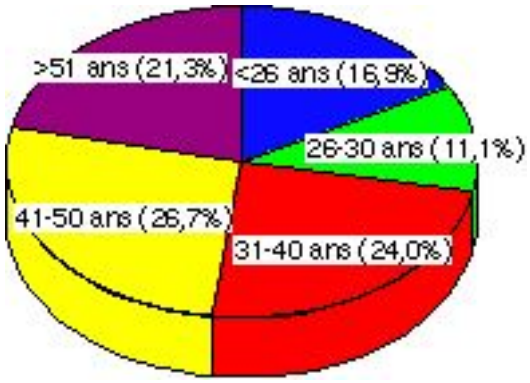
Le poids des jeunes de moins de 26 ans, qui était de 17.4% en décembre 2008 et 2009 descend à 16,9% du total des demandeurs d'emploi au 31 décembre 2010. Les moins de 30 ans constituent une part de 28%, soit 1,5 point de % de moins qu'un an auparavant. La tranche 51-60 ans (19,7% du total fin 2010) a augmenté de 1,4 point de % en un an.

L'analyse des variations en volume des différentes tranches d'âges est plus parlante. A rappeler d'abord qu'au cours des 12 derniers mois, le nombre total des demandeurs d'emploi inscrits a augmenté de 751 unités (soit +5,1%). La population des moins de 26 ans a diminué de 49 unités, celle des moins de 30 ans de 16 unités.

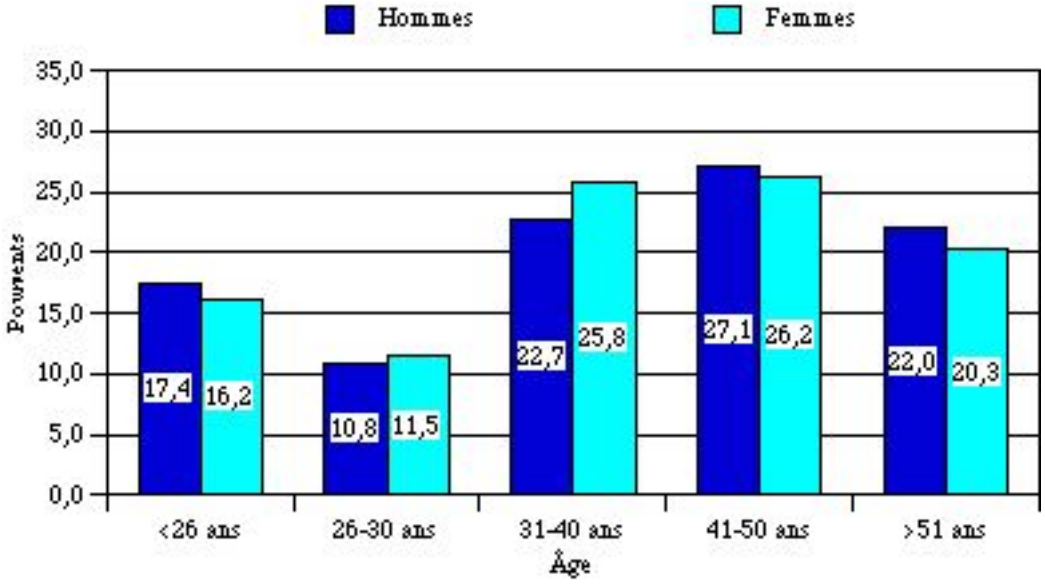
Par contre, la tranche d'âge des 31-50 ans s'est accrue de 383 unités, soit la moitié de l'accroissement annuel.

Les tranches d'âge supérieures à 51 ans accusent également des augmentations d'effectifs en chiffres absolus (au total : +384 unités) .

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2010)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'âge (31/12/2010)



De même que pour les années précédentes, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les catégories d'âge plus élevées : 46,5% des femmes enregistrées à l'ADEM sont âgées de 41 ans et plus (44,1% en décembre 2009) contre 46,7% d'hommes. Le phénomène est toutefois inversé pour les femmes âgées de 26 à 40 ans, qui représentent 37,3% des femmes inscrites à l'ADEM (contre 33,5% des hommes).

4.5. Durée d'inscription

	31 décembre 2010						
	Hommes		Femmes		Total		Σ %
< 1 mois	.067	2,1%	58	,3%	.625	0,5%	0,5
1-2 mois	87	0,0%	90	0,2%	.577	0,1%	0,6
2-3 mois	96	,9%	09	,0%	.305	,4%	9,0
3-6 mois	.382	5,7%	.143	7,0%	.525	6,2%	5,2
6-9 mois	54	,5%	90	,8%	.344	,6%	3,8
9-12 mois	33	,2%	59	,3%	.192	,7%	1,5
> 12 mois	.408	8,6%	.591	8,4%	.999	8,5%	00,0
Total	**.827**	**00,0%**	**.740**	**00,0%**	**5.567**	**00,0%**	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2008, 2009 et 2010

	31 décembre 2010			31 décembre 2009			31 décembre 2008		
	Total		Σ %	Total		Σ %	Total		Σ %
< 1 mois	625	0,5%	0,5	619	0,9%	0,9	1.528	13,3%	13,3
1-2 mois	577	0,1%	0,6	402	,5%	0,4	1.270	11,0%	24,3
2-3 mois	305	,4%	9,0	421	,6%	0,0	1.218	10,6%	34,9
3-6 mois	525	6,2%	5,2	593	7,5%	7,5	1.929	16,7%	51,6
6-9 mois	344	,6%	3,8	481	0,0%	7,5	1.072	9,3%	60,9
9-12 mois	192	,7%	1,5	351	,1%	6,6	790	6,9%	67,8
> 12 mois	999	8,5%	00,0	949	3,4%	00	3.704	32,2%	100
Total	**5.567**	**00,0%**		**4.816**	**00%**		**11.511**	**100%**	

Source: ADEM

Fin décembre 2010, 10,4% des demandeurs d'emploi (1.625 personnes) sont inscrits depuis moins d'un mois. Par rapport au même mois de l'année précédente, l'importance de cette population a diminué de 0,5 points de %.

29.0% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à trois mois (30% en 2009). 45,2% des chômeurs inscrits sont sans activité depuis moins de 6 mois (47,5% en 2009 et 51,6% en 2008).

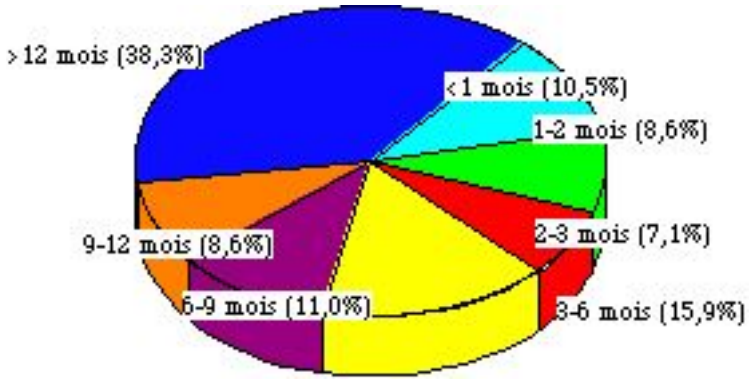
54,8% des demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ADEM depuis plus de 6 mois au 31 décembre 2010 (52,5% en 2009 et 48.4% en 2008).

Il est bien connu qu'un risque d'aggravation du chômage de longue durée existe dans la mesure où les possibilités d'absorption des flux entrants de demandeurs d'emploi par les mesures en faveur de l'emploi s'avèreraient limitées et les opportunités réelles d'emplois appropriés à offrir aux populations enregistrées trop peu nombreuses.

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

En valeurs absolues, l'analyse des trois dernières années fait ressortir que la population ayant une durée d'inscriptions supérieure à 12 mois a augmenté de 5,1 point de % au 31 décembre 2010 (+1050 personnes), par rapport au même mois de l'année précédente.

Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription (31/12/2010)

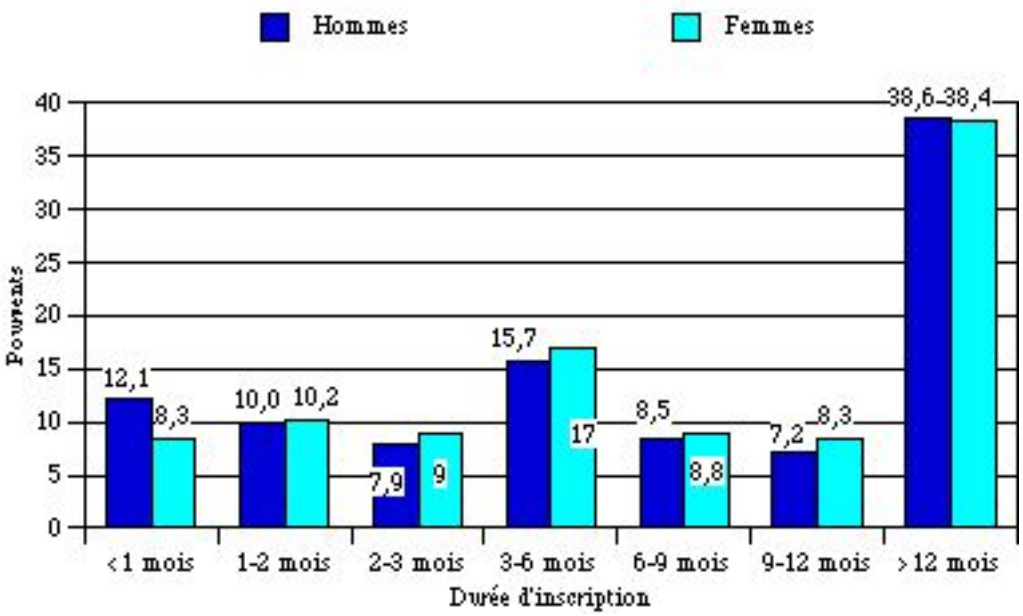


En moyenne annuelle, le volume des chômeurs de longue durée augmente de 6 point de % en 2010 (38.3% en 2010 contre 32,3% en 2009). Ce constat permet de confirmer la tendance vers un allongement des périodes de chômage et la population grandissante en chiffres absolus de chômeurs de longue durée.

Moyennes annuelles	< 1 mois	1 – 2 mois	2–3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	> de 12 mois
2006	1.346	988	775	1.562	1.055	796	2.965
Pourcentage	14,2%	10,4%	8,2%	16,5%	11,1%	8,4%	31,2%
2007	1.262	955	746	1.531	1.024	810	3.296
Pourcentage	13,1%	9,9%	7,8%	15,9%	10,6%	8,4%	34,3%
2008	1.315	998	800	1.570	996	731	3.507
Pourcentage	13,2%	10,1%	8,1%	15,8%	10,0%	7,4%	35,4%
2009	1.558	1.296	1.091	2.355	1.561	1.091	4.276
Pourcentage	11,8%	9,8%	8,2%	17,8%	11,8%	8,2%	32,3%
2010	1.509	1.234	1.024	2.294	1.591	1.233	5.525
Pourcentage	10,5%	8,6%	7,1%	15,9%	11,0%	8,6%	38,3%

En moyenne et ce de façon constante durant les dernières années, plus de la moitié des demandeurs d'emploi sont inscrits depuis plus de 6 mois à l'ADEM.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et la durée d'inscription (31/12/2010)



En cette fin d'année 2010, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (8,3% contre 12,1% des hommes). La proportion de femmes « chômeuses de longue durée » s'aligne sur la fréquence relative de chômeurs de longue durée répertoriés dans la population masculine.

4.6. Le statut du travailleur handicapé et du travailleur à capacité de travail réduite

Il y a lieu de souligner que parmi les demandeurs d'emploi enregistrés auprès des bureaux de placement de l'ADEM figurent également nombreux demandeurs inscrits auprès du STH (Service des Travailleurs Handicapés), ainsi que des travailleurs à capacité de travail réduite bénéficiant d'une décision de reclassement externe inscrits auprès du STCTR (Service des Travailleurs à Capacité de Travail Réduite). Comme il s'agit souvent de personnes ayant une « employabilité » réduite, leur réinsertion sur le marché du travail ouvert s'avère généralement plus lente.

Travailleurs handicapés (STH) : demandeur d'emploi présentant une diminution de leur capacité de travail de 30 % au moins et qui sont reconnus aptes à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé (y compris un certain nombre de personnes bénéficiant également d'une décision de reclassement externe).

Travailleurs à capacité de travail réduite (CTR) : personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe prise par la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail en application des dispositions des articles L.551-1. et suivants du Code du Travail (y compris un certain nombre de personnes reconnues également travailleur handicapé).

STH ∩ CTR : personnes reconnues «travailleur handicapé» et bénéficiant d'une décision de reclassement externe.

STH et CTR

		DE dont	STH	CTR*	STH ∩ CTR
Moy. annuelle	**2005**	8.948	439	728	73
Moy. annuelle	**2006**	9.487	499	981	94
Moy. annuelle	**2007**	9.623	671	1.306	152
Moy. annuelle	**2008**	9.916	872	1.620	210
Moy. annuelle	**2009**	13.228	1.071	1.870	254
Moy. annuelle	**2010**	14.409	1.338	2.116	323
Décembre	**2005**	9.737	420	825	72
Décembre	**2006**	10.310	574	1.104	120
Décembre	**2007**	9.815	749	1.482	184
Décembre	**2008**	11.511	979	1.744	228
Décembre	**2009**	14.816	1.163	1.996	291
Décembre	**2010**	15.567	1.573	2.246	358

- N.B. : le travailleur frontalier est assimilé au travailleur résident
  A souligner que la rubrique CTR ci-avant **ne reprend pas** les personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe, inscrites à l'ADEM ne résidant pas sur le territoire national. Fin décembre 2010, leur effectif s'élevait à 1.583 (1.397 en décembre 2009, 1.194 en décembre 2008).

Le nombre de demandeurs d'emploi ayant la qualité de travailleur handicapé ne cesse d'augmenter depuis quelques années et a même triplé depuis 2005, tout comme les demandeurs d'emploi à capacité de travail réduite sur la même période, Au 31 décembre 2010, les 3.461 personnes reconnues « travailleur handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidentes sur le territoire national, représentent 22,2% du total des demandeurs d'emploi sur les 15.567 inscrits au 31 décembre 2010. Un an auparavant, 2.868 personnes reconnues « travailleur handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidentes sur le territoire national, représentaient 19,4% du total des demandeurs d'emploi (14.816 inscrits au 31 décembre 2009).

Evolution pendant les derniers mois de 2010

2010	Total DE (y compris non résidents)	Dont					
		STH	CTR*		STH ∩ CTR		DE résidents
Août	15.314	1.337	3.681	*(1.527)*	424	*(88)*	13.787
Septembre	15.666	1.422	3.715	*(1.527)*	425	*(87)*	14.139
Octobre	16.247	1.454	3.750	*(1.544)*	426	*(90)*	14.703
Novembre	16.604	1.545	3.794	(1.569)	437	(89)	15.035
Décembre	17.150	1.573	3.829	(1.583)	448	(90)	15.567

()* : dont DE ne résidant pas sur le territoire national

STH : travailleurs handicapés
CTR : travailleurs à capacité de travail réduite
STH ∩ CTR : personnes reconnues « travailleurs handicapés » et bénéficiant d'une décision de reclassement interne

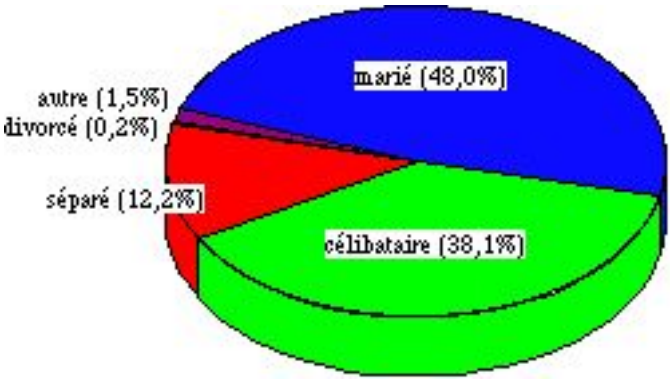
4.7. Etat-civil

	31 décembre 2010					
	Hommes		Femmes		Total	
marié	4.095	46,4	3.381	50,2	7.476	48,0
célibataire	3.760	42,6	2.166	32,1	5.926	38,1
divorcé	868	9,8	1.028	15,3	1.896	12,2
séparé	14	0,2	16	0,2	30	0,2
autre	90	1,0	149	2,2	239	1,5
Total	**8.827**	**100**	**6.740**	**100**	**15.567**	**100**

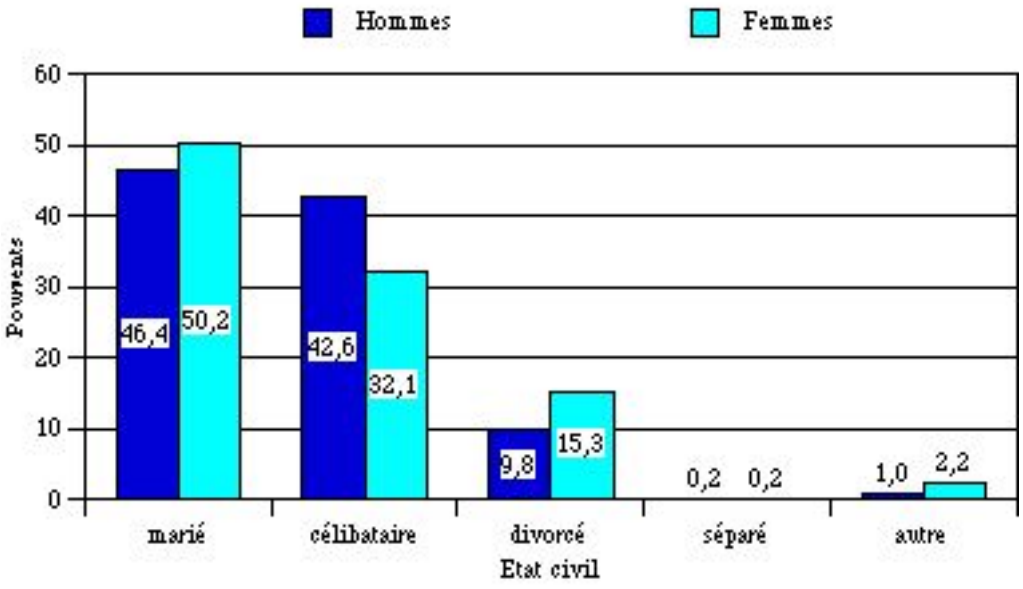
	31 décembre 2010		31 décembre 2009		31 décembre 2008	
	Total		Total		Total	
marié	7.476	48,0	7.128	48,1%	5.638	49,0%
célibataire	5.926	38,1	5.667	38,2%	4.277	37,1%
divorcé	1.896	12,2	1.806	12,2%	1.426	12,4%
séparé	30	0,2	36	0,2%	25	0,2%
autre	239	1,5	179	1,2%	145	1,3%
Total	**15.567**	**100**	**14.816**	**100%**	**11.511**	**100%**

La distribution des demandeurs d'emploi en fonction de leur état civil est très stable dans le temps. Les variations sont infimes.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil (31/12/2010)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'état civil (31/12/2010)



Si les demandeurs d'emploi 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 plus de 10 points de %.

4.8. Niveau de formation scolaire

	31 décembre 2010					
	Hommes		**Femmes**		**Total**	
1. Niv. Inf.	4.618	52,3%	3.096	45,9%	7.714	49,6%
2. Niv. Moy	2.806	31,8%	2.410	35,8%	5.216	33,5%
3. Niv. Sup	1.155	13,1%	1.026	15,2%	2.181	14,0%
4. Non préc.	248	2,8%	208	3,1%	456	2,9%
Total	**8.827**	**100%**	**6.740**	**100%**	**15.567**	**100%**

Comparaison des totaux des mois de décembre 2008, 2009 et 2010

	31 décembre 2010		31 décembre 2009		31 décembre 2008	
	Total		**Total**		**Total**	
1. Niv. Inf.	7.714	49,6%	7.137	48,2%	5.871	51,0%
2. Niv. Moy	5.216	33,5%	5.102	34,4%	3.984	34,6%
3. Niv. Sup	2.181	14,0%	2.219	15,0%	1.417	12,3%
4. Non préc.	456	2,9%	358	2,4%	239	2,1%
Total	**15.567**	**100%**	**14.816**	**100%**	**11.511**	**100%**

Source: ADEM

Formation de type :

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

Fin 2010, même constat que pour les années antérieures : de nombreux chômeurs inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible : 49,6% des inscrits n'ont que la scolarité obligatoire. Par contre, seulement 14% des chômeurs ont atteint un niveau supérieur de formation. On observe en décembre 2010 que le poids de ces derniers a légèrement diminué (-1 point de %) en un an, après une légère augmentation observée depuis décembre 2008.

En 2001 et en 2002, dans le contexte de la recrudescence du chômage, on avait observé des changements structurels dans la composition de la population des demandeurs d'emploi. Le constat a été 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. En décembre 2008, dans le même scénario de croissance de chômage, ce phénomène, bien qu'encore faible, semble se répéter. Cette tendance semble toutefois ralentie en 2010.

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

- sur les 15.567 personnes inscrites au 31 décembre 2010, 5.359 (34,4%) demandeurs d'emploi ont fait leur dernière année de formation scolaire au Luxembourg ;

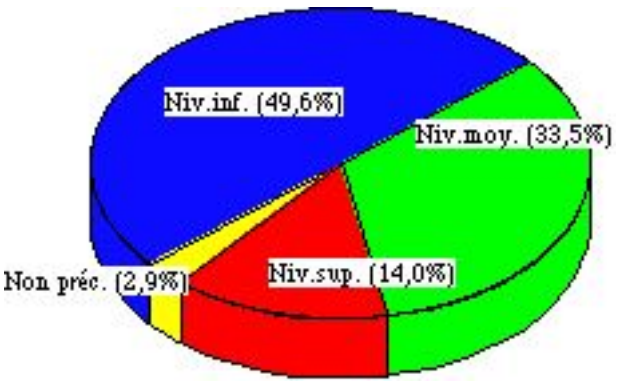
- sur les 5.216 demandeurs d'emploi inscrits se prévalant d'un niveau de formation moyen, 89,3% (4.657 personnes) proviennent d'un régime de formation de type secondaire technique et donc 10,7% (559 personnes) sont issus du régime secondaire classique. 51.8% de ces demandeurs d'emploi de ce niveau ont fait leur dernière année d'études dans un établissement scolaire au Luxembourg ;

  On retient que seulement 20,3% (1.060 personnes) des demandeurs d'emploi disposant d'un niveau de formation scolaire moyen proviennent d'une classe terminale de l'enseignement secondaire : 668 de l'enseignement secondaire technique (classe de 13ème et classe de 14ème) et 392 du secondaire dit « classique » (classe de 1ère). Néanmoins, près de 88,9% de ces personnes ont terminé avec succès cette année d'études secondaires. En d'autres termes, plus de 11% ont abandonné la classe terminale du post-primaire.

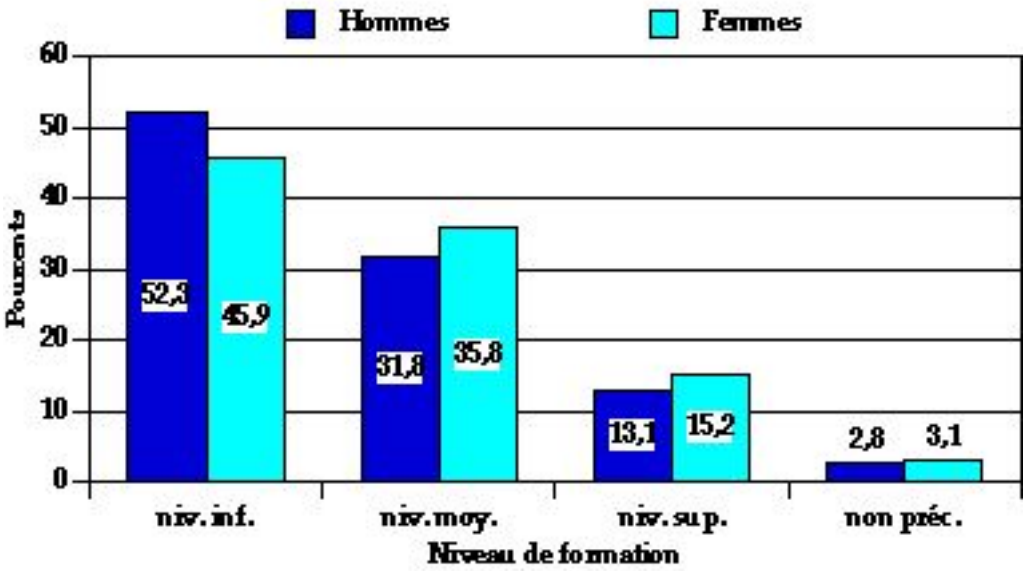
  En ce qui concerne plus précisément le régime technique, on note que : 887 demandeurs d'emploi viennent d'une classe de 10e, 845 d'une 11e et 2.257 d'une 12e. Les taux de réussite (classe terminée avec succès) pour ces trois années d'études sont respectivement de 68%, 78% et 90%.

- Parmi les demandeurs d'emploi ayant fait ou entamé des <u>études post-secondaires</u> (au total 2.181 personnes), on relève 1.904 personnes (87%) issues d'un régime de niveau universitaire. Une analyse plus détaillée fait ressortir que 338 personnes ont terminé avec succès une troisième année d'études universitaires (de niveau Bachelor) et 1.003 personnes ont poursuivi avec succès au moins quatre années d'études (de niveau Master).

Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2010)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et le niveau de formation (31/12/2010)



En ce qui concerne la différence de formation initiale entre les hommes et les femmes parmi les demandeurs d'emploi, on relève comme par le passé que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir un niveau de formation inférieur et plus représentées parmi les détenteurs d'un niveau de formation moyen, voire supérieur.

4.9. Durée d'inscription et structure du chômage

En dépassant les simples observations sur la durée d'inscription des chômeurs dans les services de l'ADEM, il est intéressant de mettre cette variable en relation avec d'autres facteurs. A priori, on peut penser que 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

						décembre 2010	
	<1 mois	**1-3 mois**	**3-6 mois**	**6-9 mois**	**9-12 mois**	**>12 mois**	**TAL**
marié		7	2			43,7	100 *(7.476)*
célibataire	0	1	9			28,2	100 *(5.926)*
divorcé		8	0			51,0	100 *(1.896)*
autre	6	8	0	5		36,4	100 *(269)*

Au 31 décembre 2010, la ventilation des demandeurs d'emploi suivant leur état-civil ne varie pas beaucoup par rapport à l'année précédente.

37,1% des célibataires sont inscrits depuis moins de trois mois, alors que les proportions des mariés et des divorcés sont moins importantes pour ces mêmes durées d'inscription (respectivement 24,9% et 19,5%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée ; en décembre 2010, leur part est de 28,2%. Cette proportion est de 51% pour les chômeurs divorcés.

b. Durée d'inscription et âge

						31 décembre 2010	
%	**<1 mois**	**1-3 mois**	**3-6 mois**	**6-9 mois**	**9-12 mois**	**>12 mois**	**TOTAL**
<26 ans	16,3%	30,7%	22,5%	6,8%	5,5%	18,2%	100 *(2.631)*
26-30 ans	14,2%	23,8%	21,0%	9,7%	8,9%	22,4%	100 *(1.723)*
31-40 ans	12,0%	19,8%	17,1%	10,7%	9,3%	31,1%	100 *(3.744)*
41-50 ans	8,3%	15,3%	14,8%	9,1%	7,7%	44,8%	100 *(4.162)*
>51 ans	4,7%	8,7%	9,6%	6,6%	6,8%	63,6%	100 *(3.307)*

Comparaison des totaux des mois de décembre 2008, 2009 et 2010

	31 décembre 2010		**31 décembre 2009**		**31 décembre 2008**	
	>12 mois	**Total**	**>12 mois**	**Total**	**>12 mois**	**Total**
< 26 ans	18,2%	100 (2.631)	17,3%	100 *(2.582)*	16,8%	100 *(2.003)*
26-30 ans	22,4%	100 (1.723)	19,1%	100 *(1.788)*	18,9%	100 *(1.314)*
31-40 ans	31,1%	100 (3.744)	26,3%	100 *(3.680)*	23,4%	100 *(2.838)*
41-50 ans	44,8%	100 (4.162)	39,8%	100 *(3.843)*	38,1%	100 *(3.010)*
> 51 ans	63,6%	100 (3.307)	56,9%	100 *(2.923)*	55,8%	100 *(2.346)*

Source: ADEM

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 qu'un ralentissement économique touchant le marché du travail, atteint jeunes et moins jeunes et affecte cette relation « âge et durée d'inscription ».

Jusqu'à fin 2005, on retient pour toutes les catégories d'âge des augmentations (en valeurs relatives et absolues) des effectifs des chômeurs de longue durée.

Le mois de décembre 2007 s'inscrit dans une période de diminution générale des effectifs des demandeurs d'emploi enregistrés.

Depuis plusieurs années, les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois sont représentés pour moitié parmi les demandeurs d'emploi de plus de 51 ans ; le taux augmente de façon importante en 2010 et passe à 63,6% en décembre 2010 (contre 56,9% en 2009 et 55,8% en 2008).

La comparaison des mois de décembre 2010 et 2009 révèle pour chacune des tranches d'âge une augmentation des proportions des chômeurs de longue durée. Pour les jeunes demandeurs d'emploi, la part des personnes ayant une durée d'inscription supérieure à 12 mois passe à une part de 18,2% (contre 17,3% en 2009).

c. Durée d'inscription et emploi recherché

						31 décembre 2010	
%	**<1 mois**	**1-3 mois**	**3-6 mois**	**6-9 mois**	**9-12 mois**	**>12 mois**	**TOTAL**
A	10,2	21,6	20,6	9,8	8,1	29,7	100 (1.479*)*
B	9,5	18,0	14,7	13,7	15,0	29,1	100 (306*)*
C	8,8	19,9	18,3	9,6	7,6	35,8	100 (2.330*)*
D	8,6	20,5	17,0	9,3	7,9	36,7	100 *(1.449)*
E	12,0	18,2	19,4	8,6	4,6	37,2	100 (325*)*
F	10,6	13,7	11,5	8,0	7,3	48,9	100 (662*)*
G	0,0	18,2	0,0	27,3	0,0	54,5	100 (11*)*
H	15,6	18,8	17,0	7,9	7,5	33,2	100 (3.051*)*
I	7,2	12,3	11,1	7,1	6,2	56,1	100 (2.272*)*
J	10,7	23,2	16,9	10,6	7,3	31,3	100 (1.435*)*
K	7,0	18,7	16,0	7,4	9,0	41,9	100 (2.181*)*
L	93,9	6,1	0,0	0,0	0,0	0,0	100 (66*)*

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

La tendance générale à l'allongement des durées d'inscription reflète évidemment l'existence de difficultés en matière de réinsertion dans le marché du travail. Toutes les catégories de métiers et d'emplois recherchés sont affectées par le chômage de longue durée. C'est dans le groupe B (directeurs et cadres administratifs) que la proportion des chômeurs ayant une ancienneté d'inscription élevée est la plus faible (29,1%). A noter cependant que cette catégorie ne concerne au total que 306 demandeurs d'emploi.

La réinsertion semble également se réaliser assez rapidement pour beaucoup de chômeurs en provenance des groupes A (professions libérales, techniciens et assimilés) et J (hôtellerie, restauration).

4.10. Formation initiale et chômage

Le chômage est un phénomène multidimensionnel et l'analyse de ces relations permet de mieux comprendre certains aspects de la sélectivité du chômage.

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

a. Formation initiale et durée d'inscription

						31 décembre 2010	
%	**<1 mois**	**1-3 mois**	**3-6 mois**	**6-9 mois**	**9-12 mois**	**>12 mois**	**TOTAL**
1. Niv. inf.	10,5	16,2	13,6	7,6	7,0	45,1	100 *(7.714)*
2. Niv. moy.	20,5	9,9	18,1	9,3	8,0	34,2	100 *(5.216)*
3. Niv. sup.	22,7	10,0	20,4	10,5	9,2	27,2	100 *(2.181)*
4. Non préc.	26,7	6,6	18,6	10,3	7,5	30,3	100 *(456)*

Les analyses des variables « formation initiale » et « durée d'inscription » ont toujours permis de dégager et l'existence d'une relation entre ces deux éléments.

On s'attend à ce que les demandeurs d'emploi pouvant se prévaloir d'un niveau de formation scolaire élevé soient proportionnellement plus nombreux à avoir des durées d'inscription plus courtes.

Aussi, fin décembre 2010, la part des chômeurs de longue durée dans le groupe « niveau supérieur » (27,2%) est nettement inférieure à celle des chômeurs inscrits

depuis plus de 12 mois parmi les personnes disposant d'un niveau de formation inférieur (45,1%).

b. Formation et âge des chômeurs

					31 décembre 2010	
%	**<26 ans**	**26-30 ans**	**31-40 ans**	**41-50 ans**	**>51 ans**	**TOTAL**
1. Niv. inf.	9		5	6	2	100 *(7.714)*
2. Niv. moy.	1	4	3	2	0	100 *(5.216)*
3. Niv. sup.		9	1	5	3	100 *(2.181)*
4. Non préc.	4		7	2	4	100 *(456)*

Une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur niveau de formation ne se dégage pas nettement.

On peut noter parmi les demandeurs d'emploi ayant une formation initiale faible, une forte proportion de personnes âgées entre 31 et 50 ans (52,1%). Les jeunes de moins de 30 ans ne représentent que 22,7% du groupe des personnes faiblement qualifiées.

Pour les formations de niveau moyen, on remarque que plus d'un tiers des chômeurs (37.5%) ont moins de 30 ans et que 45,5% ont entre 31 et 50 ans.

Seulement 15,3% des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation supérieur ont plus de 50 ans ; cette proportion est de près de 10 points de % inférieure à celle du groupe des quinquagénaires du « niveau de formation inférieur », qui représentent 25,2% des demandeurs d'emploi ayant un niveau inférieur.

c. Formation et nationalité

							31 décembre 2010	
%	**Lux.**	**All.**	**Belg.**	**France**	**Ital.**	**Port.**	**Autres UE**	**Autres**
1. Niv. inf.	6	7	9	9	1	3	3	6
2. Niv. moy.	3	8	6	4	4	4	0	1
3. Niv. sup.	1	3	3	0	0		2	3
4. Non préc.								
Total	)	)	)	)	)	)	)	)

La formation initiale des chômeurs n'est pas la même en fonction de leur nationalité.

Les chômeurs portugais sont proportionnellement bien plus nombreux à avoir une formation de niveau inférieur (75,3%). Tel est également le cas pour les demandeurs d'emploi italiens (près de 48,1%). Inversement, la part des chômeurs d'origine belge à avoir suivi une formation supérieur est importante (44,3%).

On note que parmi les demandeurs d'emploi français, allemands et belges, les proportions des personnes peu qualifiées (entre 15% et 20%) sont bien en dessous des taux que l'on trouve pour les autres nationalités et que près de 43,6% des demandeurs en provenance d'un pays hors UE ont une formation de « niveau inférieur ».

Ces dernières années, la ventilation des luxembourgeois selon le niveau de formation scolaire a donné des résultats stables : presque à parts égales, les demandeurs d'emploi luxembourgeois des deux premiers niveaux de formation (niveaux inférieur : 41,6% et moyen : 47.3%) représentent 89,9% des inscrits de cette même nationalité. En effet, seulement 10,1% des demandeurs d'emploi luxembourgeois ont un niveau de formation supérieur fin décembre 2010 et 2009 (suivis de 2,4% des demandeurs d'emploi portugais).

d. Formation et emploi recherché

Il existe, évidemment, une relation forte entre formation initiale et emploi recherché. La demande d'emploi exprimée par le chômeur reflète généralement la fonction ou l'activité exercée avant son inscription à l'ADEM. Toutefois, il arrive que certains chômeurs n'aient pas de demande d'emploi réaliste. Par exemple, on peut noter que 3,3% des personnes désirant un poste de cadre administratif supérieur et 8,6% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 14,4% des demandeurs d'emploi voulant un poste d'employé de bureau sont classés parmi les moins qualifiés. Inversement, mais dans des proportions très faibles, on retient que des chômeurs désirent un emploi d'ouvrier tout en ayant réalisé des études supérieures.

				31 décembre 2010	
%	**1. Niv.inf.**	**2. Niv.moy.**	**3. Niv.sup.**	**4. Non préc.**	**TOTAL**
A	6	,1	,8	5	100 *(1.479)*
B	3	,7	,0	0	100 (306)
C	,4	,8	,9	9	100 *(2.330)*
D	,4	,8	2	6	100 *(1.449)*
E	,8	,2	2	8	100 *(325)*
F	,8	,3	2	7	100 *(662)*
G	,7	,2	0	1	100 *(11)*
H	,1	,2	4	3	100 *(3.051)*
I	,5	,3	3	4	100 *(2.272)*
J	,5	,3	3	4	100 *(1.435)*
K	,0	,6	0	4	100 (2.181)
L	,0	,8	,6	,6	100 *(66)*

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

Chapitre 2 : Les services de l'ADEM

2010 a été marqué par des travaux de mise en route d'une réforme fondamentale de l'ADEM se situant sur plusieurs niveaux.

Le 3 décembre 2010, le Conseil de gouvernement a adopté un projet de loi portant notamment création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

Au-delà de l'adaptation du contexte législatif, la réforme touche aux procédures d'accueil et d'encadrement des clients, à savoir les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi.

Un **groupe de réforme interne**, ayant été institutionnalisé par aval hiérarchique fin 2009, a accompagné et coordonné le processus de réforme interne autour de quelques moments forts :

- collecte de propositions de réformes dans le cadre d'un questionnaire auprès des agents de l'ADEM ;

- constitution de groupes de travail après dépouillement des résultats du questionnaire autour de 7 thèmes :

    - communication interne et externe,
    - encadrement des clients,
    - rapprochement des services,
    - infrastructure et logistique,
    - informatique,
    - formation initiale et continue des agents,
    - lois et règlements ;

- présentation des résultats des groupes de travail à Monsieur le Ministre du travail, de l'emploi et de l'immigration.

En juillet 2010, **l'organisation interne** de l'ADEM a été restructurée, sous la responsabilité du directeur, autour de trois entités :

- le département pour le développement de l'emploi et de la formation des demandeurs d'emploi,
- le département organisation interne,
- le département des populations à besoins spécifiques.

Une **charte des valeurs**, élaborée par le groupe travaillant sur la communication interne et externe, définit les valeurs de la « nouvelle » ADEM :

professionnalisme
neutralité
respect
ouverture.

Au cours des deux dernières années, la Commission d'Economie et de Rationalisation (CER) a émis un avis favorable au sujet de la mise à disposition de l'ADEM de 30 postes pour les besoins du Service Placement et des nouvelles agences. Les conseillers professionnels (anciennement placeurs) ont été recrutés sur base d'annonces et de critères demandant une expertise notamment dans le domaine des ressources humaines.

Les nouveaux collaboratrices et collaborateurs ont reçu une formation initiale intensive s'articulant autour de quatre pôles de compétences :

- connaissances théoriques (marché de l'emploi, lois, institutions…)
- connaissances pratiques (services de l'ADEM, procédures internes,..)
- compétences méthodologiques (encadrement des clients)
- compétences informatiques.

Fin octobre 2010, une nouvelle **procédure d'encadrement** a été lancée. Misant sur la responsabilisation des personnes à la recherche d'un emploi, il est proposé aux chômeurs indemnisés de fournir des efforts propres dans le délai de quatre semaines et aux demandeurs d'emploi non indemnisés dans le délai de huit semaines. Les personnes sont invitées à solliciter les services et aides gratuits mis à disposition par l'ADEM.

I. Le service placement

La tâche principale du service placement consiste d'un côté à accompagner et à aider les demandeurs dans leurs démarches de recherche d'un emploi et de l'autre côté à procéder à la prospection auprès des entreprises créatrices d'emploi, afin de garantir une mise en relation optimale des offres et des demandes d'emploi.

Les agents de ce service occupent différentes fonctions au sein des cinq agences de l'ADEM :

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

Chaque personne à la recherche d'un emploi et inscrite à l'ADEM a comme personne de référence un des conseillers professionnels actuellement en fonction. Jusqu'au 31/12/2010, 22 personnes – recrutées principalement du secteur privé et disposant d'une certaine expérience professionnelle – sont venues renforcer les rangs des conseillers professionnels.

Au cas où il le juge nécessaire ou opportun, le conseiller peut faire appel à l'assistance et aux compétences d'un agent spécialisé. Actuellement le service placement peut recourir aux services d'éducateurs, d'assistants sociaux, et de psychologues de travail (dont 3 s'occupent notamment du suivi tel qu'il est prévu par la loi du 3 mars 2009, contribuant au rétablissement du plein emploi).

Depuis le mois de novembre 2010, le service a mis en place une nouvelle procédure de première inscription et de suivi plus efficace et plus allégée.

En effet, par la création d'un guichet d'inscription au sein de toutes les agences où l'infrastructure le permet, les demandeurs d'emploi reçoivent, entre autres, lors de leur inscription :

- une documentation complète, en l'occurrence le guide du demandeur d'emploi contenant toutes les informations utiles et nécessaires et une fiche personnelle (à compléter par ses soins pour le prochain passage auprès du conseiller professionnel) le tout disponible en plusieurs langues ;

- un document intitulé « partie générale de la convention de collaboration » qui énumère les huit domaines abordés lors de l'entretien permettant de définir leur employabilité ;

- les documents nécessaires aux demandes en obtention des indemnités de chômage complet.

Grâce à cette simplification des procédures administratives, le laps de temps entre l'inscription et le premier entretien auprès du conseiller professionnel à été réduit à 10 jours maximum.

Un outil non-négligeable dont disposent les agents de l'ADEM dans le cadre de leur travail d'accompagnement des demandeurs d'emploi est la convention de collaboration, anciennement appelée convention d'activation. Par l'analyse de huit domaines spécifiques, l'agent va, en étroite collaboration avec le demandeur d'emploi, déterminer les ressources et les facteurs qui facilitent la recherche d'emploi ainsi que les éléments qui peuvent encore être améliorés.

Afin de permettre l'insertion ou la réinsertion professionnelle du plus grand nombre possible de personnes à la recherche d'un emploi inscrites à l'ADEM, il est donc essentiel que les agents du service placement analysent de façon méthodique et consciencieuse la situation, les compétences et l'employabilité des demandeurs d'emploi afin de pouvoir réagir de façon professionnelle et dans les plus brefs délais, aux demandes de personnel émises par les employeurs.

Pour mieux répondre aux besoins des employeurs, l'ADEM a recruté il y a plusieurs années des « consultants » mis à la disposition par le monde des entreprises, dont le rôle principal est l'établissement de relations avec les employeurs, la prospection d'entreprises, le conseil et l'assistance aux conseillers professionnels dans la sélection des candidats appropriés.

Actuellement l'ADEM compte 10 consultants qui sont responsables pour les secteurs d'activités suivants :

- l'industrie
- le commerce
- le bâtiment
- les finances
- l'intérim
- l'horeca
- l'artisanat
- les cabinets de recrutement et cadres supérieurs
- les métiers de l'informatique
- les travailleurs handicapés respectivement à capacité de travail réduite.

Dans un souci d'améliorer la prospection, la réception et la satisfaction des offres d'emploi des employeurs, les consultants sont de fait assistés par les conseillers professionnels, mais surtout par les chefs d'agence qui ont un rôle non-négligeable à jouer au niveau des contacts avec les entreprises locales.

Depuis 2001, un service social a été intégré au service placement. 4 assistantes sociales prennent en charge des demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une aide spécifique (problèmes de logement / problèmes financiers / problèmes familiaux, démarches administratives, etc.)

Finalement, une vingtaine d'agents assument divers travaux administratifs, tels que l'envoi du courrier, le classement, le secrétariat, la gestion des rendez-vous des nouveaux inscrits ou encore des missions spécifiques (stages de réinsertion, OTI, bonification d'impôt, …).

1. La mission principale

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

En 2010, le service a enregistré au total 22584 postes vacants (contre 15 624 postes en 2009). La moyenne mensuelle est de 1.882 postes (contre 1.302 en 2009).

82.992 tentatives de placement, dénommées « assignations » (moyenne mensuelle : 6.916 assignations) ont été réalisées au cours de l'année 2010.

Le maintien du contact régulier avec les demandeurs d'emploi permettant ainsi un suivi permanent et individuel reste important. Ainsi, les demandeurs d'emploi sont invités à se présenter au moins une fois toutes les trois semaines auprès de leur conseiller professionnel à la date convenue. Depuis le 12 novembre 2010, cette procédure de suivi a été réorganisée de sorte que les demandeurs indemnisés disposent maintenant d'une période de référence de quatre semaines endéans laquelle ils sont tenus de se présenter, les demandeurs d'emploi non-indemnisés disposent d'une période de huit semaines.

En 2010, près de 308 044 contacts enregistrés ont été effectués, ce qui correspond à 25.670 contacts par mois ou 1.283 contacts (en moyenne) par jour ouvrable. L'absence non justifiée d'un demandeur d'emploi indemnisé est en principe sanctionnée par un retrait partiel des indemnités de chômage complet (-7 jours pour une première absence, -30 jours en cas de récidive et finalement le retrait définitif des indemnités de chômage complet en cas de 3 absences consécutives non justifiées). Ainsi, 6.314 sanctions ont été prononcées par l'ADEM en 2010, dont 1034 radiations définitives.

4 356 personnes ont été convoquées à des ateliers en guise de préparation des actions de recrutement, mais seulement 2 906 y ont participé effectivement (c.à.d. 66,7%). Ces ateliers sont organisés conjointement par un agent spécialisé, le consultant responsable du secteur ainsi que par le conseiller professionnel compétent.

Le service placement a enregistré, en moyenne 1.654 inscriptions par mois. Il est à noter que dans 62% des cas, il s'agit d'une réinscription des demandeurs d'emploi à l'ADEM (voir chapitre II, Evolution du chômage ci-avant).

Le service Placement a retenu 21.615 clôtures de dossiers. Les motifs de clôture sont multiples, entre autres :

6.240 * dossiers clôturés suite à une non-présentation aux suivis réguliers (1)
1.935 dossiers clôturés suite à une non-présentation du demandeur d'emploi au premier rendez-vous (l'inscription n'a pas été finalisée);
4.858 * dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi occupés de leur propre initiative (2)
3.302 * dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi assignés par les soins du service Placement de l'ADEM (3)
1.125 dossiers clôturés volontairement par les demandeurs d'emploi ;
919 dossiers clôturés pour radiation ;
400 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi réengagés par leur ancien employeur.
976 dossiers clôturés suite à une sanction administrative
305 dossiers clôturés encore le jour même de la première inscription
234 dossiers clôturés suite à un départ à l'étranger (changement adresse)
173 dossiers clôturés suite à la reprise des études.

N.B. : les chiffres marquées par * ne sont pas vérifiables et reposent uniquement sur les déclarations des demandeurs d'emploi (2+3), voire sur l'absence d'une déclaration quelconque d'un demandeur (1)

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

2.1. Actions de recrutement/d'information

Au cours de l'année 2010, le service placement a organisé, en étroite collaboration avec diverses entreprises des ateliers d'information et de recrutement. Ces ateliers de recrutement sont organisés, soit à la demande des entreprises, soit à l'initiative du service placement. Le but de ces ateliers est de fournir aux demandeurs d'emploi des renseignements nécessaires concernant l'offre d'emploi. Les représentants des entreprises sont souvent invités aux ateliers. Ainsi, l'employeur pourra même bénéficier des locaux de l'ADEM pour établir un premier contact personnel avec les candidats potentiels. Pour 2010, plus de 4.000 personnes ont été convoquées pour assister à une telle action de recrutement.

2.2. Divers ateliers organisés par l'ADEM à l'intention des demandeurs d'emploi inscrits (ateliers de stratégies de recherche d'emploi, ateliers de motivation, ateliers briefing universitaires, …)

Pour 2010, 2681 demandeurs d'emploi ont été convoqués à suivre de tels ateliers, seulement 1.561 ont donné une suite à cette convocation (soit 58,2%) et ont effectivement assisté aux ateliers proposés.

A noter aussi qu'un agent s'occupe spécialement de l'accueil et du suivi des travailleurs frontaliers à la recherche d'un emploi au Grand-Duché de Luxembourg. Plus de 2400 personnes se sont déplacés à l'ADEM pour y être conseillés et assistés dans la recherche d'un emploi à Luxembourg.

2.3. Rapport d'activité de l'année 2010 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 Formation Professionnelle (MEN-FP) a procédé ensemble avec le Centre National de Formation Professionnelle Continue (CNFPC), le Service Placement de l'Administration de l'Emploi (ADEM), le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE) et les entreprises concernées à l'organisation des mesures de reconversion et d'adaptation professionnelles à l'intention des demandeurs d'emploi (cf. accords tripartites chapitre III.5 repris par l'article L.523-1 du Code du Travail).

Dès 1995 s'est créé un groupe de travail informel composé de collaborateurs du MTE, de l'ADEM, du CNFPC présidé par le Service de la Formation Professionnelle du MENFP qui s'est donné entre autres comme mission d'organiser et de suivre de près les mesures de formation précitées.

Les formations organisées peuvent entre temps être classées en trois catégories :

- les formations « qualifiantes » exclusivement mises au point pour les besoins spécifiques des entreprises et conjointement avec elles, ayant pour but l'insertion ou la réinsertion professionnelle des chômeurs, mesures complémentaires ;
- les formations « pool » organisées à l'intention d'un secteur suivant leur demande, mais sans qu'il y ait une liste d'employeurs concrets (agent de fabrication..) ;
- les formations destinées à augmenter l'employabilité générale des demandeurs d'emploi (informatique, test d'embauche…).

Les deux premières catégories de formation sont couvertes par des conventions signées par le MEN-FP, le MTE et les entreprises ou représentants du secteur concerné.

Le groupe de travail se réunit mensuellement en vue du suivi et de l'organisation de nouvelles mesures de formation.

Les procédures en vue de l'organisation des formations se présentent comme suit :

- présélection des candidats potentiels par le service placement de l'ADEM en collaboration avec les consultants de l'ADEM et convocation à un atelier d'information ;
- sélection des candidats admis en formation en collaboration avec l'entreprise ;
- définition des contenus de formation en collaboration avec l'entreprise/secteur ;
- suivant la technicité de la formation, le nombre minimal de candidats est fixé à 8 personnes ;
- définition de la durée de la formation et du mode d'alternance avec l'entreprise ;
- un comité de suivi composé d'un membre du SFP, du MTE, de l'ADEM, de l'entreprise et du CNFPC peut intervenir à tout moment au cours de la formation pour réagir à des imprévus.

Les candidats qui terminent avec succès les formations dont la durée dépasse rarement 3 mois, bénéficient d'une priorité d'embauche auprès de l'entreprise formatrice soit sous forme de CDD, CDI, « Stage de réinsertion professionnelle » (SR) ou « Contrat d'initiation à l'emploi » (CIE).

A noter que tous les candidats bénéficient d'un encadrement socio-pédagogique, assuré par le personnel du CNFPC.

A. Suivi des formations complémentaires organisées en 2010 :

Au cours de l'année 2010, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP/CNFPC a organisé et clôturé **21** mesures de formation complémentaire dont

08 mesures complémentaires
05 mesures « pool »
08 mesures « augmentation de l'employabilité ».

3 formations complémentaires pour le secteur de la sécurité

Les 3 formations « agent de sécurité » étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC et la société de sécurité « Group4S Security sa ». Les formations s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « agent de sécurité 35 » Group4S

La formation avait une durée totale de 10 semaines et s'étendait du 08.01.10-23.03.10.

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes sélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre d'abandons :	01
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**10**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	06
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- **Contrat d'initiation à l'emploi** : G4S	04
- **Stage de réinsertion**: G4S	02
Nombre de personnes engagées sous forme de **CDI** : Autre employeur	02
Nombre de personnes engagées sous forme de **CDD**: Autre employeur	01
Affiliation CCSS inexistante :	01

Formation « agent de sécurité 36 » Group4S

La formation avait une durée totale de 12 semaines et s'étendait du **17.05.10.-29.07.10.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes sélectionnées : 13
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 12
Nombre d'abandons : 03
Nombre de personnes ayant terminé la formation : 09

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 06
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
- **Contrat d'initiation à l'emploi G4S** 04
- **Stage de réinsertion professionnelle G4S** 01

Nombre de personnes engagées sous forme de **CDI :** 02
Autre employeur

Nombre de personnes engagées sous forme de **CDD** 01
G4S

Formation « agent de sécurité 37 » Group4S

La formation avait une durée totale de 12 semaines et s'étendait du **13.09.10.-25.11.10.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes sélectionnées : 14
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 14
Nombre de personnes ayant abandonné la formation : 02
Nombre de personnes ayant terminé la formation : 12

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 11
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
- **Contrat d'initiation à l'emploi** G4S 02
- **Stage de réinsertion professionnelle** G4S 07

Nombre de personnes engagées sous forme de **CDI** 01
G4S

1 formation complémentaire «Agents d'Assurances »

Formation « agents d'assurances – Foyer »

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes ayant commencé la formation : 10
Nombre d'abandons : 01
Motif : CDI Foyer
Nombre de personnes ayant terminé la formation: 09

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 03
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
- **Contrat d'initiation à l'emploi** : 01
Autre employeur
- **Stage de réinsertion professionnelle** : 01
Autre employeur

Nombre de personnes engagées sous forme de **CDI :** 03
Autre employeur

Nombre de personnes engagées sous forme de **CDD :** 01
Foyer Assurances sa-gestionnaire administratif

Affiliation CCSS inexistante : 02

1 formation complémentaire «ouvrier de production qualifié» Ceratizit Luxembourg sàrl

La formation complémentaire était organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC Esch-sur-Alzette et l'entreprise « Ceratizit Luxembourg sàrl » .La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du **10.05.10-09.07.10.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes présélectionnées : 12
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 10
Nombre d'abandons : 01
Motif : non respect des consignes de sécurité

Nombre de personnes ayant terminé la formation : 09

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 07

Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
- **Contrat d'initiation à l'emploi** 04
  Ceratizit –ouvrier de production
- **Stage de réinsertion professionnelle** 03
  Ceratizit –ouvrier de production

Nombre de personnes engagées sous forme de **CDI** 02
Ceratizit –ouvrier de production

2 formations complémentaires «ouvrier de production qualifié» Goodyear Dunlop Tires Operations sa

Formation «ouvrier de production» Goodyear 14

La formation avait une durée totale de 05 semaines et s'étendait du **13.09.10.-20.10.10.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise : 12
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 12
Nombre de personnes ayant terminé la formation : 12

Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
- **contrat d'initiation à l'emploi** Goodyear 09
- **stage de réinsertion professionnelle** Goodyear 03

Formation «ouvrier de production» Goodyear 15

La formation avait une durée totale de 05 semaines et s'étendait du **18.10.10.-17.12.10.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise : 10
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 10
Nombre de personnes ayant terminé la formation : **10**

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 08
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
- **Contrat d'initiation à l'emploi** Goodyear 08

Nombre de personnes engagées sous forme de **CDI** **01**
Goodyear
Affiliation CCSS inexistante : 01

1 formation complémentaire « Vente outlet» Sport Outlet Gmbh

La formation complémentaire était organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC Esch-sur-Alzette et l'entreprise «Sport Outlet Gmbh» .La formation avait une durée totale de 06 semaines et s'étendait du **06.09.10.-15.10.10.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes sélectionnées : 08
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 08
Nombre d'abandons : 02
Nombre de personnes ayant terminé la formation : 06

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 05
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
- **Contrat d'initiation à l'emploi** 03
  Sport Outlet Gmbh
- **Stage de réinsertion professionnelle** 02
  Sport Outlet Gmbh

Nombre de personnes engagées sous forme de **CDI** : 01
Sport Outlet Gmbh- chef d'administration

2 formations « pool » agent de fabrication pour l'industrie

Les formations « agent de fabrication 23 et 24 » étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC et la Fedil. Elles s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « agent de fabrication 23 »

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **12.04.10.-18.06.10.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes présélectionnées : 12
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 12
Nombre d'abandons : 01
Motif : connaissances linguistiques insuffisantes
Nombre de personnes ayant terminé la formation : 11

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 10

Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de

- **Contrat d'initiation à l'emploi** 01
  Goodyear
- **Stage de réinsertion professionnelle** 05
  Goodyear
- **Interruption courte durée (mission intérimaire)** 01
  Autre employeur

Affiliation CCSS inexistante : 01

Formation «agent de fabrication 24 »

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **13.09.10.-26.11.10.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes présélectionnées : 11
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 11
Nombre de personnes ayant terminé la formation : 11

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 11
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de

- **Contrat d'initiation à l'emploi** : 01
  Goodyear sa- ouvrier de production
- **Interruption courte durée** : 01
  Tempo Team-manutentionnaire

1 formation « pool » pour le secteur Bâtiment

La formation « Initiation à la construction 5», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC s'adressait à un groupe de **08** demandeurs d'emploi non-qualifiés.
La formation avait une durée totale de 16 semaines et s'étendait du **12.04.10.-30.07.10.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes présélectionnées: 08
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 08
Nombre de personnes ayant terminé la formation : 07

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 05

Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de

- **Contrat d'initiation à l'emploi** : 03
  Entreprise Poeckes sàrl-maçon
  Mangen Constructions sa-maçon
  CDC Construction sa-maçon
- **Stage de réinsertion professionnelle** : 02
  Entreprise Poeckes sàrl-maçon
  Baatz Constructions sàrl – maçon

Nombre de personnes engagées sous forme de **CDI** : 02

Art&Paves sàrl-maçon
Nettoservice sa-agent de nettoyage

2 formations « pool » pour le secteur HORESCA

Les formations « accueil-réception HORESCA » et « Housekeeping » organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et l'HORESCA s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « Accueil-Réception HORESCA » 15

La formation avait une durée totale de 16 semaines et s'étendait du **15.03.10-02.07.10.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes ayant commencé la formation : 12
Nombre d'abandons : 01
Motif : autre emploi
Nombre de personnes ayant terminé la formation: 11

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 04
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de

- **Stage de réinsertion professionnelle** : 01
  Parc Plaza sa-réceptionniste
- **Contrat d'appui emploi** : 01
  Autre employeur

Nombre de personnes engagées sous forme de **CDI** : 06
Marthe sa/ Am Klouschter Mondorf –réceptionniste
Hôtel Français sa-réceptionniste
Da Noi sàrl-chef de rang
Restaurant Caffé Roma sa-réceptionniste
Nordea Bank-employé de bureau
Autre employeur

Affiliation CCSS inexistante : 01

Formation « Housekeeping» 6

La formation avait une durée totale de 4 semaines et s'étendait du **26.05.10.-26.06.10.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes présélectionnées par l'entreprise : 13
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 13
Nombre d'abandons : 02
Motifs : enceinte / rupture de la formation

Nombre de personnes ayant terminé la formation: 11

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 09
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
- **Contrat d'initiation à l'emploi** : 01
  Sol Mélia sàrl
- **Stage de réinsertion professionnelle** : 07
  Sol Mélia sàrl,
  Parc Plaza sa,
  Sofitel Le Grand Ducal

Nombre de personnes, engagées sous forme de **CDI** : 01
Foncière Rocade sa - valet

Affiliation CCSS inexistante : 01

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

Sur demande de l'ADEM, les formations en informatique 47-54 étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC et elles s'adressaient aux demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Formation « Initiation à l'informatique » 47

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du **16.11.09-12.03.10**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes présélectionnées : 14
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 11
Nombre de personnes ayant abandonné la formation : 02
Nombre de personnes ayant terminé la formation : 09

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 04

Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
- **Stage de réinsertion professionnelle** 01
  Autre employeur

Nombre de personnes engagées sous forme de **CDI** : 03
Alvisse Parc Hôtel –réceptionniste
Aqua Gastro sàrl- serveur
Co-Trans sàrl-secrétaire
Nombre de personnes indépendantes : 01
artisan-commerçant
Nombre de personnes ayant une mission intérimaire : 01
Adecco Luxembourg sa
préparateur de commandes

Formation « Initiation à l'informatique » 48

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du **04.01.10-26.03.10.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes présélectionnées : 14
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 11
Nombre de personnes ayant abandonné la formation : 02
Nombre de personnes ayant terminé la formation : 09

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 07
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
- **Apprentissage des adultes** 01
  Dartalis sa-employé adm.et comm.

Nombre de personnes inscrites, ayant commencé
une nouvelle formation 01
CNFPC Ettelbruck-bureautique

Nombre de personnes engagées sous forme de **CDI** : 02
PC Tank sàrl-employé de bureau
MGK Technologies sàrl-employé de bureau

Formation « Initiation à l'informatique » 49

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **04.01.10.-26.03.10.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes présélectionnées : 10
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 09
Nombre de personnes ayant abandonné la formation : 01
Nombre de personnes ayant terminé la formation : 08

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 07
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
- **Mesure spéciale** 01
  ARCHIPEL-assistant de gestion de projets culturels

Affiliation CCSS inexistante 01

Formation « Initiation à l'informatique » 50

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **12.04.10-28.07.10.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes présélectionnées : 12
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 12
Nombre de personnes ayant abandonné la formation : 04
Nombre de personnes ayant terminé la formation : 08

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 07
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
- **Mesure spéciale** 01
  CIGR Remich-agent d'accueil
Nombre de personnes inscrites, ayant commencé une
  autre formation : 01
  INL- cours de luxembourgeois

Affiliation CCSS inexistante 01

Formation « Initiation à l'informatique » 51

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du **12.04.10-16.07.10**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes présélectionnées : 15
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 13
Nombre de personnes ayant abandonné la formation : 04
Nombre de personnes ayant terminé la formation : 09

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 07
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
- **Interruption courte durée** 01
  Randstad Intérim sa

Nombre de personnes engagées sous forme de **CDI** : 01
Administration du Personnel de l'Etat- employé de l'Etat

Bénéficiaire de RMG 01

Formation « Initiation à l'informatique » 52

La formation avait une durée totale de 12 semaines et s'étendait du **12.04.10-16.07.10.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes présélectionnées : 14
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 12
Nombre de personnes ayant abandonné la formation : 02
Nombre de personnes ayant terminé la formation : 10

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 07
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de
- **ATI** Café Restaurant Le Bitoque sàrl-serveur
01
Nombre de personnes inscrites, ayant commencé une **autre formation** 01
CNFPC-Esch/Alzette-Bureautique

Affiliation CCSS inexistante 02
Bénéficiaire de RMG 01

Formation « Initiation à l'informatique » 53

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **20.09.10-17.12.10**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes présélectionnées : 12
Nombre de personnes ayant commencé la formation : 11
Nombre de personnes ayant abandonné la formation : 02
Nombre de personnes ayant terminé la formation : 09

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM : 09

Formation « Initiation à l'informatique » 54

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du **20.09.10-17.12.10**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes présélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	06
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**06**

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	05
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- **Stage de réinsertion professionnelle** Restaurant le Perroquet-chauffeur	01
Affiliation CCSS inexistante :	01

Bilan quantitatif des mesures complémentaires terminées au 31.12.2010

Les chiffres suivants donnent une image globale de tous les candidats ayant participé à une des trois types de mesures de formation organisées par le comité SFP/ADEM. Etant donné la diversité des mesures citées, il n'est pas toujours aisé de définir l'entreprise formatrice, mais le rapprochement a été fait dans la mesure du possible.

Nombre total de personnes présélectionnées:	252
Nombre total de personnes ayant commencé une mesure qualifiante :	234
Nombre total d'abandons en cours de formation:	-38
Nombre total de personnes ayant terminé une mesure qualifiante :	**196**

Suivi des 196 personnes ayant terminé une mesure qualifiante :

Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	**27**
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :	**03**
Nombre de personnes engagées sous forme de mission intérimaire :	**01**
Nombre de personnes ayant créé leur propre entreprise :	**01**
Nombre de personnes ayant terminé une mesure qualifiante et qui se trouvent encore inscrites à l'ADEM :	**150**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM engagées sous forme	
- de stage de réinsertion (SR)	35
- de contrat d'initiation à l'emploi (CIE)	41
- de contrat d'appui emploi (CAE)	01
- d'apprentissage-adulte	01
- de mission intérimaire	03
- d'affectation temporaire indemnisée (ATI)	01
- de mesure spéciale	02
Nombre de personnes inscrites ayant commencé une autre formation:	03

Nombre de personnes inscrites à l'ADEM,
sans engagement/mesure : 63

Nombre de personnes plus inscrites à l'ADEM,
bénéficiaires de revenu minimum garanti 02
Affiliation Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) inexistante 12

B. Suivi des formations complémentaires en cours, organisées en 2010

Au mois de janvier 2011, les **03** formations suivantes sont encore en cours :

Formation complémentaire « agents d'assurances » La Luxembourgeoise

La formation «agents d'assurances », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et « La Luxembourgeoise » sa s'adresse à un groupe de 12 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 18 semaines et s'étend du **18.10.10-18.02.2011.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes ayant commencé la formation 12
Nombre d'abandons : 01
Motif : autre employeur
Nombre de personnes actuellement en formation : **11**

Formation complémentaire « Accueil-réception HORESCA » 16

La formation « Accueil-réception HORESCA 16 », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et HORESCA s'adresse à un groupe de 12 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 17 semaines et s'étend du **29.11.10-25.03.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes ayant commencé la formation : 12
Nombre de personnes actuellement en formation : 12

Formation complémentaire « agent de fabrication » DOMETIC sàrl

La formation complémentaire, «agent de fabrication» est organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC Esch-sur-Alzette et l'entreprise Dometic sàrl. La formation a une durée totale de 12 semaines et s'étend du **06.12.10.-25.02.11.**

Bilan de la formation en question au 31.12.10

Nombre de personnes présélectionnées :	08
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	08
Nombre de personnes actuellement en formation :	**08**

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

3.1. 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 2010, 278 personnes (dont 137 femmes), ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2010 toutes les places disponibles n'étaient plus 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.

3.2. 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 2010, 1.877 personnes (dont 538 femmes) ont participé à cette mesure.

Au 31 décembre 2010, 1088 personnes (dont 317 femmes), sont encore inscrites dans cette mesure.

3.3. 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 2010, 939 personnes (dont 400 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle. Au 31 décembre 2010, 440 personnes (dont 180 femmes) se trouvent encore en stage de réinsertion professionnelle.

3.4. Occupations temporaires indemnisées des demandeurs d'emploi indemnisés (anciennement appelées « mises au travail »)

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

Pendant l'année 2010, 785 personnes (dont 275 femmes) ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2010, 267 demandeurs d'emploi (dont 99 femmes) poursuivaient encore cette mesure.

4. Actions de prospection

4.1. Le secteur de l'industrie

En 2010 quarante-cinq entreprises ont été visitées en vue d'expliquer aux responsables des ressources humaines leurs droits et devoirs envers le marché de l'emploi national.
Les sujets suivants ont été traités :

- organisation et fonctionnement de l'ADEM
- les formations complémentaires
- la formation pour agents de fabrication
- l'embauche de personnel sous-représenté
- les aides à l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM (CIE et
- CIE-EP)
- les aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée
- la bonification d'impôts.

La présélection de candidats pour les postes déclarés est une deuxième activité des consultants au service des entreprises. A cette fin 81 ateliers de présélection et 428 séances d'entretiens individuels ont eu lieu en 2010 englobant 3074 personnes.

Les ateliers s'adressaient aux patrons suivants : ArcelorMittal, Ceratizit, CFL-Cargo, CNFPC, Dometic, Dupont, G4S, Goodyear, Luxair, Zitha-Senior.

Les entretiens individuels concernaient 123 patrons différents.

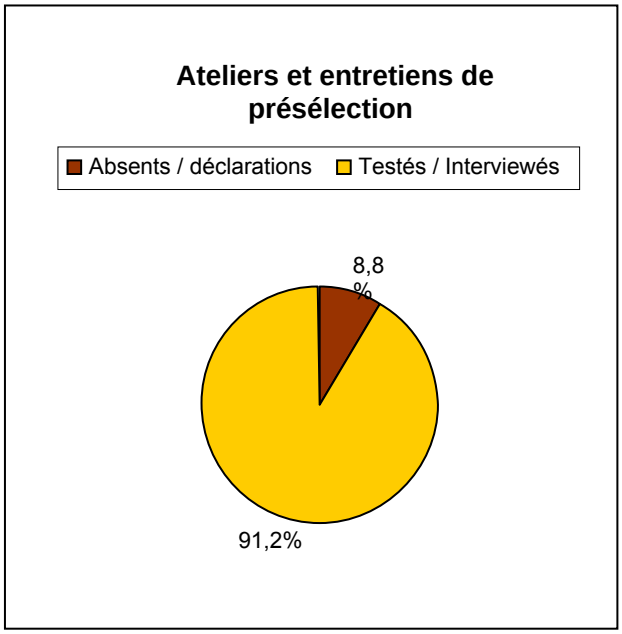
À ces entretiens programmés suite à des déclarations de places vacantes, s'ajoutent une multitude d'entretiens personnels à la demande des inscrits, respectivement à la demande des conseillers professionnels.

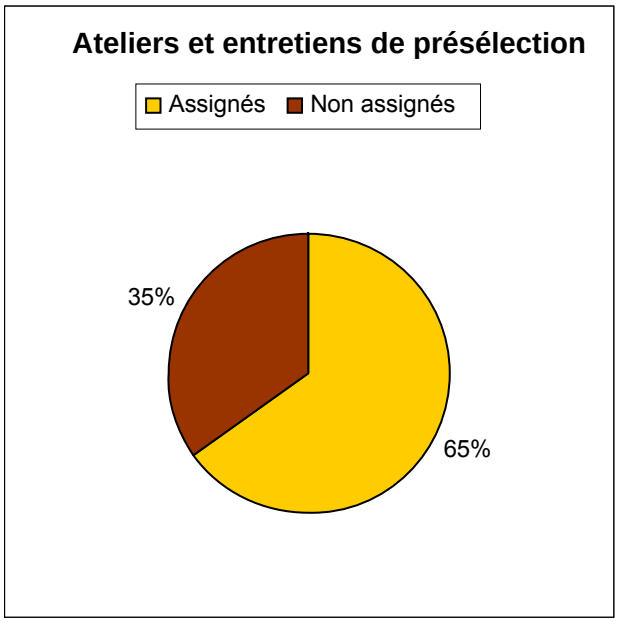
A la fin de ces ateliers et entretiens, 446 personnes ont pu être embauchées.

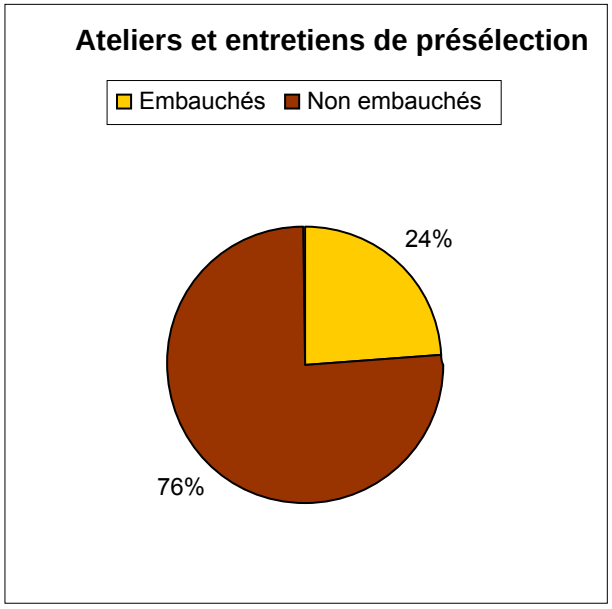
Suite à la légère reprise dans l'économie il en résulte une tendance claire par rapport au marché de l'emploi, à savoir :

- plus d'ateliers de présélection,
- plus de sélections individuelles,
- plus d'embauches au total (+30%par rapport à 2008)
- les absences dans les ateliers ont augmentées légèrement
- les embauches des personnes retenues augmentent de 19% en 2009 vers 24% en 2010.

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


Ateliers et entretiens de présélection
Absents / déclarations
Testés / Interviewés
8,8 %
91,2%


Ateliers et entretiens de présélection
Assignés
Non assignés
35%
65%


Ateliers et entretiens de présélection
Embauchés
Non embauchés
24%
76%

4.2. Le secteur de l'artisanat

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

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

Malgré les efforts de l'ADEM, de la Chambre des Métiers, de la Fédération des Artisans, les entreprises artisanales ignorent souvent l'obligation de déclarer les postes vacants, ainsi que l'existence des mesures et des aides lors de l'engagement de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

En 2009, le consultant de l'artisanat a visité 56 entreprises pour les inciter à une collaboration plus étroite avec l'ADEM et de ce fait leur expliquer les droits et devoirs envers le marché de l'emploi.

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

- l'ADEM, son fonctionnement et son organisation
- les différentes aides en cas d'embauche de personnes inscrites à l'ADEM
- les différentes formations.

En étroite collaboration avec le service placement, des présélections de candidats correspondant au profil recherché pour les places vacantes déclarées par les entreprises artisanales ont été faites, ce qui a permis à 112 personnes de retrouver un nouvel emploi.

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

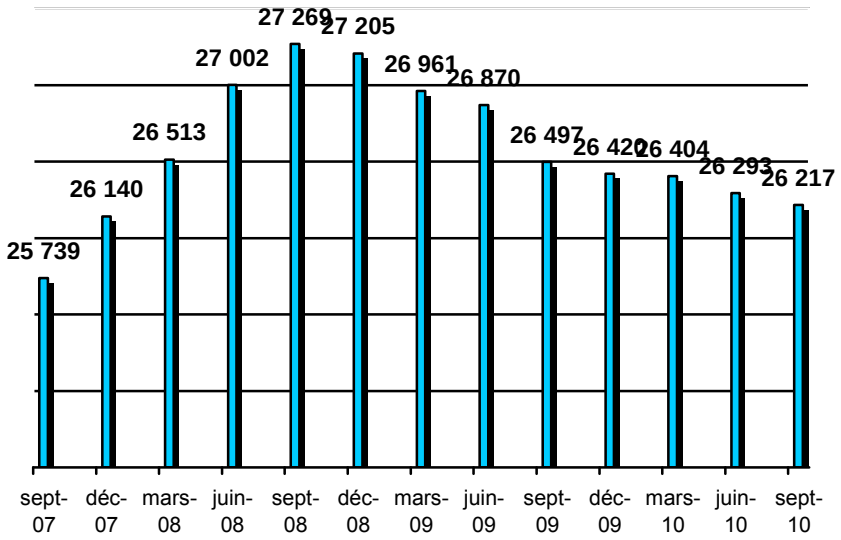
En outre, 44 ateliers supplémentaires ont été organisés et 1100 personnes ont été convoquées. Sur ces 1100 personnes convoquées, 630 se sont présentées et 470 étaient absentes, dont 163 personnes se sont excusées. 307 personnes ne se sont pas manifestées.

Faute de demande, aucune formation n'a été faite en 2010.

4.3. Le secteur financier

L'impact prolongé de la crise économique mondiale, avec ses conséquences sur la place financière du Luxembourg, a eu pour effet de contracter l'activité de la banque au Luxembourg. L'emploi financier luxembourgeois est actuellement en phase de réduction. La place financière luxembourgeoise a perdu bon nombre d'emplois en deux ans.

Evolution du personnel des banques
(source CSSF)



L'emploi total dans les établissements surveillés par la CSSF (banques, OPC, Sicar, fonds de pension, sociétés de gestion, PSF etc.)

Déc 2007	40.662
Déc 2008	43.196
Déc 2009	42.213
Juin 2010	42.194
Sept 2010	42.529

Bon nombre d'entreprises se voient obligées de réduire le personnel par recours à des départs en préretraite, proposition de temps partiel, achats de congés, pause carrière. D'autres privilégient la mobilité interne.

L'année 2010 a été marquée par une augmentation significative des licenciements pour raisons économiques. Plusieurs plans sociaux et plans d'entreprise ont été négociés : Unicredit, Clearstream, Sal.Oppenheim, HSH Nordbank, Argenta Bank, LBBW, KBL.

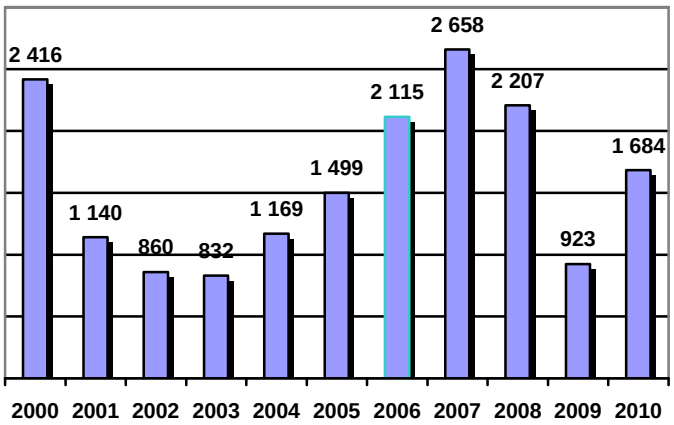
Du fait que les conventions collectives prévoient le doublement de la période de préavis et que les syndicats négocient dans la plupart des cas une prolongation

supplémentaire d'après l'âge des victimes de licenciements, ces personnes n'entrent pas encore dans les statistiques de l'ADEM.
Aucun autre plan de maintien dans l'emploi ne s'est ajouté aux deux plans signés en l'an 2009 par Deka Bank et Dexia BIL, plans qui sont toujours d'actualité.

L'année 2010 a été marquée par le retour des offres sur le marché, pour la plupart des contrats à durée déterminée. Certains instituts financiers font de plus en plus appel à des stages non rémunérés ou rémunérés en dessous du salaire social minimum.

La place s'orientant vers des métiers plus pointus, le problème de l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail reste présent, le fossé entre ceux qui cherchent un emploi sur la place financière et les profils recherchés par les employeurs se creuse.

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



Fin décembre 2010, 914 personnes enregistrées à l'ADEM étaient à la recherche d'un emploi dans le secteur financier (998 au 31/12/2009).

Répartition d'après le sexe : 522 hommes
392 femmes (dont 65 à la recherche d'un temps partiel).

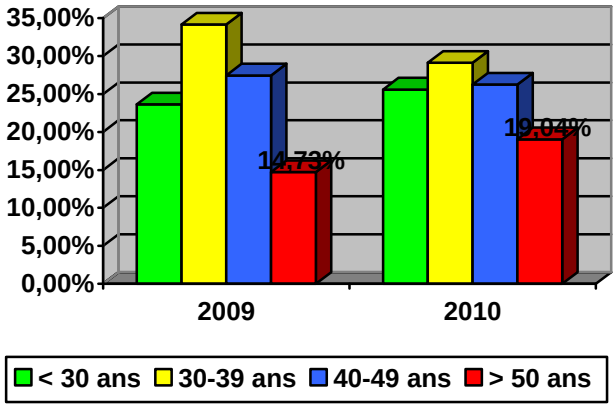
59 personnes se trouvent en reclassement externe, dont 36 résidents luxembourgeois et 23 frontaliers. Raison pour le reclassement sont souvent des dépressions, angoisses, syndrome d'épuisement professionnel…

69 personnes se trouvent en mesures via l'ADEM (CIE-EP, CIE, Stage de réinsertion, apprentissage adulte) et ne sont donc plus disponibles.

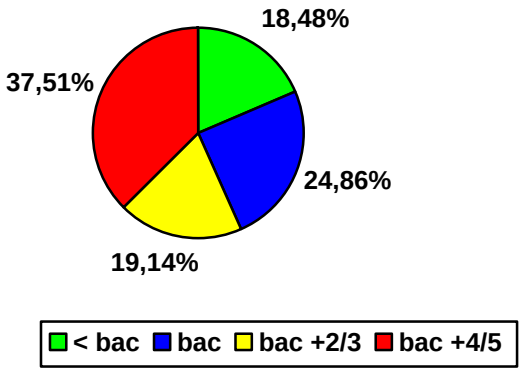
34 demandeurs d'emploi travaillent en intérim pour des missions de courte durée (1 à 4 mois). Au 31/12/2010 neuf personnes avaient quitté le Luxembourg pour chercher un emploi dans leur pays d'origine (avec un formulaire E303/U2).

Répartition d'après l'âge:

On constate une augmentation sensible des personnes âgées de plus de 50 ans.



Niveau d'études



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

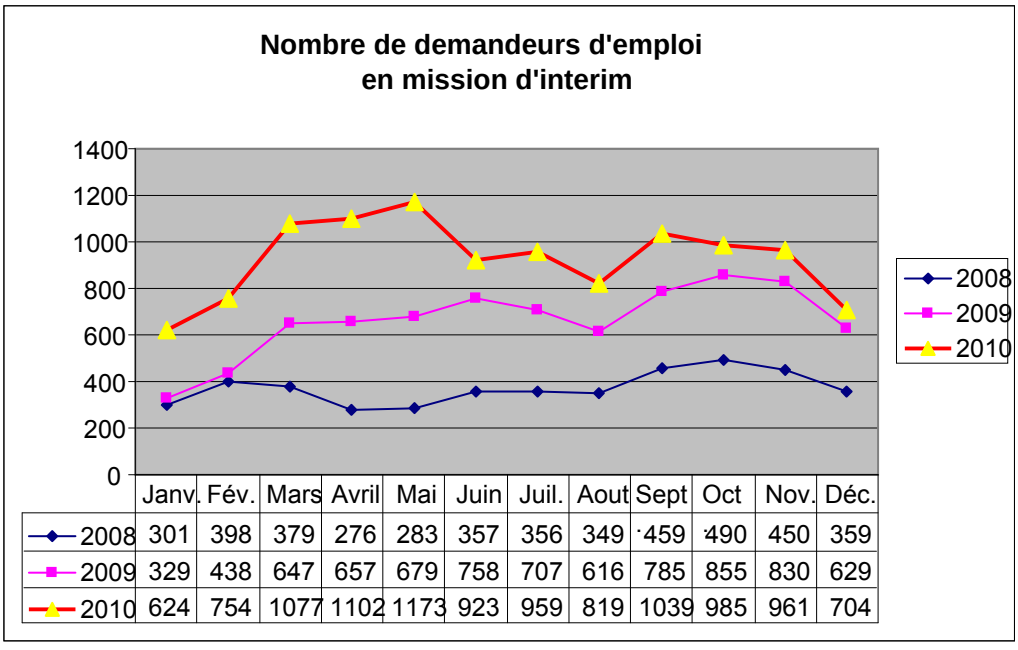
La cellule de l'agence Luxembourg compétente pour les emplois administratifs est la cellule la plus touchée par les licenciements du secteur de la finance. 651 (24,25 %) des demandeurs inscrits, tous secteurs administratifs confondus, ont pu trouver un emploi suite à un suivi et à une offre d'emploi (carte d'assignation) des conseillers professionnels ou consultants. Parmi ces 651 personnes, 199 demandeurs d'emploi ont été embauchés dans le secteur financier.

4.4. Le secteur du travail intérimaire

Les activités principales du consultant se présentent comme suit :

- être l'interlocuteur entre les demandeurs d'emploi, l'ADEM en tant qu'institution administrative et les sociétés d'intérim au Luxembourg
- informer les demandeurs d'emploi sur les possibilités offertes par le secteur du travail temporaire et les suivre dans leurs démarches de recherche d'emploi. Offrir une orientation vis-à-vis du secteur intérimaire en fonction de leur profil professionnel et du type de travail recherché
- conseiller et assister les demandeurs d'emploi sur la préparation de leurs dossiers de candidature (CV, lettre de motivation et entretien d'embauche vis-à-vis des sociétés d'intérim)
- assister les conseillers professionnels dans le suivi et le placement des demandeurs d'emploi
- anticiper les besoins des entreprises de travail temporaire et répondre rapidement aux déclarations de places vacantes en faisant une présélection des candidats, assigner les demandeurs d'emploi convenables aux exigences des missions en question
- informer et orienter les sociétés d'intérim sur des questions concernant le droit du travail, la mise au travail de candidats inscrits à l'ADEM, les déclarations de places vacantes et les règlements de l'ADEM concernant le suivi des dossiers de chômage dans le cadre des missions d'intérim
- assister les placeurs dans le suivi administratif des dossiers de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM
- mettre en place des ateliers de recrutement, aussi bien à l'ADEM que dans les bureaux des agences d'intérim en quête de personnel.

Le suivi administratif des contrats est traité par le consultant intérim. L'illustration suivante montre l'évolution du nombre de dossiers de demandeurs d'emploi occupés en intérim.

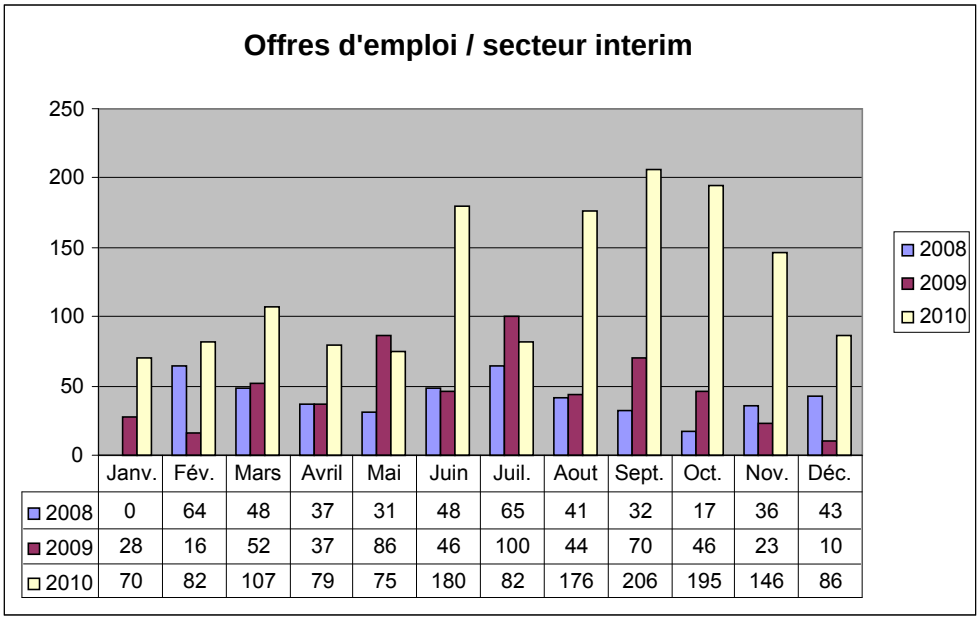


	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Aout	Sept	Oct	Nov.	Déc.
2008	301	398	379	276	283	357	356	349	459	490	450	359
2009	329	438	647	657	679	758	707	616	785	855	830	629
2010	624	754	1077	1102	1173	923	959	819	1039	985	961	704

L'étude de ces chiffres montre l'amélioration de la collaboration entre le service intérim de l'ADEM et les agences de travail temporaire.
Aujourd'hui, ce sont 35 agences sur 41 qui ont fait parvenir quotidiennement leurs contrats intérimaires (contre 33 en 2009).
Durant l'année 2010, ce sont en moyenne 919 demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM qui ont été occupés en intérim chaque mois.

Les convocations ont été stoppées durant l'année 2010. En effet, les personnes qui le souhaitent (et qui veulent avoir une démarche volontaire vers l'intérim) ont la possibilité de venir sans rendez-vous.
Par jour, on estime entre 5 et 10 le nombre de demandeurs d'emploi qui viennent au service intérim afin de prendre connaissance des différentes offres dans leur secteur d'activité et de connaître les agences de travail temporaire qui recrutent régulièrement dans leur domaine.
Pour les ateliers de recrutement, ce sont des propositions d'emploi qui ont été envoyées aux demandeurs d'emploi en lieu et place des convocations puisqu'il y avait présence d'un employeur potentiel.

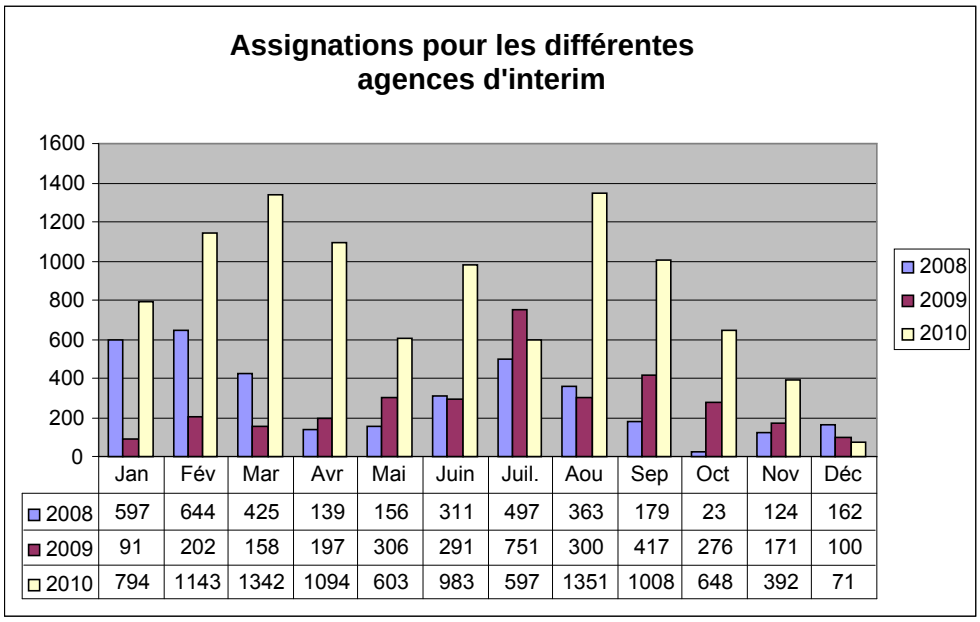
Les offres d'emploi sont déclarées auprès du consultant et traitées immédiatement
Ainsi, en 2010, ce sont 1484 offres qui ont été traitées par le service intérim, contre 558 en 2009.



	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Aout	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2008	0	64	48	37	31	48	65	41	32	17	36	43
2009	28	16	52	37	86	46	100	44	70	46	23	10
2010	70	82	107	79	75	180	82	176	206	195	146	86

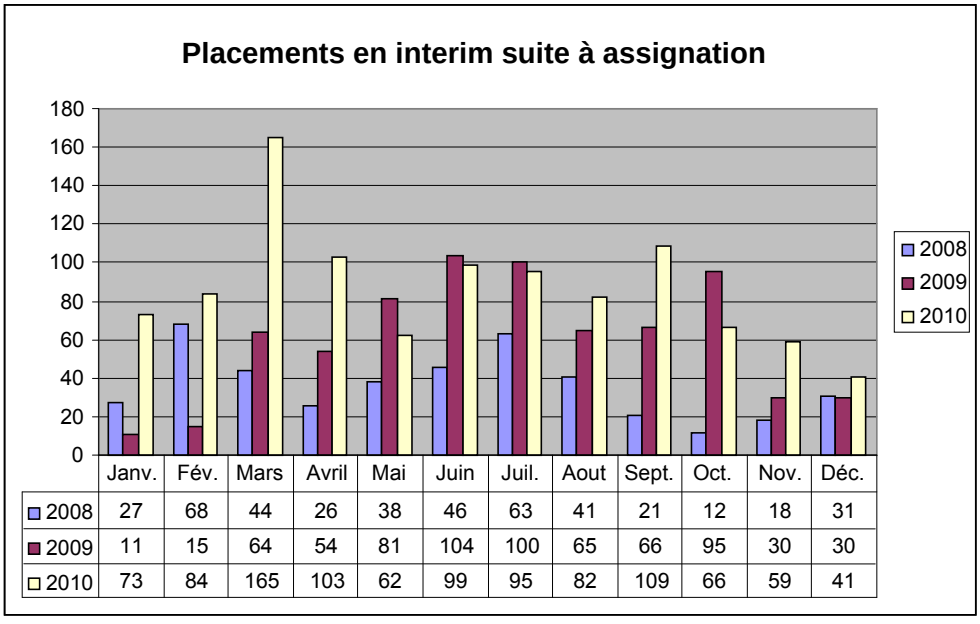
Les assignations sont envoyées afin de mettre en relation les demandeurs d'emploi et les agences de travail temporaire.

Ainsi, en 2009, 3260 assignations ont été envoyées aux demandeurs d'emploi, contre 10026 en 2010.



	Jan	Fév	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil.	Aou	Sep	Oct	Nov	Déc
2008	597	644	425	139	156	311	497	363	179	23	124	162
2009	91	202	158	197	306	291	751	300	417	276	171	100
2010	794	1143	1342	1094	603	983	597	1351	1008	648	392	71

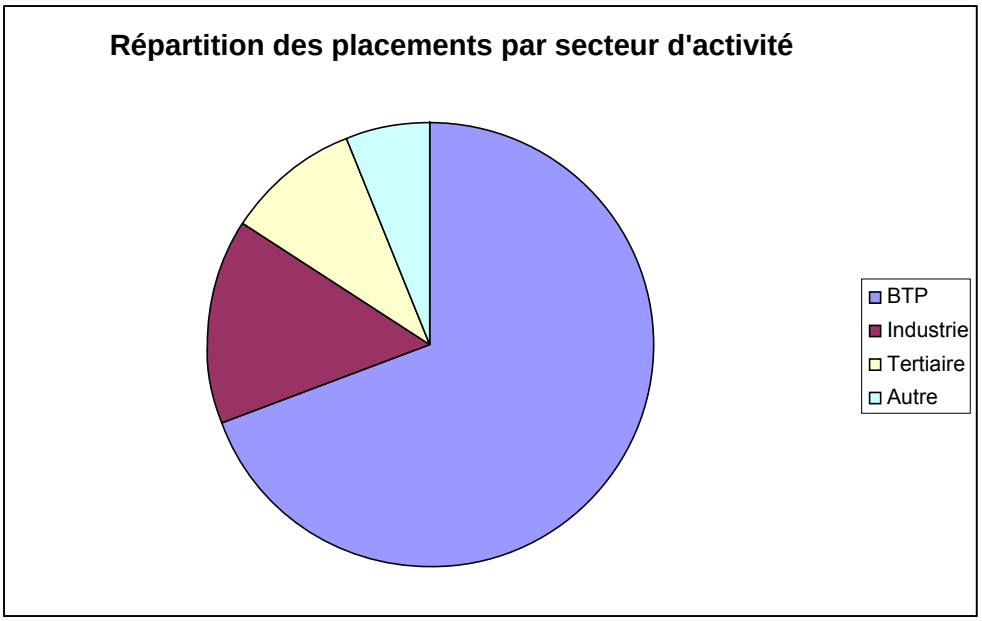
Les placements



	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Aout	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2008	27	68	44	26	38	46	63	41	21	12	18	31
2009	11	15	64	54	81	104	100	65	66	95	30	30
2010	73	84	165	103	62	99	95	82	109	66	59	41

Suite aux assignations, 1038 demandeurs d'emploi ont été intégrés dans le marché de l'emploi durant l'année 2010, contre 715 en 2009.

Placements par secteur d'activité



Par rapport aux différents secteurs du marché de l'emploi, on peut constater que la plupart des placements se concentrent sur le secteur de la construction (bâtiment / travaux publics, environ 70%), suivi par les secteurs de l'industrie (environ 15%) et du tertiaire (professions administratives et du service, environ 10%). La rubrique « autre » regroupe différents secteurs où l'ADEM place peu de demandeurs avec l'intérim (HORECA, Commerce…).

Analyse

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

Par ailleurs – surtout pour des candidats qui postulent volontairement auprès du secteur intérimaire – l'intérim représente de plus en plus un moyen pour trouver dans les brefs délais un contrat à durée indéterminé ou – dû à la crise financière et économique – des engagements assez long.

Nombreuses sont les sociétés qui n'embauchent pas de personnel en place fixe mais ont recours aux contrats temporaires pour pallier aux besoins de main-d'œuvre.

D'après les sociétés d'intérim, on peut estimer ce taux d'embauche aux alentours de 25% des contrats de mission pour le secteur des employés et à environ 10% pour

celui des ouvriers. Très souvent, d'ailleurs, les sociétés utilisatrices font clairement savoir que, si la mission d'intérim se déroule bien, ils envisagent d'engager l'intérimaire moyennant un contrat à durée indéterminée ou déterminée à long terme.

Concernant les profils les plus recherchés sur le marché du travail temporaire, les candidats inscrits à l'ADEM provenant du secteur bâtiment (qualifiés), ainsi que les profils administratifs (qualifiés, en particulier les professions de comptables, secrétaires, réceptionnistes, employés de banque et d'assurance) sont ceux qui rencontrent le plus de succès auprès des sociétés d'intérim. Le secteur de l'industrie donne de moins bons résultats, même si l'on ressent une reprise de l'activité et de la demande, plutôt orienté vers des qualifications très précises et dont l'ADEM ne dispose pas toujours (titulaires de CACES, licences, …).

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

Cela est une excellente opportunité de montrer ses capacités, sa motivation et sa flexibilité !

En général, le marché de l'intérim s'adresse plutôt à des candidats situés dans les tranches d'âge entre 20 ans et 40 ans, ayant déjà acquis une première expérience et, surtout, faisant preuve d'une personnalité flexible et d'une grande motivation afin d'être rapidement opérationnels dans un nouvel environnement de travail.

Assez souvent, les profils très expérimentés sont plus difficiles à placer, car les entreprises utilisatrices font rarement appel à l'intérim pour trouver ce genre de personnel.

En ce qui concerne les candidats non-qualifiés, ils sont également relativement difficiles à placer car la demande a été relativement faible et la concurrence sur ce segment de marché est assez élevée.

Les candidats ayant un profil « moyen » / semi-qualifié et qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi par les moyens de recherche traditionnels (réponse aux annonces et candidatures spontanées) tirent généralement le plus grand bénéfice du support apporté par une société intérimaire et se retrouvent plus rapidement sous contrat que s'ils continuent à chercher par leurs propres moyens. Ceci est essentiellement dû au fait que la société de travail intérimaire ne se contente pas de proposer des candidats aux sociétés utilisatrices afin de réaliser un placement « proactif ». 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 de presse.

Dû aux effets de la crise économique et financière, l'année 2010 a de nouveau été une année assez difficile pour les demandeurs d'emploi au Luxembourg. En raison de la situation tendue du marché du travail national, les demandeurs d'emploi se sont plus facilement et plus rapidement adressés au secteur du travail temporaire afin de compenser le manque d'opportunités offertes par les recherches classiques d'emploi. Ce phénomène concerne de plus en plus également des candidats qui disposent d'un niveau de qualification et d'expérience supérieur.

Le secteur du travail temporaire représente un réel indicateur sur l'état et la situation économique d'un pays. Le marché de l'intérim réagit de manière sensible et immédiate sur les altérations des circonstances économiques.
Les entreprises de travail intérimaire sont de moins en moins perçues comme dernier moyen pour trouver un emploi une fois les moyens traditionnels de recherche épuisés, mais plutôt comme un outil de recherche d'emploi complémentaire aux autres méthodes. De ce fait, tous les profils et tous les métiers peuvent être et sont traités sur le marché intérimaire.

4.5. Le secteur commerce

Les tendances étudiées en 2009 semblent se confirmer.

La grande-distribution est en train de s'élargir en termes de surfaces, produits et main-d'œuvre. Le commerce électronique gagne encore en ampleur. Des formules et des sites de cash and carry sont en train de se créer. Pour le commerce classique certaines firmes de type OUTLET font leur apparition.

La promotion du Grand-Duché de Luxembourg au niveau « Grande-Région » porte ses fruits. Le Luxembourg se présente de plus en plus comme alternative pour faire son shopping (CLC).

Cependant, de pair avec son développement, le secteur « commerce » en général, devient de plus exigeant quant aux qualifications de base de ses employés. Le parler « Luxembourgeois » reste un atout pour être employé. L'ADEM a révisé son offre de formation pour le secteur commerce et proposera une offre plus élargie en 2011 pour couvrir les besoins en formations des sans emplois, ceci sur des paliers de qualifications plus différenciés.

Pour offrir un service plus perfectionné et plus persistant le consultant a également mis à jour **les définitions des métiers du commerce** en invitant plus ou moins 500 personnes à des entretiens/ateliers d'orientation en collaboration avec la consultante de l'artisanat.

Au cours de la période du 15.09.2010 au 31.12.2010 une vingtaine de firmes, ainsi que certains grands acteurs, ont été visités pour présenter les services de l'ADEM. Certaines visites ont servi à entamer des contacts de projets. **(Synergies).**

Bilan d'activités (15.9.2010-31.12.2010)

Ateliers de réorientation : 19 Ateliers – 210 personnes

Entretiens individuels :	52	
Visites en entreprises :	17	
Postes déclarés :	96	(suite aux visites)
Ateliers de présélection :	1	CACTUS (22.12.2010)
Formation POOL COMMERCE :	3	sessions

Projets en cours 2010 -2011

Shopping center Knauf, Pommerloch
Pour jeunes : « Young Drivers » avec Sales Lentz, Bascharage.
Pour jeunes : « Introduction aux métiers de la grande distribution » en collaboration avec le groupe CACTUS.
Road Show- fédérations – en cours.

4.6. Le secteur « HORECA »

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

En 2010, 46 nouvelles entreprises ont été visitées et 20 nouveaux contacts ont été créés avec les différentes associations.

La collaboration étroite avec les entreprises commence à porter des fruits et de plus en plus de postes sont déclarés auprès de l'ADEM.

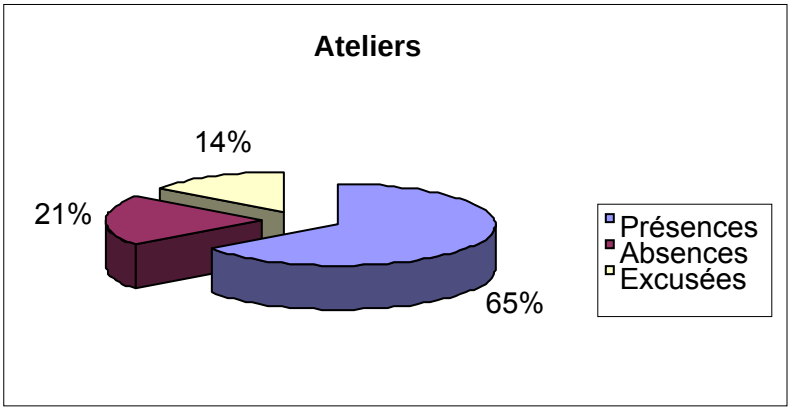
Comme pendant les années précédentes la majorité des demandeurs disposent de très peu de qualifications et ne sont pas faciles à placer.

Les bons profils, qui sont recherchés par les patrons, comme des postes de dirigeants en gestion et en cuisine, sont assez rares.

Les ateliers

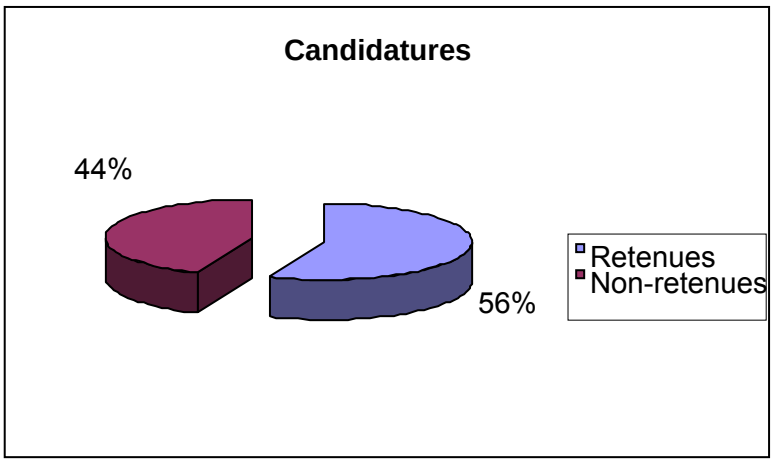
Les principales activités du consultant sont les entretiens individuels ainsi que les ateliers de présélection.

Le diagramme montre les présences, les absences et les absences excusées des demandeurs d'emploi sélectionnés pour les ateliers.



Invitations	800
Présences	512
Absences	163
Absences excusées	113

Les candidatures retenues et non-retenues pour le contact avec les patrons



Retenues	56%
Non-retenues	44%

Entretiens individuels

A côté des ateliers de présélection, **758 personnes** ont été reçues en entretien individuel.

Formations

Comme les années précédentes la formation Horesca a été reconduite (le détail se trouve sub. 2.3.)

Foires et Ecole hôtelière

La présence aux foires, comme Eures Jobdays à Mondorf-les-Bains, Jobdays à Luxexpo ont permis d'avoir un contact plus intensif avec les demandeurs d'emploi.

L'Expogast au Kirchberg qui a lieu tous les 3 ans était une excellente opportunité pour contacter les différents patrons et gérants d'entreprise.

Une présence régulière et active au LTHAH à Diekirch pour des échanges avec la direction, les professeurs et les étudiants portera ses fruits.

4.7. Le secteur bâtiment

A. Le projet FIT 4 GENIE CIVIL

Dans le cadre de la réforme de l'ADEM le consultant du secteur a eu plusieurs entrevues avec le MTE, les présidents des différentes organisations patronales (Groupement et Fédération) et l'institut de formation sectorielle.

Le projet **FIT 4 GENIE CIVIL** dans le cadre du **FIT 4 JOB** a retenu l'intérêt de tous les participants. En effet il se base sur une nouvelle collaboration entre l'ADEM, l'IFSB et les entreprises du secteur.

Evaluation / Formation / Intégration

- accueil et suivi des demandeurs par l'ADEM
- évaluation des compétences professionnelles par l'IFSB
- éventuellement formation supplémentaire qualifiante
- élaboration d'une fiche personnelle informatisée
- mise en relation des demandeurs évalués avec les entreprises pilotes
- approche « SERVICE » pour les demandeurs et les entreprises
- aider le conseiller professionnel à connaître la vraie qualification du demandeur d'emploi
- éviter les inscriptions erronées
- accélérer les placements
- établissement d'une procédure commune pour toutes les agences
- création d'un vivier de profils prêts à être employés par les agences locales
- centralisation des déclarations de places vacantes
- contrôle des évaluations et des formations
- valorisation professionnelle des demandeurs
- proposition de demandeurs évalués et formés selon les besoins du secteur.

L'IFSB comme institut de formation sectoriel agréé est prêt à recevoir les candidats.

Le président du Groupement ainsi que le président de la Fédération aussi bien que les membres du CDEC ont signalé leur intérêt de collaboration.

B. Formation « Initiation à la construction FCBA 2010 »

Déroulement de la formation

- sélection de demandeurs d'emploi par l'ADEM
- mise en formation au CNFPC et à l'IFSB
- test final et évaluation comme maçon coffreur Bd
- stage pratique de 3 semaines en entreprise
- proposition d'un contrat (CDI/SR/CIE) par l'entreprise si le candidat a donné satisfaction

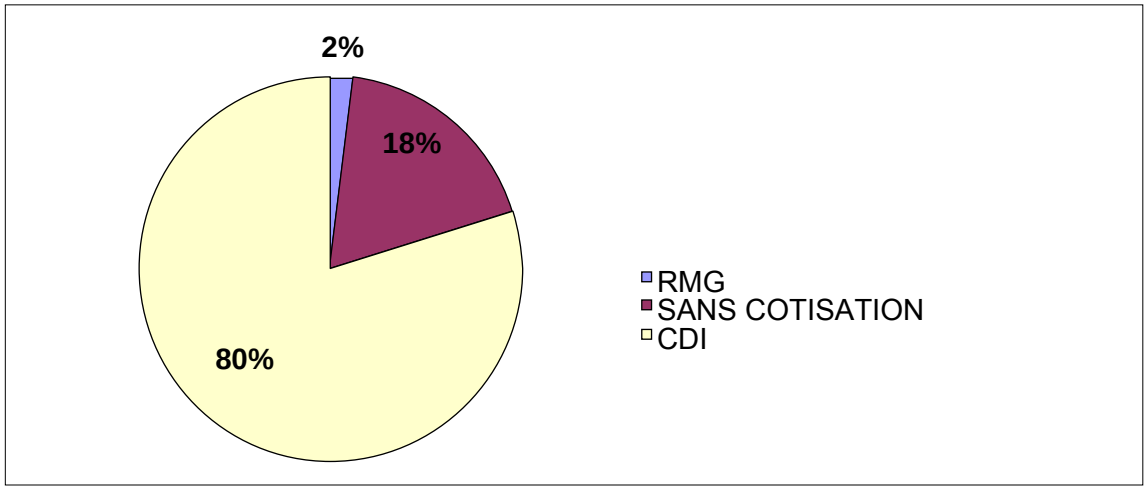
Résultats 2010

- 8 stagiaires ont été retenus après présélection pour participer à la formation.
- Tous les candidats ont réussi l'évaluation finale Bd.
- Fin décembre 2010 tous les candidats avaient trouvé un emploi.

Conclusion

En analysant la situation au 15/12/2010 sur les 49 stagiaires ayant participé aux formations FCBA 2006, 2007, 2008, 2008,2010 on peut constater qu'un seul candidat reste en RMG.

Le taux de réussite ayant atteint 80%.



La continuation du projet n'est pas assurée pour l'année 2011.

C. Suivi des demandeurs d'emploi

410 candidats ont été convoqués respectivement assignés en 2010.
Le chiffre des demandeurs non qualifiés reste toujours très élevé.

D. Les offres d'emploi

QUALIFICATION	2010	2009	2008
Agent immobilier	**24**	13	6
Architecte	**57**	57	51
Autres profils	**137**	115	156
Carreleur	**34**	24	21
Chapiste	**2**	2	3
Charpentier	**14**	9	10
Chauffeur de camion chantiers	**23**	32	29
Chef d'équipe	**32**	21	28
Coffreur B1	**13**	11	27
Couvreur	**54**	43	43
Dessinateur	**24**	30	37
Façadier	**28**	20	30
Ferblantier	**20**	13	6
Grutiers	**2**	3	0
Ingénieurs	**38**	62	58
Isolationneurs	**4**	4	2
Machiniste	**22**	16	8
Macon B1	**159**	112	171
Macon B2	**10**	15	2
Macon B3	**8**	4	6
Manœuvre	**38**	30	41
Mécanicien Bât.	**10**	1	12
Menuisier Bât	**15**	15	26
Monteur en chauffage central	**18**	17	30
Monteur portes et fenêtres	**6**	3	1
Peintre	**21**	21	23
Plafonneur	**31**	27	31
Plombiers et tuyauteurs	**2**	5	9
Poseur de parquet	**5**	2	0
Poseur de pierres naturelles	**1**	4	0
Serrurier (bât)	**10**	13	7
Tailleur de pierres	**1**	1	0
Technicien construction	**87**	103	90
Travailleur du bâtiment	**43**	61	44
Total	**993**	909	1008

Le nombre des déclarations de places vacantes hors intérim ayant chuté en 2009 s'est presque rétabli sur son niveau de l'année 2008.

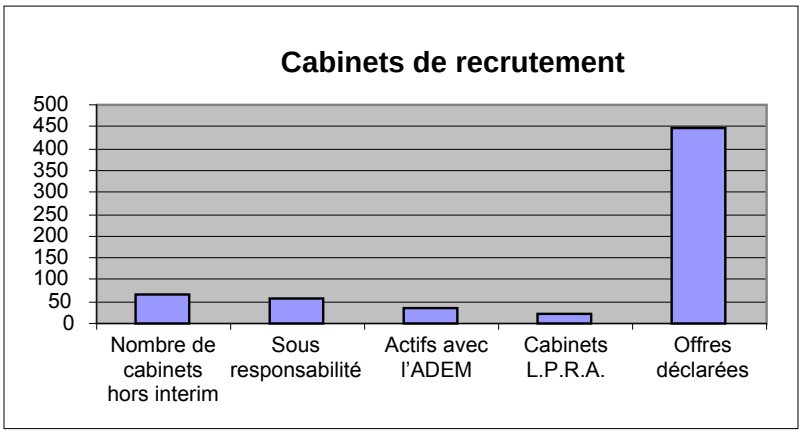
4.8. Le secteur « cabinets de recrutement – coaching des cadres et des universitaires – formateur pour universitaires (briefing & debriefing) – communication.

Quatre secteurs d'activités ont été couverts durant l'année 2010, à savoir:

A. Cabinets de recrutement, et les actions avec la L.P.R.A.
B. Coaching des cadres et des universitaires
C. Formateur pour universitaires (briefing & debriefing)
D. Communication.

A. Cabinets de recrutement, et les actions avec la L.P.R.A.

À fin 2010, 65 cabinets de recrutement, hors intérim, sont actifs sur le marché dont 56 sont en contact avec l'ADEM. En effet, 9 travaillent déjà en direct, et depuis de nombreuses années, avec l'ADEM. De ces 65 cabinets, 34 déclarent, plus ou moins régulièrement, les postes pour lesquels ils ont été mandatés par leurs clients finaux respectifs. De ces 34 cabinets, **21 font à ce jour partie de la « L.P.R.A » (Luxembourg Professional Recruiters Association).**

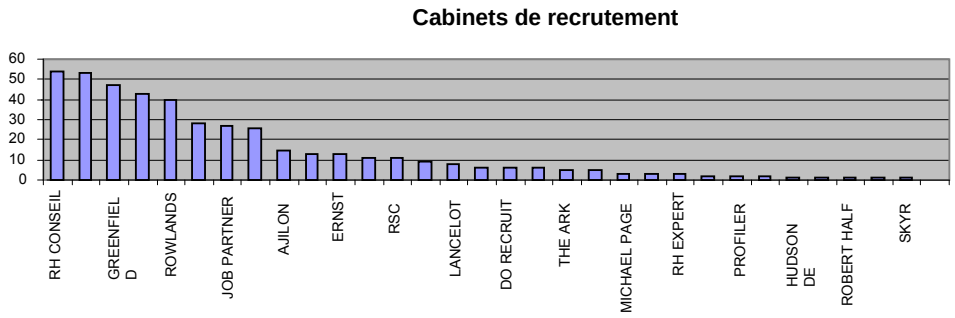


Les résultats concernant les cabinets de recrutement (hors intérim) se sont améliorés par rapport à 2009. En effet, et même si un bon nombre de cabinets ne déclare que partiellement ses offres, ce sont néanmoins 446 offres (contre 269 l'an passé) qui l'ont été durant la période de référence. Cette légère amélioration ne demande qu'à être confirmée voire amplifiée en 2011. Pour ce, une sensibilisation sera faite auprès des cabinets de recrutement afin que ceux-ci déclarent de façon plus systématique leurs offres à l'ADEM.

Cette légère amélioration, qui a entraîné cet accroissement du nombre d'offres déclarées, se trouve néanmoins tributaire des décisions des head offices qui ont imposé à leurs filiales une gestion très rigoureuse de leurs recrutements. Si ce frémissement de reprise se confirme en 2011, les filiales pourraient de nouveau bénéficier d'une plus grande marge de manœuvre leur permettant ainsi de planifier de façon autonome leurs recrutements (CDI), sans être obligées de passer par la case intérim.

L'association, la **L.P.R.A** (Luxembourg Professional Recruiters Association), a accueilli quatre nouveaux membres en 2010. A ce jour, 21 cabinets de recrutement sont membres de l'association.

Ci-dessous un tableau récapitulatif des postes déclarés par les cabinets de recrutement durant l'année 2010.



Par ordre alphabétique, et au 31 décembre, les membres de la L.P.R.A. sont:

AIMS, AJILON, CD ASSOCIATES, DELOITTE, DIRECT SEARCH, DO RECRUITMENT, ERNST RECRUITING, FAST, GREENFIELD, HAYS FINANCE, JOB PARTNER, MICHAEL PAGE, PROFILER, RH EXPERT, RH PARTNERS, ROWLANDS, SCHNEIDER CONSULTING, SECUREX, TEMPO TEAM, THE ARK, THE TAPLOW GROUP.

B. Coaching des cadres et des universitaires

Comme par le passé, tous les demandeurs / chômeurs cadres et universitaires qui ont été assignés par les conseillers professionnels et/ou les consultants ont reçu un service personnalisé. La finalité de l'interview de coaching prodigué est de sensibiliser la personne concernée sur ses compétences acquises et de les mettre en perspective par rapport aux compétences requises pour telle ou telle fonction envisagée. En cas de nécessité, un recadrage est effectué sous la forme de suggestions permettant à la personne coachée de se voir proposer de nouvelles pistes de recherche et/ou d'actions. Si un demandeur / chômeur souhaite un suivi et/ou des conseils supplémentaires après l'interview de coaching, ceux-ci sont prodigués sous la forme d'une communication écrite.

Afin de structurer au mieux sa recherche d'emploi, il est suggéré à la personne concernée d'utiliser le concept du « Plan marketing de recherche d'emploi » (PMRE) structuré tout spécialement à cet effet.

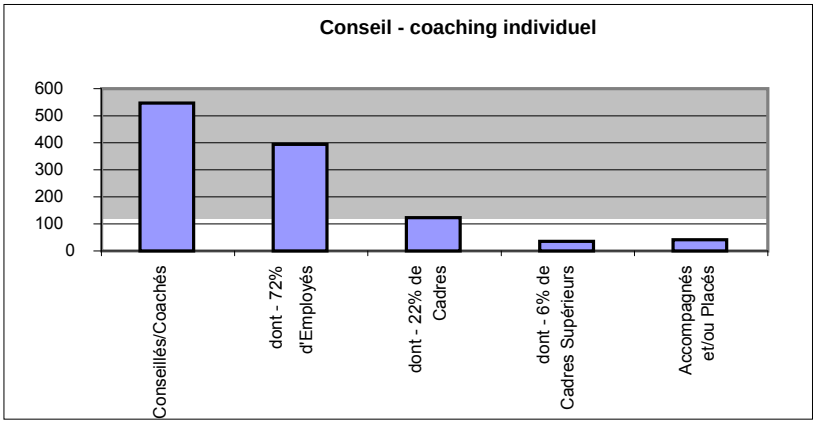
Le PMRE permet de mettre en exergue les trois volets de l'employabilité sur lesquels une personne doit impérativement se reposer pour effectuer ses actions de recherche, à savoir : la maîtrise de ses savoirs – la gestion de son projet professionnel – la maîtrise de son réseau.

En maîtrisant ces données la personne concernée cible mieux un employeur potentiel lui permettant ainsi des gains de temps précieux.

Les documents relatifs au PMRE sont accessibles (en langue française et anglaise) sur le site de l'ADEM sous : www.adem.public.lu / formulaires / recherche d'emploi documents Ressources Humaines / PMRE.

La finalité de toutes ces actions est que chaque demandeur / chômeur coaché conserve l'estime de soi et soit capable d'évaluer sa valeur marché.

Ce sont en fait **550** demandeurs / chômeurs qui ont été interviewés et suivis durant l'année 2010. De ces 550 personnes, **121 appartenaient à la population des cadres et 33 à celle des cadres supérieurs**. Un ciblage a permis d'en présenter 260 (souvent pour plusieurs offres) aux cabinets de recrutement.



C. Formateur pour universitaires (briefing & debriefing)

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

Cette formation est prodiguée en langue française. Le briefing, qui se déroule par groupe de 15 personnes, dure deux heures. Il s'agit d'informations, de directives pour sensibiliser les participants à structurer leur recherche d'emploi. Donner un cadre de travail, faire un rappel des points d'importance à considérer durant la recherche.

Le débriefing, quant à lui, est interactif. Il se déroule par petits groupes de cinq personnes maximum, et dure trois heures. Il a pour but principal de préparer au mieux les universitaires / cadres à maîtriser l'interview d'embauche.

Deux mois après leur enregistrement les universitaires sont donc conviés à assister au briefing. Lors de cette séance, qui est obligatoire, les thèmes suivants sont abordés:

- rappel de qui fait quoi à l'ADEM
- recherche d'emploi approche passive et active

- l'employabilité
- comment structurer son plan marketing de recherche d'emploi
- qui sont les personnes à disposition
- les documents internes utiles
- le 360° métier/responsabilités
- le marché de l'emploi
- l'approche salariale.

Par ailleurs, une synthèse des dix fiches techniques élaborées permettant aux personnes concernées de structurer leur recherche est effectuée.

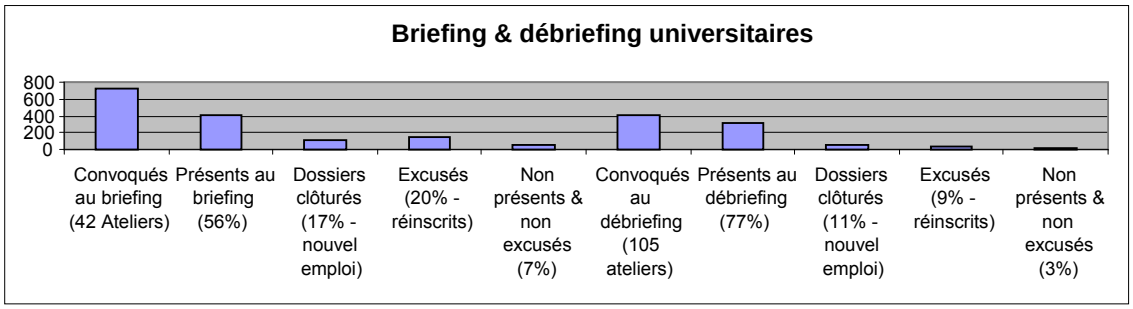
42 ateliers de briefing ont été animés durant l'année 2010.
404 universitaires ont participé à ces séances de briefing.
Chaque personne a pour obligation de structurer son plan marketing de recherche d'emploi (PMRE).

Cinq semaines après le briefing, les personnes concernées sont conviés à un débriefing.

La finalité de cette deuxième séance de formation est de valider le PMRE de chaque personne. Chacune doit être capable de convaincre qu'il maîtrise son employabilité. Une phrase de synthèse a été élaborée à cet effet.

La séance de débriefing se déroule sous la forme de jeu de rôle. Chaque participant joue le rôle du recruteur mettant « sur des charbons ardents » la personne s'exprimant. En final de cet exercice la personne concernée prend confiance en elle et se trouve en situation de force lorsqu'elle doit affronter l'entretien d'embauche.

105 ateliers de débriefing ont été organisés durant l'année 2010
309 universitaires ont participé à ces séances de débriefing.



Ce sont donc 1263 personnes (550 + 404 + 309) **qui ont été coachées / formées durant l'année 2010.**

D. Communication

- Présence aux réunions de la LPRA et sensibilisation des cabinets pour déclarer leurs offres.
- Participation au lancement de l'association « savoirs partagés »
- Présence sur les stands de l'ADEM lors des manifestations dédiées aux Universitaires.

4.9. Secteur des travailleurs bénéficiant d'un reclassement externe et travailleurs handicapés

4.9.1. Entretien individuel des candidats

En vue d'optimiser la sélection des candidats, ceux-ci sont présélectionnés par le service STCTR et STH. Les candidats sont invités sur convocations.

Le consultant a rencontré au cours de l'année, 168 candidats en reclassement externe, TH ou en reclassement externe/autre interne.

Globalement, on constate que suite à leur maladie les travailleurs en reclassement externe n'ont plus travaillé depuis 1-3 années. Toutefois on constate malgré tout une bonne motivation à reprendre un travail.

Souvent les candidats se trouvent encore en convalescence et ne sont de ce fait pas apte à reprendre un emploi, malgré toute leur bonne volonté.

La grande majorité des candidats (85%) ont une formation de niveau inférieur, 15% de niveau moyen, quelques un de niveau supérieur.

Un coaching efficace est donc nécessaire et l'entretien prend en moyenne une heure. Il est axé essentiellement sur la recherche d'un emploi approprié dans un ou plusieurs secteurs d'activités. La recherche se fait essentiellement sur base des offres déclarées à l'ADEM, les offres dans les journaux, sur internet ou sur base d'une sélection d'entreprises d'un secteur (via internet).

Le placement des demandeurs d'emploi en cause est un travail qui requiert beaucoup de temps. Il s'agit d'évaluer l'état de santé du candidat, suivant l'avis médical, de comprendre ses aspirations, sa formation, son expérience.

On peut ainsi constater que la majorité des candidats avaient un métier manuel et doivent maintenant passer à un métier de type service. Or la plupart des demandeurs d'emploi ne disposent pas des polyvalences exigées, ni de l'expérience et des niveaux de langues requises.

Etant donné que l'état de santé relève du secret médical et que seul le candidat est en droit de donner des précisions, les candidats sont invités à envoyer des candidatures spontanées sur base de la liste des entreprises sélectionnées avec le consultant. Lors de l'entretien d'embauche avec un éventuel employeur, ils

demandent que celui-ci contacte le consultant pour de plus amples renseignements et/ou de convenir d'un rendez-vous.

Les profils ci-après sont les plus recherchés: agent de sécurité, portier, gardien, magasinier, chauffeur-livreur, chauffeur taxi/camionnette/autobus, employé de bureau, réceptionniste, standardiste, vendeur, réassortisseur, agent de mise sous pli, opérateur de machines, plongeur, voiturier, vendeur, etc. …

Pour traiter d'une manière efficace et optimale les présélections des candidats une collaboration étroite avec le STCTR et TH est de mise.

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

4.9.2. Prospection auprès des entreprises

Les grandes entreprises se montrent peu enclines à vouloir engager des TCTR ou des TH du fait qu'elles ont déjà atteint le quota ou qu'elles réservent les postes en vue de reclassements internes. Elles sont parfaitement au courant des aides et mesures. Le changement vers le statut unique n'a pas aidé à faciliter la réinsertion des candidats visés.

Sur base de déclarations de places vacantes, demandes du candidat ou travail de prospection, 38 contacts ont été pris avec des entreprises tous secteurs confondus en vue, soit d'obtenir un rendez-vous, soit de les informer et de les renseigner sur les aides de l'ADEM ou sur des profils de candidats disponibles. La majorité des entreprises se montrent peu intéressées à créer des postes pour des candidats TCTR/TH, soit parce que le poste n'est pas adapté, soit le candidat manque de polyvalence. Malgré tout, certaines entreprises se déclarent d'accord pour un rendez-vous avec le consultant afin de se voir exposer les profils des candidats.

Il est à noter aussi qu'un certain nombre de places vacantes ne peuvent être occupées par des TCTR/TH du fait de leur manque de connaissance du métier, d'une insuffisance linguistique, de manque de polyvalences ou tout simplement par manque de candidats appropriés.

4.9.3. Informaticiens

321 candidats ont été interviewés. Parmi les candidats informaticiens, la plupart ont une formation BAC +2/3/4/5 voir plus. 20% des inscrits possèdent une formation du type 13ème technique IT, CATP IT, école privée. D'autres demandeurs d'emploi possèdent plusieurs diplômes universitaires, mais non spécifiquement liés à l'informatique (chercheur, statisticien, designer, biologiste, physicien, etc.…).

La majeure partie des candidats a dû corriger ou améliorer leurs CV et leurs lettres de motivation. Les candidats ne connaissaient que très peu ou pas du tout le secteur IT. Dans une grande majorité des cas une offre d'emploi a pu être trouvée directement sur un des différents sites internet.

En raison des profils très variés, une note sur l'entretien individuel est à chaque fois rédigée de façon à faciliter les assignations par le service placement.

Il existe 789 sociétés informatiques à Luxembourg dont 450 emploient entre 1 et 4 salariés, 212 entre 5 et 19 salariés, 82 entre 20 et 49 salariés, 41 entre 50 et 249 salariés et 4 plus de 250 salariés (STATEC 2009).

Le nombre moyen d'informaticiens inscrit à l'ADEM, non occupés dans des mesures (en moyenne 75 personnes), se situe entre 247 (219/2009) et 322 (310/2009) personnes. Le nombre d'informaticiens inscrits à l'ADEM a diminué d'environ 20% (318/2009-247/2010).

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

Les déclarations de places vacantes dans l'informatique étaient de 1116 en 2007, à 1015 en 2008 pour descendre à 686 en 2009 et augmenter à 1136 en 2010. 171 demandeurs ont pu réintégrer le marché du travail avec l'aide du service placement et du consultant.

5. Service social

5.1. Missions

Le service social a deux missions :

1. favoriser l'insertion professionnelle et
2. promouvoir l'autonomie de la personne.

Le service social de l'ADEM a fonctionné en 2010 avec les **ressources** suivantes :

Janvier – avril 2010: 1 assistante sociale mi-temps à Esch-Alzette
2 assistantes sociales 40 heures/semaine,
1 assistante sociale spécialisée en travail social communautaire 30 heures/semaine
(total : 130 heures/semaine).

A partir d'avril 2010 : le service social n'a plus fonctionné qu'à 1 poste à mi-temps et deux postes à 40 heures / semaine.
(total : 100 heures/semaine)

Les **méthodes** du service social s'appuient sur les connaissances des sciences sociales, la théorie de la personnalité et le concept d'entretiens développés par Carl Rogers. Les valeurs sous-jacentes à cette technique d'entretien sont :

- une écoute active,
- le respect de la personne et la confiance dans ses ressources propres,
- la conviction que toute crise représente une chance pour réajuster son projet de vie,
- adaptation du processus de changement aux temps et rythme de l'individu, tributaire d'un environnement donné,
- la confidentialité.

Les méthodes utilisées sont celles du travail social individuel, du travail social communautaire et du travail social de groupe.

Les **domaines d'intervention** du service social se situent à plusieurs niveaux :

- soutien à la recherche d'un emploi,
- informations concernant l'ADEM,
- collaborations et concertations avec d'autres acteurs et institutions,
- orientation et appui pour démarches sociales et administratives.

5.2. Le Travail social individuel

Anamnèse de deux situations

Suivi d'une situation à court terme

Monsieur S. a été orienté par un psychologue de l'ADEM vers le service social.

Situation

Monsieur S. âgé de 34 ans, père de deux enfants est inscrit à l'ADEM depuis juin 2010. Monsieur S. explique qu'il a vécu avec sa famille et il a travaillé plus de 10 ans dans un camping appartenant à son beau-père. Sa relation avec son beau-père s'étant dégradée, il a été licencié. Depuis la femme et les enfants de Monsieur S. sont retournés chez la famille en Allemagne. Monsieur S. a gardé son adresse chez son ancien employeur. Toutefois, vu la situation avec son beau-père il a du mal à récupérer son courrier. Monsieur S. n'a pas pu rejoindre sa femme en Allemagne, il n'est selon lui pas désiré dans la famille de celle-ci.

Monsieur S. explique qu'il vit depuis 7 ans dans sa voiture et qu'il n'a aucun revenu, sauf de petits emplois qu'il trouve à droite et à gauche.

Stratégie

Il est important que Monsieur S. puisse avoir un logement ou une adresse afin de pouvoir stabiliser sa situation.

Démarches

- Prise de contact avec l'assistante sociale de l'office social.

L'office social serait prêt à aider Monsieur S. s'il trouve une chambre ou un logement sur la commune.

La deuxième alternative serait qu'il s'inscrive dans un Foyer afin de régulariser sa situation.

- Orientation de Monsieur S. au Foyer Ulysse

Contact avec un éducateur gradué du Foyer Ulysse qui explique qu'il a vu Monsieur S. Toutefois vu que Monsieur S. a déjà une adresse, le dossier a peu de chance d'aboutir.

- Orientation de Monsieur S. au Foyer de l'Entraide

Contact avec une psychologue à qui la situation est expliquée (avec l'accord de M. S) La psychologue a eu un entretien avec Monsieur S. Celui-ci a refusé d'intégrer le Foyer.

- Entretien individuel afin de clarifier la situation

Lors de l'entretien, Monsieur S. dit qu'il a du mal à respecter le règlement interne. Il pense qu'un Foyer n'est pas une bonne solution pour lui.
La seule solution qui reste est que M. S trouve un logement et présente le bail à l'office social. Ce que Monsieur S. va faire.

- Orientation vers Aarbechtshellef

« Aarbechtshellef » avait convoqué Monsieur S. à un rendez-vous où il ne s'est pas présenté. Par la suite Monsieur S. téléphone pour dire qu'il n'a pas d'argent pour se déplacer. Il a été orienté vers l'office social de la commune où il ne s'est jamais présenté selon l'assistante sociale.

Conclusion

Monsieur S. est un homme qui est depuis 7 ans sans abri. Toutes les démarches entreprises afin de régulariser sa situation ont échoué. Monsieur S. est un homme en souffrance qui a du mal à sortir de sa situation. Il y a des éléments qui l'empêchent de régulariser sa situation, mais à ce stade il n'est pas prêt à les aborder. L'intervention du service social, visant l'intégration professionnelle, arrive à ses limites.

Suivi de deux situations à long terme

Mme Y.

Mme Y, âgée de 29 ans, habitant chez ses parents souffre de dépressions. Depuis 2008 elle est inscrite à l'ADEM. Elle parle les langues usuelles du pays et a des connaissances en informatique.

Sa demande consiste en un accompagnement dans les démarches socio-professionnelles afin de retourner dans l'emploi.

Intervention sociale

Depuis 2008, douze entretiens ont été menés avec l'intéressée. Lors de ces entretiens empathiques il s'agissait d'être à l'écoute de la personne, entendre ses angoisses et ses questions, cadrer ses doutes et la rassurer au niveau de ses droits et obligations par rapport à l'ADEM, ceci sur base des situations vécues.

Mme Y est ouverte. Elle apprécie le contact humain, s'intéresse à son environnement. Par contre elle a peu de confiance en elle et est très craintive. Elle a peur de prendre des décisions et remet continuellement ses actes en question.

Au niveau professionnel

Détentrice du diplôme ASF, Mme Y souhaitait réintégrer le secteur social et travailler avec des personnes âgées ou des enfants. Après un certain temps de travail, elle se sentait débordée par le travail et les attentes fixées. Ces expériences de travail se finalisaient par des séjours à l'hôpital.

Elle a été orientée vers d'autres secteurs d'activités qui correspondaient mieux à sa situation actuelle, notamment au niveau de la santé.

Au niveau de santé

Mme Y a fréquenté depuis deux ans un service de santé spécialisé offrant encadrement, entretiens et activités. Ce service lui permet de sortir de l'isolement et de nouer des contacts avec d'autres personnes qui se retrouvent dans une situation de vie similaire.

A cela s'ajoutent des entretiens réguliers avec une psychologue proposant une thérapie comportementale ainsi que des entretiens mensuels avec un psychiatre.

Mme Y prend des médicaments antidépresseurs et calmants.

Au niveau du réseau social

Mme Y est en contact avec une famille proche bienveillante. Elle a des intérêts précis.

La fréquentation régulière au service de santé spécialisé lui permet d'être en contact avec des personnes et de sortir de l'isolement, parce qu'elle n'a pas la force d'organiser elle-même ses loisirs et soigner des amitiés.

Au niveau financier

En 2008, l'intéressée touchait des indemnités de chômage complet.

Après plusieurs tentatives de réinsertion professionnelle sur le premier marché de l'emploi et après une mesure active en faveur de l'emploi, les difficultés de santé auxquelles la personne était confrontée devenaient comme un frein à son insertion professionnelle.

Le statut du travailleur handicapé a été sollicité. Depuis mars 2010 Mme Y perçoit le revenu pour personnes gravement handicapées. Ce revenu lui assure une certaine stabilité au niveau financier.

Conclusion

Continuant souhaiter reprendre une activité professionnelle, Mme Y a fait la demande de pouvoir fréquenter un atelier thérapeutique lui offrant une activité professionnelle dans un cadre approprié.

Monsieur L.

Demande

Le conseiller professionnel a demandé au service social de convoquer Monsieur L. afin d'évaluer son employabilité et d'analyser son projet professionnel.

Situation

Lors du premier entretien au service social, Monsieur L. est âgé de 25 ans. Il vit chez ses parents et a terminé son CATP employé administratif et commercial.
Au niveau professionnel, il a déjà travaillé 3 ans en tant qu'employé de bureau. Au moment de notre première rencontre, Monsieur L. bénéficie d'une occupation

temporaire indemnisée (OTI). Le service travaille sur sa motivation et son apparence physique. Monsieur L. n'a plus fait de démarches personnelles depuis sa perte de travail. Il n'arrive pas à maintenir le contact visuel avec la personne qui se trouve en face de lui. Son état d'esprit diminue ses chances d'insertion professionnelle.

Il a été convenu avec lui qu'après son OTI, il contactera le consultant du secteur intérimaire et consultera régulièrement les bornes. Il recontactera le service social en cas de besoin.

Monsieur L. a trouvé un travail après l'entretien avec le service, mais il est licencié un mois après son engagement. Il débute un suivi au niveau psychologique. Il reprend contact avec le service social après une période de maladie de neuf mois.

Il se sent mieux mais pas encore assez fort pour entamer une recherche d'emploi. Pendant la période d'incapacité de travail, il a fait une demande en obtention du statut du travailleur handicapé.

Il a été convenu que Monsieur L. participe au bilan de compétences professionnelles afin d'augmenter son estime de soi et de retrouver un rythme de travail régulier pendant 3 semaines.

Intervention sociale

L'intervention s'est faite sur plusieurs axes :

Dans un premier temps, Monsieur L. a bénéficié d'un suivi psychologique afin de pouvoir reprendre son parcours professionnel.

Après son traitement, Monsieur L. doit retrouver un rythme de travail et commencer ses recherches personnelles. Il participe au bilan de compétences professionnelles et reçoit une évaluation positive, au dessus de la moyenne générale.

Le service a contacté son conseiller professionnel pour l'informer du fait que Monsieur L. est prêt à retravailler et souhaite recevoir des offres d'emploi. Ensuite, Monsieur L. prend contact avec le consultant du secteur intérimaire, consulte régulièrement les bornes et postule spontanément auprès des entreprises.

Evaluation

Au niveau professionnel, Monsieur L. a travaillé quelques semaines en intérimaire. Il continue ses recherches. Il est motivé et utilise les outils que l'ADEM lui offre.

Le statut du travailleur handicapé lui a été refusé. Entretemps, Monsieur L. ne semble plus avoir besoin de ce cadre protégé. Son état de santé s'est effectivement amélioré à tel point qu'il aboutit à obtenir un contrat de travail sur le premier marché de travail.

Intervention sociale future

Il n'y a plus d'intervention sociale prévue.

Statistiques

En 2010, le service social a émis 1048 convocations. La consultation du service social a augmenté par rapport à 2009 dû au fait que les ateliers d'accompagnement pour des groupes-cible spécifiques ont été étendus.

Le chiffre de 1048 n'inclut pas les consultations « spontanées » ou de très courte durée qui ont lieu lorsqu'une personne se présente sur initiative propre ou sur recommandation. 748 consultations individuelles ont effectivement eu lieu après ces convocations. Les consultations ont concerné 700 personnes différentes.

Itinéraires d'accès au service social

Les personnes peuvent accéder au service social par différents itinéraires :

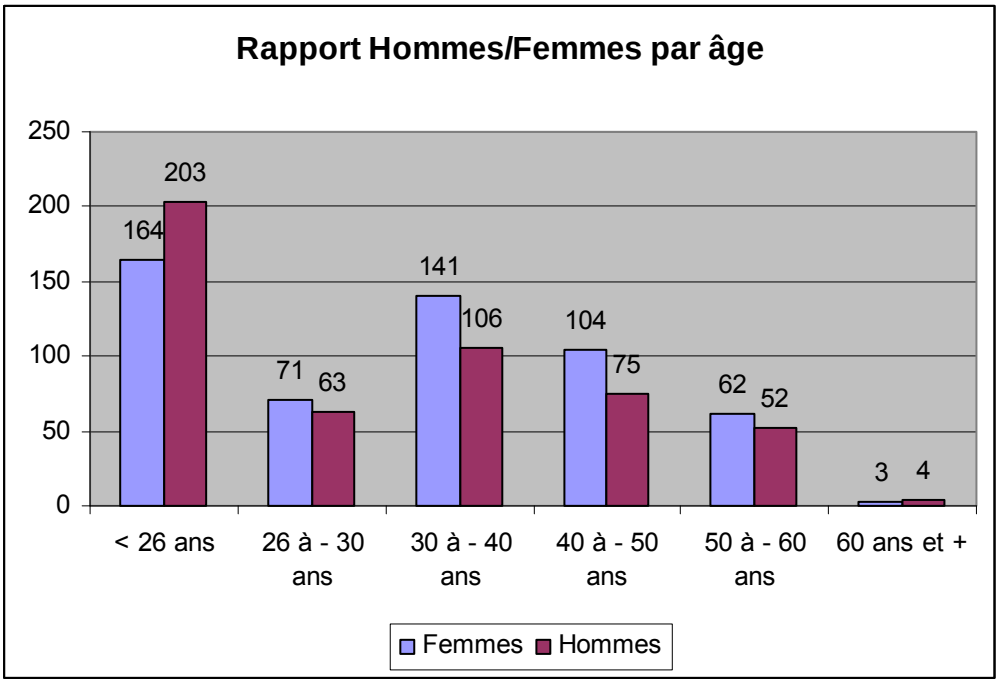
- les différents services de l'ADEM,
- des services extérieurs,
- sur initiative propre de la personne ou sur convocation du service social pour le suivi d'un entretien antérieur.

En 2010, 149 convocations ont été remises en main propre, c'est-à-dire que les demandeurs d'emploi ont demandé un rendez-vous soit par téléphone soit sur place. 897 convocations ont été envoyées par courrier, soit par simple lettre soit par lettre recommandée. Sur 1048 convocations envoyées, 300 personnes ne sont pas venues à leur rendez-vous. Le taux de présence s'élève donc à 71%. Pour 205 personnes convoquées, il s'agit du premier dossier à l'ADEM.

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

545 **femmes** et 503 **hommes** ont sollicité le service social. En ce qui concerne le niveau d'**âge**, on peut constater que le rapport sur 545 femmes, 169 sont âgées de 40 ans et plus, sur 503 hommes, 84 sont âgés de 40 ans et plus. En ce qui concerne la catégorie d'âge des – 30 ans, il y a 164 femmes sur un total de 545 femmes et 203 hommes sur un total de 503 hommes.

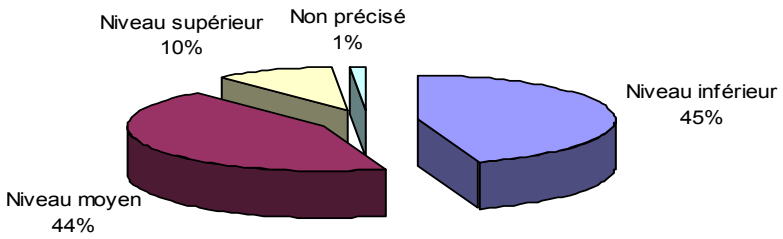
La catégorie d'âge la plus représentée (femmes et hommes confondus) est celle des – 26 ans : 367 personnes sur un total de 1048 personnes. Si on compare les statistiques des 3 derniers ans, on peut constater que la répartition d'âge est restée à peu près la même tandis qu'il y a plus de femmes âgées entre 26 et 60 ans qui sollicitent le service et moins d'hommes. Entre 26 et 30 ans : plus d'hommes que de femmes ont consulté le service social tandis que la répartition homme/femme âgées de 60 ans et plus s'est égalisée.



Le **niveau de formation** n'a pas trop varié les deux dernières années. Le niveau de formation inférieur s'élève à 45% tandis que le pourcentage des personnes à niveau de formation supérieure reste stable par rapport aux années précédentes. Le niveau de formation moyen s'élève à 44% (34% en 2007, 38% en 2009).

Parmi les personnes qui ont consulté le service social en 2010, 43% des femmes présentent un niveau de formation inférieur et 53% des hommes ont le même niveau. 48% des femmes présentent un niveau de formation moyen et 39% des hommes ont le même niveau. 12% des femmes présentent un niveau de formation supérieur et 7% des hommes ont le même niveau. Les chiffres sont à peu près les mêmes que par rapport à l'année 2009.

Niveau de Formation

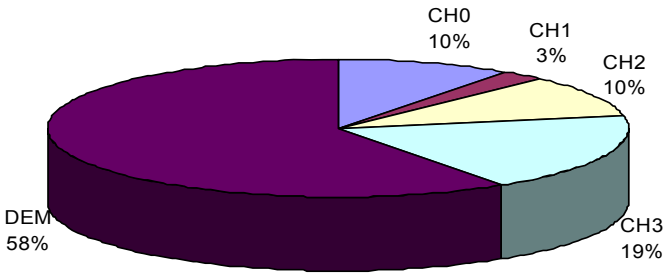


Au moment de la consultation, 19% des personnes étaient soit en fin de droits des **indemnités de chômage**, 58% étaient des **demandeurs d'emploi** inscrits n'ayant pas droit aux indemnités de chômage. On peut voir qu'il y a une augmentation de

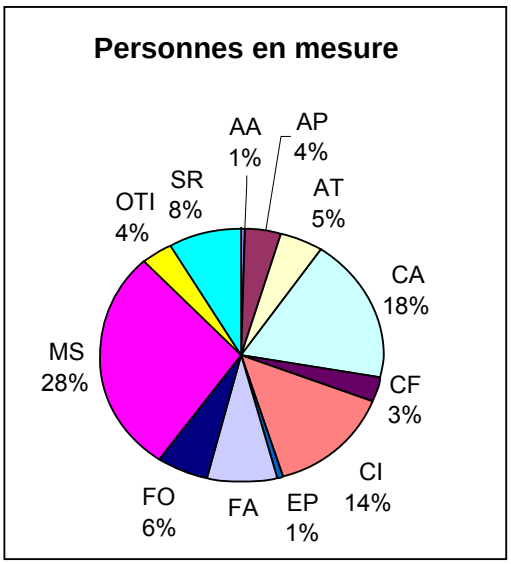
9 % des personnes qui consultent le service social qui n'ont pas droit aux indemnités de chômage par rapport à l'année précédente.

Le service social informe les personnes qui le contactent que les consultations sont axées sur la recherche d'un emploi ou la formulation d'un projet professionnel. Pour des questions d'ordre financier, le service social oriente les personnes vers les services compétents en la matière au niveau communal ou régional.

Statut



Parmi les 748 personnes qui ont donné suite à convocation (sur 1048 convocations émises) 617 personnes (= 82%) ne bénéficiaient pas d'une **mesure** proposée par l'ADEM. 18% des personnes étaient donc en mesure en 2010 (chiffre constant par rapport aux années précédentes). On peut également constater qu'il y a de nouveau une légère diminution des personnes en OTI et en mesure spéciale ainsi qu'une augmentation substantielle de personnes en CIE/CAE.



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

Souvent les personnes sont orientées vers des institutions extérieures, soit du monde du travail, soit des associations et institutions sociales. En interne, la disponibilité des consultants est une grande aide comme piste de recherche emploi. Maintes personnes sont adressées au Club Emploi (consultation annonces journaux et ordinateur, utilisation de l'infrastructure logistique).

Conclusion

Par rapport à l'année 2009, il y a eu une nette augmentation des personnes convoquées auprès du service social. Ceci est dû entre autre aux différents ateliers où certains candidats sont suivis également individuellement. Le chiffre de 1048 personnes n'inclut pas les entretiens « spontanés » ou de très courte durée qui ont lieu lorsqu'une personne se présente sur initiative propre ou sur recommandation.

En ce qui concerne la répartition d'âge, elle est restée à peu près la même ces trois dernières années. La sollicitation du service social par les femmes âgées entre 26 et 60 ans est plus importante que celle des hommes. Toutefois entre 26 et 30 ans plus d'hommes que de femmes ont consulté le service social alors que la répartition homme/femme âgées de 60 ans et plus s'est égalisée.
Il n'y a pas eu une très grande variation ces deux dernières années quant au niveau de formation. Celui inférieur s'élève à 45% tandis que le pourcentage des personnes à niveau de formation supérieure reste stable par rapport aux années précédentes. Le niveau de formation moyen s'élève à 44% (34% en 2007, 38% en 2009).

On peut également constater qu'il y a une augmentation de 9 % par rapport à l'année 2009 des demandeurs d'emploi n'ayant pas droit aux indemnités de chômage et qui sollicitent le service social.

Toutefois il y a de nouveau une légère diminution des personnes en OTI et en mesure spéciale ainsi qu'une augmentation substantielle de personnes en CIE/CAE qui s'adressent au service social.

5.3. Le Travail social de groupe et communautaire

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

Collaboration et coordination entre l'ADEM et l'asbl Aarbechtshellef (CIRP) dans le cadre d'une mesure spéciale

Le CIRP est un Centre d'Insertion et de Réinsertion Professionnelle. L'objectif de l'asbl est d'intégrer et/ou de réintégrer des personnes dans le monde du travail. Le CIRP se compose de deux asbl Gamo-Jongenheem et Aarbechtshellef. L'asbl Gamo-Jongenheem occupe des jeunes sous contrats CAE ou CIE. L'asbl « Aarbechtshellef » engage entre autre des candidats dans une mesure spéciale.

En 2009, l'asbl Aarbechtshellef s'est adressé au service social de l'ADEM afin de travailler en collaboration concernant les candidats en mesure spéciale qui sont engagés sous contrat à durée déterminée pour un maximum de 2 ans.

Collaboration et coordination

Il y a deux cas de figure :

Les candidats se présentent directement auprès de l'asbl Aarbechtshellef. S'il n'y a pas de poste disponible, la/le candidate est mis sur une liste d'attente.

Aarbechtshellef n'a pas de candidat et fait appel à l'ADEM.

Dans le premier cas de figure l'asbl contacte le service social de l'ADEM afin de vérifier si le dossier administratif est actualisé et si le candidat remplit les conditions d'octroi d'une mesure spéciale.

Dans le cas où Aarbechtshellef n'a pas de candidats et fait appel à l'ADEM, une sélection de candidat(e)s est faite en respectant les conditions d'accès à une mesure spéciale.

Tous les 3 mois une réunion de concertation est organisée entre l'asbl Aarbechtshellef et le service social de l'ADEM où la situation socio-professionnelle de chaque candidat est analysée et évaluée.

Les candidats en mesure spéciale sont dispensés de pointer à l'ADEM jusqu'à la fin de la mesure spéciale qui peut avoir une durée jusqu'à deux ans. Néanmoins tous les 3 mois une assistante sociale de l'ADEM convoque les candidats afin d'effectuer un bilan professionnel dans le but de marquer la présence de l'ADEM et de rendre les candidats conscients sur le caractère provisoire de cette mesure.

Conclusion

Une mesure spéciale ne doit pas se limiter à une mesure d'occupation. L'encadrement et le suivi social de « Aarbechtshellef » est nécessaire à une intégration ou réintégration sur le premier marché de l'emploi. Toutefois les chiffres montrent qu'une intégration/réintégration est difficile.

Le rôle de l'ADEM est de marquer sa présence en rendant en premier lieu, les candidats conscients sur le caractère provisoire d'une telle mesure et de les soutenir quant à leur démarche dans la recherche d'un emploi.

Bilan des compétences professionnelles pour le groupe-cible de jeunes femmes et hommes de 16-29 ans

Le bilan de compétences professionnelles (BCP) est un projet qui comprend une formation de 3 semaines proposée par l'ADEM en collaboration avec InterActions asbl, Schlaïfmillen. Ce bilan est proposé aux jeunes depuis l'année 2007.

Les agents de l'ADEM proposent des candidats qui pourront participer au bilan de compétences. Après analyse des dossiers, ils sont convoqués à un atelier d'information où le bilan de compétence est expliqué par les collaborateurs de la Schlaïfmillen. Dans un entretien individuel subséquent les candidats expliquent s'ils sont intéressés ou non. Dans l'affirmative, une lettre de confirmation de participation leur est adressée dans les jours suivants.

Le bilan se fait sur le site de la Schlaïfmillen. Pendant 3 semaines les différentes capacités des candidates et candidats sont évaluées par eux-mêmes, par les autres candidats et par l'équipe professionnelle de la Schlaïfmillen. Pendant ces 3 semaines ils sont dispensés de rendez-vous à l'ADEM. L'assistante sociale en charge de cette mesure fait deux visites qui ont comme but d'expliquer aux personnes leurs obligations envers l'ADEM ainsi que la suite de collaboration après la fin du bilan. L'assistante sociale est disponible pour des entretiens individuels pendant la durée du bilan, en cas de besoin.

A la fin du BCP et après leur premier rendez-vous auprès du Service Placement, l'assistante sociale voit les personnes dans le but de

- faire une évaluation des trois semaines
- prendre connaissance de leur bilan et
- recadrer le projet professionnel (choix des emplois recherchés).

Les candidats peuvent être vus en suivi par l'assistante sociale pour évaluer leur situation professionnelle et accompagner les futures démarches.

En 2010, 6 groupes ont été constitués.

45 personnes ont terminé le bilan de compétences professionnelles.

17 personnes n'ont pas vu de changement dans leur situation après le bilan.

8 dossiers ont été clôturés, dont 1 personne qui est retournée à l'école et 2 personnes qui ont un contrat de travail, soit à durée déterminée soit à durée indéterminée.

17 personnes se trouvent actuellement soit dans un contrat d'appui emploi (CAE), soit dans un contrat d'initiation à l'emploi (CIE), soit dans une mesure spéciale (MS).

Il a été constaté que les jeunes, âgés de plus de 25 ans, sont plus réticents à participer au bilan. Ils ont déjà une certaine trajectoire professionnelle et connaissent leurs points forts et faibles. D'autant plus, beaucoup d'entre eux ont des enfants à charge et préfèrent se concentrer sur la recherche de travail.

Les jeunes ayant leur premier dossier à l'ADEM sont plus motivés à participer au bilan que les jeunes ayant déjà eu plusieurs dossiers et échecs au marché de l'emploi. Ceux qui sortent d'une mesure spéciale sont très réticents à y participer.

La coordination du suivi de ce bilan de compétence est assurée d'une part par un psychologue de l'ADEM et d'autre part par une assistance sociale et un agent du Service placement.

Atelier « CV et stratégies de recherche emploi »

Le service social a offert les ateliers « CV et stratégies de recherche emploi » centré sur les outils du curriculum vitae et la lettre de motivation jusqu'en juillet 2010. Des méthodes interactives sont utilisées pendant cette activité et les ressources propres de la personne sont explorées.

La première partie de l'atelier est utilisée pour un échange sur le parcours à l'ADEM des personnes présentes. Des questions sont clarifiées, des compléments d'information sur les mécanismes internes d'accompagnement sont donnés. Un accent est mis sur l'encouragement à l'initiative propre de la personne.

La deuxième partie de l'atelier est utilisée pour travailler sur les documents personnels des personnes, càd le curriculum vitae et la lettre de motivation. A la fin de la séance la personne a reçu un feed-back sur les points forts de ses documents et des propositions de modifications concernant les points à améliorer.

Les personnes sont invitées à remettre un curriculum vitae tenant compte des modifications proposées au placeur lors du prochain passage.

En 2010, le service social a organisé 13 ateliers « CV et stratégies de recherches d'emploi ». 218 personnes ont été convoquées et 138 personnes ont participé.

Cet atelier a été repris à l'agence Luxembourg par des conseillères professionnelles en juillet 2010 et à l'agence Esch/Alzette par une psychologue et une éducatrice graduée.

Atelier 40+ Atelier d'échange et d'information

Un certain nombre de demandeurs d'emploi, d'un certain âge, ayant une longue carrière professionnelle et qualifiés dans un domaine spécifique, se retrouvent au chômage pour la première fois et doivent faire le deuil de leur situation de salarié.

La perte de leur statut peut impliquer une détérioration de leurs contacts sociaux et une remise en question personnelle.

La recherche de l'emploi implique constamment flexibilité, ouverture d'esprit et une bonne santé physique et psycho-sociale.

Afin de permettre de faire le deuil d'une situation « connue » d'une part et d'autre part de se lancer sur d'autres pistes, l'ADEM propose un atelier d'échange et d'information aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 40 ans, inscrits depuis six mois et ayant leur premier dossier à l'ADEM.

Organisation

Pendant une demi-journée les personnes se rencontrent pour pouvoir s'échanger et obtenir des informations utiles permettant de mieux concevoir leur projet professionnel.

Sur demande et selon la dynamique des groupes, une 2e, voire 3e demi-journée de travail est proposée.

Les personnes sont sélectionnées sur base d'une recherche par système informatique ou sur avis du conseiller professionnel. Les ateliers se déroulent mensuellement et sont tenus alternativement en langue luxembourgeoise et française par deux formatrices.

Deux assistantes sociales et une éducatrice graduée animent alternativement les groupes pour favoriser échange et dialogue et pour donner les informations souhaitées.

Méthodologie

Par le biais du travail en groupe, l'échange entre personnes est favorisé et des expériences personnelles par rapport à la recherche emploi (discussions, réflexions sur les expériences vécues, démarches, réticences et opportunités,…)

On utilise les moyens de communication interactifs (recherche sur ordinateur, participation active en petit groupe, …) afin de favoriser la communication.

Statistiques

Le service social a organisé 18 ateliers 40+ » atelier d'échange et d'information » en 2010 dont 7 ateliers bis – ateliers de suivi où les thèmes abordés étaient le projet professionnel, les difficultés rencontrées sur le marché de l'emploi et les différentes stratégies à mettre en place.

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

69% des personnes été présentes ce qui représente un total de 109 personnes.

27 personnes travaillent, 6 autres personnes ont clôturé leur dossier.
Sur les 43 personnes restant inscrites à l'ADEM, 7 personnes suivent une formation ou bien travaillent à durée déterminée, en mesure spéciale ou bien en affectation temporaire indemnisée.

5.4. Autres activités

Visites d'institutions

En 2010, le service social a effectué plusieurs visites d'institutions :

- Paerds Atelier Liewenshaff
- Atelier thérapeutique Ditgesbaach
- Service Sefia.

Les services suivants ont demandé une entrevue avec le Service Social :

- Centre Kompass
- Service National de la Jeunesse, Service volontariat
- Liewen dobaussen.

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

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

Permanences, réunions et formations :

Des permanences ont été tenues, tous les premiers lundi du mois, à l'ADEM Wiltz. La prise de rendez-vous et la convocation de personnes se font en collaboration avec les agents de l'agence.

Des réunions internes avec différents acteurs de l'ADEM ont eu lieu ainsi qu'une réunion hebdomadaire de coordination du service social.
Ainsi le directeur social de la Ligue Médico Sociale a présenté son service d'accompagnement social aux agents spécialisés du service placement de l'ADEM.

Une collaboratrice a participé à une formation interne sur l'égalité des chances entre femmes et hommes.

Formation « Aide Senior »

En 2009, l'ADEM avait déjà organisé en collaboration avec le CNFPC une formation « aide aux personnes âgées ». Cette formation avait une durée de 3 mois. Les participants ont été repris soit en stage de réinsertion soit sous contrat d'initiation à l'emploi.

En novembre 2010, l'ADEM a commencé le recrutement pour une formation similaire. Le consultant qui a recruté les personnes en 2009, a confié le recrutement à une conseillère professionnelle ayant de l'expérience professionnelle dans le domaine et à une assistante sociale.

6 ateliers de recrutement ont été organisés en 2010, la formation commencera en mars 2011.

Cette formation permet aux personnes non qualifiées d'intégrer le domaine d'aides et de soins aux personnes âgées et d'obtenir une qualification en cours de route.

5.5. Conclusion

En 2010, l'équipe du Service Social de l'ADEM a continué à investir ses d'efforts dans l'organisation de ses ateliers en groupe. Une activité supplémentaire est venue s'ajouter au travail du service social, la formation « aide sénior ».

L'objectif du travail de groupe est de professionnaliser ses outils et ses méthodes du travail social en l'adaptant au cadre spécifique de l'ADEM.

En 2010, un nombre plus important de clients ont sollicité le service social et il est à remarquer que parmi ces personnes, il y a plus de demandeurs que de chômeurs indemnisés. Ce qu'il faut souligner est que le service social oriente les personnes vers des offices sociaux ou vers des services compétents en matière financière et que l'objectif du service est plutôt axé sur la recherche d'emploi.

De plus par les différentes visites d'institutions et formations, le service social a pu continuer en 2010 à renforcer sa collaboration avec des institutions spécialisées dans l'insertion professionnelle de différents groupes-cibles et perfectionner ses connaissances du réseau social ainsi que de ses méthodes de travail.

6. La cellule psychologique

Les psychologues de l'ADEM accompagnent les demandeurs d'emploi indemnisés ou non dans leur recherche d'emploi. Un rendez-vous peut être demandé par la personne elle-même ou il peut être suggéré par un agent de l'ADEM qui se rend compte que la personne pourrait bénéficier d'un suivi plus spécifique. Les psychologues de l'ADEM ne proposent pas de thérapie ; le suivi proposé est de quelques entretiens, l'accent étant mis sur la réinsertion professionnelle.

Les activités des psychologues sont les entretiens individuels, la coordination au niveau des bilans de compétences et les ateliers.

6.1. Les entretiens individuels

La plus grande partie du travail des psychologues est consacrée aux entretiens individuels. Ces entretiens ont pour but de faire un bilan de la situation actuelle et d'accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'un nouveau travail, en mettant l'accent sur les ressources personnelles. Il est préconisé d'appliquer une approche de diagnostic évolutif de l'employabilité du demandeur d'emploi. En fonction des résultats de ce diagnostic spécialisé, les psychologues proposent un plan de mesures ou de traitements afin d'améliorer l'employabilité et, par conséquent, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du demandeur. Cela peut aller d'un simple transfert d'informations jusqu'à des mesures plus complexes comme l'élaboration d'un projet professionnel ou la participation à un atelier « entretien d'embauche » par exemple.

Le diagnostic se base sur un entretien de plus ou moins une heure. Afin de garantir un maximum d'objectivité, les questions sont regroupées en plusieurs catégories, qui selon de nombreux modèles scientifiques internationaux[1], ont une pertinence, respectivement un impact direct sur l'employabilité et le vécu évolutif du demandeur d'emploi. Ainsi, il s'est avéré être indispensable :

- de discerner les éléments spécifiques concernant les publics en difficulté et les risques éventuels de précarité,
- d'identifier les points forts et les points faibles des personnes en situation de recherche d'emploi, leurs compétences professionnelles et sociales, de saisir la pertinence, voire la faisabilité, de leur projet professionnel,
- de déterminer la qualité de la communication, des difficultés rencontrées, la validité de la stratégie et des méthodes de recherche,
- d'explorer la nature des difficultés vécues et des réponses données face à ce vécu. Par exemple : est-ce que la garde des enfants est assurée ? existe-t-il un problème de mobilité et quelles solutions ont déjà été envisagées?…etc.
- de tenir compte de l'état de santé du demandeur d'emploi.

[1] Le « trèfle chanceux » de Jacques LIMOGES (QUEBEC). Il s'agit d'une méthode d'insertion sociale et professionnelle qui est surtout utilisée comme technique de recherche d'emploi ; elle peut aussi être utilisée en orientation. Elle est un outil précieux pour l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi.

En fonction des résultats du diagnostic, il est proposé une série de traitements qui cherchent à faciliter l'orientation des démarches vers l'action, dans le but de favoriser le retour à l'emploi. La stratégie adoptée cherche donc à respecter les particularités et les difficultés de chacun. Ce suivi peut se faire aussi bien de façon individuelle qu'en groupe ou dans une combinaison des deux approches, ce qui dépend, bien entendu, des mesures proposées.

Les objectifs principaux du suivi sont les suivants :
- offrir la possibilité au demandeur d'emploi de devenir de plus en plus acteur de son changement,
- lui permettre d'augmenter son implication,
- favoriser en même temps sa réflexion personnelle, son autonomie et son activation.

6.2. Les bilans de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles (sociales), les aptitudes, les aspirations et, le cas échéant, les motivations du demandeur d'emploi, afin de faciliter l'élaboration d'un projet professionnel.

En ce qui concerne les bilans de compétences, la cellule psychologique de l'ADEM en assure la coordination. Ces bilans sont organisés par des institutions externes (en collaboration permanente avec les différents psychologues afférents de l'ADEM).

Avant que les bilans puissent être établis par ces organismes externes, les psychologues sélectionnent les candidats selon leurs besoins spécifiques (projet professionnel, manque de motivation, problèmes d'organisation à la recherche d'emploi…). Ils assurent le suivi et planifient avec les demandeurs les étapes suivantes.

Tout au long du bilan, il y a concertation permanente entre les différents acteurs afin de pouvoir réagir au plus vite aux besoins individuels des candidats retenus. La disponibilité au dialogue et à l'échange reste toujours présente.

Bilan de compétences « Forward »

La formation Forward s'adresse aux jeunes (hommes ou femmes) âgées entre 18 et 29 ans. Le but de la formation est d'augmenter l'employabilité des jeunes demandeurs d'emploi à travers des mesures regroupant :
- des activités de formation,
- un bilan de compétences,
- une orientation et
- un « coaching » avec évaluation de l'impact.

Les compétences visées sont :
- les compétences sociales
- les compétences communicatives
- les compétences liées à la recherche d'emploi (entretien, etc.)

- l'estime de soi, la présentation, la perception de soi
- les compétences professionnelles (avec un projet professionnel).

A la fin de la formation le candidat connaît les points essentiels afin d'intégrer le marché de l'emploi, respectivement ce qui lui manque encore (formation ...). Un plan d'action a ainsi été établi avec lui.

Afin d'acquérir une première expérience professionnelle sur le terrain et grâce aux atouts de la formation, un certain nombre de jeunes passeront, à la suite de la formation, par un CAE, CIE. D'autres jeunes décident de retourner à l'école pour terminer leurs études ou passent par un apprentissage adulte. D'autres encore ont gagné la confiance en soi et acquis les points essentiels afin d'être en mesure d'intégrer le premier marché de l'emploi. Dans tous les cas la formation constitue un atout car elle remplit une lacune qu'on observe chez le jeune en le préparant à mieux intégrer le monde du travail.

Le recrutement des participants se fait à l'ADEM. En 2010, 7 séances d'information ont eu lieu auxquelles ont été conviés 249 jeunes. Parmi ces jeunes, 93 ont commencé la formation Forward. 80 bilans de compétences ont été remis à la fin de la formation.

6.3. Les ateliers

a. Atelier « entretien d'embauche »

L'atelier de préparation à l'entretien d'embauche a pour but de rendre le demandeur d'emploi plus efficace à la fois au niveau de l'entretien de sélection, qu'au niveau des étapes qui précèdent et préparent cet entretien (réflexion sur soi, analyse des offres d'emploi, recherche par rapport à l'entreprise qui recrute....etc.).

Les participants (généralement entre 10 et 15 personnes par atelier) sont confrontés aux exigences des patrons et aux questions que ceux-ci pourraient leur poser dans un entretien d'embauche (questions-piège, questions hypothétiques, questions provocatrices...etc.).

On insiste sur l'importance d'une préparation minutieuse, non seulement pour éviter des faux-pas face au recruteur, mais aussi pour pouvoir affronter cette situation exceptionnelle avec un maximum de sérénité et de confiance en soi que peuvent procurer la conscience d'une préparation exhaustive, et surtout pour témoigner ainsi de son engagement et de sa motivation.

Cet atelier très pratique et interactif se déroule sur 5 demi-journées auxquelles se rajoute, pour chaque participant, une demi-journée, destinée à la simulation d'un entretien d'embauche.

Ces entretiens « fictifs » sont tenus par un consultant de l'ADEM, qui, pour l'occasion, se met dans la peau du patron de l'entreprise choisie par le demandeur (dans le cas idéal, l'entretien se base sur un poste, dont le demandeur a vraiment l'intention de poser sa candidature). L'entretien est filmé, afin d'offrir un feedback immédiat aux candidats et surtout pour leur permettre de prendre conscience de leur

communication non-verbale, qui à l'ordinaire, est quasiment incontrôlable sans ce support visuel. L'activité est organisée et animée par deux psychologues, et s'adresse, à tour de rôle, à des groupes luxembourgeois et à des groupes francophones.

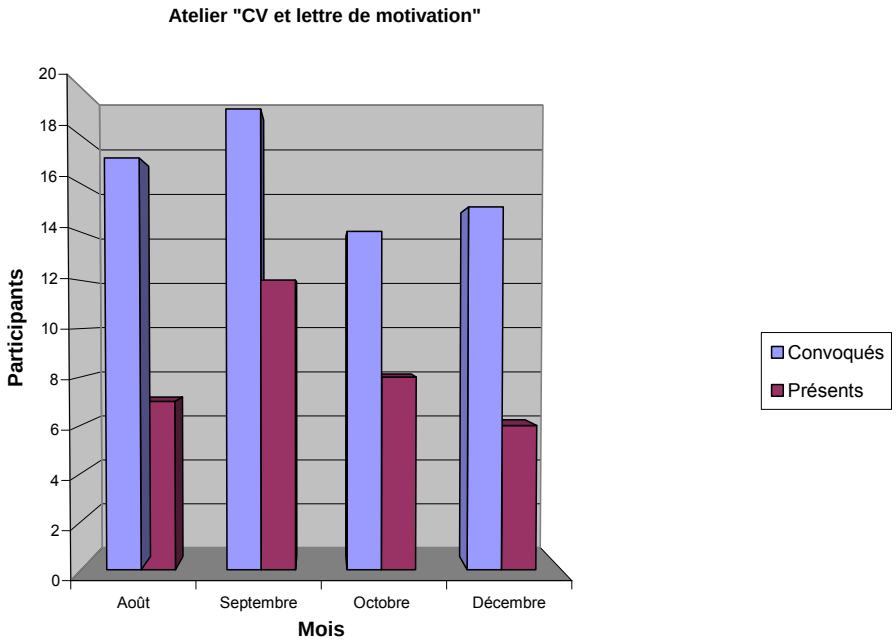
b. Atelier « CV et lettre de motivation »

L'atelier « CV et lettre de motivation » a pour but de donner les informations indispensables pour la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation afin d'augmenter l'employabilité des personnes. A la fin de l'atelier des rendez-vous individuels sont proposés pour les personnes souhaitant un suivi plus personnalisé.

Ce nouvel atelier est proposé à Esch-sur-Alzette pour les demandeurs d'emploi issus du milieu de l'artisanat, du bâtiment, du métal et de la mécanique, des transports, de l'alimentation, de l'Horesca, du personnel de vente, du personnel d'entretien, de l'imprimerie et de l'industrie chimique. Cette population a été choisie puisque les conseillers professionnels ont constaté qu'il y avait un grand besoin en information sur la manière de présenter sa candidature écrite pour ces demandeurs d'emploi.

Les ateliers ont été proposés par des psychologues et/ou par des éducatrices en langues luxembourgeoise et française.

En 2010, 4 ateliers ont été organisés. 65 personnes ont été convoquées et 33 (50,8%) étaient présentes.



7. Bilan des contrôleurs affectés à l'ADEM

Faillites	910
Cessations de commerces	741
Enquêtes chômage/commission de réexamen/conseil arbitral	212
Attestations patronales & E-301	412
Interventions/enquêtes pour permis de travail	1
Contrôle général/enquêtes travail intérimaire et prêt temporaire de main d'œuvre	7
Enquêtes chômage intempéries/accidentel/conjoncturel	14
Enquêtes et réunions en rapport avec des licenciements collectifs	1
Enquêtes diverses/contrôles chantiers	38
Enquêtes pour le service STCTR	6
Enquêtes pour le service emploi des jeunes	7
Vérification du lieu de résidence des demandeurs d'emploi indemnisé	200
Enquêtes concernant des chômeurs indemnisés travaillant clandestinement	11

Comme les années précédentes le nombre de dossiers nécessitant une ou plusieurs interventions de la part d'un des contrôleurs affectés à l'Administration de l'Emploi, a connu une croissance par rapport à l'année précédente. Un nombre d'enquêtes assez élevé par rapport aux années précédentes à du être mené au niveau de la condition de résidence sur le territoire du Grand-Duché exigée des demandeurs d'indemnités de chômage complet.

Au courant des 12 derniers mois les contacts avec les services afférents des pays limitrophes à pu être intensifié et amélioré.

II. Le service des prestations de chômage complet

1. Indemnisation du chômage complet

Indemnisation du chômage complet (1988-2010) en Euros

Année	Indemnité brute	Part patronale	Frais de versement	Dépense totale
1988	10.116.460,55	1.447.547,53	10.339,58	11.574.347,68
1989	10.104.382,70	1.447.272,97	9.724,63	11.561.380,32
1990	10.006.812,18	1.405.462,95	9.227,68	11.414.809,70
1991	12.060.319,21	1.681.866,58	15.870,39	13.758.056,44
1992	16.505.080,67	2.300.208,97	19.841,39	18.831.795,22
1993	24.428.671,43	3.646.759,98	27.816,25	28.103.013,04
1994	33.974.395,10	4.879.324,86	44.189,49	38.897.909,46
1995	34.046.358,79	5.299.995,81	64.150,38	39.402.343,38
1996	36.872.344,97	5.699.803,86	67.527,68	42.639.676,52
1997	40.902.431,58	6.135.364,73	99.157,40	47.136.953,73
1998	36.595.571,38	5.911.104,46	86.239,67	42.592.915,52
1999	34.310.208,00	5.220.367,57	95.095,92	39.625.671,50
2000	32.813.605,48	4.976.420,69	87.634,32	37.877.660,50
2001	36.553.396,31	5.544.180,22	91.098,41	42.188.674,95
2002	52.374.399,63	7.750.399,63	118.979,29	60.243.778,55
2003	78.860.677,81	11.706.243,23	194.758,25	90.761.679,29
2004	94.826.706,13	14.027.837,78	259.336,72	109.110.880,63
2005	104.671.382,77	15.737.164,81	291.291,08	120.699.838,66
2006	104.531.195,40	15.677.302,50	298.950,10	120.507.448,00
2007	106.302.208,45	16.015.100,17	294.913,93	122.317.308,17
2008	113.323.462,71	16.824.505,50	264.712,73	130.412.680,94
2009	160.811.248,29	22.058.297,00	101.979,60	182.971.524,89
2010*	168.691.981,15	24.311.855,79	32 005,55	193.035.838,49

** Situation au 28 janvier 2011*

2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2010

2010	Luxbg	Esch/Al.	Diekirch	Wiltz	Differdge	Total/mois	Total/année
Janvier	1	3	9			**94**	**94**
Février	2	3				**9**	**93**
Mars	9	0				**6**	**09**
Avril	7	3				**8**	**07**
Mai	7	2				**3**	**20**
Juin	2	6	6			**0**	**00**
Juillet	7	9				**8**	**78**
Août	3	4				**6**	**14**
Septembre	2	0				**9**	**93**
Octobre	1	4	7			**19**	**12**
Novembre	3	5	0		3	**30**	**242**
Décembre	1	0	6		7	**15**	**457**
	20	**44**	**37**	**6**	**0**	**457**	
en %	**43**	**42**	**67**	**9**	**8**		

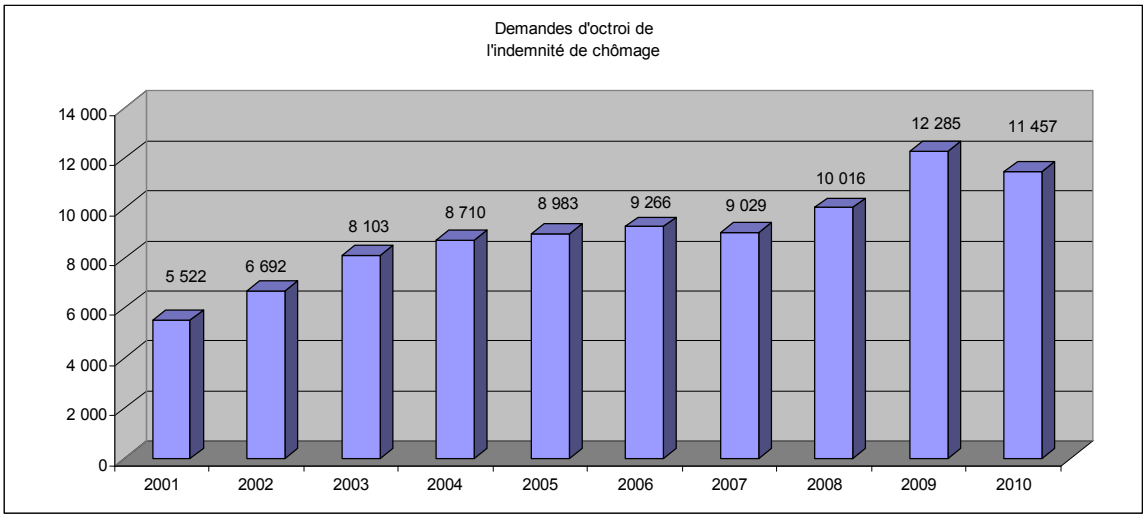
Au cours de l'année 2010, le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet a diminué de 6,7% par rapport à l'année 2009, année de pleine crise. En tout, 11.457 demandes d'octroi des indemnités de chômage complet ont été introduites (contre 12.285 demandes en 2009).

Sur les 11.457 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet :

10.205 demandes ont été avisées favorablement ;
944 demandes ont été refusées ;
308 demandes ont été classées sans objet
(demandes incomplètes ou retirées).

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

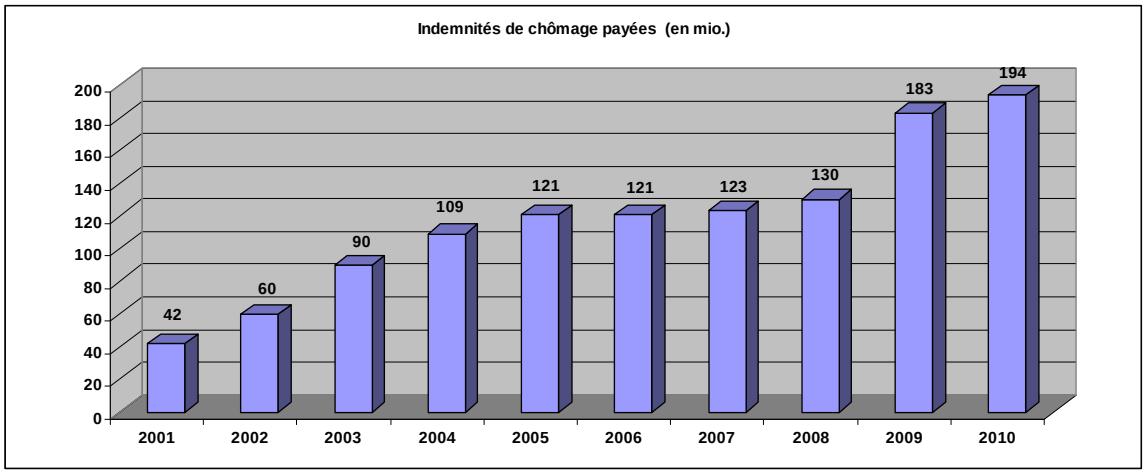
En 2001 : 5.522 demandes
En 2002 : 6.692 demandes
En 2003 : 8.103 demandes
En 2004 : 8.710 demandes
En 2005 : 8.983 demandes
En 2006 : 9.266 demandes
En 2007 : 9.029 demandes
En 2008 : 10.016 demandes.
En 2009 : 12.285 demandes
En 2010 : 11.457demandes



Le nombre de demandes de chômage est passé de 5.522 en 2001 à 12.295 en 2009 pour subir une légère baisse en 2011(– 6,7%) par rapport à l'année de crise 2009.

Evolution du coût des indemnités de chômage versées depuis 2001 (en millions d'euros).

En 2001 :	42 millions	En 2006 :	121 millions
En 2002 :	60 millions	En 2007 :	123 millions
En 2003 :	90 millions	En 2008 :	130 millions
En 2004 :	109 millions	En 2009 :	183 millions
En 2005 :	121 millions	En 2010 :	194 millions



Au vu du tableau ci-dessus, on constate en 2005, 2006 et 2007 une stagnation des dépenses ; une légère augmentation est constatée par rapport aux années précédentes en 2008. Les dépenses ont toutefois explosé en 2009, Elles sont montées de 130 à 183 mio et à 194 mio en 2010.

Par rapport à 2001, les dépenses à charge du Fonds pour l'emploi ont été multipliées par 4,62 (augmentation de 462 %)

3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet

Motif du 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	142
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension d'invalidité	70
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension de vieillesse	69
Octroi d'une pension d'invalidité après la fin de droits au chômage	7
Restitutions (dont certains pour invalidité, vieillesse et accidents)	54
Restitutions (indemnités de chômage indûment touchées)	355

Affaires pendantes devant la juridiction de travail :

A noter qu'en 2010, le traitement des demandes d'octroi des indemnités de chômage complet a exigé du service de prestations de chômage complet 1.144 interventions (dont 356 nouvelles affaires) pendantes devant les juridictions du travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg	230	employés et ouvriers
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette	99	employés et ouvriers
Tribunal du Diekirch :	27	employés et ouvriers
	------	----------
	356	nouvelles affaires

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

Au courant de cette année, 87 actes d'appels et 6 mémoires en cassation ont été introduits en application de ces dispositions.

A noter que les indemnités de chômage complet ont été rendues cessibles et saisissables par la loi modifiée du 11 novembre 1970. Cette disposition a exigé le traitement de 2.352 cessions, saisies-arrêts, sommations et pensions alimentaires qui se répartissent comme suit:

Cessions :	1.002	dont	951 exécutées
Saisies-arrêts :	1.194	dont	855 exécutées
Sommations à tiers détenteurs :	93	dont	76 exécutées
Pensions alimentaires :	63	dont	61 exécutées
Requêtes (Injonctions judiciaires de recherche et autres) :	595		

4. Règlement CEE no 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne

Ancien E 303 Partant

(travailleurs partant de Luxembourg dans un autre pays CEE à la recherche d'un emploi)

Pays	*2004*	*2005*	*2006*	*2007*	*2008*	*2009*	*2010*
Allemagne	9	10	5	12	10	15	13
Autriche	1	0	3	0	0	1	2
Belgique	21	22	15	14	11	14	7
Chypre	5	1	4	0	0	1	0
Danemark	5	1	4	0	0	0	3
Espagne	11	9	8	8	7	11	6
Finlande	0	2	0	0	0	2	2
France	33	38	32	15	20	44	41
Grande-Bretagne	4	7	5	2	1	5	6
Grèce	1	3	4	0	2	1	2
Hongrie	/	/	/	/	1	0	0
Italie	12	10	4	2	7	13	6
Irlande	0	3	2	0	1	2	1
Islande	0	0	0	0	0	2	2
Lituanie	/	/	/	/	1	0	0
Malta	/	/	/	1	/	0	0
Norvège	0	0	1	0	0	1	0
Pays-Bas	3	5	1	0	1	2	0
Pologne	35	23	33	30	30	1	0
Portugal	35	23	33	30	30	40	34
Roumanie	0	0	1	1	2	1	0
Suède	0	0	1	1	2	4	5
Suisse	1	0	2	2	1	6	7
Rép. tchèque	0	0	0	0	0	0	0
Total :	**136**	**133**	**120**	**86**	**95**	**166**	**137**

- On constate en 2010 une diminution (17,5%) du nombre de demandeur quittant le Luxembourg pour aller chercher du travail dans un autre pays de la communauté.

- Sur les 137 personnes parties à la recherche d'un emploi dans un autre pays, 61 personnes (44,5%) sont parties chercher un emploi dans les pays avoisinants et 34 personnes (24,8 %) au Portugal.

- Il s'agit ici essentiellement de personnes possédant la nationalité des pays dans lesquels ils se rendent..

5. Règlement CEE no 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne

Ancien E 303 Venant

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

Pays	***2004***	***2005***	***2006***	***2007***	***2008***	***2009***	***2010***
Allemagne	21	11	3	5	7	14	8
Autriche	3	0	4	2	5	2	0
Belgique	15	12	17	11	12	11	9
Chypre	0	0	0	0	0	0	0
Danemark	7	9	6	4	5	3	4
Espagne	2	2	2	2	0	2	3
Finlande	1	0	3	0	0	0	2
France	14	21	22	19	26	20	19
Grande-Bretagne	0	1	1	1	0	1	1
Grèce	0	0	0	0	0	1	0
Hongrie	0	0	0	0	0		0
Italie	0	0	0	0	0	2	0
Irlande	0	0	0	1	1	3	0
Islande	0	0	0	1	1	1	0
Lithuanie	0	0	0	0	0	0	0
Malta	0	0	0	0	0	0	0
Norvège	0	0	1	0	0	0	0
Pays-Bas	0	1	0	1	1	2	0
Pologne	0	0	0	0	0	0	0
Portugal	5	11	7	7	10	12	17
Rép.tchèque	/	/	/	/	1	1	1
Roumanie	/	/	/	/	1	2	0
Slovaquie	/	/	/	/	1	1	0
Suède	6	1	0	0	1	0	0
Suisse	1	2	3	1	2	3	0
Total:	**75**	**71**	**69**	**55**	**73**	**80**	**64**

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg a augmenté de 20% e 2010 par rapport à l'année précédente.

- sur les 64 personnes qui sont venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2010, 36 personnes (56 %) viennent des pays limitrophes.

III. Le service maintien de l'emploi

1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2010)

En vertu des articles L.511-3. et suivants du Code du travail, le Ministre du travail et de l'emploi accorde des subventions aux employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir la relation de travail de leur personnel et à leur verser une indemnité de compensation pour les pertes de rémunération.

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
1986	23.933.404 FLux	1.827
1987	27.359.408 FLux	1.920
1988	6.049.363 FLux	375
1989	4.814.682 FLux	305
1990	20.220.813 FLux	982
1991	26.473.294 FLux	1.678
1992	73.043.581 FLux	4.132
1993	41.755.415 FLux	2.760
1994	15.012.027 FLux	1.036
1995	16.590.764 FLux	1.098
1996	57.544.359 FLux	3.696
1997	30.513.031 FLux	1.624
1998	7.472.164 FLux	441
1999	8.865.078 FLux	640
2000	18.631.604 FLux	908
2001	28.992.338 FLux	1.394
2002	558.888,42 €	1.254
2003	323.897,88 €	647
2004	387.761,27 €	559
2005	629.973,48 €	894
2006	551.655,66 €	1.499
2007	604.054,17 €	1.328
2008	2.648.873,97 €	4.393
2009	61.510.016,88 €	83.992
2010*	21.109.180,63 €	30.215

* données provisoires au 31 janvier 2011

2. Aide au réemploi (1989 – 2010)

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 FLux
1990	60	890.279 FLux
1991	154	23.419.394 FLux
1992	117	12.885.830 FLux
1993	129	13.457.626 FLux
1994	87	8.520.000 FLux
1995	206	16.265.292 FLux
1996	323	40.302.061 FLux
1997	747	112.463.244 FLux
1998	669	159.294.600 FLux
1999	852	253.425.403 FLux
2000	1.012	261.129.502 FLux
2001	1.100	282.713.515 FLux
2002	1.288	8.555.157,55 €
2003	1.575	11.769.121,35 €
2004	2.010	17.607.636,58 €
2005	2.495	28.058.427,50 €
2006	2.608	29.481.276,81 €
2007	3.375	33.233.985,09 €
2008	3.980	41.464.096,64 €
2009	4.962	33.384.525,88 €
2010	5.021	40.306.552,49 €

3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2010)

Année	Bénéficiaires	Total à charge
1986	212	12.430.299 Flux
1987	86	9.419.230 FLux
1988	85	8.950.609 FLux
1989	114	12.061.762 FLux
1990	142	19.024.473 FLux
1991	149	18.753.443 FLux
1992	131	16.398.930 FLux
1993	107	13.485.686 FLux
1994	60	8.035.187 FLux
1995	54	7.157.308 FLux
1996	45	6.950.510 FLux
1997	50	9.161.967 FLux
1998	56	11.844.185 FLux
1999	64	10.454.526 FLux
2000	49	8.765.699 FLux
2001	37	5.672.058 FLux
2002	38	98.387,74 €
2003	27	80.735,26 €
2004	19	92.704,86 €
2005	10	84.151,64 €
2006	23	72.979,95 €
2007	23	141.471,38 €
2008	21	120.678,08 €
2009	27	320.581,39 €
2010	35	467.760,89 €

4. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (Art. L. 541-1. et suivants du Code du Travail)

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

demandes introduites au cours de l'année 2010:	1.415
bénéficiaires au 31.12.2010 :	2.526
dépense pour l'année 2010 :	14.660.939,93 €.

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

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

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

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

demandes introduites au cours de l'année 2010:	303
dépense engagée:	183.431,51 €.

6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (2000-2010)

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 que l'ADEM prend en compte pour le calcul de la garantie de créance des salariés touchés par la faillite de l'employeur également les créances salariales nées avant la période de six mois précédant le jour de la survenance de la faillite.

Année	Bénéficiaires	Nbre d'entreprises	Dépenses
2000	860	257	185.122.730 FLux
2001	1.208	252	132.264.607 FLux
2002	1.551	305	212.261.752 FLux
2003	1.244	300	5.757.757,07 €
2004	1.170	296	5.473.194,23 €
2005	1.712	339	8.310.001,00 €
2006	1.460	368	6.716.473,15 €
2007	1.617	355	7.894.955,85 €
2008	1.511	352	8.399.227,61 €
2009	1.724	428	10.548.982,25 €
2010	1.939	499	11.199.159,29 €

7. 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 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											
	Nombre de formulaires délivrés										
Année	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**
Allemagne	992	1.595	1.497	1.972	1.859	1.898	2.610	2.092	2.315	3.610	3.134
Belgique	581	885	774	898	730	683	905	662	601	1.221	1.596
France	5.024	7.504	7.631	8.988	8.029	7.541	10.506	8.942	10.407	16.004	12.227
Pays-Bas	43	30	35	60	40	33	46	48	36	48	71
Portugal	9	14	12	19	41	41	43	13	5	22	14
Espagne	15	24	22	30	26	25	33	11	17	29	24
Italie	1	30	13	14	20	14	16	14	17	24	20
Royaume-Uni	1	1	39	9	32	4	11	10	5	4	9
Danemark	13	14	11	12	8	8	9	7	10	24	16
Irlande	6	5	14	1	9	4	5	/	2	5	4
Autriche	14	53	31	43	44	40	92	82	34	70	47
Finlande	/	1	5	1	3	/	/	1	/	/	4
Grèce	/	/	36	/	/	1	2	1	1	1	4
Suède	4	10	30	10	3	5	5	5	6	7	5
Norvège	1	/	/	6	3	1	/	/	3	/	/
Hongrie	/	/	/	/	1	21	150	95	65	78	91
Pologne	/	/	/	/	23	34	29	15	36	45	85
Slovaquie	/	/	/	/	3	10	356	137	84	124	190
Suisse	/	/	/	/	6	7	8	5	7	20	9
Islande	/	/	/	/	1	/	/	/	/	1	2
Estonie	/	/	/	/	/	2	1	7	3	6	6
Lettonie	/	/	/	/	/	2	3	5	/	/	1
République Tchèque	/	/	/	/	/	14	40	23	33	79	153
Slovénie	/	/	/	/	/	1	/	5	6	2	6
Bulgarie	/	/	/	/	/	/	/	4	4	13	21
Lituanie	/	/	/	/	/	/	/	12	7	6	3
Malte	/	/	/	/	/	/	/	1	/	/	1
Roumanie	/	/	/	/	/	/	/	16	21	17	58
Luxembourg	/	/	/	/	/	/	/	/	/	55	/
Chypre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	2
Croatie	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	2
Total	**6.704**	**10.166**	**10.150**	**12.063**	**10.881**	**10.389**	**14.870**	**12.213**	**13.725**	**21.515**	**17.805**

8. Chômage involontaire dû aux intempéries

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
1990	17.734.306 FLux	3.351
1991	153.753.352 FLux	10.458
1992	25.017.291 FLux	3.435
1993	96.854.659 FLux	12.979
1994	51.933.009 FLux	6.056
1995	72.951.872 FLux	7.494
1996	222.434.662 FLux	19.432
1997	153.222.493 FLux	10.526
1998	165.175.360 FLux	18.035
1999	107.667.491 FLux	8.658
2000	52.220.892 FLux	5.735
2001	98.177.578 FLux	8.878
2002	4.179.499,51 €	13.552
2003	6.235.634,68 €	15.296
2004	5.867.723,49 €	17.046
2005	10.256.498,79 €	28.745
2006	13.523.650,31 €	29.078
2007	2.966.609,39 €	9.445
2008	4.259.710,79 €	11.335
2009	12.434.732,73 €	23.579
2010*	17.512.748 ,33 €	26.813

** données provisoires au 31 janvier 2011*

9. Aide à la création d'entreprise

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

demandes admises en 2010 : 32
dépenses pour 2010 : 326.880,85 €

IV. Le service main-d'œuvre étrangère

1. Un document nouveau : le titre de séjour

La loi du 29 août 2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration est entrée en vigueur le 1er octobre 2008. Elle a abrogé l'ancienne loi du 28 mars 1972 sur l'entrée et le séjour des étrangers, vieille de 36 ans.

L'ADEM se voit confrontée principalement à des demandes de titres de séjour pour « travailleur salarié ».

L'ADEM continue à jouer, tout comme par le passé, un rôle essentiel dans le processus d'instruction de la demande. En effet, les services de la main-d'œuvre étrangère et du Service placement procèdent à un test du marché et finalisent un avis afférent. Une autorisation de séjour n'est accordée que si les conditions suivantes sont remplies :

1. il n'est pas porté préjudice à la priorité d'embauche dont bénéficient certains travailleurs en vertu de dispositions communautaires ou nationales;
2. l'exercice de l'activité visée sert les intérêts économiques du pays;
3. il dispose des qualifications professionnelles requises pour l'exercice de l'activité visée;
4. il est en possession d'un contrat de travail conclu pour un poste déclaré vacant auprès de l'Administration de l'emploi dans les formes et conditions prévues par la législation afférente en vigueur.

Le Ministère des affaires étrangères et de l'immigration transmet une copie de la demande par voie informatique à l'Administration de l'emploi qui lui fait parvenir, endéans les trois semaines, un avis circonstancié relatif à l'opportunité de l'octroi d'une autorisation de séjour pour travailleur salarié.

L'avis contiendra des renseignements notamment sur:

- la déclaration de la vacance de poste par l'employeur;
- la nécessité objective des critères exigés par l'employeur en relation avec l'exécution du travail sur le poste de travail déclaré vacant;
- la vérification de la disponibilité concrète de demandeurs d'emploi bénéficiant d'un droit prioritaire à l'embauche;
- le profil des candidats assignés et leur historique professionnel;
- la suite réservée aux assignations;
- le nombre de travailleurs soumis à autorisation par rapport au nombre de travailleurs total de l'employeur.

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

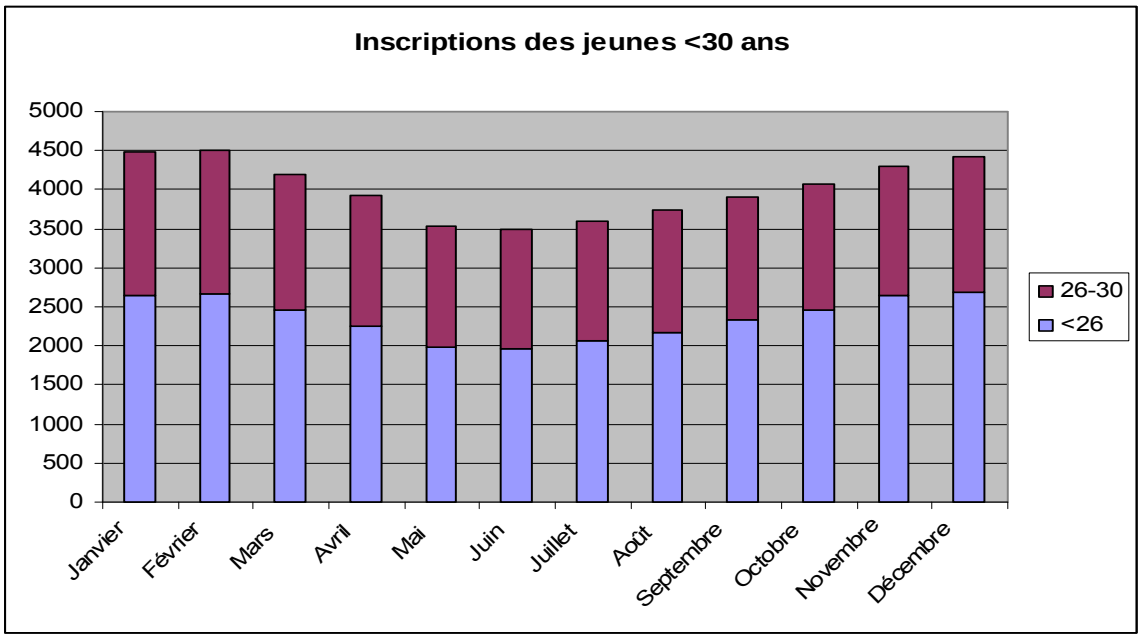
L’autorisation d’occupation temporaire (AOT) n’est pas affectée par la nouvelle loi. Les demandeurs de protection internationale peuvent demander dans certains cas bien définis une autorisation d’occupation temporaire. Cette AOT sera valable pour une seule profession et pour un seul employeur. Elle peut être renouvelée. L’AOT délivrée ne donne pas droit à un titre de séjour, ni à l’octroi d’éventuelles indemnités de chômage complet. Elle perd sa validité au moment où la demande de protection internationale est définitivement rejetée.

V. Le service emploi des jeunes

En 2010, le nombre de jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM a connu une diminution continue au début de l'année pour ensuite remonter de juillet à décembre.

Le nombre des jeunes inscrits était le plus élevé en janvier et février ; en début d'année, les jeunes en-dessous de 30 ans représentaient 29,6% de tous les demandeurs d'emploi.

Juin s'est présenté comme le mois le plus favorable pour la population des jeunes avec 25,9% de jeunes inscrits en-dessous de 30 ans.



En 2010, le Service de l'Emploi des Jeunes a assuré le suivi de 581 Contrats d'Appui-Emploi (CAE), de 1354 Contrats d'Initiation à l'Emploi (CIE) et de 165 Contrats d'Initiation à l'Emploi – Expérience Pratique (CIE-EP).

Le 1er janvier 2011, 255 CAE étaient toujours en cours. Pour les CIE et CIE-EP, ce chiffre s'élève à 716, respectivement à 134.

En 2010, 326 Contrats d'Appui-Emploi sont venus à terme. 33% des CAE ont été terminés sans suites immédiates, 27% des jeunes concernés ont trouvé un emploi ou une autre mesure et 8% ont repris leurs études.

638 Contrats d'Initiation à l'Emploi ont été accomplis. 40% des jeunes concernés ont trouvé un emploi ou une autre mesure, 14% des CIE ont été terminés sans suites immédiates et 4% ont repris leurs études.

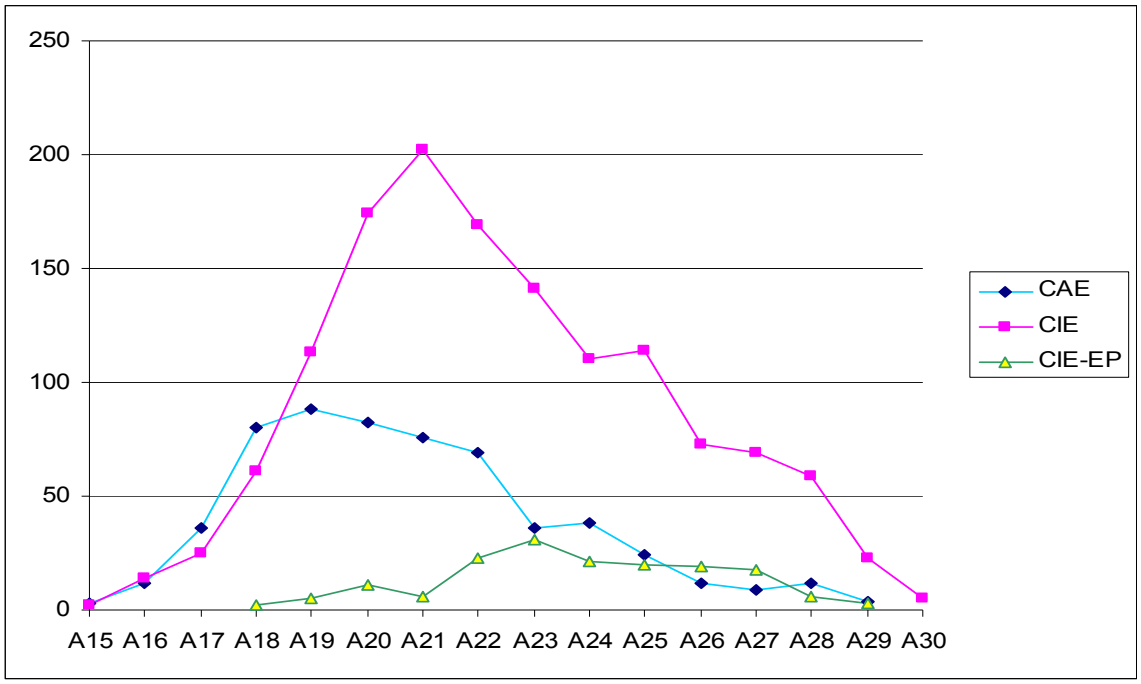
31 Contrats d'Initiation à l'Emploi – Expérience Pratique sont venus à échéance. 43% des jeunes concernés ont trouvé un emploi, 18% des CIE-EP ont été terminés sans suites immédiates et 12% ont repris leurs études.

Répartition selon l'âge des jeunes demandeurs d'emploi

L'âge moyen en CAE est de 20,76 ans. Le plus grand nombre des CAE sont exécutés (en distribution semblable) entre 18 et 22 ans avec un léger pic entre 18 et 20 ans.

L'âge moyen en CIE est de 20,61 ans. Le CIE se réalise le plus souvent entre 19 et 25 ans, avec un pic considérable entre 20 et 22 ans.

L'âge moyen en CIE-EP est de 23,85 ans. Le plus grand nombre de CIE-EP se fait à l'âge de 23 ans.



Niveau de formation des jeunes demandeurs d'emploi

Le plus grand nombre des jeunes entre 16 et 30 ans a un niveau de formation inférieur[2] (34.23%).

Un nombre considérable (28.3%) a un niveau de formation moyen supérieur[3], ayant donc réussi au moins un Certificat d'Aptitude Professionnel (CATP), une classe de 2e (régime classique) ou une classe de 12e (régime technique).

Suivent ceux qui ont un niveau moyen inférieur[4], diplômés d'une 4e -3e classique ou d'une 10e -11e technique (17%) ou un niveau supérieur[5], ayant suivi un enseignement après leur diplôme de fin d'études secondaires (15.15%).

[2] Niveau inférieur : scolarité obligatoire (9 années d'études)
[3] Niveau moyen supérieur : enseignement secondaire supérieur aux classes de 2e ou de 12e
[4] Niveau moyen inférieur : enseignement secondaire inférieur aux classes de 2e ou de 12e
[5] Niveau supérieur : enseignement postsecondaire

Concernant les jeunes demandeurs d'emploi inscrits en mesures en faveur de l'emploi des jeunes, les niveaux de formation varient selon les mesures.

Pour les CAE, le niveau de formation inférieur prime par rapport au niveau supérieur :

- 50,6% ne sont pas qualifiés
- 30,64% ont des diplômes d'une 4^{e} -3^{e} classique ou d'une 10^{e} -11^{e} technique
- 17,56% ont au moins un Certificat d'Aptitude Professionnel (CATP), une classe de 2^{e} (régime classique) ou une classe de 12^{e} (régime technique)
- 1,2% des CAE ont un niveau de qualification supérieur.

Pour les CIE, le niveau moyen supérieur prend la relève :

- 44,9% ont au moins un Certificat d'Aptitude Professionnel (CATP), une classe de 2e (régime classique) ou une classe de 12e (régime technique)
- 26,66% ne sont pas qualifiés
- 16,91% ont un niveau de formation moyen inférieur
- 11,52% ont fait des études après leur enseignement secondaire.

Pour les CIE-EP, destiné aux jeunes diplômés, on compte trois quarts de diplômes supérieurs et un quart de diplômes type bac :

- 73,94% ont fait des études postsecondaires
- 26,06% ont le diplôme de fin d'études secondaires.

VI. Le service 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.

Entre l'Orientation professionnelle et les jeunes un premier contact est établi soit par la visite des orienteurs dans les différentes classes sur demande des différents lycées secondaires, soit par une visite des élèves au service au sein de l'ADEM.

Par contre, le premier contact des adultes avec l'Orientation professionnelle se fait en général dans les locaux du service.

1. Les projets d'établissement avec les différents lycées techniques dans le cadre de l'éducation aux choix.

Cette action, qui a pris son essor en 1999 vise à responsabiliser les élèves dès leur entrée dans l'enseignement secondaire technique, à promouvoir leur développement personnel et à faciliter l'orientation scolaire et professionnelle. Dans le cadre de cette collaboration entre les lycées techniques et l'ADEM, la démarche des orienteurs professionnels vise à instrumenter l'ensemble des élèves des classes de 7ième, 8ième et 9ième par rapport à l'orientation professionnelle et à la formulation d'un projet professionnel.

Ces interventions régulières ont eu lieu en vue d'une amélioration de l'encadrement socio-pédagogique ainsi qu'une sensibilisation précoce relative à l'orientation professionnelle des élèves dès leur entrée en 7ième 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 7ième, 8ième et 9ième. Exprimée en heures d'intervention en classe, l'envergure des interventions des orienteurs était la suivante pendant l'année scolaire 2008/2009.

1.1. Projet « avanti » au LTE (Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette)

50 interventions d'orientation professionnelle à 2 heures ont eu lieu au sein des classes de 7e, 8e et 9e.

1.2. Projet « envol » au LTL (Lycée Technique de Lallange)

44 interventions d'orientation professionnelle à 2 heures ont eu lieu au sein des classes de 7e, 8e et 9e.

1.3. Projet LTA

Un projet d'orientation professionnelle similaire se déroule au Lycée Technique Agricole d'Ettelbruck.

Différentes interventions ont été effectuées au sein de 9 classes différentes du cycle inférieur (7e, 8e et 9e). Dans ce contexte, les élèves des classes en question ont profité de 13 séances d'orientation professionnelle (durée de séance = 2 heures).

1.4. Projet EPMC

Le projet d'orientation avec le Lycée Technique Privé Marie-Consolatrice d'Esch-sur-Alzette a été continué pendant l'année scolaire 2009/2010. Visées étaient, comme par le passé, les classes de 7e, 8e et les classes de 9e.

Le total présente 19 classes, à savoir 390 élèves. Le projet d'orientation à l'EPMC comprend 3 interventions de 2 heures par classe en 7e et 2 interventions de 2 heures en 8e. Les classes de 9e modulaire et pratique participent au stage à la recherche d'un poste d'apprentissage (OSNA). Toutes les classes de 9e font une visite au BIZ pour clôturer le projet d'orientation.

1.5 Projet DNL

Pendant l'année scolaire 2009/2010, le Neie Lycée a participé au projet d'orientation. Différentes interventions ont été effectuées au sein de 12 classes du cycle inférieur (7e, 6e et 5e), à savoir 2 interventions pour les 4 classes de 7e, 1 intervention pour 2 classes de 6e et 2 interventions pour les classes de 6e et pour toutes les classes de 5e.

1.6 Projet UELL

Pendant l'année scolaire 2009/2010, un encadrement plus spécifique a été proposé aux classes de 9e du Uelzechtlycée. Les 13 classes de 9e (modulaire, pratique, polyvalent et technique) ont participé aux 2 interventions concernant leurs choix professionnels, y compris une visite au BIZ.

En plus, les classes de 9e modulaire et pratique ont pris part au stage à la recherche d'un poste d'apprentissage (OSNA).

Dans le cadre de la semaine d'orientation, le service d'Orientation professionnelle a effectué 9 séances d'intervention au sein des classes de 7e et 8e en vue de sensibiliser les élèves par rapport aux différents secteurs professionnels.

2. Projets interministériels

2.1. Projet « orientation »

Le projet « orientation » se déroule dans 5 lycées de l'enseignement secondaire et secondaire technique, à savoir le Lycée Robert Schuman à Luxembourg, le Lycée de Garçons à Luxembourg, le Lycée du Nord à Wiltz, le Lycée Technique Mathias Adam à Pétange et le Lycée Hubert Clément à Esch/Alzette.

Cette initiative a été développée suite à une décision en avril 2008 de la Ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, du Ministre du Travail et de l'Emploi et du Ministre de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et a comme objectif principal la présence plus poussée et régulière des acteurs d'orientation (services de Psychologie et d'Orientation scolaires, Action Locale pour Jeunes, Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement Supérieur, Service d'Orientation professionnelle de l'ADEM) dans les établissements de l'enseignement secondaire afin de :

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

Les acteurs en orientation ont animé des interventions en classe et/ou ont mené des entretiens individuels dans chaque établissement.

Les activités de ce projet sont destinées aux élèves des classes du cycle inférieur et du cycle supérieur de l'enseignement secondaire technique et de l'enseignement secondaire.

Au total, 45 séances d'orientation professionnelle (à 2 heures) ont eu lieu en faveur des classes scolaires précitées. Lors des séances d'entretiens individuels, un total de 298 élèves des classes de 9ième, 3ièmeet 1re ont été vus.

2.2. Projet « bock drop »

Le projet a été initié par le SNJ et les Maisons de Jeunes de la région EST en partenariat avec l'Action Locale pour Jeunes du MENFP et le Service d'Orientation professionnelle de l'ADEM (ADEM-OP).

Il s'agit de la mise en place d'un outil permettant la sensibilisation des jeunes à la vie active et la prise de contact avec les structures spécialisées. Le projet consiste à organiser au niveau local des sessions mensuelles, à destination des jeunes, traitant les questions liées à la vie active et faisant intervenir des agents des services spécialisés. Ces sessions permettent de responsabiliser les jeunes par rapport à leur avenir ainsi que de leur donner les informations et contacts utiles.

Suite aux conclusions positives de la part des jeunes ainsi que des professionnels concernant les séances de la région Est, il a été décidé que des sessions similaires seront offertes à partir du mois de novembre 2010 **sur un plan national, à savoir dans les 4 régions Sud, Est, Centre et Nord.**

2.3. Site Internet www.beruffer.anelo.lu

Le site "http://beruffer.anelo.lu" a été lancé le premier jour de la foire de l'étudiant 2010. Depuis le 11 novembre 2010, le site remplace donc les fiches métiers du site "bif.lu" et du site internet du CEDIES.

Le Service national de la Jeunesse (SNJ) et ses partenaires du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle (MEN-FP), du Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement supérieur (CEDIES) du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, du Centre de Psychologie et d'Orientation scolaires (CPOS) du MEN-FP et du service d'Orientation professionnelle (OP) de l'ADEM ont élaboré et développé la base de données www.beruffer.anelo.lu destinée aux élèves de tout ordre d'enseignement, aux jeunes qualifiés ou peu qualifiés et aux services responsables de l'encadrement et de l'orientation de jeunes.

Cet instrument permet la recherche ciblée à travers le monde des différents métiers et professions. Ainsi les descriptifs de professions détaillés soulèvent entre autres les facettes comme p.ex. les activités professionnelles, les différents secteurs d'activités ainsi que les conditions d'accès exigées afin de poursuivre les formations professionnelles ou les études supérieures relatives.

2.4. Girls' Day and Boys' Day (GDBD)

Depuis automne 2010, le projet « girls' day, boys' day » (GDBD) est sous la coordination générale du service d'Orientation professionnelle de l'ADEM avec le soutien du Ministère de l'Egalité des Chances et le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle. Jusqu'à cette date le Cid-Femmes et le Service à l'Egalité des chances d'Esch-sur-Alzette avaient coordonné cette journée.

Le GDBD (Girls' Day and Boys' Day) est une mesure qui s'inscrit dans le cadre de l'orientation professionnelle des élèves, permettant aux jeunes filles et garçons de découvrir pendant une journée des métiers atypiques pour leur sexe.

En 2011, cette journée aura lieu en date du 12 mai 2011.

Concrètement, les filles auront l'occasion d'entrer en contact avec des métiers techniques, artisanaux et scientifiques, tandis que les garçons seront invités à découvrir les secteurs éducatifs, de soins et de service. L'objectif de cette action consiste à cibler l'aspect du genre afin de permettre aux filles et garçons de se projeter dans leur avenir professionnel en dépassant les stéréotypes liés au sexe, c'est-à-dire en élargissant leurs perspectives de choix professionnels.

2.5. « Entretiens d'orientation » à l'Armée

Pendant l'année 2009-2010, le service d'Orientation professionnelle a effectué dans le cadre d'une collaboration avec le service de reconversion de l'Armée des entretiens individuels à la Caserne Grand-Duc Jean au Centre Militaire à Diekirch. Ces actions individuelles sont menées tout en long de l'engagement des soldats-volontaires du nouveau régime et de l'ancien régime en vue de faciliter l'intégration dans la vie civile et sur le marché de l'emploi.

Ces interventions régulières ont eu lieu avec les orienteurs professionnels en vue d'aider et préparer les soldats-volontaires (en phase de reconversion ou non) de formuler un projet professionnel. En outre, cette action vise à informer les soldats-volontaires sur leurs possibilités d'études et/ou d'apprentissage, ainsi que leurs perspectives d'emploi.

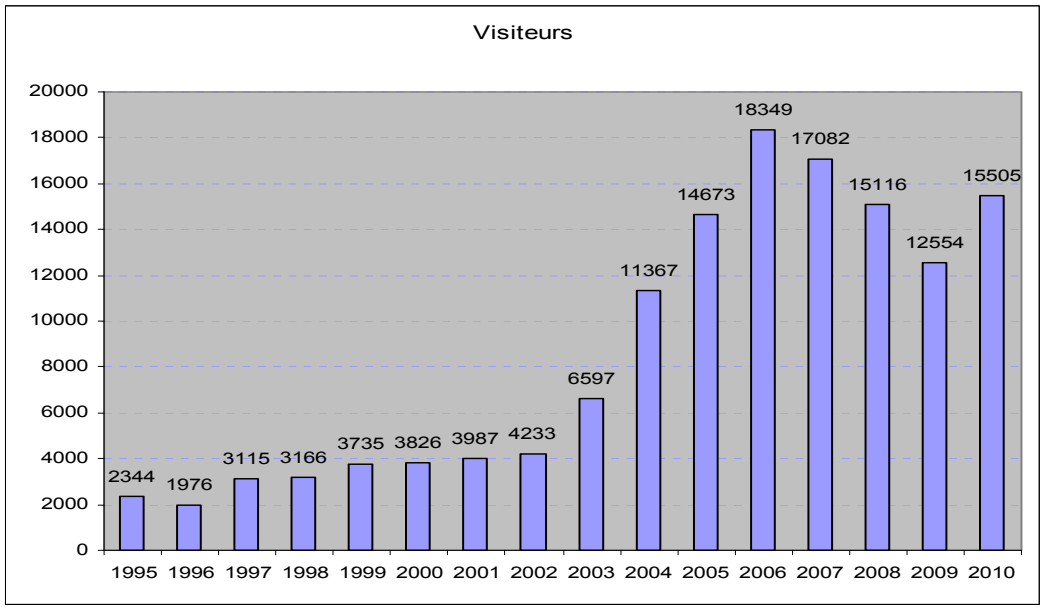
Lors des entretiens individuels, un total de 196 soldats-volontaires, dont 119 de l'ancien régime et 77 du nouveau régime, ont été orientés par le service d'Orientation professionnelle.

3. Information et orientation individuelles et collectives

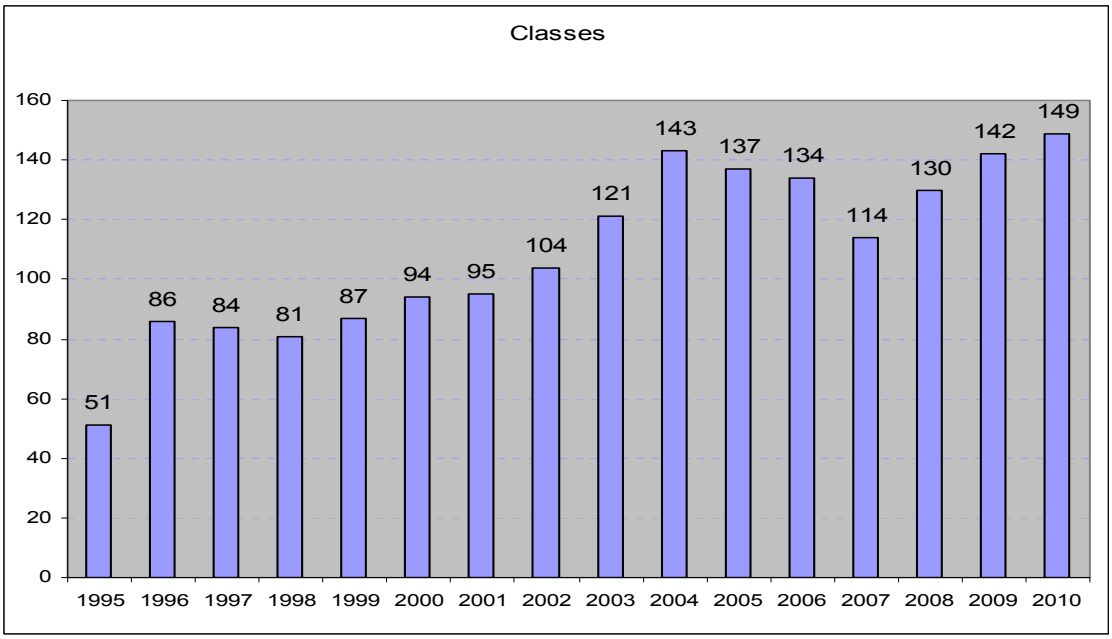
Avant d'avoir un projet professionnel, il est important que le jeune ainsi que l'adulte puisse, au cours d'un entretien individuel avec l'orienteur, avoir les renseignements spécifiques concernant le parcours scolaire ainsi que la formation professionnelle. C'est donc au cours de cet entretien qu'a lieu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

3.1. Beruffsinformatiounszentrum (BIZ)

Depuis mars 1991, le service d'Orientation professionnelle dispose du «Beruffsinformatiounszentrum».



Les statistiques ci-dessus renseignent sur l'évolution des visiteurs individuels au Beruffsinformatiounszentrum - BIZ. La hausse énorme des visiteurs en 2010 s'explique par le fait que beaucoup de candidats ayant participé une fois aux interventions externes dans le cadre des projets interministériels restent intéressés aux activités et mesures qui peuvent être offertes par le service d'orientation professionnelle et reprennent ainsi contact avec les conseillers en orientation en vue de l'élaboration de projets professionnels ou de formation.



Le nombre des visites des classes au Beruffsinformatiounszentrum – BIZ a augmenté de 7 unités depuis 2009 et se nombre à 149.

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

Des interventions ont eu lieu au sein de différents lycées techniques avec comme objectif la présentation des démarches administratives à réaliser en vue d'un apprentissage. Etaient concernés les élèves en dernière année plein-temps des classes auxiliaire de vie (5 classes), employé administratif et commercial (8 classes), métiers du bâtiment (2 classes), serrurier (3 classes), menuisier (4 classes), électricien (6 classes), pépiniériste-paysagiste (3 classes), fleuriste (2 classes), mécanicien de machines et de matériel agricole et viticole (1 classe), boucher-charcutier (1 classe), boulanger-pâtissier (1 classe), traiteur (1 classe), mécanicien d'autos et de motos (5 classes), carrossier/débosseleur (2 classes), magasinier dans le secteur automobile (2 classes), assistant en pharmacie (1 classe), peintre-décorateur (3 classes), ainsi que 14 classes « Cours d'orientation et d'Initiation professionnelle – COIP ».

Un dossier, élaboré par les responsables du service, est remis à chaque élève lors de l'accueil des classes. Il comporte des données sur les différentes professions (DT, CATP, DAP, CCM, CCP et CITP), l'apprentissage, etc.

4. Préparation à la vie active

La préparation à la vie active ne se fait toutefois pas seulement par l'information. C'est ainsi que le service 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.

4.1. Stages « Op der Sich no enger Ausbildungsplaz » (OSNA)

Une activité importante du service d'Orientation professionnelle sont les stages « Op der Sich no enger Ausbildungsplaz » (OSNA). Depuis l'année scolaire 1988/89, année de leur création, le service participe, en collaboration avec l'ALJ, aux stages appelés «Op der Sich no enger Ausbildungsplaz».

L'objectif des stages est:

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

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

Année scolaire	Classes	Elèves
1988/1989	12	190
1989/1990	43	489
1990/1991	49	523
1991/1992	46	489
1992/1993	53	646
1993/1994	57	711
1994/1995	57	796
1995/1996	61	924
1996/1997	72	1.173
1997/1998	63	1.026
1998/1999	67	1.117
1999/2000	75	1.070
2000/2001	73	1.115
2001/2002	74	1.138
2002/2003	81	1.180
2003/2004	88	1.360
2004/2005	86	1.270
2005/2006	84	1.305
2006/2007	71	1.150
2007/2008	70	983
2008/2009	82	1.151
2009/2010	108	1.522

5. La situation de l'apprentissage

5.1. L'apprentissage initial en 2009/2010

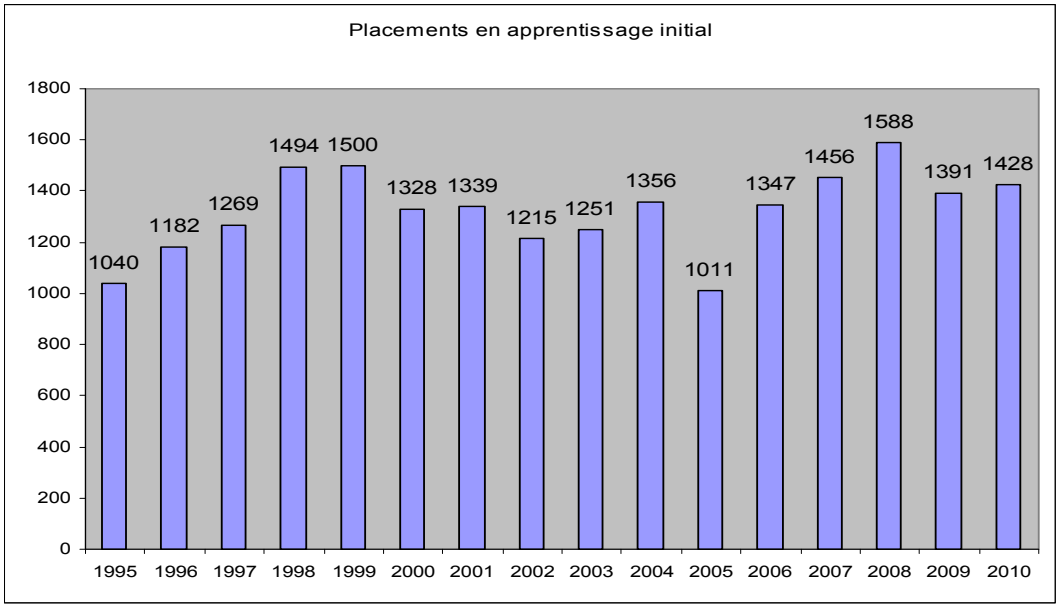
Comme chaque année, le service de l'Orientation professionnelle a lancé au printemps 2010 une vaste campagne de prospection des postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

Plus de 3610 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 1428 (615 jeunes filles et 813 garçons), alors qu'il était de 1.391 l'année précédente. En date du 31.12.2010, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 358 (123 filles et 235 garçons). Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est de 263.

Il est à remarquer que les chiffres de l'apprentissage initial accusent une hausse sensible de 37 unités par rapport à l'année précédente.

<u>Evolution des placements en apprentissage:</u>

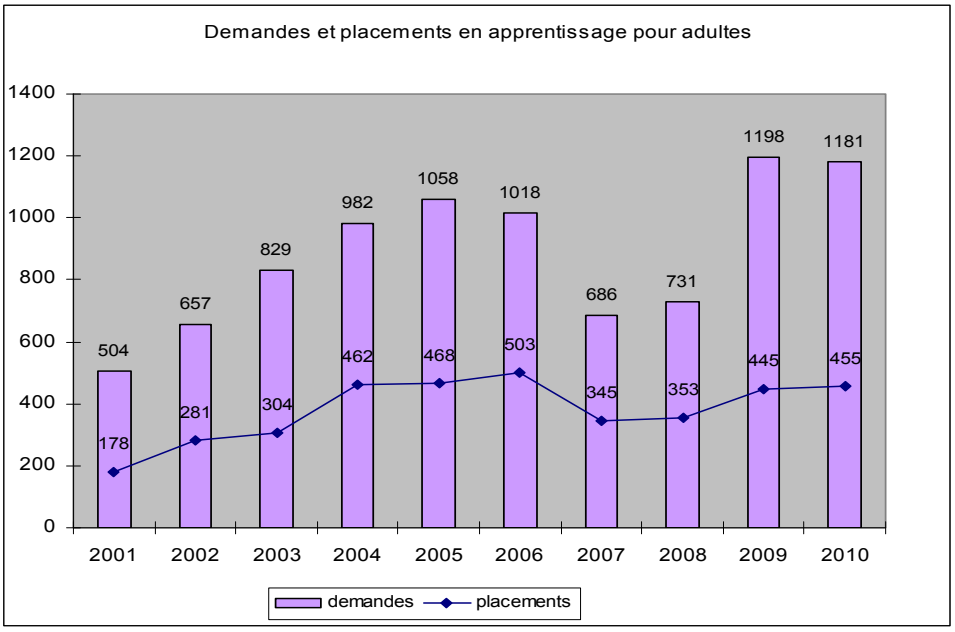


5.2. L'apprentissage pour adultes en 2010

Dans le cadre du règlement grand-ducal modifié du 17 juin 2000 portant organisation de l'apprentissage pour adultes, l'ADEM 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 et de la Formation Professionnelle.

Le nombre des demandes en apprentissage adulte accusent, après une forte chute en 2007 due à l'introduction de la nouvelle réglementation régissant l'organisation de l'apprentissage en 2006, une nouvelle hausse remarquable en 2009 et 2010. Cette hausse trouve probablement majoritairement sa justification dans la crise économique actuelle ; les personnes devenues récemment demandeurs d'emploi suite à la perte de leur emploi, veulent, pour certains, redémarrer dans une voie professionnelle par le biais d'un apprentissage. Dans des périodes de crise, des demandeurs d'emploi sans qualification souhaitent s'assurer un emploi stable par la voie de la formation ou de l'apprentissage.



6. Agences régionales d'Esch-sur-Alzette, Diekirch, Wiltz, Differdange

Les agents du service d'Orientation professionnelle affectés aux agences régionales participent sans restriction aux interventions décrites dans les chapitres précédents.

7. Autres activités

7.1. Tests « Explorix »

28 candidats ont effectué au Service d'Orientation professionnelle – Agence Luxembourg un test Explorix servant à établir un profil d'intérêts professionnels et menant à une liste de métiers / professions compatibles avec leurs désirs professionnels. A l'agence Esch-sur-Alzette, la somme des clients ayant effectué un test Explorix se nombre à 5.

7.2. Brochures et matériel didactique

Elaboration et impression du nouveau matériel didactique pour les classes-projet du cycle inférieur du secondaire technique.

Depuis l'année scolaire 2009/2010, de nouvelles interventions assurées par les agents du service d'Orientation professionnelle ont démarré en classe de 7e et 8e. Le contenu de ces séances a été élaboré par un groupe de travail. Après une évaluation positive à la fin de l'année scolaire, certains matériaux didactiques ont été adaptés avec l'aide d'une agence de communication et ont finalement été imprimés. Voici quelques exemples quant au nouveau matériel didactique :

- Brochure « Lieux de travail »
- Fiches explicatives (définition+ pictogrammes) concernant les « activités », « lieux de travail » et « outils de travail »
- Sets plastifiés avec jeux de cartes de différents métiers servant au travail en petits groupes lors des séances
- Dépliant « Mes intérêts »

7.3. Demandes de renseignement par courriel

En 2010, 141 demandes de renseignement ont été adressées par voie électronique (courriel) au service d'Orientation professionnelle et ont été traitées.

7.4. Forum « orientation tout au long de la vie »

Le service d'Orientation professionnelle participe activement au forum national « orientation tout au long de la vie » ; le groupe de travail comprend des représentants des Ministères du Travail et de l'Emploi, de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle, de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, de la Famille et de l'Intégration et des chambres professionnelles

patronales et salariales ; l'objectif est de développer et de mettre en place une stratégie nationale d'orientation tout au long de la vie et de participer au réseau européen « politiques d'orientation tout au long de la vie ». Des recommandations écrites ont été transmises en été 2010 aux Ministres de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle, de la Famille et de l'Intégration, de l'Enseignement supérieur et du Travail et de l'Emploi.

7.5. « Jugendbericht/Jugendpakt »

Le service d'Orientation professionnelle a participé aux réunions de travail au sein de l'Université du Luxembourg en vue de l'élaboration du « Jugendbericht » et du « Jugendpakt ».

7.6. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Par la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle a été introduite la validation des acquis de l'expérience. L'article 47. dispose que « (…) une information et un conseil permettant au candidat de définir et d'élaborer son projet peuvent lui être apportés, à sa demande (…) ». Dans ce cadre, 6 agents du service d'Orientation professionnelle ont été formés comme accompagnateurs.

Depuis le mois de juin 2010, les activités d'encadrement se résument comme suit :

12 entrevues au sein des locaux du Service d'Orientation professionnelle avec 7 personnes voulant introduire une demande de validation.

8. Coopération européenne

8.1. Contacts transfrontaliers

Depuis plusieurs années, le service d'Orientation professionnelle participe régulièrement à des réunions d'information et d'orientation au-delà des frontières. Lors des séances d'information au «BiZ » de Trèves, 87 visiteurs ont eu des entretiens avec un orienteur luxembourgeois. Il s'est avéré que, tout comme l'année passée, l'intérêt majeur continue à porter sur les formations dans le secteur bancaire ainsi que sur l'apprentissage adulte effectué au Luxembourg et sur l'apprentissage transfrontalier.

8.2. Activités « Euroguidance »

Un agent du service d'Orientation professionnelle a participé en octobre à la conférence internationale "Mobilité européenne et réseaux sociaux " à Paris en France, organisée par le réseau Euroguidance et l'agence Europe-Education-Formation France. L'accent a été mis sur la présentation de projets européens favorisant la mobilité (ex : EURES ; EUROPASS, PLOTEUS, Youth on the move,…) et l'usage des réseaux sociaux dans l'orientation. L'agent a participé à l'atelier «Institutions et usagers des réseaux sociaux », dans lequel ont été évoqués les

avantages, risques et contraintes de l'utilisation des réseaux sociaux pour informer ou/et orienter le public cible.

Deux agents du service d'Orientation professionnelle ont participé à une visite d'étude à Dublin et ont visité :

1) le *TRINITY COLLEGE* où les membres du *Careers Advisory Service* ont expliqué comment ce service guide les étudiants dans leur choix professionnel,

2) le NATIONAL CENTRE FOR GUIDANCE IN EDUCATION du DEPARTMENT OF EDUCATION AND SKILLS qui soutient et développe des pratiques de guidance à tous les niveaux scolaires du jeune et de l'adulte,

3) un centre de formation pour demandeurs d'emploi du FAS – l'administration de l'emploi irlandaise.

8.3. Visites d'étude à Paris et à Mannheim

Dans le cadre du programme européen Academia un agent du service d'Orientation professionnelle a participé à un échange ayant lieu à Paris en date du 8 mars 2010 jusqu'au 13 mars 2010.

Les pays participants étaient le Luxembourg, l'Espagne, la Slovénie et la Norvège. Le sujet du programme d'échange était « Le décrochage scolaire : comment prévenir et y remédier ? » Les visites des différentes institutions étaient axées sur l'analyse des causes et des aspects du décrochage et sur l'absentéisme, ainsi que sur l'identification de la place et du rôle des conseillers d'orientation-psychologues dans le repérage, la prévention et le traitement du décrochage sous ses multiples formes.

Dans le cadre du programme européen Academia le service d'Orientation professionnelle a été représenté lors d'un programme d'échange ayant lieu à Mannheim du 15 mars au 19 mars. Les pays participants à cet échange étaient le Luxembourg, l'Espagne, la Norvège et la France.

Le but de cette visite était de faire connaissance des méthodes et des approches de l'orientation professionnelle des différents pays et de participer aux cours théoriques des conseillers d'orientation de la « Hochschule der Bundesagentur für Arbeit ».

En plus des visites multiples ont été organisées, voire le Centre d'Information de Mannheim, l'Université de Mannheim ainsi que l'unité de production de John Deere.

9. Réunions de travail et diverses coopérations

- participation à des réunions de travail avec les responsables des différents Services de Psychologie et d'Orientation Scolaires au sein des différents établissements scolaires

- participation à des journées d'information et des journées « Portes Ouvertes » organisées par les différents établissements de l'enseignement secondaire et secondaire technique

- assistance à 8 réunions du groupe de travail informel avec les responsables de l'Action Locale pour Jeunes au Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle au sujet des activités à assurer par le Service Orientation Professionnelle concernant les interventions d'orientation professionnelle au niveau des classes de 9e dans le cadre des stages « Op der Sich no enger Ausbildungsplaz »

- participation aux journées « porte ouverte » organisée à la Caserne Grand-Duc Jean au Centre Militaire à Diekirch

- élaboration de matériel didactique pour les besoins des projets pédagogiques

- participation à la « Foire de l'Etudiant » organisée par le CEDIES à la « Luxexpo »

- 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.

VII. Le service de l'emploi féminin

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

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

A l'heure actuelle, les femmes qui sont à la recherche d'un emploi au Luxembourg ont plus de difficultés que les hommes. Si elles trouvent un travail, leurs conditions de travail et de rémunération sont moins favorables. Les femmes, plus souvent que les hommes, occupent 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 les services, la restauration, la vente, la bureautique.

Mission et objectif de 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
- collaboration avec le Ministère de l'Egalité des Chances
- collaboration avec les associations de femmes œuvrant dans le domaine de l'emploi féminin
- organisation d'ateliers et de formations spécifiques pour femmes
- intervention par des séances d'informations sur l'ADEM auprès d'organisations et d'associations œuvrant dans le domaine de l'emploi féminin

Une des attributions du service Emploi féminin est de participer en tant que représentant de l'ADEM dans différents comités :

Comité du travail féminin

Le comité du travail féminin est un organe consultatif qui est chargé d'étudier, soit par sa propre initiative, soit à la demande du Gouvernement, toutes questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelle des femmes. Le comité fait connaître et propose de sa propre initiative, soit au Gouvernement, soit à la ministre de l'Egalité des chances l'ensemble des actions qui lui paraissent de nature à améliorer la situation des femmes.

En 2010, le service a participé aux comités qui ont eu lieu et ainsi qu'aux commissions dudit comité de travail féminin.

Comité des actions positives

Les actions positives constituent un ensemble de mesures en faveur de l'égalité de droit et de fait des femmes et des hommes dans les entreprises. Au cours de l'année 2010, le service emploi féminin a participé aux réunions du comité des actions positives afin de se prononcer sur les dossiers introduits par les entreprises en matière d'actions positives.

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 le service d'Orientation professionnelle, 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 2010, 15 ateliers pour demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM ont eu lieu à Luxembourg. 303 femmes ont été convoquées aux ateliers en question. 169 femmes se sont présentées, ce qui correspond à un taux de présence de 55,77 %.

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

Au cours de l'année 2010, 7 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. 8 femmes ont participé à ces actions.

Entretiens individuels

A part les 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 2010, 330 femmes ont profité de cette offre et ont eu un tel entretien.

Formations spécifiques pour femmes

Des mesures de formation spécifiques pour femmes ont été organisées conjointement par des organisations œuvrant dans le domaine de la (ré)-intégration des femmes sur le marché de l'emploi, l'ADEM et le MENFP. Lesdites formations sont subventionnées par le Fonds Social Européen et le MTE. Dans ce cadre 16 ateliers de recrutement ont eu lieu en 2010 pour les formations suivantes:

- ***2 Formations « Assistance aux personnes » (Femmes en Détresse asbl-NAXI)***

La formation « Assistance aux personnes » de Femmes en détresse asbl-NAXI s'adresse à des demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM à la recherche d'un emploi dans un des secteurs suivant : restauration de collectivité, garde-malade, garde-senior, garde-enfant, ménage privé etc. Au cours de l'année 2010, il y a eu 2 formations une en langue française et une en langue luxembourgeoise, cours théoriques et stages pratiques en entreprise

Formations en langue luxembourgeoise (22.3.-10.09.2010)

43 femmes ont été convoquées à la séance d'information,
30 femmes ont été présentes,
14 femmes ont été retenues et ont commencé la formation,
05 femmes ont abandonné en cours de formation dont 04 après avoir trouvé un emploi.

Bilan

09 femmes ont terminé avec succès,
dont 06 femmes ont trouvé un emploi
(1 OTI ; 1 apprentissage pour adulte).

Formation en langue française (01.02.-06.08.2010)

50 femmes ont été convoquées à la séance d'information,
42 femmes ont été présentes,
15 femmes ont été retenues et ont commencé la formation,
05 femmes ont abandonné en cours de formation
dont 04 après avoir trouvé un emploi.

Bilan

10 femmes ont terminé avec succès,
dont 05 femmes ont trouvé un emploi.

- ***1 Formation « Projet professionnel » (Femmes en Détresse asbl-NAXI)***

Ladite formation de Femmes en détresse asbl -NAXI s'adresse à des demandeurs d'emploi féminins inscrits à ADEM désirant établir un nouveau projet professionnel.

<u>27.9.-21.12.2010</u>

39 femmes ont été convoquées à la séance d'information,
23 femmes ont été présentes,
14 femmes ont été retenues et ont commencé la formation,
04 femmes ont abandonné en cours de formation
10 femmes ont terminé la formation

- ***1 Formation « Service client et vente» (Femmes en Détresse asbl-NAXI)***

La formation « Service client et vente » de Femmes en détresse asbl-NAXI s'adresse à des demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrites à l'ADEM à la recherche d'un emploi dans le secteur tertiaire. Au cours de l'année 2010, il y a eu une formation langue française, cours théoriques et stages pratiques en entreprise, qui a eu lieu.

<u>20.09.10 au 31.12.10</u>

66 femmes ont été convoquées aux séances d'information,
40 femmes ont été présentes,
15 femmes ont été retenues et
15 femmes ont commencé
13 femmes ont terminé la formation
02 femmes ont abandonné

<u>Bilan</u>

02 femmes ont trouvé un emploi (dont 1 CIE),

- ***Les Formations « Les clés de la réussite» (Femmes en Détresse asbl-NAXI)***

Lesdites formations de Femmes en détresse asbl-NAXI s'adressent à des demandeuses d'emploi féminines inscrites à ADEM. Les formations sont composées par 3 unités théoriques à 60 heures chacune et un stage pratique en entreprise. Selon les besoins des candidates, une inscription par unité est possible. Les sujets des unités sont : l'orientation professionnelle individualisée, les stratégies de recherche d'emploi et la valorisation des compétences.

Pour ces formations il y a eu une séance d'information à l'ADEM (40 femmes convoquées ; 31 présentes). En général, les candidates sont informées soit par le biais de brochures distribuées à l'ADEM soit par un agent de l'ADEM, en particulier les agents du Service Emploi féminin et donc les candidates intéressées s'adressent ensuite directement à NAXI. Après inscription à une des unités de formation, la mesure et le dossier administratif sont gérés par le Service Emploi féminin.

Valorisation des compétences:	26 candidates
Orientation professionnelle individualisée:	28 candidates
Stratégies de recherche d'emploi:	08 candidates
Stage:	32 candidates

- ***Formation « Aide au cabinet médical et médico-dentaire » (Initiativ Rëm Schaffen asbl)***

Le projet de formation, organisé conjointement par « l'Initiativ Rëm Schaffen », l'Association des Médecins et Médecins-Dentistes (AMMD), l'ADEM, le MTE et le MENFP, s'adresse à un groupe de 14 femmes à la recherche d'un emploi dans un cabinet médical.

08.03.2010 au 22.09.2010

92 personnes ont été convoquées aux actions de recrutement,
61 personnes ont été présentes à la séance d'information,
40 personnes ont été intéressées au projet,
14 personnes ont été retenues pour la formation visée,
14 personnes ont commencé la formation en question.
11 personnes ont terminé la formation,
03 personnes ont abandonné après avoir trouvé un emploi

Bilan

08 personnes travaillent dans le secteur médical (dont 1 en apprentissage adulte),
01 personne ouvre son propre commerce

- ***Formation « Secrétaire au cabinet d'avocat » (Initiativ Rëm Schaffen asbl***

Le projet de formation de « l'Initiativ Rëm Schaffen » élaboré en collaboration avec l'Ordre des Avocats s'adresse à un groupe de 14 femmes à la recherche d'un emploi.

1.02.2010 au 31.10.2010

74 personnes ont été convoquées aux actions de recrutement,
48 personnes ont été intéressées au projet,
14 personnes ont été retenues pour la formation visée,
14 personnes ont commencé la formation en question,
10 personnes ont terminé la formation
04 personnes ont abandonné dont 3 après avoir trouvé un emploi.

Bilan

09 personnes travaillent dans le secteur juridique
dont 5 contrats initiation à l'emploi;
3 stages de réinsertion en apprentissage adulte,
1 CDI.

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

Cette formation de Zarabina asbl s'adresse aux femmes inscrites à l'ADEM désirant retrouver un emploi comme secrétaire.
Un atelier d'information sur la formation *« Bürokommunikation und Bürotechnik 2011»* a eu lieu dans les locaux de l'ADEM en date du 12.10.2010.

<u>11.01.10-12.11.10</u>

32 femmes ont été convoquées,
19 femmes ont été présentes,
12 femmes ont été intéressées par la mesure en question et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice,
12 femmes ont commencé la formation
dont 03 ont abandonné
09 femmes ont terminé la formation

<u>Bilan</u>

02 femmes ont trouvé un emploi (1 CDI et 1 mesure spéciale)

- ***45 Pluspunkte- Erfahrungswerkstätte (Zarabina asbl)***

Ce séminaire de Zarabina asbl s'adresse à un groupe de personnes âgées de plus de 45 ans inscrites à l'ADEM, donc à la recherche d'un emploi. L'objectif de ce séminaire est de motiver les personnes quant à leur recherche active et de les soutenir à faire leur futur choix professionnel tout en considérant leur propre biographie, leurs ressources personnelles, leurs intérêts personnels et les besoins du marché. La réflexion sur l'âge, sur le vécu, les points forts et faibles etc. constitue le point de départ pour une meilleure stratégie de recherche.

Au cours de l'année 2010, 1 séminaire a eu lieu pour lequel 1 séance d'information a eu lieu dans les locaux de l'ADEM :

<u>22.09.10-17.12.10</u>

86 personnes ont été convoquées,
62 personnes ont été présentes,
43 personnes ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice,
12 personnes inscrites à l'ADEM ont suivi le séminaire,
04 personnes ont abandonné
08 personnes ont terminé la formation

<u>Bilan</u>

02 personnes ont trouvé un emploi
01 personne entame la formation EDV-Assistentin de Zarabina

• Formation Formaflex

Cette formation s'adresse à des demandeurs d'emploi désirant travailler dans le domaine de l'accueil de l'enfance. Le projet Formaflex est cofinancé par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi. La formation a été organisée par Caritas. En 2010 une formation a eu lieu.

L'atelier de recrutement a été organisé au sein de l'ADEM.

<u>12.04. - 15.06.2010</u>

74 personnes ont été convoquées aux actions de recrutement,
65 personnes ont été présentes,
49 personnes ont été intéressées par la formation
20 personnes ont été retenues pour ladite formation,
20 personnes ont commencé la formation

<u>Bilan</u>

20 personnes ont terminé avec succès,
dont 13 personnes sont occupées dans le secteur social (3 mesures spéciales)

VIII. Le service des travailleurs handicapés

1. Procédure administrative

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

Depuis le 1ier juin 2004, date de l'entrée en vigueur de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi précitée ainsi que l'introduction du Code du Travail, une Commission médicale instruit les demandes en reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et les demandes en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées. Elle décide de l'octroi ou du refus de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou elle prend une décision relative à la diminution de la capacité de travail et à l'état de santé de la personne ayant introduit une demande en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées.

Au cas où le droit à la qualité de travailleur handicapé est constaté, les impétrants sont tenus de se faire inscrire au Service des travailleurs handicapés de l'ADEM. La Commission médicale transmet son dossier à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel qui décide de guider la personne reconnue travailleur handicapé vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés.

La C.O.R. peut proposer au directeur de l'ADEM, selon l'âge du candidat, le degré ou la nature de son handicap, et sur vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation au travail pour ce travailleur.

2. Composition de la Commission médicale

La commission médicale se compose de 5 membres dont:

- trois médecins ayant une spécialisation dans les domaines de la rééducation et de réadaptation fonctionnelles ou de la psychiatrie;
- un médecin représentant l'Administration du contrôle médical de la sécurité sociale;
- un médecin représentant le ministre de la Santé.

Il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires.

En cas de besoin, la commission peut s'adjoindre des personnes dont le concours lui paraît utile pour l'exécution de sa mission en raison de leur compétence ou de leur fonction.

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

3. Activités de la Commission médicale

Pendant l'exercice 2010 la commission médicale a siégé à 24 reprises et a été saisie de 1.573 requêtes dans le cadre des demandes en obtention du statut du travailleur handicapé et du revenu pour personnes gravement handicapées.

Le taux d'incapacité professionnelle permanente (IPP) prévu dans le cadre légal ne s'apprécie pas in abstracto, mais par rapport à l'état individuel de l'impétrant en tenant compte :

a) de l'existence d'une diminution du potentiel individuel de travail par rapport à l'activité professionnelle antérieure ;

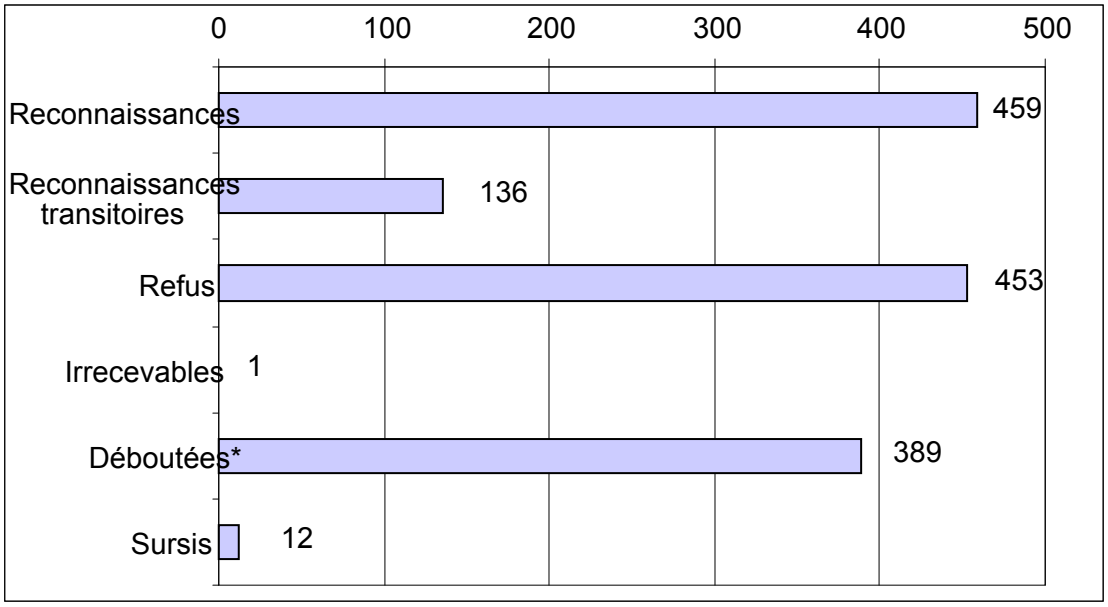
b) de l'importance de la capacité de travail résiduelle par rapport aux possibilités d'une remise au travail dans un délai rapproché ou de la rééducabilité de l'intéressé.

L'évaluation de l'invalidité professionnelle et de la capacité à travailler poursuit en principe l'objectif de s'assurer de la capacité de travail potentielle d'une personne handicapée sous l'angle de la réadaptation, eu égard aux possibilités de réintégration sociale et d'emploi.

3.1. Total des demandes en obtention du statut de travailleur handicapé (TH)

Demandes en obtention du statut du travailleur handicapé tous sexes confondus:

Hommes et Femmes	Reconnaissances	Reconnaissances transitoires	Refus	Irrecevables	Déboutées*	Sursis	Total des demandes TH
Totaux TH:	459	136	453	1	389	12	**1450**



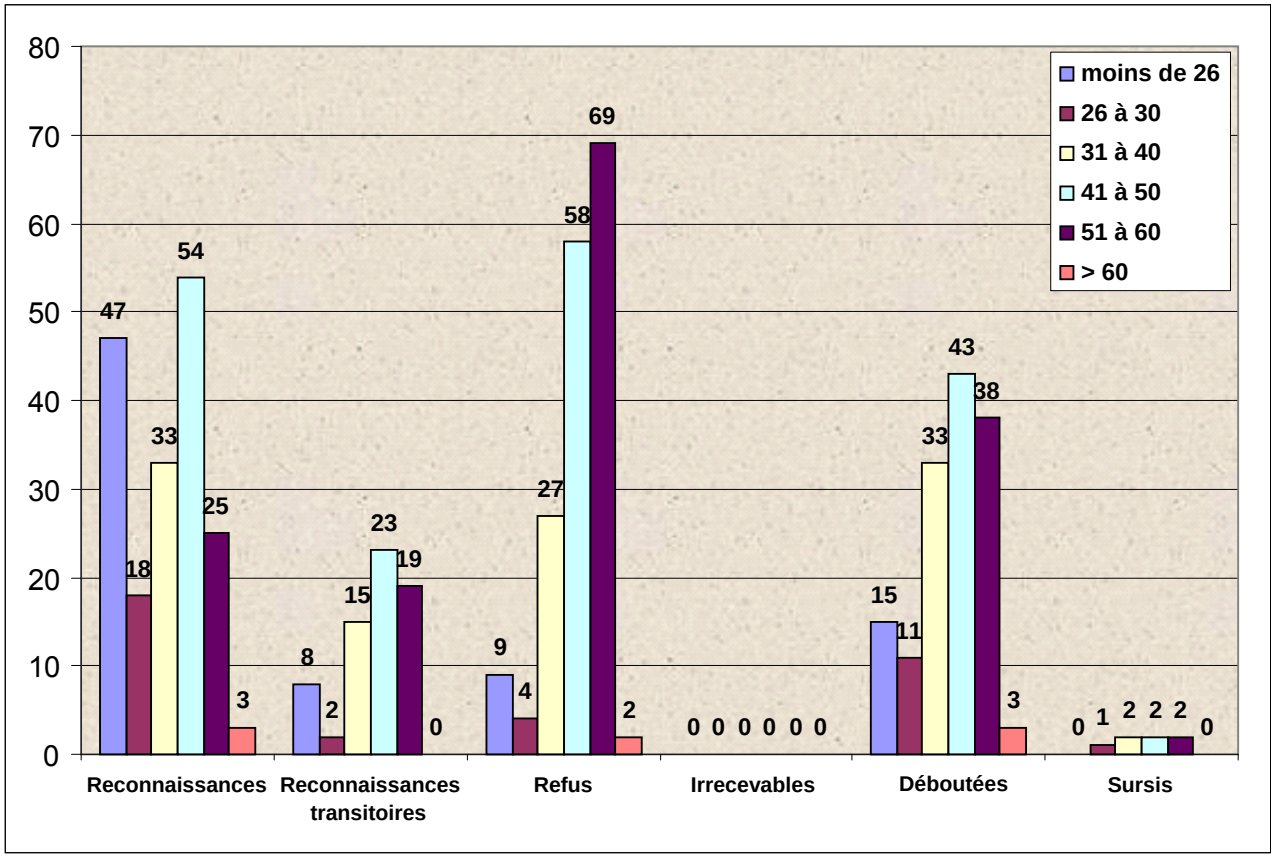
* demandes rejetées conformément à l'article 7 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

Détail des types de demandes TH par tranche d'âge et de sexe

Détail des décisions relatives aux demandes en obtention du statut pour travailleurs handicapés sollicitées par des femmes en fonction de la tranche d'âge:

Détail TH Femmes	Reconnaissances	Reconnaissances transitoires	Refus	Irrecevables	Déboutées	Sursis	
moins de 26 ans	47	8	9	0	15	0	
26 à 30 ans	18	2	4	0	11	1	
31 à 40 ans	33	15	27	0	33	2	
41 à 50 ans	54	23	58	0	43	2	
51 à 60 ans	25	19	69	0	38	2	
> 60 ans	3	0	2	0	3	0	
Totaux:	180	67	169	0	143	7	**Total TH Femmes**
							566

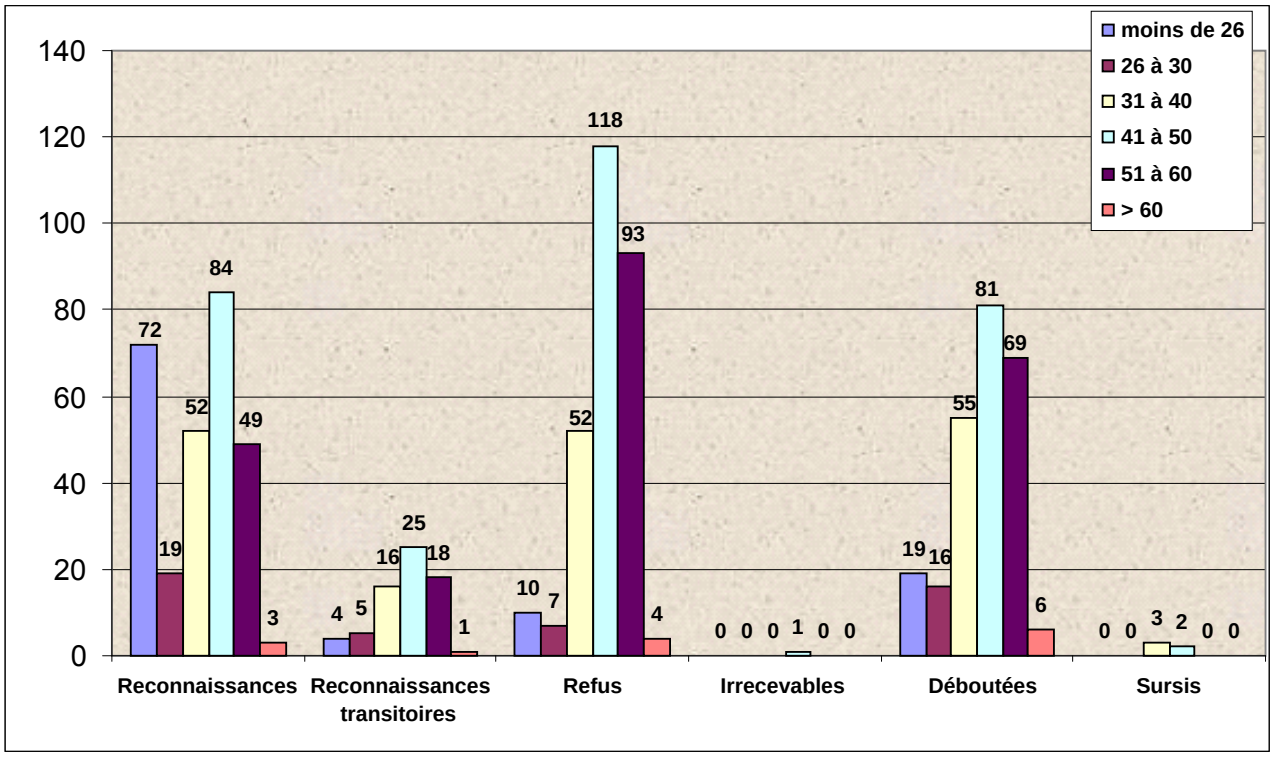
Femmes



Détail des décisions relatives aux demandes en obtention du statut pour travailleurs handicapés sollicitées par des hommes en fonction de la tranche d'âge :

Détail TH Hommes	Reconnaissances	Reconnaissances transitoires	Refus	Irrecevables	Déboutées	Sursis	
moins de 26 ans	72	4	10	0	19	0	
26 à 30 ans	19	5	7	0	16	0	
31 à 40 ans	52	16	52	0	55	3	
41 à 50 ans	84	25	118	1	81	2	
51 à 60 ans	49	18	93	0	69	0	
> 60 ans	3	1	4	0	6	0	
Totaux:	279	69	284	1	246	5	**Total TH Hommes**
							884

Hommes

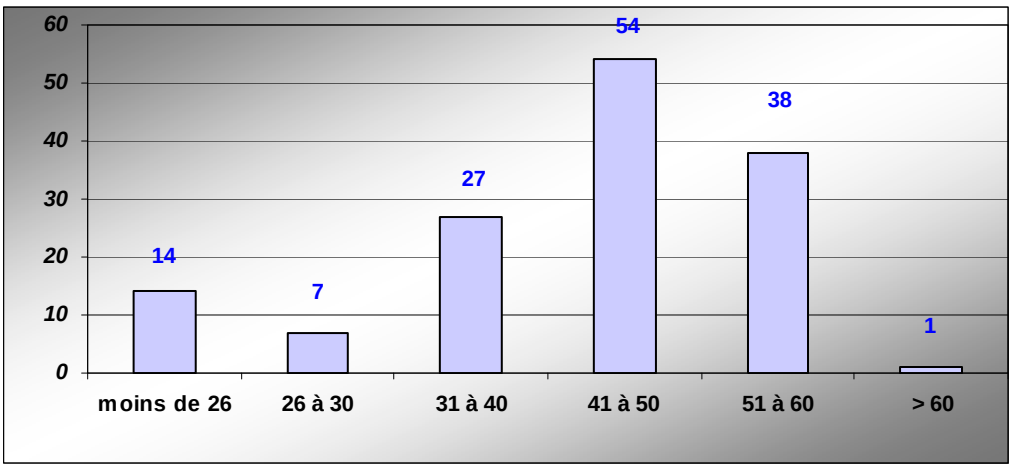


Demandes RTH (= Revenu pour travailleurs handicapés) par tranche d'âge et sexe

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

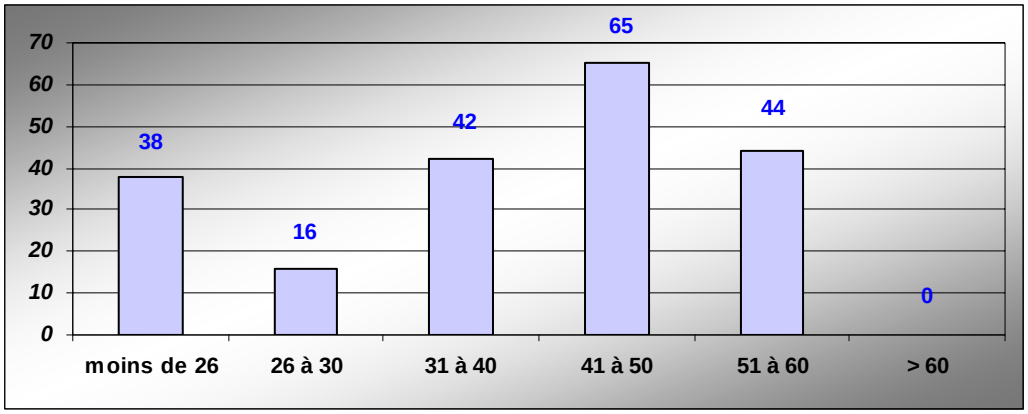
Demandes RTH sollicitées par des femmes:

Détail RTH Femmes	**Dossiers transmis au FNS**
moins de 26 ans	14
26 à 30 ans	7
31 à 40 ans	27
41 à 50 ans	54
51 à 60 ans	38
> 60 ans	1
Total:	**141**



Demandes RTH sollicitées par des hommes

Détail RTH Hommes	Dossiers transmis au FNS
Moins de 26 ans	38
26 à 30 ans	16
31 à 40 ans	42
41 à 50 ans	65
51 à 60 ans	44
> 60 ans	0
Total:	**205**

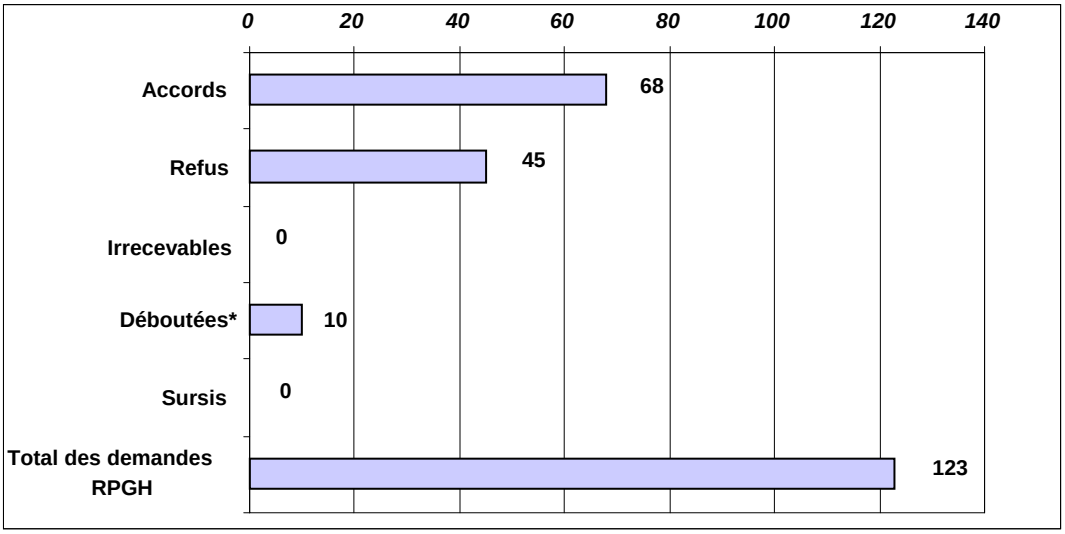


3.2. Demandes RPGH (= revenu pour personnes gravement handicapées) par tranche d'âge et sexe

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

Détail des requêtes relatives à l'obtention du revenu pour travailleurs gravement handicapés tous sexes confondus:

Hommes et femmes	Accords	Refus	Irrecevables	Déboutées*	Sursis	Total des demandes RPGH
Totaux RPGH:	68	45	0	10	0	**123**

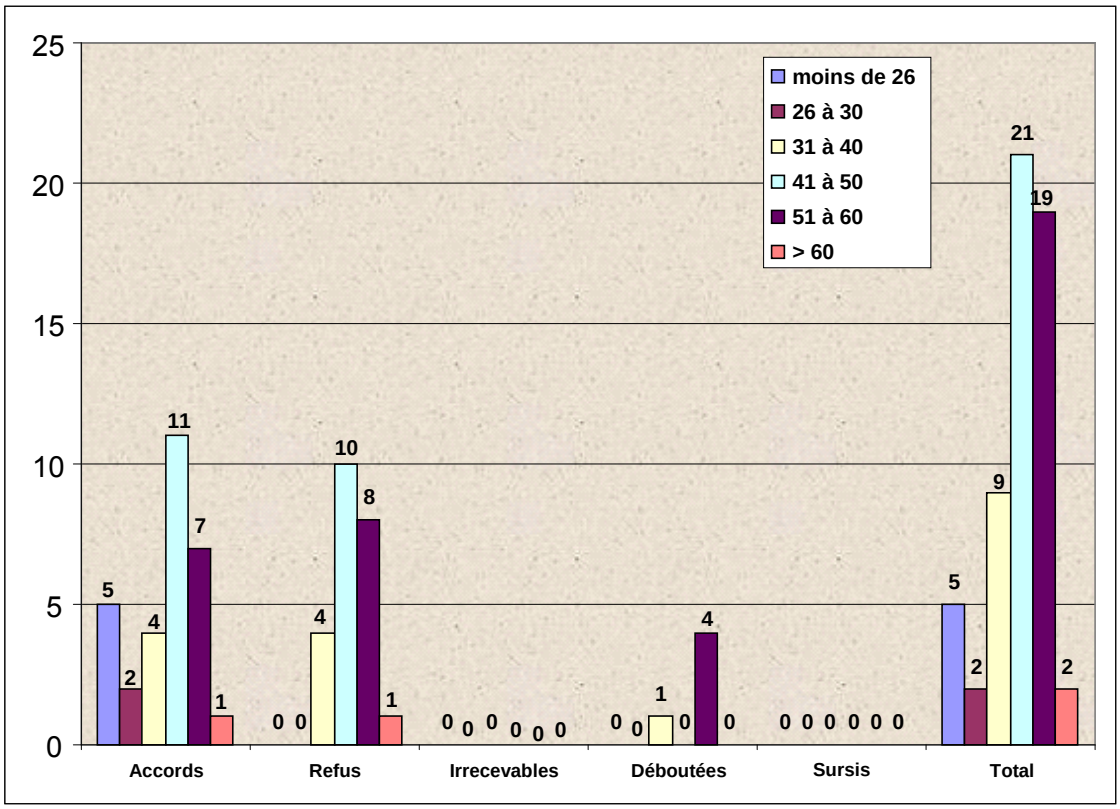


* demandes rejetées conformément à l'article 11 (2) du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

Demandes RPGH sollicitées par des femmes

Détail RPGH Femmes	Accords	Refus	Irrecevables	Déboutées	Sursis	
moins de 26 ans	5	0	0	0	0	
26 à 30 ans	2	0	0	0	0	
31 à 40 ans	4	4	0	1	0	
41 à 50 ans	11	10	0	0	0	
51 à 60 ans	7	8	0	4	0	
> 60 ans	1	1	0	0	0	
Totaux:	30	23	0	5	0	**Total RPGH Femmes**
						58

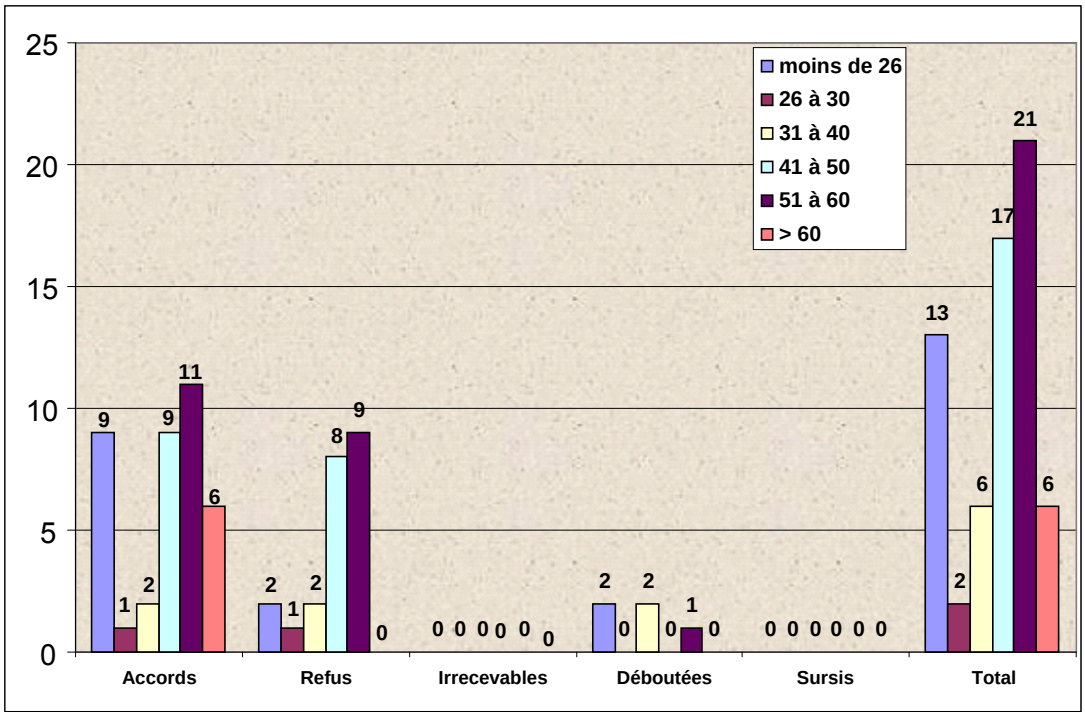
Femmes



Demandes RPGH sollicitées par des hommes

Détail RPGH Hommes	Accords	Refus	Irrecevables	Déboutées	Sursis	
moins de 26 ans	9	2	0	2	0	
26 à 30 ans	1	1	0	0	0	
31 à 40 ans	2	2	0	2	0	
41 à 50 ans	9	8	0	0	0	
51 à 60 ans	11	9	0	1	0	
> 60 ans	6	0	0	0	0	
Totaux:	38	22	0	5	0	**Total RPGH Hommes**
						65

Hommes



4. Composition de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel se compose de 8 membres dont :

- deux représentants du ministre ayant dans ses attributions le Travail;
- un représentant de l'ADEM;
- un médecin du travail ;
- un psychologue spécialisé dans le domaine du handicap;
- un ergothérapeute spécialisé dans le domaine des aides techniques;
- un éducateur gradué;
- un assistant social.

Il est nommé un membre suppléant pour chaque membre titulaire.

En cas de besoin, la commission peut s'adjoindre des personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de sa mission.

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

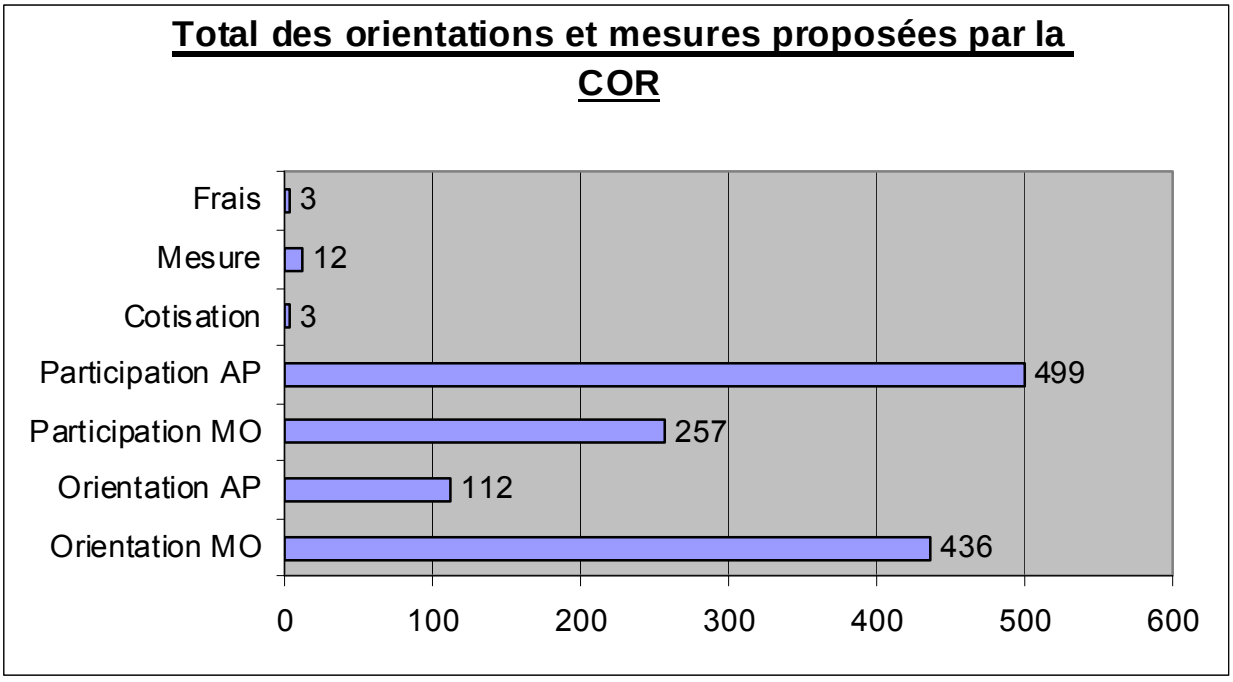
5. Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.)

Au courant de l'année 2010, la commission d'orientation et de reclassement professionnel a siégé à 11 reprises pour l'instruction de 1390 dossiers.

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

Orientation MO	Orientation AP	Participation MO	Participation AP	Cotisation	Mesure	Frais	Total
436	112	257	499	3	12	3	**1322**

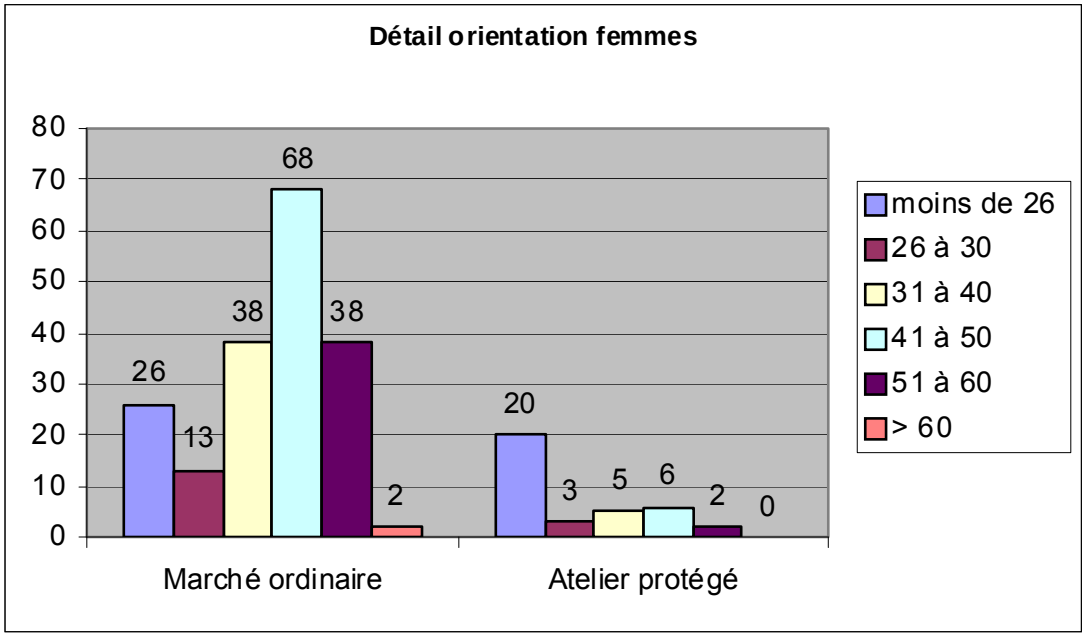
MO : Marché ordinaire AP : Atelier protégé



5.2. Détail des types d'orientation par tranche d'âge et sexe

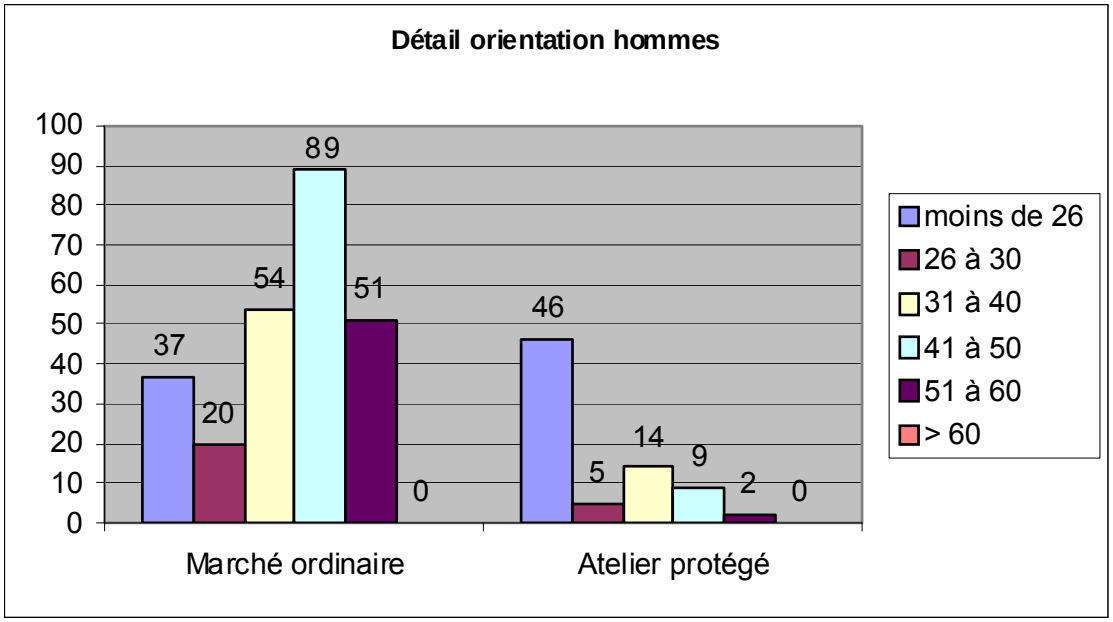
Détail des orientations décidées par la C.O.R. en fonction de la tranche d'âge (femmes)

	Marché ordinaire	Atelier protégé	
moins de 26 ans	26	20	
26 à 30 ans	13	3	
31 à 40 ans	38	5	
41 à 50 ans	68	6	
51 à 60 ans	38	2	
> 60 ans	2	0	**Total orientation femmes**
Total	185	36	**221**



Détail des orientations décidées par la C.O.R. en fonction de la tranche d'âge (hommes)

	Marché ordinaire	Atelier protégé	
moins de 26 ans	37	46	
26 à 30 ans	20	5	
31 à 40 ans	54	14	
41 à 50 ans	89	9	
51 à 60 ans	51	2	
> 60 ans	0	0	**Total orientation hommes**
Total	251	76	**327**



6. Mesures prises en charge par le Service des travailleurs handicapés de l'ADEM

Mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelle

En vertu des dispositions de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le Service des travailleurs handicapés de l'ADEM peut assurer la prise en charge financière totale ou partielle des frais d'orientation, de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles.

Ces frais comprennent notamment les indemnités de réentraînement à l'effort, d'initiation, de remise au travail ainsi que d'autres frais en rapport avec ces frais

comme notamment les frais d'inscription, les frais de transport, les frais de repas, le petit matériel didactique.

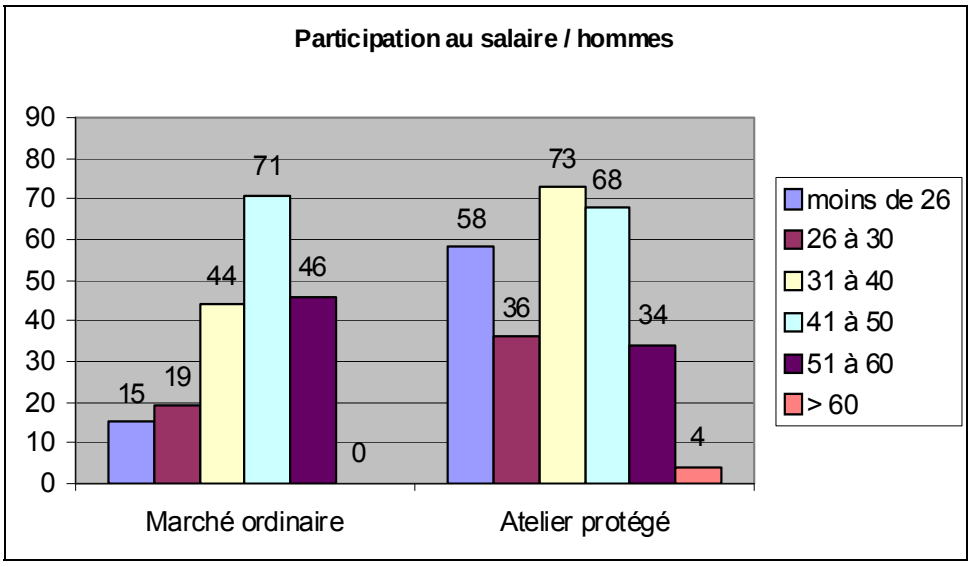
En 2010, le Service des travailleurs handicapés a pris en charge la participation financière de 12 mesures y afférentes.

Participation au salaire

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

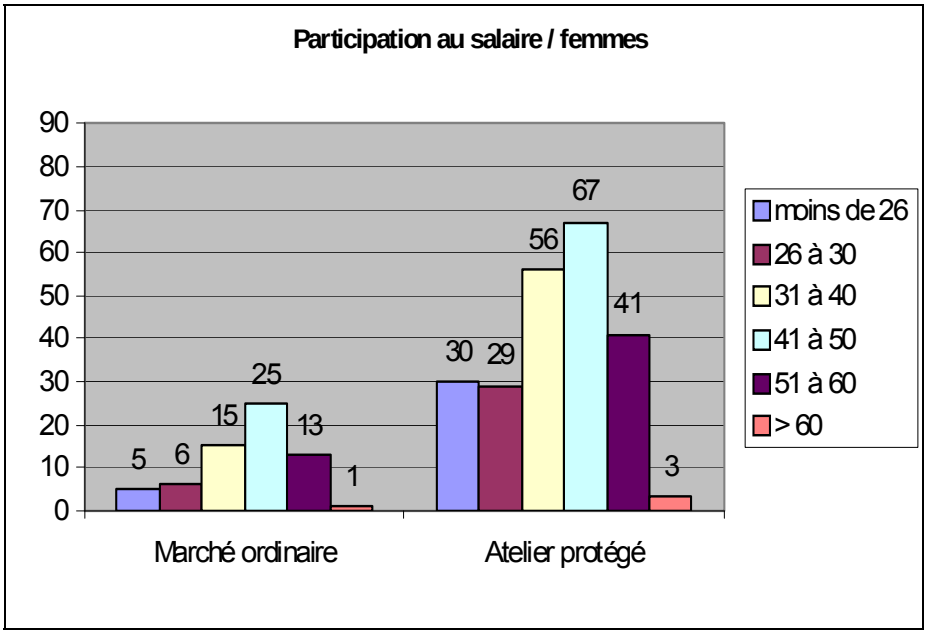
Détail des décisions relatives aux demandes de participation au salaire en fonction de la tranche d'âge (hommes)

Participation au salaire	Marché ordinaire	Atelier protégé	
moins de 26 ans	15	58	
26 à 30 ans	19	36	
31 à 40 ans	44	73	
41 à 50 ans	68	68	
51 à 60 ans	46	34	
> 60 ans	0	4	**Total participation hommes**
Total	192	273	**465**



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

Participation au salaire / femmes	Marché ordinaire	Atelier protégé	
moins de 26 ans	5	30	
26 à 30 ans	6	29	
31 à 40 ans	15	56	
41 à 50 ans	25	67	
51 à 60 ans	13	41	
> 60 ans	1	3	**Total participation femmes**
Total	65	226	**291**



Prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants handicapés

3 travailleurs handicapés indépendants étaient en 2010 bénéficiaires de l'exemption des charges de sécurité sociale.

Prise en charge des frais d'aménagement des postes de travail et des accès au travail ainsi que des frais de transport.

En 2010 3 prises en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ont été accordées tandis que 2 travailleurs handicapés ont bénéficié d'un remboursement des frais de transport.

La prise en charge du congé supplémentaire de six jours ouvrables

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

Au courant de l'année 2010 le Service des travailleurs handicapés s'est vu adresser 815 demandes relatives au remboursement du congé supplémentaire.

7. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Nombre de mesures en 2010 pour les personnes ayant la reconnaissance TH

Mesure	Nombre	Intitulé
AP	7	Apprentissage
CA	17	Contrat d'appui-emploi (secteur public)
CF	13	C.N.F.P.C.
CI	9	Contrat d'initiation à l'emploi (secteur privé)
FA	101	Formation ADEM
FC	0	Formation complémentaire
MS	49	Mesure spéciale
MT	23	Occupation temporaire indemnisée
PA	2	Pool Assistant pédagogique
SR	9	Stage de réinsertion
SV	1	Service volontaire

Total : 231

En collaboration avec les services *Placement, Chômage* et *Emploi des jeunes* de l'ADEM ainsi que du *Service national d'action sociale* du Ministère de la Famille et de l'Intégration, des mesures d'insertion et de réinsertion sont offertes aux travailleurs handicapés inscrits comme demandeurs d'emploi en vue d'améliorer leurs chances d'intégration sur le marché du travail ordinaire.

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

Par référence à l'article 24(3)g de la loi du 18 décembre 2009 concernant le budget des recettes et des dépenses d'Etat pour l'exercice 2010, la Commission d'économies et de rationalisation du Ministère d'Etat, en collaboration avec le Service des travailleurs handicapés de l'ADEM, a proposé au Conseil de Gouvernement un certain nombre d'heures-hommes/semaine pour la création de postes réservés à des travailleurs handicapés (avis CER/D/35/2010,avis CER/D/94/2010,avis CER/D/112/2010,avis CER/D/147/2010, avis CER/D/166/2010, avis CER/D/183/2010, avis CER/D/245/2010,avis CER/D/267/2010 , avis CER/D/284/2010 et avis CER/D/343/2010).

Affectation proposée :	**heures-hommes/semaine**
Administration Judiciaire	20
ADEM	260
Administration de l'Environnement	20
Administration des Contributions	40
Administration des Ponts et Chaussées	80
Administration du Personnel de l'Etat	30
Atert-Lycée	30
Caisse Nationale des Prestations Familiales	40
Centre National de l'Audiovisuel	40
Centre National de Formation Professionnelle Continue	80
Centre de Logopédie	40
Centre des Technologies de l'Information de l'Etat	80
Conseil d'Etat	40
Département ministériel des Sports	80
Direction de l'Aviation Civile	40
Etat Major de l'Armée	40
Inspection du Travail et des Mines	40
Institut National d'Administration Publique	40
Institut National des Sports	40
Institut viti-vinicole	40
Laboratoire National de Santé	80
Lycée Aline Mayrisch	40
Lycée de Garçons Esch/Alzette	40
Lycée du Nord Wiltz	40
Lycée technique Alexis Heck	20
Ministère de l'Agriculture	40
Ministère de l'Economie	40
Ministère d'Etat (SREL)	40
Ministère de l'Education Nationale	80
Ministère de la Culture	40
Ministère du Développement Durable	100
Ministère de la Famille	40
Musée National d'Histoire et d'Art	40
Musée National d'Histoire Naturelle	20
Neie Lycée	20
Office National de l'Enfance	80
Restopolis	40
Service Central des Imprimés de l'Etat	40
Service de la Sécurité Alimentaire	40

Au delà des placements effectués ci-dessus et conformément à la ligne directrice de la CER, la réoccupation des postes laissés vacants par un travailleur handicapé a pu être effectuée avec le concours du STH.

9. Diverses actions

Maintien de promotion de l'occupation de travailleurs handicapés

La formation professionnelle pour les travailleurs handicapés est un axe important en vue de favoriser l'insertion des travailleurs sur le marché de l'emploi, d'autant plus qu'on sait qu'un nombre important de cette population ne possède aucune formation professionnelle. Le service des travailleurs handicapés poursuit ses efforts de coopération avec des institutions de la Grande Région et plus particulièrement avec le Euro-Bbw à Bitbourg où les premiers jeunes travailleurs handicapés ont terminé avec succès leur formation qualifiante et ont été intégrés sur le marché du travail.

Dans le cadre d'une politique de maintien dans l'emploi, le service des travailleurs handicapés continue à multiplier ses visites d'employeurs afin de détecter précocement l'apparition de problèmes ayant trait aux relations entre salariés handicapés et les employeurs. La stratégie visée est celle d'une sorte de médiation entre les deux parties avec comme but final la pérennisation de la relation de travail. Au cas où cette option s'avère impossible, le service des travailleurs handicapés s'efforce d'organiser la réaffectation du travailleur handicapé auprès d'une nouvelle entreprise ainsi que le remplacement de ce dernier par une autre personne.

En 2010 le service des travailleurs handicapés a été saisi à 1139 reprises dans le cadre d'une procédure de reclassement afin de vérifier le respect de l'employeur des obligations prévues à l'article L.551-2 paragraphe (1) du Code du Travail.

Formation et travail en réseau du STH

Le service des travailleurs handicapés applique dans une approche axée sur l'employabilité une méthode scientifique[6] pour évaluer d'un côté les compétences d'une personne et de l'autre côté les exigences du poste de travail afin de garantir un placement durable et de quantifier la perte de rendement du travailleur handicapé.

Les agents du service des travailleurs handicapés chargés des mesures prévues dans le cadre de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées s'efforcent d'intégrer dans leur approche le leitmotiv du *disability management* qui est une forme qualifiée du *case-management* ayant comme objet, au moyen de mesures de prévention et de réhabilitation, le maintien dans l'emploi des salariés qui en raison d'une diminution de leur capacité de travail risquent de devenir inactifs.

Depuis 2009 le service des travailleurs handicapés collabore activement avec Job coaching ATP a.s.b.l. afin de sensibiliser et les travailleurs handicapés et les employeurs au concept du «supported employment» qui est un accompagnement intensif et individualisé d'une personne vers l'emploi et dans l'emploi avec l'accent mis sur l'autonomisation et la responsabilisation de la personne. Il est centré sur la mise en valeur et l'expression des ressources personnelles du travailleur en équilibre avec les besoins de l'entreprise. L'intervention se fait aussi bien au stade de la préparation du candidat à l'intégration en entreprise qu'à l'intégration du candidat en entreprise sans négliger le suivi professionnel.

[6] Référence webographique : http://www.melba.de/melba/melba.html

Le service des travailleurs handicapés informe les usagers sur ce concept et les accompagne ensemble avec Job coaching ATP a.s.b.l. dans les différentes étapes de leur projet d'intégration professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

IX. Le service des travailleurs à capacité de travail réduite

Le Service des salariés à capacité de travail réduite a été créé par la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, modifiée par la loi du 1er juillet 2005. Depuis le 1er septembre 2006, il trouve sa base légale en l'article L- 622-25 du Code du Travail.

Il a pour mission d'assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation, le reclassement externe des personnes concernées ainsi que le suivi du reclassement interne des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail.

En outre, le Service des salariés à capacité de travail réduite assure le secrétariat de la Commission mixte.

Dans le cadre de l'instruction des dossiers pour la Commission mixte, les agents du Service des salariés à capacité de travail réduite mènent un entretien personnel avec chaque salarié concerné, afin de lui fournir des informations sur la procédure ainsi que les issues possibles et de lui permettre de compléter son dossier.

De même, l'employeur concerné est contacté afin de l'informer et d'obtenir sa prise de position par rapport à un reclassement interne. Pour autant que de besoin, les agents du Service des salariés à capacité de travail réduite fournissent aux employeurs toutes informations utiles concernant la procédure de reclassement et les mesures susceptibles de faciliter le reclassement interne de leurs salariés concernés. Si l'employeur le souhaite, des entretiens personnels ont lieu, soit dans l'entreprise, soit dans les locaux de l'Administration de l'Emploi.

A la demande de la Commission mixte, les agents du Service des salariés à capacité de travail réduite, le cas échéant en collaboration avec le médecin du travail de l'ADEM, effectuent des visites d'entreprises en vue de détecter les possibilités de reclassement interne.

Au cours de l'année 2010, les agents du Service des salariés à capacité de travail réduite ont effectué des visites auprès des 37 employeurs suivants :

ADMINISTRATION COMMUNALE DE SANEM, AIRFLOWCONTROL SA, ALL IN ONE TECHNOLOGIES SA, ANDREOSSO CHAPES SARL, ANNE ASBL, AVLUX, AIB VINCOTTE LUXEMBOURG ASBL, BRINKS SECURITY LUXEMBOURG SA, CARROSSERIE NCM SARL, CENTRALE DES AUBERGES DE JEUNESSE ASBL, CHAUFFAGE FEDERSPIEL SARL, CZC SA, EUREST LUXEMBOURG SA, GOODYEAR SA, HAIR CONNECTION SARL, HEIRENS CONSTRUCTIONS SARL, HOME POUR PERSONNES AGEES ASBL, IEE, INTERNATIONAL ELECTRONICS & ENGINEERING SA, KAEFER WANNER SA, LABORATOIRES REUNIS JUNGLINSTER, LEGLUX SARL, LUXLAIT ASSOCIATION AGRICOLE, MARBRERIE JACQUEMART SARL, MARCEL GROSBUSCH & FILS SARL, NOUVELLE CONSTRUCTIONS SCHOU SARL, PEPINIERES JULES GILLEN, PERRARD SA, PROGENA SA, SODEXO LUXEMBOURG SA, SOUTIRAGES LUXEMBOURGEOIS SARL, SYNDICAT INTERCOMMUNAL POUR L'ASSAINISSEMENT DU BASSIN DE LA CHIERS, TRANSPORTS DOMINIQUE LUXEMBOURG SARL, TRANSPORTS FABER SARL, VOYAGES EMILE WEBER SARL, VOYAGES SIMON SA, WAGNER

GMBH HEIZUNG-KLIMA-SANITAR, WALLENBORN TRANSPORTS SA, WEYER LUXEMBOURG SA,

L'accompagnement de la personne concernée assuré par les agents du Service des salariés à capacité de travail réduite dès la saisine de la Commission mixte par le médecin du travail compétent facilite la prise de décision de la Commission mixte en ce sens qu'un rapport de l'entretien personnel reflétant la situation et la prise de position du candidat au reclassement figure au dossier. Ce contact permet également d'établir plus tard un projet professionnel en cas de reclassement externe ou d'intervenir éventuellement en cas de problèmes susceptibles de se poser dans le cadre du reclassement interne.

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

Le suivi des personnes bénéficiaires d'un reclassement externe est assuré conjointement par le Service Placement et le Service des salariés à capacité de travail réduite de l'Administration de l'Emploi. L'équipe du Service des salariés à capacité de travail réduite dispense aux personnes intéressées des informations concernant des formations, stages, mesures de réinsertion professionnelle ainsi que des mesures de réhabilitation ou de reconversion. Elle contribue également à la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi par le biais d'assignations à des postes vacants et l'assistance dans leur démarche de recherche de travail.

Le Service des salariés à capacité de travail réduite assure la constitution et le suivi des dossiers introduits concernant l'indemnité compensatoire et les mesures prévues par la législation des personnes handicapées applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement interne ou externe.

Il reçoit les demandes en obtention de l'indemnité d'attente et les transmet avec les dossiers complétés à la Caisse nationale d'Assurance pension.

En outre, des agents du Service des salariés à capacité de travail réduite sont chargés par le Ministre du Travail et de l'Emploi de défendre les décisions de la Commission mixte devant le Conseil Arbitral des Assurances Sociales et le Conseil Supérieur des Assurances Sociales.

1. La Commission mixte

1.1. Composition de la Commission mixte

La Commission mixte se compose

- de deux délégués représentant les assurés
- de deux délégués des employeurs
- d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale
- d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail
- d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi
- d'un délégué de l'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. Pour chaque membre effectif il y a un membre suppléant.
En cas de besoin, la Commission mixte peut s'adjoindre toutes les personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de ses missions.

1.2. La procédure de reclassement

Base légale : articles L. 551 et L. 552 du Code du Travail.

Tombent sous le champ d'application les salariés sous contrat de travail qui ne sont pas à considérer comme invalides, mais qui présentent une incapacité pour exercer leur dernier poste de travail, les personnes auxquelles la pension d'invalidité est retirée en vertu de l'article 193 du Code de la Sécurité sociale au motif qu'elles ne remplissent plus les conditions prévues à l'article 187 du même code, ainsi que les bénéficiaires de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident dont le contrat de travail a été résilié après la période légale de protection contre le licenciement ou pour une autre cause indépendante de leur volonté.

La Commission mixte est saisie par le Contrôle médical de la sécurité sociale, lorsque celui-ci estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour occuper son dernier poste de travail. Il incombe à la Commission mixte de vérifier si les conditions prévues pour un reclassement interne ou externe sont remplies. Si tel est le cas, elle saisit le médecin du travail compétent, qui convoque et examine l'intéressé. S'il estime que l'intéressé est incapable d'exercer son dernier poste de travail, il retourne le dossier à la Commission mixte qui décide le reclassement interne ou externe.

La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement interne ou externe de l'intéressé.

1.3. Les décisions de la Commission mixte

1.3.a. Report de l'année 2007

- *Au 31 décembre 2009, 1 dossier dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale était resté en suspens. Ce dossier n'a pas encore pu être transmis au médecin du travail compétent et reste donc en suspens au 31 décembre 2010.*
-

1.3.b. Report de l'année 2008

- *Au 31 décembre 2009, 4 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale étaient restés en suspens. Un dossier a été déclaré sans objet. Les 3 autres dossiers restent en suspens au 31 décembre 2010.*

- *Au 31 décembre 2009, 1 dossier que la Commission mixte avait transmis au médecin du travail compétent était resté en suspens. Ce dossier n'a toujours pas trouvé de suite.*

-
- *Au 31 décembre 2009, 4 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le médecin du travail compétent au cours de l'année 2008 étaient restés en suspens. Au cours de l'année 2010, la commission mixte a pris 2 décisions de reclassement interne et 2 décisions de reclassement externe.*

1.3.c. Report de l'année 2009

- *Au 31 décembre 2009, 94 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale étaient restés en suspens.*

Suite à ces 94 saisines,

86 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
3 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
1 dossier a été déclaré sans objet ;
1 dossier a été classé sans suite ;
1 personne est décédée et
2 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2010.

En ce qui concerne les 86 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

81 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
3 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail et
2 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical ;

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

29 décisions de reclassement interne et
51 décisions de reclassement externe.
1 dossier a été déclaré sans objet.

- *Au 31 décembre 2009, 123 dossiers que la Commission mixte avait <u>transmis aux services de santé compétents</u> n'avaient pas encore trouvé de suite. A ces dossiers s'ajoute 1 autre, initialement déclaré irrecevable par la Commission mixte, puis recevable en 2010 par le Conseil supérieur des Assurances sociales*.

113 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
4 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail ;
2 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical ;
1 personne a bénéficié de la pension de vieillesse anticipée ;
1 personne a été déclarée invalide ;
1 personne est décédée ;
1 personne a renoncé à la procédure de reclassement et
1 dossier a été classé sans suite.

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris
33 décisions de reclassement interne et
75 décisions de reclassement externe.
2 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
2 dossiers ont été déclarés sans objet suite à la mise en invalidité des personnes concernées et
1 personne est décédée.

- *Au 31 décembre 2009, 142 dossiers dont la Commission mixte avait été <u>saisie par le médecin du travail compétent</u> étaient restés en suspens :*

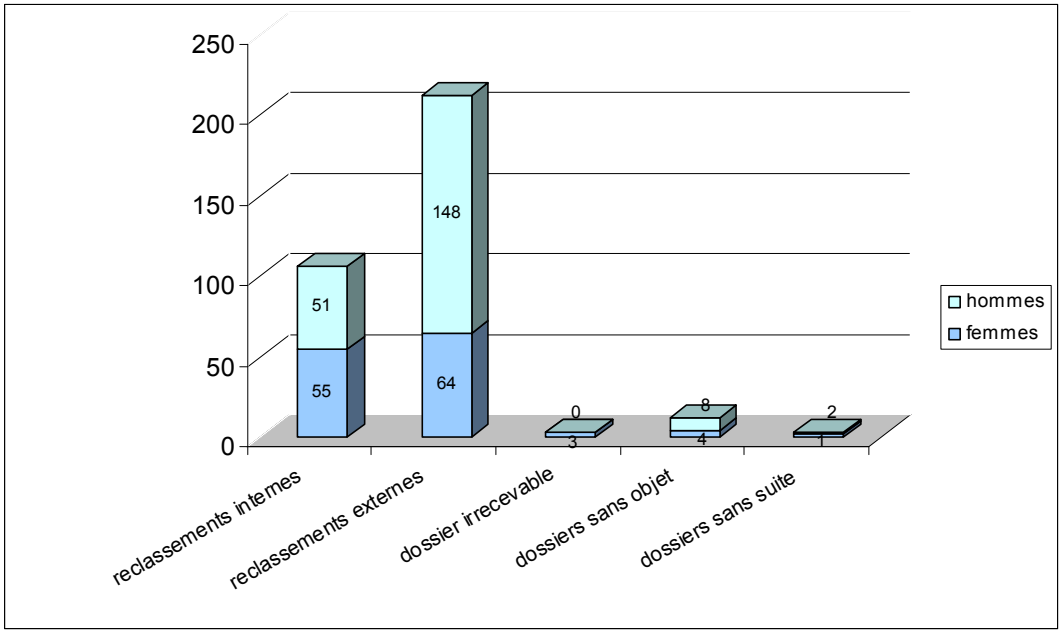
Par la suite, la Commission mixte a pris
44 décisions de reclassement interne et
86 décisions de reclassement externe.
1 dossier a été déclaré irrecevable ;
9 dossiers ont été déclarés sans objet suite à la mise en invalidité des personnes concernées et
2 personnes sont décédées.

<u>Total du report de l'année 2009 :</u>

<u>Décisions :</u>

Suite à sa saisine par le médecin du travail compétent, la Commission mixte a pris
106 décisions de reclassement interne et
212 décisions de reclassement externe.
3 dossiers ont été déclarés irrecevables
12 dossiers ont été déclarés sans objet suite à l'attribution d'une pension d'invalidité ;
3 dossiers ont été classés suite au décès des personnes concernées.

	Femmes	Hommes	total	%
reclassements internes	55	51	106	31,55
reclassements externes	64	148	212	63,10
dossier irrecevable	3	0	3	0,89
dossiers sans objet	4	8	12	3,57
dossiers sans suite	2	1	3	0,89
total	**128**	**208**	**336**	100,00



Répartition des dossiers par secteur d'activité

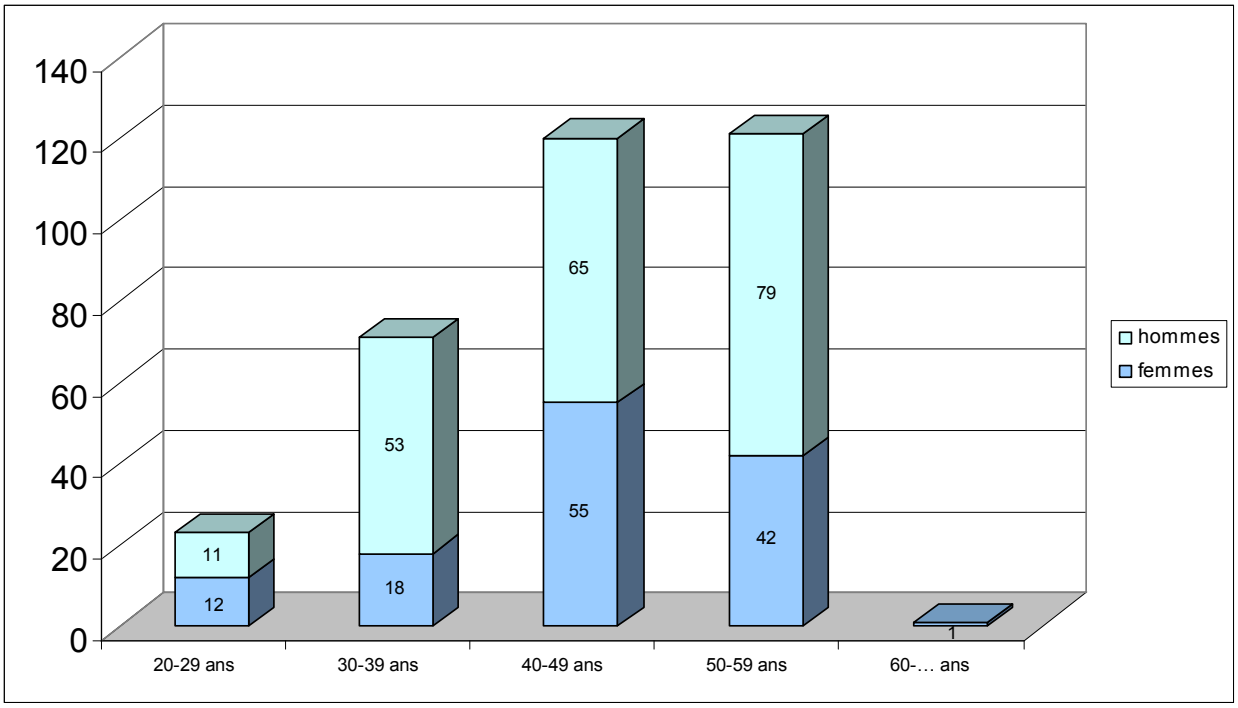
NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
01	Culture et production animalière, chasse et services annexes	1	3	**4**	1,19
08	Autres industries extractives		2	**2**	0,60
10	Industries alimentaires	3	5	**8**	2,38
13	Fabrication de textiles	1	1	**2**	0,60
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie		2	**2**	0,60
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements		2	**2**	0,60
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique		3	**3**	0,89
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	2	4	**6**	1,79

24	Métallurgie		2	**2**	0,60
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipements		7	**7**	2,08
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques		1	**1**	0,30
27	Fabrication d'équipements électriques		2	**2**	0,60
28	Fabriction de machines et équipements n.c.a.		2	**2**	0,60
29	Industrie automobile		1	**1**	0,30
32	Autres industries manufacturières	1	1	**2**	0,60
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	1	1	**2**	0,60
41	Construction de bâtiments		29	**29**	8,63
42	Génie civil	1	2	**3**	0,89
43	Travaux de construction spécialisés		37	**37**	11,01
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	2	4	**6**	1,79
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	2	11	**13**	3,87
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	19	9	**28**	8,33
49	Transports terrestres et transport par conduites		29	**29**	8,63
51	Transports aériens		6	**6**	1,79
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1	2	**3**	0,89
53	Activités de poste et de courrier	1		**1**	0,30
55	Hébergement	5	2	**7**	2,08
56	Restauration	12	4	**16**	4,76
61	Télécommunications	2	1	**3**	0,89
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	1		**1**	0,30
63	Services d'information		1	**1**	0,30
64	Activités des services financiers, hors assurances et caisses de retraite	8	8	**16**	4,76
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	1		**1**	0,30
69	Activités juridiques et comptables	1	1	**2**	0,60
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	1	1	**2**	0,60
71	Activités d'architectes et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques		2	**2**	0,60
72	Recherche développement scientifique	1	1	**2**	0,60
73	Publicité et études de marché		1	**1**	0,30
77	Activités de services administratifs et de soutien		1	**1**	0,30

78	Activités liées à l'emploi	1	3	**4**	1,19
80	Enquêtes et sécurité		2	**2**	0,60
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	23		**23**	6,85
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	11	4	**15**	4,46
85	Enseignement	1		**1**	0,30
86	Activités pour la santé humaine	6	6	**12**	3,57
87	Hébergement médico-social et social	6	1	**7**	2,08
88	Action sociale sans hébergement	7		**7**	2,08
94	Activités des organisations associatives		1	**1**	0,30
96	Autres services personnels	4		**4**	1,19
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	2		**2**	0,60
	Total	**128**	**208**		**100,0**
	Grand total	**336**			

Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés [7]

	Femmes	Hommes	Total	%
20-29 ans	12	11	23	6,85
30-39 ans	18	53	71	21,13
40-49 ans	55	65	120	35,71
50-59 ans	42	79	121	36,01
60-… ans	1		1	0,30
total	**128**	**208**	**336**	100,00



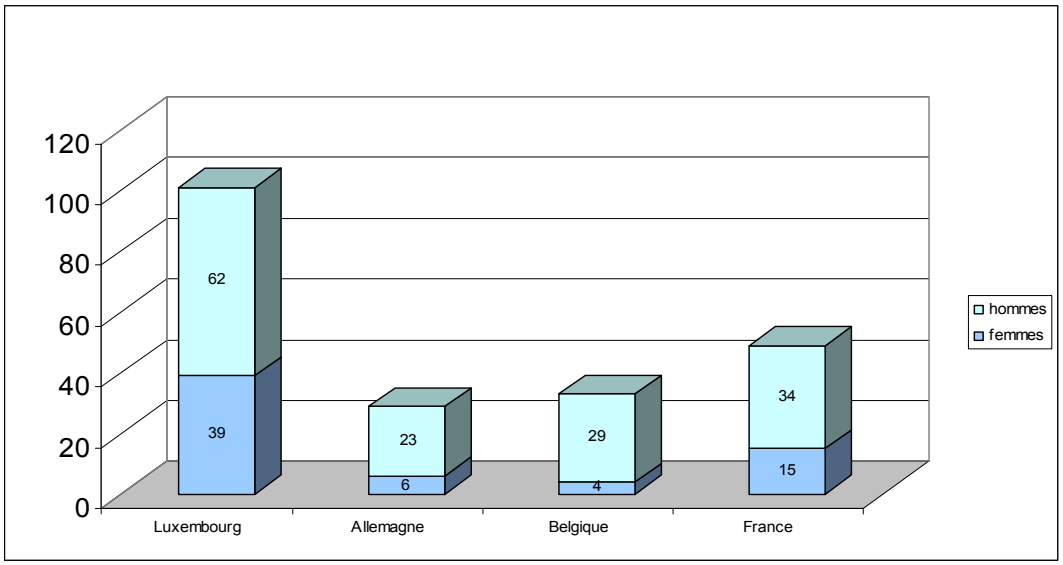
[7] date de référence : 1er juillet 2009

Répartition des dossiers par sexe :

- femmes : 128 (38,10%)
- hommes : 208 (61,90%)

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

	Femmes	**Hommes**	**Total**	**%**
Luxembourg	39	62	101	47,64
Allemagne	6	23	29	13,68
Belgique	4	29	33	15,57
France	15	34	49	23,11
total	**64**	**148**	**212**	100,00



Motifs à la base des décisions de reclassement externe

retrait d'une pension d'invalidité	35	16,51	
licenciement avant la saisine de la commission mixte	31	14,62	
fin du contrat suite à la 52e semaine pendant la procédure	41	19,34	52,83%
fin du contrat à durée déterminée	4	1,89	
faillite de l'employeur	1	0,47	
respect par l'employeur du quota de travailleurs reclassés ou handicapés	22	10,38	
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	22	10,38	20,75%
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	56	26,42	26,42%
total:	**212**	100,00	

1.3.d. Nouveaux dossiers dont la Commission mixte a été saisie au cours de l'année 2010

Au cours de l'année 2010, la Commission mixte a été saisie de 1.645 dossiers par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Suite à ces 1.645 saisines,

- 1.523 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
- 25 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
- 1 dossier a été déclaré sans objet suite à la mise en invalidité de la personne concernée ;
- 2 personnes ont renoncé à la procédure de reclassement ;
- 2 dossiers ont été classés sans suite et
- 92 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2010.

En ce qui concerne les 1.523 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

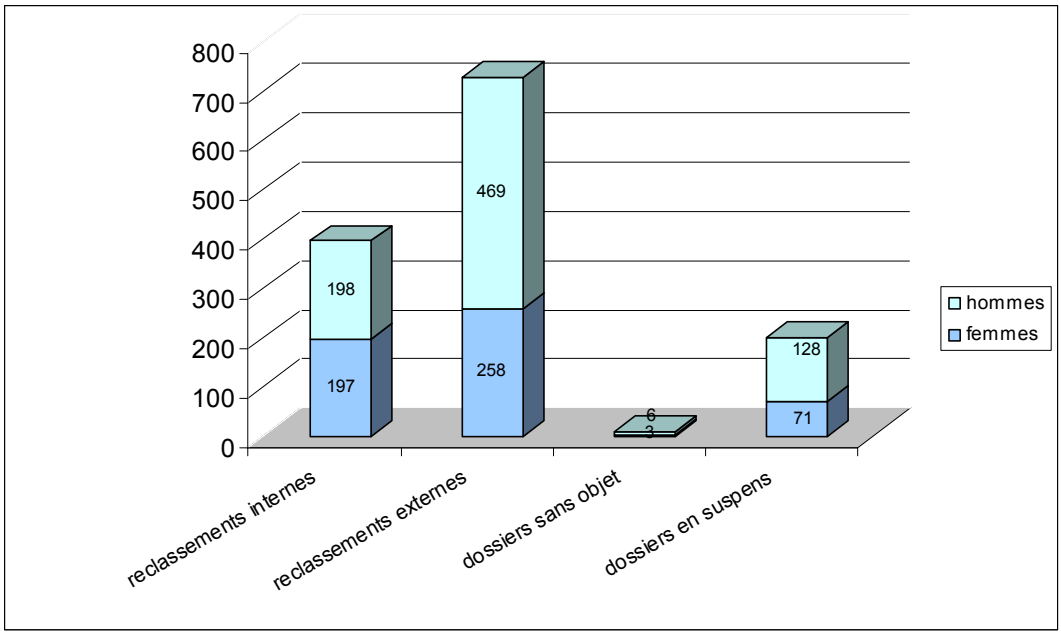
- 1.330 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
- 35 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail ;
- 1 personne est décédée ;
- 3 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical ;
- 1 personne a renoncé à la procédure de reclassement ;
- 1 personne a été mise en invalidité ;
- 1 personne bénéficie de la préretraite et
- 151 dossiers restent en suspens à la date du 31 décembre 2010.

Décisions :

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

- 395 décisions de reclassement interne et
- 727 décisions de reclassement externe.
- 9 dossiers ont été déclarés sans objet suite à la mise en invalidité des personnes concernées et
- 199 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2010.

	Femmes	**Hommes**	**Total**	**%**
reclassements internes	197	198	395	29,70
reclassements externes	258	469	727	54,66
dossiers sans objet	3	6	9	0,68
dossiers en suspens	71	128	199	14,96
total	**529**	**801**	**1330**	100,00



Répartition des dossiers par secteur d'activité

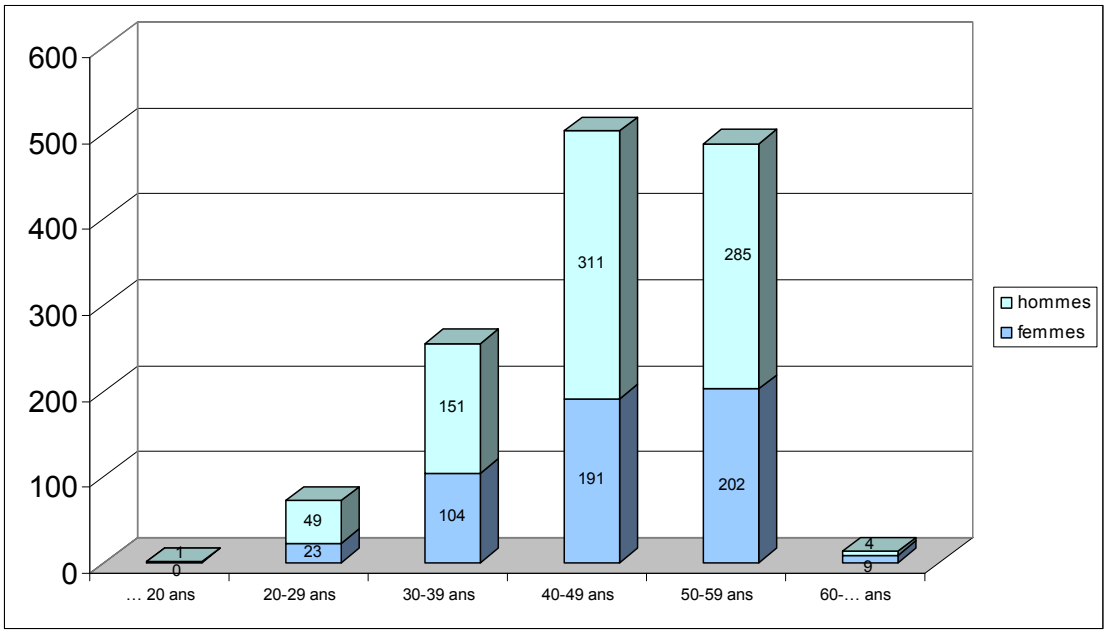
NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
01	Culture et production animalière, chasse et services annexes	2	4	6	0,45
02	Sylviculture et exploitation forestière		1	1	0,08
08	Autres industries extractives		4	4	0,30
10	Industries alimentaires	14	30	44	3,31
11	Fabrication de boissons	1	3	4	0,30
12	Fabrication de produits à base de tabac		1	1	0,08
13	Fabrication de textiles	1	4	5	0,38
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie		1	1	0,08
17	Industrie du papier et du carton		1	1	0,08
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements		4	4	0,30
20	Industrie chimique	2	1	3	0,23
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	5	18	23	1,73
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques		14	14	1,05
24	Métallurgie		37	37	2,78
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipements	1	20	21	1,58
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	7	3	10	0,75
27	Fabrication d'équipements électriques		4	4	0,30

28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	1	7	8	0,60
29	Industrie automobile	1	1	2	0,15
31	Fabrication de meubles		1	1	0,08
32	Autres industries manufacturières	1	1	2	0,15
33	Réparation et installation de machines et d'équipements		1	1	0,08
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné		1	1	0,08
37	Collecte et traitement des eaux usées		1	1	0,08
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération		6	6	0,45
41	Construction de bâtiments	4	73	77	5,79
42	Génie civil		25	25	1,88
43	Travaux de construction spécialisés	5	130	135	10,15
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	6	27	33	2,48
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	12	43	55	4,14
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	74	37	111	8,35
49	Transports terrestres et transport par conduites	4	73	77	5,79
50	Transports par eau		1	1	0,08
51	Transports aériens	5	11	16	1,20
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1	8	9	0,68
53	Activités de poste et de courrier		2	2	0,15
55	Hébergement	9	5	14	1,05
56	Restauration	32	21	53	3,98
58	Edition	3	7	10	0,75
60	Programmation et diffusion	1	1	2	0,15
61	Télécommunications	8	8	16	1,20
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	2	4	6	0,45
63	Services d'information	1	1	2	0,15
64	Activités des services financiers, hors assurances et caisses de retraite	34	16	50	3,76
65	Assurance	5	2	7	0,53
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	4	3	7	0,53
68	Activités immobilières	6	3	9	0,68
69	Activités juridiques et comptables	12	3	15	1,13
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	4		4	0,30
71	Activités d'architectes et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	4	9	13	0,98
72	Recherche développement scientifique		5	5	0,38

73	Publicité et études de marché		1	1	0,08
74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques		1	1	0,08
77	Activités de services administratifs et de soutien	1	4	5	0,38
78	Activités liées à l'emploi	3	7	10	0,75
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	1		1	0,08
80	Enquêtes et sécurité		10	10	0,75
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	48	14	62	4,66
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	1	3	4	0,30
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	34	27	61	4,59
85	Enseignement	1	1	2	0,15
86	Activités pour la santé humaine	36	9	45	3,38
87	Hébergement médico-social et social	42	4	46	3,46
88	Action sociale sans hébergement	41	21	62	4,66
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle		1	1	0,08
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles		1	1	0,08
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent		1	1	0,08
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	1	1	2	0,15
94	Activités des organisations associatives	3	1	4	0,30
95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques			0	0,00
96	Autres services personnels	4	5	9	0,68
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	41	2	43	3,23
	Total	**529**	**801**		**100,00**
	Grand total	**1330**			

Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés[8]

	Femmes	Hommes	Total	%
… 20 ans	0	1	1	0,08
20-29 ans	23	49	72	5,41
30-39 ans	104	151	255	19,17
40-49 ans	191	311	502	37,74
50-59 ans	202	285	487	36,62
60-… ans	9	4	13	0,98
total	**529**	**801**	**1330**	100,00



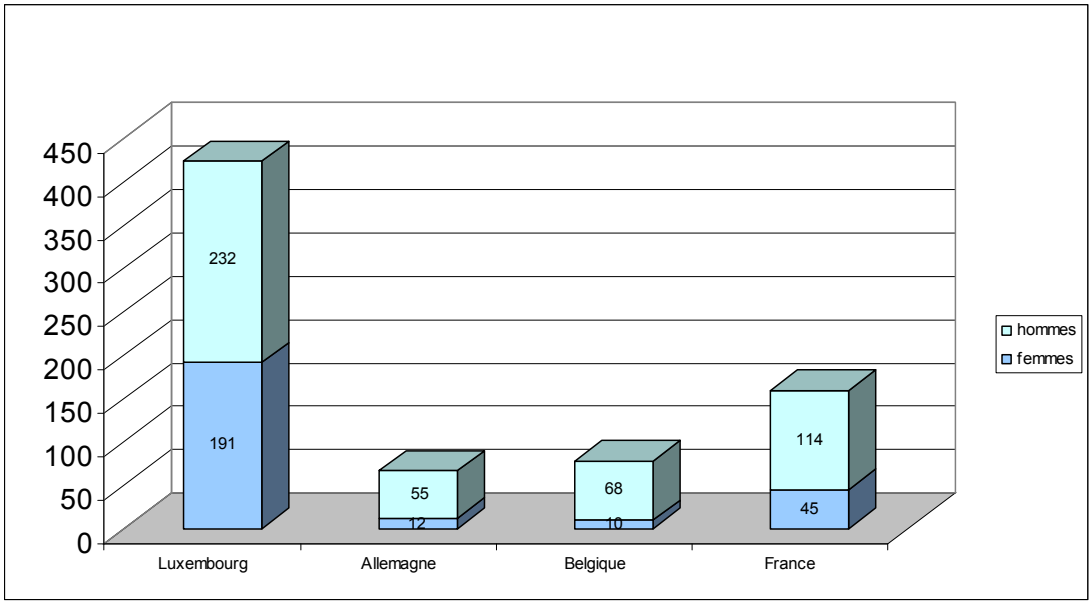
[8] date de référence : 1er juillet 2010

Répartition des dossiers par sexe :

- femmes : 529 (39,77%)
- hommes : 801 (60,23%)

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

	Femmes	Hommes	Total	%
Luxembourg	191	232	423	58,18%
Allemagne	12	55	67	9,22%
Belgique	10	68	78	10,73%
France	45	114	159	21,87%
total	**258**	**469**	**727**	100,00%



Motifs à la base des décisions de reclassement externe

retrait d'une pension d'invalidité	129	17,74	46,90%
licenciement avant la saisine de la commission mixte	76	10,45	
fin du contrat suite à la 52e semaine pendant la procédure	109	14,99	
fin du contrat à durée déterminée	21	2,89	
faillite de l'employeur	6	0,83	
respect par l'employeur du quota de salariés reclassés ou handicapés	88	12,11	27,10%
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	109	14,99	
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	189	26,00	26,00%
total:	**727**	100,00	

Reclassement internes décidés :

avec l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de salariés reclassés ou handicapés	242	61,27
sans l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de salariés reclassés ou handicapés	91	23,04
avec l'accord de l'employeur n'occupant pas plus de 25 salariés ou ayant atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	62	15,70
total:	**395**	100,00

2. L'indemnité compensatoire

Au cours de l'année 2010, le Service des salariés à capacité de travail réduite a été saisie de 490 demandes en vue du paiement de l'indemnité compensatoire :

419 demandes de bénéficiaires d'un reclassement interne et
71 demandes de bénéficiaires d'un reclassement externe.

Au cours de l'année 2010, 266 dossiers ont été clôturés.

3. Les mesures prévues au chapitre II du livre VI du Code du Travail applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement interne ou externe

En application des articles L. 551-7 (2) et L. 562.8 du Code du Travail, le Directeur de l'Administration de l'Emploi peut accorder un subside sous forme d'une participation au salaire aux employeurs qui ont procédé au reclassement interne d'un de leurs salariés ou qui ont embauché un demandeur d'emploi en reclassement externe.

Au cours de l'année 2010, ont été accordées :
18 nouvelles participations et
21 prolongations de participation.

4. Mesures de reconversion

Au cours de l'année 2010, la Commission mixte a prescrit 40 mesures de reconversion à des personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe ou interne.

5. L'indemnité d'attente

Au cours de l'année 2010, 740 dossiers ont été transmis à la Caisse nationale d'Assurance pension en vue de l'attribution de l'indemnité d'attente.

6. Recours

Au cours de l'année 2010, 30 recours contre des décisions de la Commission mixte ont été introduits devant le Conseil Arbitral des Assurances Sociales.

X. Le service de la médecine du travail

Présentation

Le poste de travail de médecin du travail à l'ADEM répond à des demandes émanant de différents services, qui sont par ordre d'importance de demande croissante :

- le service placement ;
- le service des travailleurs handicapés ;
- le service des travailleurs à capacité de travail réduite.

Examens médicaux réalisés dans le cadre du service placement.

Les demandes d'examens viennent directement des placeurs. Il s'agit donc de demandeurs d'emploi qui sont supposés présenter une altération de leur état de santé qui va conditionner leur recherche d'un travail adapté. La finalité de ces examens est d'établir un avis médical concernant l'évaluation des capacités physiques résiduelles. Cette évaluation est ensuite transmise au placeur concerné.

Examens médicaux réalisés dans le cadre du service des travailleurs handicapés.

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

La finalité des examens médicaux réalisés à la demande du Secrétariat de la Commission médicale et en référence à la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est d'établir un bilan médical chez des personnes faisant la demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé (fixation d'un taux d'IPP, détermination de la diminution de la capacité de travail du requérant, avis sur l'aptitude au travail ou proposition éventuelle pour l'octroi du revenu pour personnes gravement handicapées).
Ce bilan est ensuite transmis à la commission médicale.

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

Examens médicaux réalisés à la demande du service des travailleurs à capacité de travail réduite

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

Ce rapport est ensuite adressé à la commission mixte.

Description de l'activité médicale du 1/01/10 au 31/12/10

Personnes convoquées et examens médicaux:

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 3172
- nombre des personnes présentes : 2781 (88%)

Description de l'activité médicale par demande de service concerné :

Service placement :

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 270
- nombre des personnes présentes : 227 (84%)
- parmi les 227 personnes présentes :
  71 étaient de sexe féminin (32 %)
  155 étaient de sexe masculin (68%)

Service des travailleurs handicapés :

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1285
- nombre des personnes présentes : 1188 (93%)
- parmi les 1188 personnes présentes :
  493 étaient de sexe féminin (41%)
  695 étaient de sexe masculin (59%)

Service des travailleurs à capacité de travail réduite :

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1495
- nombre des personnes présentes : 1244 (83%)
- parmi les 1244 présentes :
  436 étaient de sexe féminin (35%)
  808 étaient de sexe masculin (65%)

Autres activités :

78 avis concernant des demandes de formations complémentaires de personnes en reclassement externe ont été donnés à la commission mixte.

6 recommandations (concernant des aptitudes pour un poste de travail et des capacités résiduelles de travail) ont été émises à la demande du STCTR.

38 avis au sujet de demandes de réduction de temps de travail de personnes en reclassement interne ont été émis à la commission mixte.

XI. Participation de l'ADEM au réseau EURES

(EURopean Employment Services)

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 27 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 également part 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.

La Charte EURES adoptée par le Bureau de Coordination EURES en 2003 (JO 2003/C 106/03) fixe les règles actuelles auxquelles les membres d'EURES (les services spécialisés désignés par les États membres) et les partenaires du réseau EURES (toutes les autres organisations participantes, y compris les organisations de partenaires sociaux) adhèrent, conformément à l'article 3 de la décision, lorsqu'ils entreprennent des activités dans le cadre de la coopération EURES.

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 (EURES T.), 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.

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 de 600 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.

3. EURES au Luxembourg

3.1. Structure et objectifs

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

Les activités sont

- transnationales : collaboration entre les 27 SPE de l'UE/EEE,

- transfrontalières : participation aux EURES transfrontaliers PED et SLLR.

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

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

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

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

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

Le partenariat est similaire et les organismes luxembourgeois sont les mêmes.

3.2. Réalisations et actions au Luxembourg

Les échanges d'offres d'emploi et la collaboration entre SPE des zones frontalières.

L'ADEM met à la disposition du réseau certaines offres d'emploi à caractère international émises par les entreprises qui ne trouvent pas certaines qualifications sur le marché du travail local ou régional.

Les représentants des SPE se rencontrent plusieurs fois par an dans le but d'harmoniser leurs approches, en échangeant de bonnes pratiques.

Les SPE concernés réalisent aussi diverses activités en commun. Il s'agit par exemple d'actions communes lors de recrutements ou de licenciements collectifs.

Ces collaborations sont considérées comme un exemple de bonnes pratiques par la Commission européenne.

Les conseillers EURES

Une trentaine de conseillers EURES sont actifs dans les zones susmentionnées. Six (au 31/12/2010) 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 :

- Organisation (en partenariat) et participation active aux European Job Days Spécial Horeca (Mondorf – septembre 2010)

- Participation aux Journées européennes de l'emploi frontalières et internationales (Portugal, France, Belgique, Allemagne, Italie).

- Foire des étudiants à Luxembourg (Novembre 2010).

Réduction du chômage et des tensions sur le marché du travail

Afin de déterminer les besoins en personnel qualifié dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, une enquête a été menée en 2009-2010 auprès des affiliés de la FEDIL.

Outre les organismes précités et l'ADEM, ont participé à cette étude la Chambre de Commerce ainsi que le Ministère de l'Education nationale et de la formation professionnelle.

Les résultats font l'objet d'une plaquette qui a été rendue publique lors de la conférence de presse organisée par la FEDIL en mars 2010.

La cellule EURES et l'observation du marché de l'emploi transfrontalier.

L'ADEM, avec sa cellule EURES, fait partie du réseau des instituts et organismes qui étudient le marché régional du travail.

En particulier, l'ADEM a participé aux activités de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE).

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

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

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

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

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

Sarre et Rhénanie-Palatinat	INFO-Institut
Lorraine	Centre de Ressources et de Documentation (CRD) des EURES Transfrontaliers de Lorraine OREFQ (Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications)
Luxembourg	ADEM/EURES
Wallonie	IWEPS (Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique)
Communauté germanophone de Belgique	Observatoire de l'emploi Belgique Orientale (ABEO Ostbelgien - devenue DGstat depuis le 27/10/2010)

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

Le projet a pour objectif de permettre d'établir des données comparatives, différenciées et actuelles sur la situation du marché du travail dans la Grande Région.

Depuis 2008 et particulièrement en 2010, le champ d'action principal de l'OIE est le projet « OPTI-MATCH – Coopération et concurrence dans la Grande Région – l'optimisation des processus de compatibilité de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi de la Grande Région » dans le cadre d'Interreg IV A Grande Région. En résumé, ce projet aborde entre autres :

- L'amélioration de la compatibilité de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi transfrontalier
- Les multiples interdépendances du marché de l'emploi transfrontalier
- Les disparités socio-économiques : un moteur de l'emploi frontalier

- Les dépendances et interactions régionales
- Les pénuries de main d'œuvre – Expression des problèmes de compatibilité (« mismatch »)

Le rapport de l'OIE intitulé « Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région » (Décembre 2010) est disponible et téléchargeable sur le site www.granderegion.net.

Le Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg

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

Les travaux, demandés par la Commission Européenne, ont pour objectif l'information des citoyens européens sur les conditions de vie et de travail au G.-D. de Luxembourg.

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

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

a) **Les Cahiers transfrontaliers d'EURES, publiés plusieurs fois par an, téléchargeables sur le site** http://www.eureslux.org.

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

   Ces bases, de même que des informations sur le réseau EURES, sont accessibles via le site INTERNET: http://www.eureslux.org. Ce site fournit aussi les informations les plus récentes sur l'évolution de l'emploi et du chômage dans toutes les entités de la Grande Région.

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

   Le travail intérimaire luxembourgeois à la lumière de la crise.
   EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°1/2010, 8 p.

   L'évolution du marché du travail transfrontalier dans le contexte de crise économique.
   EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°2/2010, 8 p.

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)

I. L'Inspection du Travail et des Mines : un organisme en pleine mutation

1. But

Notre but et de contribuer au développement durable du bien-être du salarié au travail, de la sécurité des établissements classés et de la sécurité des produits mis sur le marché européen.

2. Objectifs et missions

L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) est placée sous l'autorité politique du Ministère du Travail et de l'Emploi. Son rôle est de veiller à l'application de l'ensemble de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs ayant un contrat de travail, à l'exclusion des fonctionnaires des administrations avec lesquelles l'ITM est censée collaborer. La responsabilité en matière de contrôle incombe aux inspecteurs et contrôleurs, de plus en plus épaulés par des douaniers.

L'ITM est responsable dans de nombreux domaines tels que:

- La prévention et le règlement des conflits du travail;
- La délivrance d'autorisations d'exploitation à des établissements classés et pour des activités qui, aux termes de la loi, présentent des risques potentiels pour la santé et la sécurité des travailleurs ou de la population ou créent une nuisance;
- La sécurité et la santé au travail, et notamment des accidents
- La surveillance des accords collectifs;
- Le contrôle des conditions de travail, et notamment des salaires, de l'horaire de travail et des congés;
- La surveillance de l'élection des représentants du personnel, y compris la suite à donner aux plaintes pour irrégularités, dans l'ensemble du domaine des conditions de travail, y compris la santé et la sécurité, dans les établissements employant plus de 15 travailleurs;
- Le détachement transfrontalier de salariés
- L'homologation des organismes agréés;
- L'élaboration de normes sous forme de conditions d'exploitation types.

3. Le personnel de l'Inspection du travail et des mines

Au cours de l'année 2010, le nombre de collaborateurs au service de l'Inspection du Travail et des Mines dénote une légère augmentation, pour se situer à 88 agents au 31 décembre 2010. La répartition des effectifs se présente comme suit:

Département	***Service***	***personnel***	2005	2006	2007	2008	2009	**2010**
Direction	Direction	directeur	1	1	1	1	1	**1**
		staff administratif	1	1	1	1	1	**1**
Sécurité	Direction	dir. adjoint	1	1	1	1	1	**1**
		staff administratif	2	2	2	3	4	**4**
	Sécurité	ing. dipl.	3	3	3	3	3	**3**
		ing. tech	4	4	4	4	4	**4**
		staff administratif			1	1	1	**1**
	Établ. classés	ing. tech.	8	8	9	9	10	**11**
		staff administratif	6	5	5	5	5	**5**
	Coaching	Ing.tech.						**1**
Droit du travail	Direction	dir. adjoint (attaché)	1	1	1	1	1	**1**
		attachés	2	3	3	2	3	**3**
		ass. sociale	1	1	1	1	1	**1**
		ing. tech.	2	3	3	2	2	**1**
		staff administratif + rédacteurs	8	11	7	8	6	**6**
Services auxiliaires	Help Center	Staff administratif					4	**4**
	Administration	Inspect./rédacteurs	1	1	2	2	2	**2**
		staff administratif	4	6	7	7	5	**7**
	Informatique	ing. tech.	3	3	3	3	4	**3**
		opérateurs	3	3	3	3	3	**3**
		staff administratif	1	1	1	1	1	**1**
Agences	Luxembourg	préposé	1	1	1	1	1	**1**
		secrétariat	3	2	2	2	2	**3**
		ing. tech						**1**

		Inspecteurs du travail	6	6	7	8	7	**5**
	Esch/Alzette	préposé	1	1	1	1	1	**1**
		secrétariat	2	2	2	2	2	**2**
		Ing.tech.				1	1	**1**
		Inspecteurs du travail	5	5	6	6	6	**6**
	Diekirch	préposé	1	1	1	1	1	**1**
		secrétariat	1	1	1	1	1	**1**
		ing.tech.			1	1	1	**0**
		Inspecteurs du travail	3	3	2	2	2	**2**
		TOTAL:	**75**	**80**	**82**	**84**	**87**	**88**

Il est à remarquer que 4 agents détachés de l'Administration de la douane et accises actuellement en service au sein de la direction et des agences sont intégrés numériquement dans les services, bien qu'ils effectuent encore certaines tâches dans le cadre de leurs attributions au sein de l'Administration des douanes et accises.

De plus, un certain nombre de personnes travaillent à temps partiel.

4. Collaborations

L'Inspection du travail et des mines agit en étroite collaboration avec d'autres organismes et services gouvernementaux qui s'intéressent au domaine de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. Ainsi l'ITM collabore entre autres avec l'Association d'Assurance contre les Accidents, les médecins du travail du Ministère de la Santé, l'Administration de l'Environnement, l'administration des douanes et accises (Division ASCARP), l'Inspection chargée de veiller à la sécurité des fonctionnaires (Ministère de la Fonction publique), les organismes agréés pour le contrôle des réservoirs sous pression, appareils de levage, le bruit et l'hygiène du travail entre autres, le service des douanes,…

L'ITM collabore et agit au sein du comité permanent du travail et de l'emploi tripartite, un organe créé par le Ministère du Travail et de l'Emploi en 2007 et chargé de conseiller le Ministre du Travail sur des questions relatives au travail en général, y compris les matières liées à la santé et à la sécurité, ainsi que sur l'efficacité de la législation en vigueur dans ce domaine.

II. Statistiques liées à l'activité de l'Inspection du Travail et des Mines

1. Liste des principales entreprises et des employeurs publics

Entreprise/institution	Activité	Effectif
Etat		23 986
Ville de Luxembourg		3 579
Groupe ArcelorMittal	Sidérurgie	6.170
Groupe Cactus	Commerce de détail en magasin non spécialisé	3 900
Groupe Dexia BIL	Intermédiation monétaire	3 830
Groupe Entreprise des P&T	Télécommunications	3 560
Groupe CFL	Transports ferroviaires	3 490
Goodyear Luxembourg	Fabrication de produits en caoutchouc	3 190
Groupe Dussmann Luxembourg	Activités de nettoyage	2 670
BGL BNP Paribas	Intermédiation monétaire	2 520
Luxair S.A.	Transport aérien réguliers	2 390
Centre Hospitalier de Luxembourg	Activités hospitalières	2 050
Groupe PriceWaterhouseCoopers	Activités comptables	1 910
Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg	Intermédiation monétaire	1 810
Centre Hospitalier Emile Mayrisch	Activités hospitalières	1 780
Groupe G4S	Activités de sécurité privée	1 590
Fondation Stëftung Hëllef Doheem ASBL	Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées	1 560
Compass Group Luxembourg	Traiteurs et autres services de restauration	1 500
Groupe BNP Paribas Luxembourg	Intermédiation monétaire	1 500
Etablissement Public Centres, Foyers et Services pour Personnes Agées (SERVIOR)	Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques	1 310
Groupe Kredietbank	Intermédiation monétaire	1 280
Fondation François-Elisabeth (Hôpital Kirchberg)	Activités hospitalières	1 220
Groupe Guardian	Fabrication de verre	1 200
Elisabeth	Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentales et toxicomanes	1 190
Cargolux Airlines International S.A.	Transports aériens de fret	1 150
Nettoservice S.A.	Activités de nettoyage	1 130
DuPont de Nemours (Luxembourg)	Fabrication de produits en plastique	1 120
Groupe Caceis	Intermédiation monétaire	1 100
Clearsteam	Activités auxiliaires de services financiers	1 080
Sodexho Luxembourg S.A.	Traiteurs et autres services de restauration	1 070
Centre Hospitalier du Nord	Activités hospitalières	1 010
Groupe Brink's Luxembourg	Activités de sécurité privée	1 010

Source : Statec, le Luxembourg en chiffres-2010

2. Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles

Les statistiques disponibles concernent l'année 2009. Par rapport à 2008, le nombre total d'accidents du travail déclarés a nettement diminué, de même que le nombre d'accidents mortels. Les données statistiques présentées ci-après concernent la section industrielle – le régime général. Elles ont été publiées par l'Association d'Assurance conte les Accidents.

Tableau : Nombre d'accidents du travail tous secteurs confondus

Année	Accidents (tous)			Accidents du travail proprement dits			Accidents de trajet			Maladies professionnelles		
	Déclarés	reconnus		déclarés	reconnus		déclarés	reconnus		déclarées	reconnues	
		tous	Dont mortels		tous	Dont mortels		tous	Dont mortels		toutes	Dont mortelles
2004	28.533	25.055	8	21.582	19.499	4	6.670	5.525	4	281	31	0
2005	25.620	20.896	22	18.950	15.988	9	6.458	4.870	13	212	38	0
2006	26.441	21.516	13	19.853	16.837	7	6.402	4.610	6	186	69	0
2007	26.791	20.625	11	20.138	16.011	7	6.323	4.413	4	330	201	0
2008	27.373	21.044	*16*	20.014	15.983	*8*	7.096	4.904	*8*	263	157	*0*
2009	**24.304**	**18.668**	***10***	**17.904**	**14.269**	***5***	**6.170**	**4.339**	***5***	**230**	**60**	***0***

Tableau: Répartition de la fréquence des accidents en 2009

Activités	2007	2008	2009
Travaux de toiture et travaux sur les toits	**21,19**	**21,45**	**20,24**
Travail intérimaire	**15,74**	**16,64**	**12,31**
Bâtiment, gros-œuvre; travail des minéraux	**15,25**	**14,24**	**13,74**
Fabrication par voie humide d'objets en ciment	**14,58**	**15,68**	**16,91**
Equipements techniques du bâtiment (installations électriques, de gaz, d'eau,…)	**12,12**	**12,11**	**11,25**
Aménagement et parachèvement de bâtiments (façades, isolation,…)	**12,98**	**12,73**	**11,72**
Travail des métaux et du bois (fabrication, traitement d'objets en métal, fabriques de machines, réparation et entretien des machines,…)	**10,48**	**10,21**	**9,56**
Aviation	**8,45**	**8,88**	**7,34**
Communes	**8,87**	**8,89**	**9,23**
Fabrication ciment, chaux, gypse et dolomie	**9,45**	**7,96**	**7,07**
Distribution de l'énergie et de l'eau	**7,86**	**6,92**	**6,47**
Transport terrestre, fluvial et maritime	**7,63**	**7,29**	**6,55**
Commerce, alimentation et autres activités non classées	**7,13**	**7,07**	**6,51**
Ateliers de précision (horlogeries, bijouteries, photographes, laboratoires dentaires, rémouleurs,…)	**5,80**	**4,92**	**5,41**
Chimie, textile, papier	**7,89**	**7,36**	**6,60**
Sidérurgie	**6,13**	**6,27**	**5,44**
Fabrication de faïences et verre	**5,05**	**6,24**	**6,28**
Etat	**3,91**	**3,50**	**2,92**
Assurances, banques, bureaux d'études,…	**2,32**	**2,29**	**2,17**
Entreprises de radio-télédiffusion, théâtres, cinémas,…	**3,64**	**2,55**	**2,23**
Travailleurs intellectuels indépendants	**0,81**	**0,82**	**0,83**
TOTAL	**7,01**	**6,81**	**6,12**

La fréquence des accidents représente le nombre d'accidents par rapport à 100 salariés-unité occupés à plein temps.

Les secteurs qui ont enregistré une hausse de la fréquence des accidents sont, par ordre d'importance de la hausse, le secteur de la fabrication par voie humide d'objets en ciment, le secteur des ateliers de précision (horlogeries, bijouteries, photographes, laboratoires dentaires, rémouleurs,…) et le secteur des communes. Par contre, le secteur du travil intérimaire enregistre en 2009 la plus forte baisse de fréquence.

3. Conventions collectives de travail

Pour l'année 2010, **9** conventions collectives ou avenants aux textes existants ont été déposés par branche et **65** conventions collectives ou avenants aux textes existants par entreprise.

Le tableau représenté ci-après indique le nombre de textes **déposés** par branche ou secteur en 2010.

Branches	**Nombre de CCT ou d'avenants déposés**
Bâtiment et Génie Civil	1
Agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage	1
Chauffeurs d'autobus	1
Entreprises de travail intérimaires	1
Groupement transport Luxembourg	1
Installateurs d'ascenseurs	1
Nettoyage de bâtiments	1
Transports et logistique	1
Travailleurs intérimaires	1

4. Congé collectif

Au Luxembourg, il existe 3 conventions collectives de travail du secteur de la construction, imposant aux entreprises luxembourgeoises et étrangères, un congé collectif d'été et/ou d'hiver.

L'ITM est chargée de la surveillance de l'application des 3 congés collectifs. En outre, elle fait office de secrétariat de la commission ad hoc du bâtiment et génie civil et répond aux questions relatives au congé collectif.

Les branches concernées par le congé collectif obligatoire sont :

- le bâtiment et le génie civil
- les installateurs sanitaires, installateurs de chauffage et de climatisation (les installateurs frigoristes sont exceptés)
- les plafonneurs-façadiers

Vu ce qui précède, les branches suivantes n'ont pas l'obligation de respecter le congé collectif : installateurs d'ascenseurs, carreleurs, électriciens, menuisiers, peintres, couvreurs, ferblantiers, charpentiers, calorifugueurs et vitriers.

Les dispositions diverses concernant l'application des congés collectifs sont expliqués ci-après.

Bâtiment et génie civil

L'annexe V de la convention collective fixe deux périodes de congé collectif, à savoir celui d'été et celui d'hiver.

En été, le congé commence le dernier vendredi du mois de juillet (qui fait déjà partie du congé) et dure 15 jours ouvrables, plus le jour férié du 15 août. Le congé d'hiver dure 10 jours et comprend les jours fériés de Noël (25 et 26 décembre) et le jour de Nouvel An (1er janvier), les dates exactes du congé d'hiver sont en principe fixées dans la convention collective.

Une dérogation écrite, accordée par la commission, est possible pour des travaux de réparation dans les écoles, des travaux de réparation dans les usines pendant l'arrêt et pour les travaux urgents. Ces demandes doivent obéir strictement aux conditions de forme, qui sont définis dans l'annexe V de la convention collective du bâtiment et génie civil.

Pour les congés d'hiver 2009/2010, d'été 2010 et d'hiver 2010/2011, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

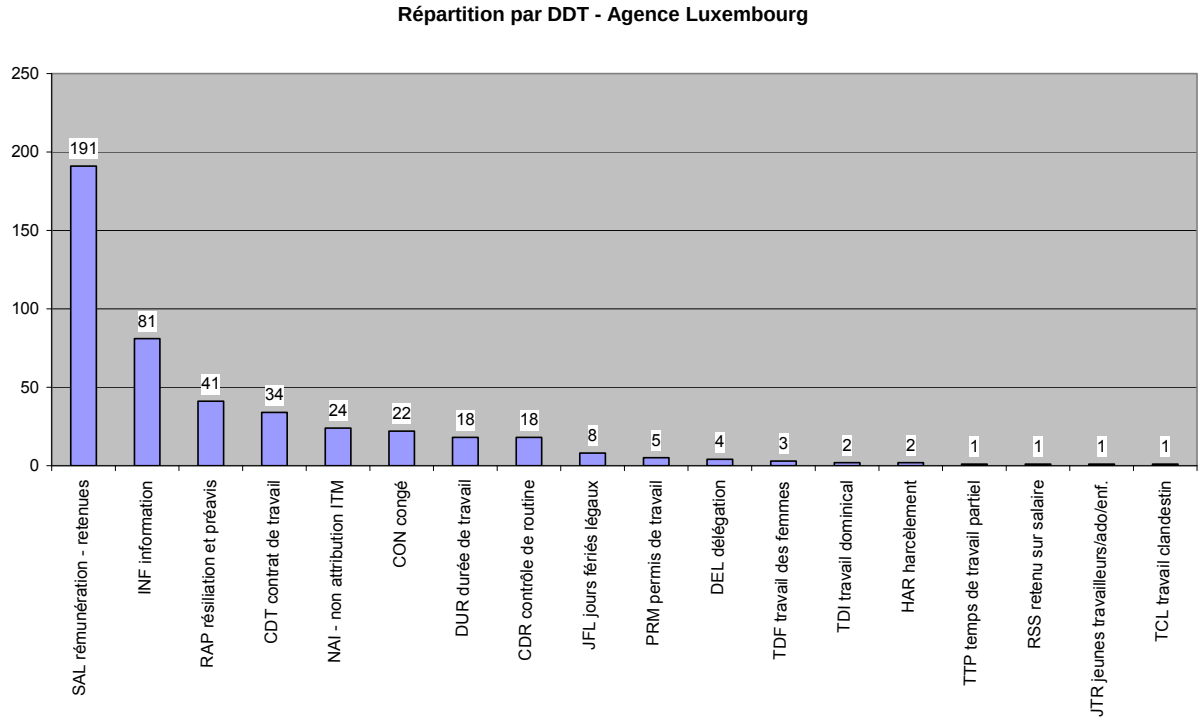
Période	Total des chantiers	Chantiers accordés	Chantiers refusés
Hiver 09/10	41	35	6
Eté 10	147	128	19
Hiver 09/10	49	40	9

III. Aperçu des activités et initiatives en 2010

1. Visites de contrôle et d'inspection routinières

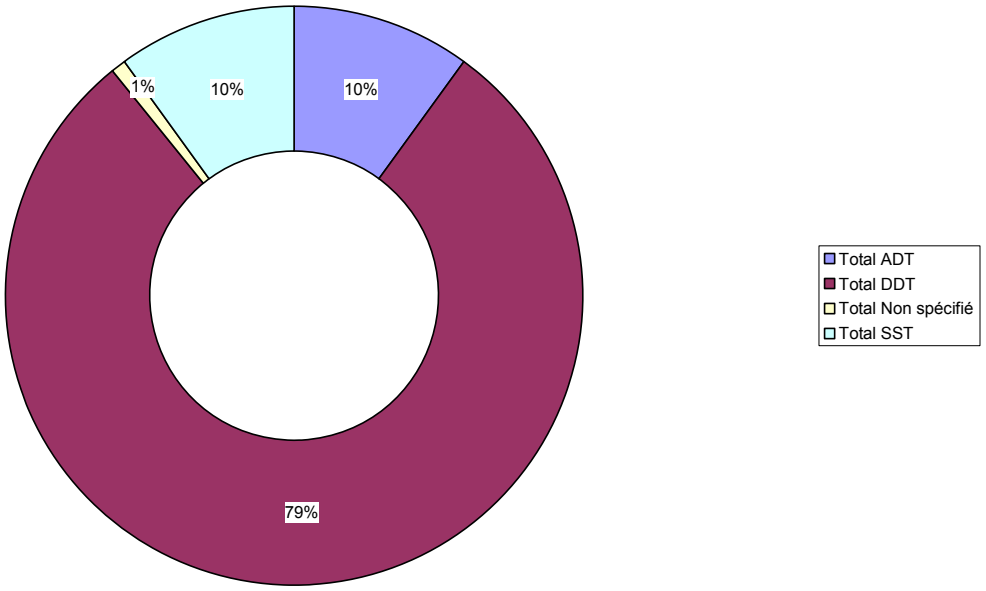
Un des rôles principaux de l'Inspection du Travail et des Mines est de veiller au respect de la réglementation. A cet effet, des visites de contrôle et d'inspection de routine sont organisées tout au long de l'année dans tous les secteurs d'activité. Les tableaux ci-dessous indiquent le nombre de contrôles effectués par les agents des différentes agences quant au droit du travail ainsi que la répartition des contrôles selon droit du travail, sécurité-santé au travail et accidents du travail.

Agence Luxembourg



En 2010, l'agence de Luxembourg a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les salaires.

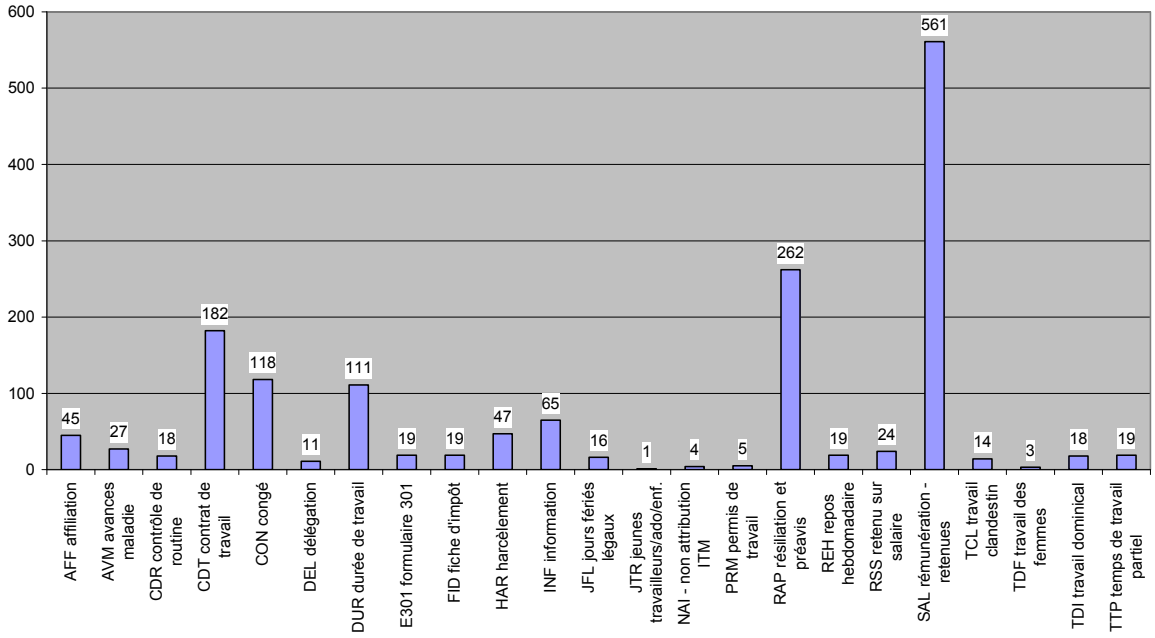
Répartition DDT-ADT-SST - Agence Luxembourg



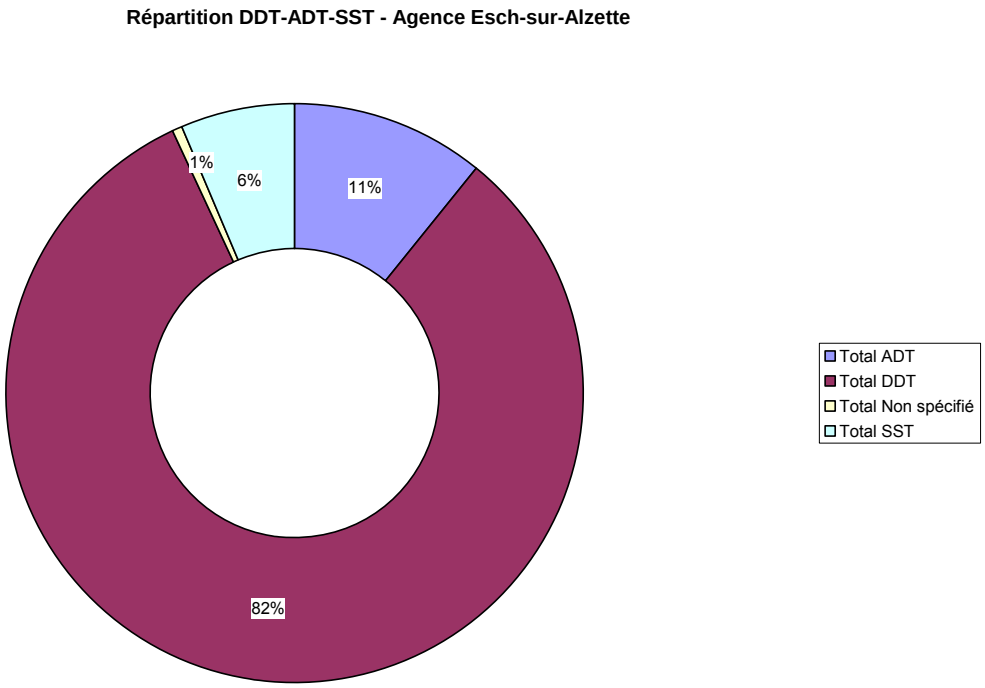
L'agence Luxembourg a consacré 77% de ses activités au droit du travail, 17% aux accidents du travail et 6% à la sécurité et la santé au travail.

Agence Esch-sur-Alzette

Répartition DDT AG Esch-sur-Alzette

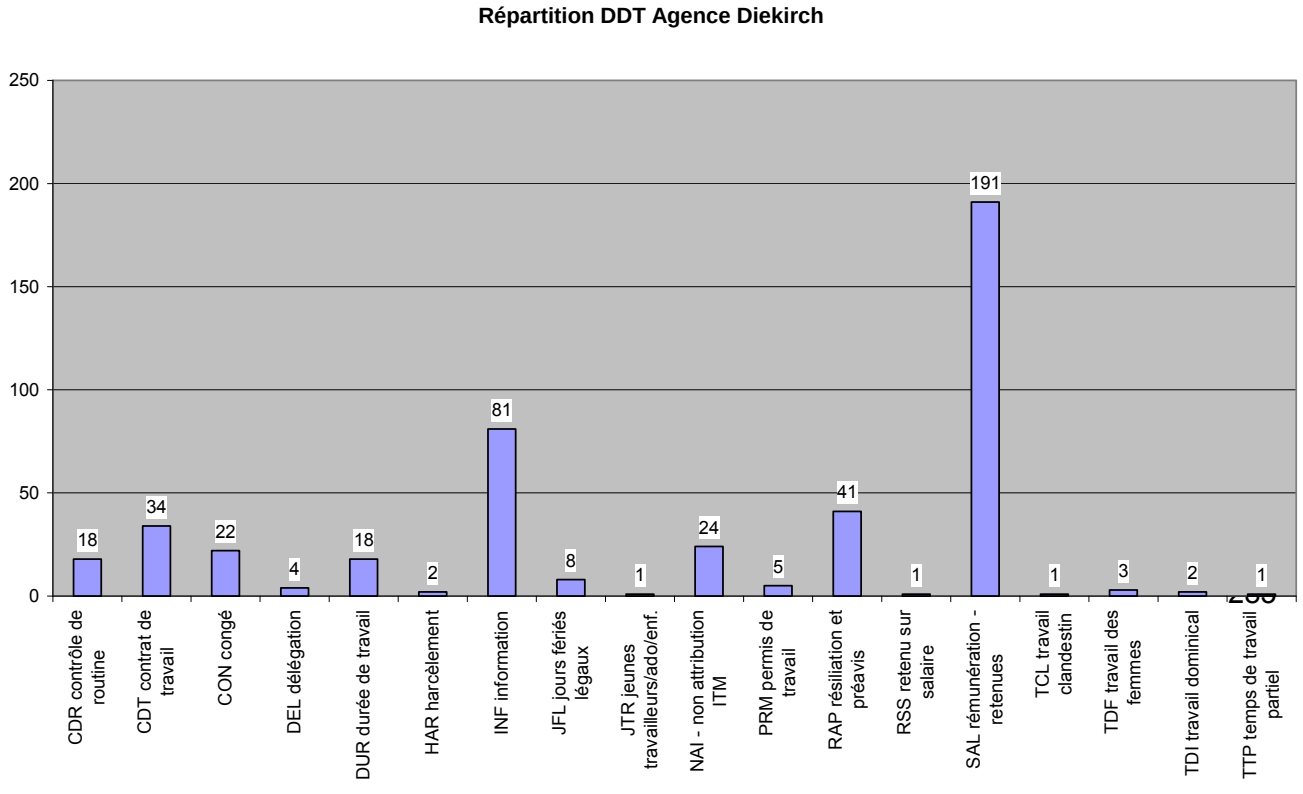


En 2010, l'agence d'Esch/Alzette a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les salaires.

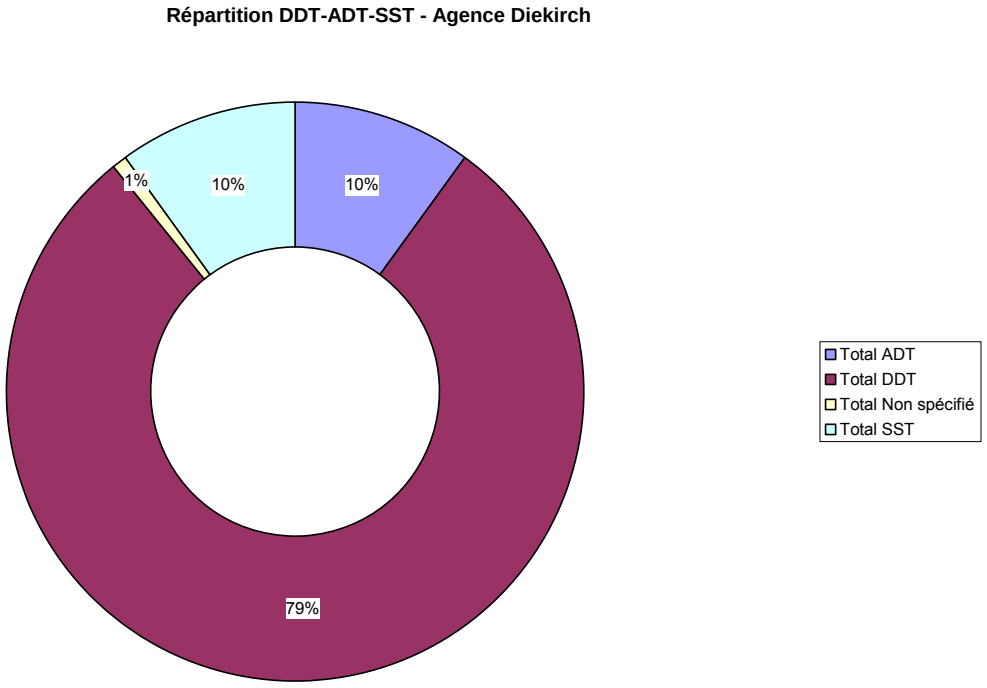


L'agence d'Esch-sur-Alzette a consacré 82 de ses activités au droit du travail, 6% à la sécurité et la santé au travail et 11% aux accidents du travail.

Agence Diekirch



En 2010, l'agence Diekirch a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les salaires.



L'agence Diekirch a consacré 79% de ses activités au droit du travail, 10% à la sécurité et la santé au travail et 10% aux accidents du travail.

2. Activités du Help-center

Depuis le 19 octobre 2009 est opérationnel le "Help Center", créé au sein de l'Inspection du Travail et des Mines. Cette assistance téléphonique a pour but de répondre à toutes les questions que peuvent se poser salariés et chefs d'entreprises sur la législation du travail, aussi bien pour le volet conditions du travail que celui de la sécurité et santé des salariés au travail. Conformément à son "Code de déontologie" adopté en 2009 qui engage les inspecteurs à prester les meilleurs services possibles pour contribuer au développement durable et au bien-être des salariés, l'Inspection du Travail et des Mines souhaite, avec cette initiative, renforcer cet engagement et intensifier le dialogue avec les salariés et avec les entrepreneurs.

3. Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs

Fin 2010, 8437 entreprises détachant plus ou moins régulièrement des salariés au Grand-Duché, dans l'ensemble des secteurs économiques, ont été recensées.

Les inspections sont effectuées sous l'intégralité des volets juridiques ou administratifs, imposés par notre législation sociale, le Code du travail et les standards sécuritaires, sanitaires et connexes, territorialement applicables.

Les entreprises détachantes recensées en 2010 (comparaison avec 2009)

	au 31/12/2010	au 31/12/2009	Augmentation en %
Allemagne	5349	4783	11,83%
Belgique	1279	1190	7,48%
France	920	815	12,88%
Pays-Bas	136	121	12,40%
Italie	114	108	5,56%
Suisse	89	79	12,66%
Pologne	65	55	18,18%
Hongrie	27	27	0,00%
Autres	458	200	129,00%
TOTAL	8437	7378	14,35%

En 2010, l'accent a été mis sur la lutte contre le travail illégal. Dans cette optique, ont été effectuées 17 actions de contrôle en matière de « travail clandestin organisé » pendant les weekends ainsi que trois actions « afterwork », c'est-à-dire des contrôles entre 17 heures et 21 heures, ayant pour cible principale le travail illégal/clandestin ainsi que la vérification des heures supplémentaires, de même qu'approximativement 25 actions de taille moyenne.

Il convient de noter que depuis l'arrêt C319 de la CJCE du 19 JUIN 2008, ainsi que la loi du 11 avril 2010, l'ITM n'exige plus de « mandataire ad hoc ».

4. Activités de la division ASCAB de l'Administration des Douanes et Accises

Les agents de la Division ASCAB ont participé activement à la planification et à la coordination de tournées de contrôle et des actions coups de poing dans plusieurs domaines, notamment :
- la sécurité et la santé des chantiers;
- le détachement des entreprises étrangères;
- le contrôle des autorisations d'établissements classés, insalubres ou incommodes;
- les établissements stables;
- le travail clandestin;
- le domaine pyrotechnique;
- le transfert des explosifs;
- la participation à des réunions à l'étranger

Dans le cadre de la coopération avec l'ITM, 792 contrôles ont eu lieu lors desquelles 204 infractions ont été constatées et sanctionnées.

Contrôles ;

Sécurité sur les chantiers	186
Travail clandestin	390
Détachement	70
Grues	14
Pyrotechnique	22
Garages	8
Ascenseurs	5

Sanctions ;

Procès-verbaux en matière d'établissements classés	3
Procès-verbaux pour travail clandestin	48
Procès-verbaux en matière de détachement	8

5. Activités de la division « procédés chimiques et substances dangereuses »

La division «Procédés chimiques et substances dangereuses» est composée d'un ingénieur 1e classe, d'un ingénieur-technicien ppal et d'un 1e commis technique ppal, qui sont également inspecteurs du travail.

Les activités de la division « Procédés chimiques et substances dangereuses» s'étendent sur plusieurs domaines d'activité, dont, entre autres, la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents chimiques et biologiques, à des agents cancérogènes, mutagènes ou tératogènes et à l'amiante sur le lieu de travail, à la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses et à la classification, l'emballage et l'étiquetage des préparations dangereuses ainsi que le traitement de dossiers concernant des établissements classés.

Les experts de la division ont examiné 354 plans de travail particuliers qui ont été introduits par les firmes d'assainissement pour 183 différents chantiers:
131 plans de travail amiante-ciment introduits par 33 différentes firmes
223 plans de travail amiante friable/flocage introduits par 9 différentes firmes.

Résultat:

338 plans de travail ont été acceptés,
16 plans de travail ont été annulés sur demande de l'entreprise.

Les chantiers de désamiantage, à l'exception de ceux de démolition de toitures en amiante-ciment, sont surveillés par des organismes de contrôle. Au total, 120 rapports de contrôles des chantiers ont été reçus et contrôlés.

19 cas traités en relation avec une exposition à des fibres d'amiante pendant le travail.

La division «Procédés chimiques et substances dangereuses» a rédigé 30 arrêtés d'autorisation relatifs à des demandes *commodo/incommodo*, préparé et soumis pour signature.

6. Activités de la division "mécanique et équipements de travail

Les activités de la division mécanique s'étendent sur plusieurs domaines d'activités qui se focalisent sur le secteur manufacturier, industriel et mécanique dont, entre autres le conseil et le contrôle de sécurité de grandes entreprises et entreprises complexes, le conseil d'entreprise et contrôle d'équipements de travail, la préparation d'autorisations d'exploitation de grandes entreprises et de nouvelles techniques dans le cadre de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés (53 demandes d'autorisation ont été traitées), le contrôle et le suivi de la mise sur le marché et l'utilisation de produits (machines, équipements de travail, ascenseurs, appareils sous pression, appareils à gaz, équipements de protection individuelle, etc.), les relations avec les différents acteurs sur le terrain (organismes de contrôle, fabricants, institutions européennes en matière de mise sur le marché de produits et l'utilisation des produits et équipement de travail), le développement d'expertises et prises de position dans des domaines spécifiques de la sécurité et des équipements de travail, la préparation et développement de prescriptions et nouvelles législations, etc.

7 accidents graves ont été analysés. Dans le domaine de la surveillance du marché de produits, 145 affaires ont été traitées et 58 avertissements ont été exprimés sur base des certificats de contrôle.

Plusieurs actions proactives ont eu lieu, notamment en ce qui concerne des visites de contrôle régulières ont été effectuées dans des magasins de vente pour le contrôle administratif de produits, notamment, les machines, les équipements de protection individuels et les appareils à gaz.

7 nouvelles prescriptions types ont été publiées.

Le développement du projet de modification de loi du 27 mai 2010 relative aux machines (transposition de la directive 2009/127/CE) ainsi que six analyses et prises de positions sur des projets de modification de la loi du 20 mai 2008 relative à la création d'un Institut luxembourgeois de la normalisation, de l'accréditation, de la sécurité et qualité des produits et services ont été faits.

Un nouvel avant-projet de loi pour l'utilisation de bouteilles à gaz a été proposé à la direction de l'ITM

7. Traitement des autorisations d'exploitation

En 2010, le Service des Etablissements Classés de l'ITM s'est chargé d'examiner 2.168 nouveaux dossiers de demandes d'autorisation d'exploitation. Pendant la même période 3.008 arrêtés d'autorisation ont été délivrés (voir statistique relative à l'évolution des dossiers de demande d'autorisation ci-après).

Statistiques des dossiers de demande d'autorisation de 2000 à 2010											
Année	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**
Arrêtés *(1)*	1202	1371	2042	2105	1987	2402	2277	2395	1054	3219	3008
Demandes *(2)*	1809	1482	2151	2151	2359	2269	2489	2322	2421	2313	2168
Différence *(3)*	-607	-111	-109	-46	-372	133	-212	73	-1367	906	840
Classe	**Evacuation des arrêtés d'autorisation/refus par année** *(4)*										
Classe 1	318	424	577	587	500	462	503	678	528	464	495
Classe 3	125	133	246	240	289	300	483	537	221	160	129
Classe 3A	759	814	1219	1278	1198	1640	1291	1180	305	2595	2382
XXX-99											
AXXX-99											
XXX-1979											1
C-XXX-80											1
Total	1202	1371	2042	2105	1987	2402	2277	2395	1054	3219	3008
Dossiers annulés	?	?	?	?	?	?	?	?	71	86	92
Classe	**Introduction des dossiers de classe 1, 3 et 3A par année** *(5)*										
Classe 1	528	531	549	589	491	544	668	567	475	476	502
Classe 3	512	178	261	268	368	394	359	343	309	170	181
Classe 3A	769	773	1341	1294	1500	1331	1462	1412	1637	1667	1485
Total	1809	1482	2151	2151	2359	2269	2489	2322	2421	2313	2168

1) Arrêtés évacués au courant de l'année indépendamment de l'année d'introduction du dossier (sans dossiers annulés)

2) Dossiers de demande introduits pendant l'année en cours

3) Différence entre positions 1) et 2)

4) Source des données : fichiers des autorisations "H:\commodo\Autorisations" (sans dossiers annulés)

5) Source des données : CIC - les chiffres comprennent uniquement les dossiers effectivement traités

Pour la plupart des nouveaux projets d'une certaine envergure (projets de la classe 1 et partiellement de la classe 3), le service examine avec le bureau d'architecte, le bureau d'études ou le maître d'ouvrage la conformité des plans par rapport aux prescriptions de sécurité de l'ITM et de la procédure à suivre. Ces entrevues ont pour objectif principal la prévention et permettent aux demandeurs d'adapter éventuellement leur projet aux

prescriptions afin de pouvoir établir correctement le dossier de commodo-incommodo. Les dossiers ainsi introduits sont traités et évacués avec plus de rapidité.

Le Service des établissements classés est également actif dans le cadre de la mise en conformité des établissements existants (lors de la construction d'extension par exemple). L'examen de la situation est effectué par un expert du service qui, le cas échéant et selon la complexité du dossier, peut charger un organisme agréé afin d'effectuer un examen complémentaire en vue de contrôler les mesures de sécurité relatives à la protection incendie, aux installations électriques, etc. La recherche de solutions s'effectue en concertation avec les différents partis concernés (ITM, exploitant, organisme agréé,…).

8. Développement de la législation et de la réglementation

Texte législatif

- Loi du 27 mai 2010 portant transposition de la directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006 relative aux machines et modifiant la directive 95/16/CE (refonte); - concernant la mise à disposition de machines; - concernant les machines d'occasion.

- Règlement grand-ducal du 26 juillet 2010 1. relatif aux prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des salariés aux risques dus aux agents physiques (rayonnements optiques artificiels et rayonnement solaire) 2. portant modification du règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1997 concernant la périodicité des examens médicaux en matière de médecine du travail.

9. Action de sensibilisation et d'information

9.1. Action « Toiture »

L'Inspection du Travail et des Mines a collaboré étroitement avec l'Association d'assurance accident, la Direction de la Santé – Division de la Santé au travail, l'Administration des Douanes et Accises et la Confédération de la Toiture, afin de mener à succès la campagne «ACTION TOITURE 2009-2010» lancée en début 2009 qui a été prolongée jusqu'au début des congés collectifs de 2010.

La campagne était divisée en deux phases : la première était une phase de sensibilisation et d'information avec des réunions d'informations à Luxembourg, Bettembourg et Ettelbruck auxquelles ont assisté environ 120 personnes.

La deuxième phase consistait en visites de chantiers et contrôles sur place, lors de laquelle plus de 150 chantiers de toiture ont été visités, et dont 37 représentaient des risques imminents.

Dans le cadre de cette campagne, une brochure sur l'évaluation des risques pour les travaux sur toiture a été élaborée. Cette brochure, disponible en langues française et allemande est téléchargeable gratuitement sous le lien suivant : http://www.aaa.lu/publications/toiture/index.html , ainsi que la publication d'articles dans le magazine de la Chambre des Métier « HANDWIERK »

9.2. Vente d'articles pyrotechniques pour la fête de fin d'année

Le département « Sécurité et Santé » de l'Inspection du travail et des Mines a, en étroite collaboration avec l'Administration des Douanes et Accises, effectué 31 contrôles de points de vente, respectivement des dépôts d'articles pyrotechniques mise en vente dans tout le pays pour les fêtes de fin d'année et destinés à la vente aux personnes privés.

9.3. Mise sur le marché d'explosifs à usage civil

L'Inspection du travail et des mines est chargée en collaboration avec l'Administration des douanes et accises de veiller à ce que les explosifs entrant dans le champ d'application du règlement grand-ducal modifié du 24 novembre 2005 relatif à la mise sur le marché et le contrôle des explosifs à usage civil ne puissent être mis sur le marché communautaire que s'ils sont munis du marquage CE et s'ils ont fait l'objet d'une évaluation de conformité.

Pour pouvoir réaliser le transfert des explosifs à destination ou à l'intérieur du territoire national, le destinataire doit obtenir une autorisation de l'Inspection du travail et des mines. Celle-ci vérifie que le destinataire est légalement habilité à acquérir des explosifs et qu'il détient les licences ou autorisations nécessaires. Le transit d'explosifs via territoire d'un ou de plusieurs Etats membres doit être notifié par le responsable du transfert aux autorités compétentes de cet (ces) Etats(s) membre(s), dont l'approbation est requise.

A cet effet, le Département « sécurité-santé » a établi en 2010 :

136 autorisations pour le transfert intracommunautaire de matières explosives (exportations);

7 autorisations pour le transfert intracommunautaire de matières explosives (importations) ;

1 autorisation pour le transfert intracommunautaire de matières explosives (transit).

ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL

En tant qu'instrument de formation postscolaire, l'Ecole Supérieure du Travail a pour mission de dispenser, le cas échéant en collaboration avec d'autres instituts de formation, aux travailleurs salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants, un enseignement visant à l'acquisition, au perfectionnement et l'adaptation de leurs connaissances dans les domaines de l'économie, de la fiscalité, du droit constitutionnel, du droit du travail, de la législation de la sécurité sociale et de la culture.

Cet enseignement est organisé au moyen de cours du soir, de cours de fin de semaine et de cours de semaine.

Alors que les cours du soir et de fin de semaine sont accessibles à tous les travailleurs, salariés ou indépendants, les cours de semaine sont réservés aux seuls délégués titulaires du personnel des entreprises bénéficiant d'un congé-formation au titre de l'article L. 415-10 du Code du Travail.

I. Formation

1. Cours à l'intention des délégués du personnel

Aux termes de l'article L. 415-10 du Code du Travail "l'employeur est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps libre dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs".

Le chef d'entreprise est tenu d'accorder le bénéfice du congé-formation aux délégués titulaires qui en font la demande en vue d'effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Par la convention du 16 mai 1980 établie conformément à l'article L. 415-10 du Code du Travail, les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs considèrent l'Ecole Supérieure du Travail comme l'enceinte appropriée pour l'organisation d'actions de formation susceptibles de donner lieu à l'octroi du congé-formation et, en particulier, reconnaissent l'Ecole Supérieure du Travail comme étant l'institution chargée de l'organisation des cours de formation spécialement destinés aux délégués du personnel.

Par ailleurs, le Conseil de Gouvernement, dans sa séance du 16 mai 1980 a marqué son accord de principe à charger l'Ecole Supérieure du Travail de l'organisation de cette formation et à assurer le financement par des moyens budgétaires.

En 2010, 24 semaines de cours, soit 960 heures, ont été organisées à l'intention des délégués du personnel par les soins de l'Ecole Supérieure du Travail. Les langues appliquées sont le luxembourgeois et le français. Pour l'année sous revue, 13 cours ont été tenus en langue française.

Au total 740 délégués du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées à leur intention (406 aux cours en langue française et 334 aux cours en langue luxembourgeoise).

Il y a lieu de signaler que 233 des inscrits étaient des délégués nouvellement élus, tandis que le nombre des inscrits réélus s'élevait à 507.

Les matières traitées en 2010 concernaient les domaines suivants:
* la santé au travail
* la sécurité au travail
* le droit du travail
* la sécurité sociale
* la lecture du bilan comptable
* la formation des délégués du personnel
* les traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise
* le Luxembourg et ses institutions
* la formation tout au long de la vie
* la protection des données
* le dialogue social
* la réforme de la formation professionnelle et d'apprentissage
* la fiscalité et la création d'entreprise

32 chargés de cours ont contribué à assurer le déroulement de ces activités.

En 2009, année de renouvellement des délégations du personnel, le nombre des inscrits aux activités de l'Ecole Supérieure du Travail s'élevait à 931 unités, effectif jamais atteint auparavant. Cet effectif dépasse de près de 9,8 % le nombre de participants de 2004, première année du mandat 2004/2008. De 2004 à 2008, année par année, le nombre des participants aux activités de l'école a diminué. Ce recul qu'on observe régulièrement au cours d'un même mandat, s'explique par le fait que le crédit d'heures dont disposent les représentants du personnel est fonction de l'importance numérique des salariés occupés par les établissements respectifs. Il faut rappeler que les délégués occupés au sein d'une entreprise occupant entre 15 et 50 ou 51 et 150 salariés ont droit à un congé-formation d'une durée limitée à respectivement une ou deux semaines par durée de mandat. Ainsi un certain nombre des délégués ont épuisé leur droit au congé-formation bien avant la fin de leur mandat, c'est-à-dire avant l'année 2008.

2. Cours du soir

Les cours du soir constituent un cycle de formation de 3 années. L'enseignement d'une année s'étend sur 21 soirées comprenant chacune 2 heures.

Traditionnellement, cet enseignement est organisé alternativement dans différentes localités du pays afin de couvrir un large auditoire.

75 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2010/2011.

La répartition des participants par cours se présente comme suit:

1ère année:	29 personnes à Esch/Alzette (42 heures)
2e année:	29 personnes à Luxembourg (42 heures)
3e année:	17 personnes à Dudelange (42 heures)

Les matières enseignées sont les suivantes:

1re année:	- assurance pension - assurance maladie - assurance accident - assurance dépendance
2e année:	- droit constitutionnel; - droit du travail
3e année:	- sciences économiques

L'enseignement des cours du soir est assuré par 9 chargés de cours spécialisés dans les matières enseignées.

3. Cours de fin de semaine

Si les cours de fin de semaine ont principalement pour but d'approfondir et d'actualiser les connaissances antérieurement acquises aux cours du soir, ils constituent aussi un forum où sont abordés des sujets d'actualité en relation avec la vie professionnelle, sociale et culturelle. Au cours de l'année 2010, l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 10 cours de fin de semaine (soit 120 heures). Le nombre des inscrits s'élève à 231. 11 chargés de cours ont assuré cet enseignement. Les matières traitées en 2010 sont les suivantes:

- la procédure législative
- l'activité dans la retraite
- l'imposition (2 sessions)
- la formation aux gestes de premier secours (2 parties)
- l'efficacité énergétique et l'économie d'énergie
- l'assurance dépendance
- les successions et l'imposition (2 sessions)
- la Caisse Nationale de Santé
- le statut unique

4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Depuis 2000, l'Ecole Supérieure du Travail organise des actions de formation à l'intention des délégués à l'égalité conformément à l'article L. 414-3 du Code du Travail. La loi accorde au délégué à l'égalité 2 demi-journées de formation.

En 2010 l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 6 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 58 personnes.

Le programme de cette activité était le suivant:

A. Rôles et missions des délégués à l'égalité
1. Rappel de la législation en vigueur
2. La gestion des gens en difficulté
3. Introduction à la législation en vigueur
4. Le délégué à l'égalité face au dirigeant de l'entreprise

B. L'intégration des femmes sur le marché de l'emploi
1. Aperçu de la situation actuelle des femmes sur le marché de l'emploi
2. Le service de l'emploi féminin de l'Administration de l'Emploi:
   - initiatives de l'Administration de l'Emploi
   - initiatives en collaboration avec les associations féminines
3. Les développements récents au niveau européen et national en faveur de l'emploi féminin

5. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire

Conformément à l'article L. 131-2 (4) du Code du Travail et aux dispositions d'application en vigueur, la qualification professionnelle des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire résulte de la participation à une formation ainsi que de la réussite à un test d'aptitude dans les matières faisant l'objet de ladite formation. La formation et le test d'aptitude sont assurés par l'Ecole Supérieure du Travail.

Dans le cadre de la procédure d'autorisation d'une entreprise de travail intérimaire, l'Ecole a organisé en 2010 une activité de formation et un test d'aptitude.

En 2010, 15 personnes se sont inscrites à ces cours et 12 candidats ont participé aux épreuves du test d'aptitude qui ont eu lieu les 8 et 15 novembre 2010. Le total des heures de cours organisées à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire s'élève à 50 dont 30 heures en matière de droit du travail et 20 heures en matière de sécurité sociale.
Deux chargés de cours ont assuré cette formation.

<u>En conclusion:</u>

Au total, 1.119 personnes étaient inscrites aux différentes activités organisées par l'Ecole Supérieure du Travail. Le nombre des chargés de cours des secteurs public et privé s'élevait au total à 57.

L'ensemble de ces activités représentait 1.288 heures de formation.

II. Conseil Administratif

Au cours de l'année 2010, le Conseil administratif de l'Ecole Supérieure du Travail s'est réuni deux fois afin d'arrêter les programmes des cours à organiser.

III. Statistiques

1. Cours à l'intention des délégués du personnel

a) Répartition selon le genre

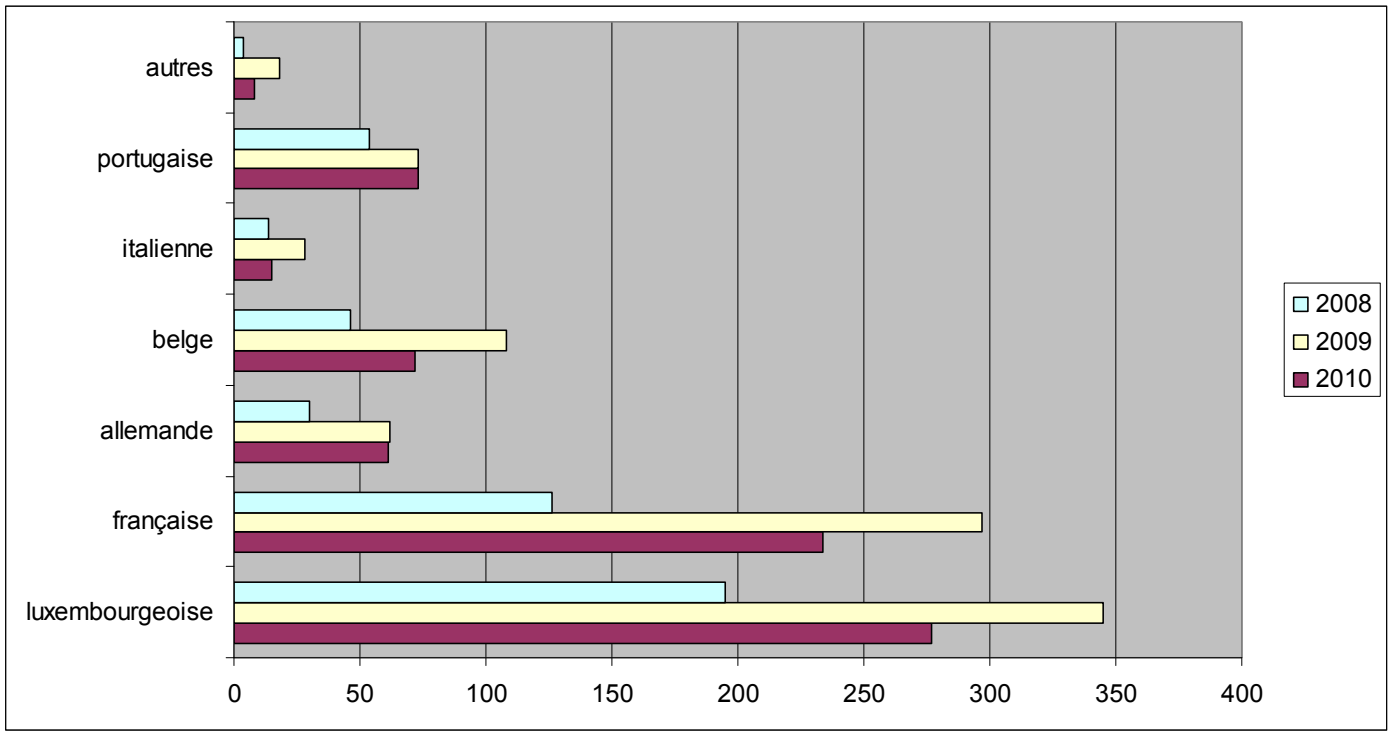
	2008[9]		2009[10]		2010[2]	
Femmes	95	20,2%	221	23,7%	188	25,4%
Hommes	374	79,8%	710	76,3%	552	74,6%
TOTAL	**469**	**100,0%**	**931**	**100,0%**	**740**	**100,0%**

b) Répartition selon la nationalité

Nationalité	2008		2009		2010	
luxembourgeoise	195	41,6%	345	37%	277	37,4
française	126	26,9%	297	31,9%	234	31,6
allemande	30	6,4%	62	6,7%	61	8,2
belge	46	9,8%	108	11,6%	72	9,8
italienne	14	3,0%	28	3%	15	2,1
portugaise	54	11,5%	73	7,9%	73	9,8
autres	4	0,8%	18	1,9%	8	1,1
TOTAL	**469**	**100,0%**	**931**	**100,0%**	**740**	**100,0%**

[9] 2008: 5e année du mandat 2004 - 2008
[10] 2009 et 2010: 1ère et 2e année du mandat 2009 - 2013

Répartition selon le nombre d'inscrits par nationalité

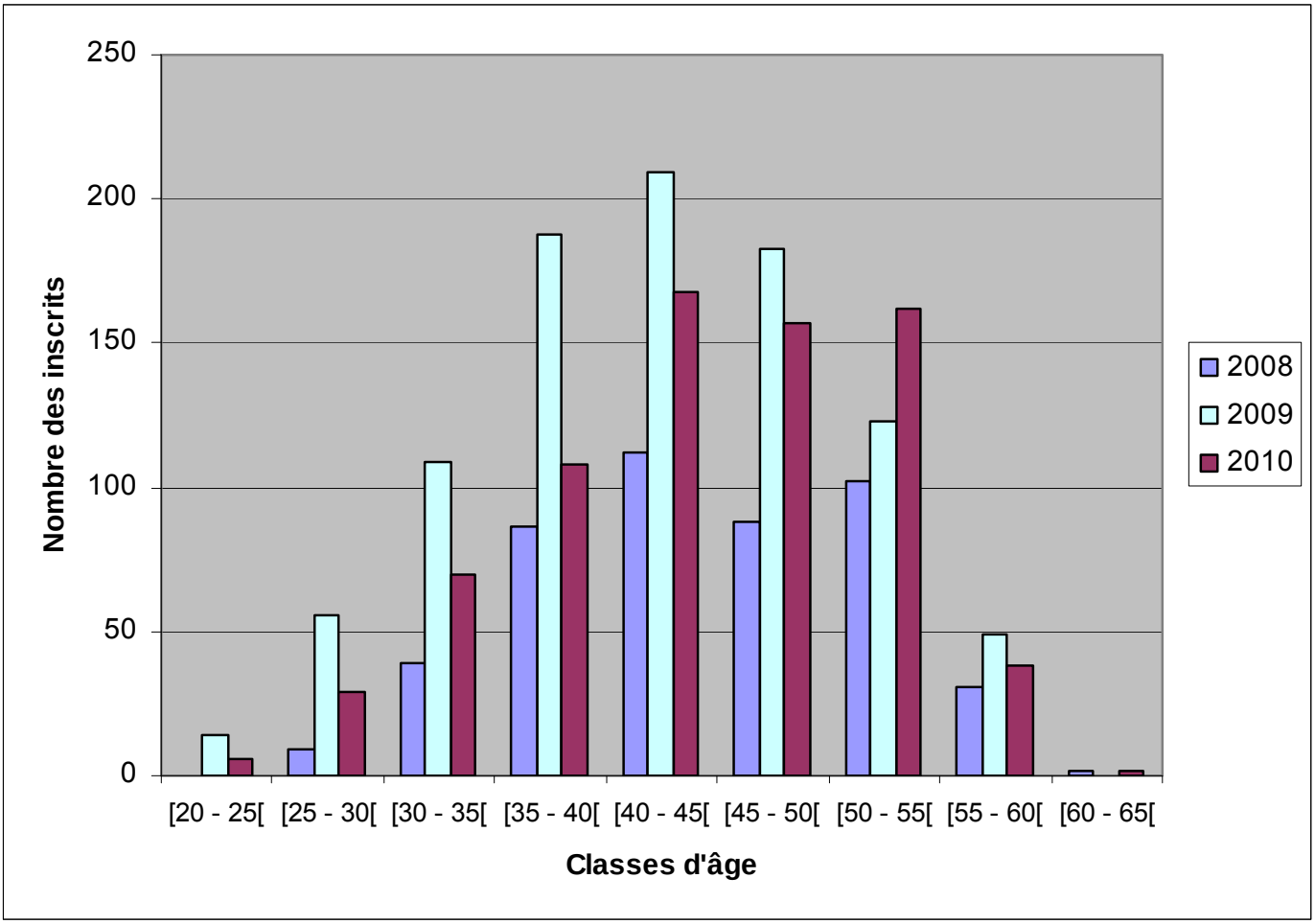


c) Répartition selon l'âge

Classes d'âge	2008		2009		2010	
[20 - 25[	0	0,0%	14	1,5%	6	0,8%
[25 - 30[	9	1,9%	56	6%	29	4%
[30 - 35[	39	8,3%	109	11,8%%	70	9,4%
[35 - 40[	86	18,2%	188	20,2%	108	14,5%
[40 - 45[	112	23,8%	209	22,5%	168	22,8%
[45 - 50[	88	18,8%	183	19,6%	157	21,2%
[50 - 55[	102	21,8%	123	13,2%	162	21,9%
[55 - 60[	31	6,7%	49	5,2%	38	5,2%
[60 - 65[	2	0,5%	0	0%	2	0,2%
TOTAL	**469**	100,0%	**931**	100,0%	**740**	100%

Moyenne d'âge en 2010: 43,6

Répartition selon l'âge



d) Répartition selon le secteur d'activité – Mandat 2004-2008 (Nace rév. 1.1)

		2004	2005	2006	2007	2008
A	Agriculture, chasse, sylviculture	1	0	0	0	0
C	Industries extractives	5	0	0	0	2
D	Industries manufacturières	267	229	221	207	155
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1	1	2	0	0
F	Construction	83	61	54	59	53
G	Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	41	20	25	21	27
H	Hôtels et restaurants	13	14	10	11	4
I	Transports et communication	65	41	39	34	36
J	Intermédiation financière	117	70	69	57	45
K	Immobilier, location et services aux entreprises	96	50	54	31	64
L	Administration publique	32	27	29	12	30
M	Education	2	0	1	0	3
N	Santé et action sociale	112	87	76	56	41
O	Services collectifs sociaux et personnels	13	12	6	7	9
	Total	**848**	**612**	**586**	**495**	**469**

- **Années 2009 - 2010 (Nace rév. 2)**

		2009	2010
A	Agriculture, sylviculture et pêche	0	0
B	Industries extractives	1	2
C	Industrie manufacturière	251	256
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0	0
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	5	2
F	Construction	94	64
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	71	34
H	Transports et entreposage	40	33
I	Hébergement et restauration	10	15
J	Information et communication	17	13
K	Activités financières et d'assurance	185	108
L	Activités immobilières	0	0
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	53	50
N	Activités de services administratifs et de soutien	48	50
O	Administration publique	72	37
P	Enseignement	3	0
Q	Santé humaine et action sociale	70	75
R	Arts, spectacles et activités récréatives	10	0
S	Autres activités de services	1	1
	Total	**931**	**740**

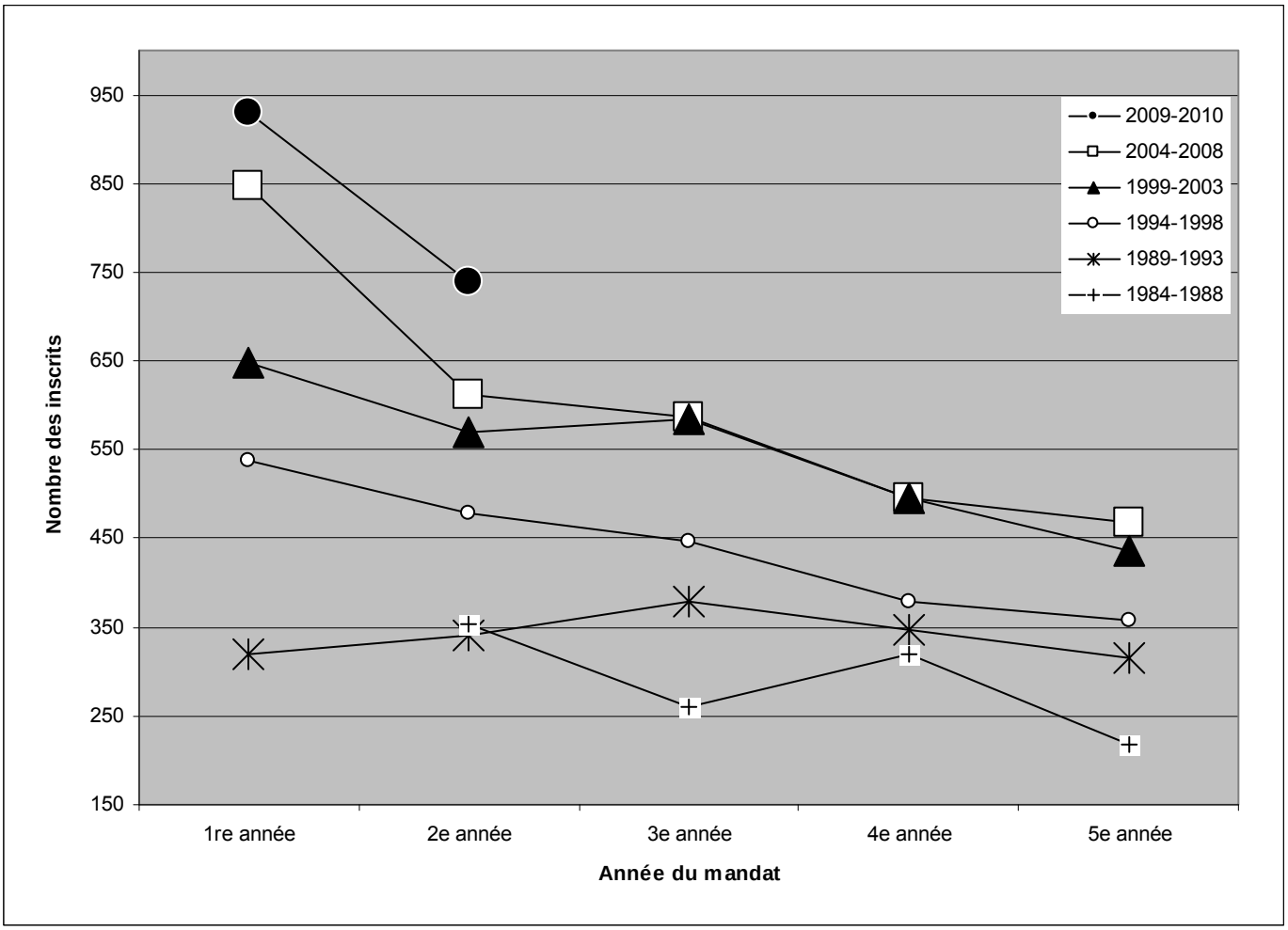
		2009	2010
B	**Industries extractives**	**1**	**2**
08	Autres industries extractives	1	2
C	**Industrie manufacturière**	**251**	**256**
10	Industries alimentaires	10	7
11	Fabrication de boissons	2	0
12	Fabrication de produits à base de tabac	11	11
13	Fabrication de textiles	14	15
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	11	11
17	Industrie du papier et du carton	0	4
20	Industrie chimique	0	1
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	36	21
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	28	30
24	Métallurgie	83	82
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	25	21
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1	13
27	Fabrication d'équipements électriques	10	11
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	18	25
29	Industrie automobile	2	2
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	0	2
E	**Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution**	**5**	**2**
36	Captage, traitement et distribution d'eau	3	0
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	2	2
F	**Construction**	**94**	**64**
41	Construction de bâtiments	31	38
42	Génie civil	26	0
43	Travaux de construction spécialisés	37	26
G	**Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles**	**71**	**34**
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	14	4
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	29	4
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	28	26
H	**Transports et entreposage**	**40**	**33**
49	Transports terrestres et transport par conduites	10	7
50	Transports par eau	4	0
51	Transports aériens	25	23
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1	3
I	**Hébergement et restauration**	**10**	**15**
55	Hébergement	4	0
56	Restauration	6	15
J	**Information et communication**	**17**	**13**
58	Édition	2	0
59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale	1	0
61	Télécommunications	1	0
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	13	8
63	Services d'information	0	5

K	**Activités financières et d'assurance**	**185**	**108**
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	166	98
65	Assurance	13	2
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	6	8
M	**Activités spécialisées, scientifiques et techniques**	**53**	**50**
69	Activités juridiques et comptables	15	14
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	0	1
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	18	17
72	Recherche développement scientifique	20	18
N	**Activités de services administratifs et de soutien**	**48**	**50**
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	2	3
80	Enquêtes et sécurité	27	18
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	18	29
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	1	0
O	**Administration publique**	**72**	**37**
P	**Enseignement**	**3**	**0**
Q	**Santé humaine et action sociale**	**70**	**75**
86	Activités pour la santé humaine	47	50
87	Hébergement médico-social et social	4	16
88	Action sociale sans hébergement	19	9
R	**Arts, spectacles et activités récréatives**	**10**	**0**
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	3	0
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	2	0
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	2	0
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	3	0
S	**Autres activités de services**	**1**	**1**
94	Activités des organisations associatives	1	1
	Total	**931**	**740**

e) Evolution du nombre des inscrits depuis 1985

Année de référence	Année respective des mandats	Nombre des inscrits
1984	1re année	non disponible
1985	2e année	353
1986	3e année	260
1987	4e année	319
1988	5e année	217
1989	1re année	320
1990	2e année	341
1991	3e année	378
1992	4e année	348
1993	5e année	315
1994	1re année	538
1995	2e année	479
1996	3e année	446
1997	4e année	379
1998	5e année	357
1999	1re année	649
2000	2e année	569
2001	3e année	585
2002	4e année	495
2003	5e année	437
2004	1re année	848
2005	2e année	612
2006	3e année	586
2007	4e année	495
2008	5e année	469
2009	1re année	931
2010	2e année	740

Evolution du nombre des inscrits depuis 1985



2. Cours du soir

Année	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2010/2011
1re année	42	45	50	29
2e année	23	12	17	29
3e année	13	29	10	17
TOTAL	**78**	**86**	**77**	**75**

Age moyen (cycle 2010/2011): 43,99

3. Cours de fin de semaine

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2007	10	258
2008	14	259
2009	11	246
2010	10	231

4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Année	Hommes	Femmes	Total
2007	29	21	50
2008	17	12	29
2009	81	78	159
2010	33	25	58

5. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire

Année	Hommes	Femmes	Total
2006/2007	17	14	31
2007/2008	15	5	20
2008/2009	10	12	22
2010	6	9	15