LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Agence pour le développement de l'emploi

LES ACTIVITÉS DE L'AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI EN 2012

INTRODUCTION **4**

EMPLOI ET CHÔMAGE AU LUXEMBOURG **9**

I. L'emploi au Luxembourg **9**

1. Evolution de l'emploi salarié 9
2. Données historiques 1985 – 2012 17
3. Les travailleurs frontaliers 18
4. Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier : concurrence sur le marché du travail 18

II. Le chômage au Luxembourg **24**

1. Evolution du chômage 24
2. Evolution des demandeurs d'emploi résidants disponibles indemnisés 37
3. Evolution des mesures pour l'emploi 39
4. Structure du chômage 43

LES SERVICES DE L'ADEM **63**

I. Les services internes **63**

1. Le service informatique 63
2. Le Service Qualité et Organisation 64
3. Le Service Ressources Humaines 64
4. Le Contact Center 65

II. Le service juridique **67**

III. Le service placement **68**

1. La mission principale 70
2. Les agences 71
3. Les mesures d'activation organisées par le service placement 77
4. Mesures de (ré)insertion dans la vie active 104
5. Actions de prospection 105
6. Le service social 131
7. La cellule psychologique 143
8. La cellule des Initiatives Sociales 147

IV. Le service des prestations de chômage complet ...148

1. Indemnisation du chômage complet 148
2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2012 149
3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet 151
4. Règlement (CE) N° 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne (anciens E303 entrant) 152
5. Règlement (CE) N° 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne (anciens E303 venant)..... 153

V. Le service maintien de l'emploi 154

1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2012) 154
2. Aide au réemploi (1989 – 2012) 156
3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2012)..... 158
4. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (Art. L. 541-1. et suivants du Code du Travail) ... 160
5. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi (règlement grand-ducal du 17 juin 1994) 160
6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (2000-2012)..... 160
7. Avances sur arriérés de salaire en cas de faillite de l'employeur conformément à la loi du 19 avril 2012 modifiant les articles L.126-1 et L.541-1 du Code du Travail. 161
8. Règlement (CE) N° 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté..... 162
9. Chômage involontaire dû aux intempéries..... 163
10. Aide à la création d'entreprise 164
11. Prime d'encouragement à l'embauche 164

VI. Le service main-d'œuvre étrangère 165

1. Un document nouveau : le certificat..... 165
2. L'autorisation d'occupation temporaire (AOT)..... 165

VII. La cellule emploi des jeunes.....167

1. Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes 167
2. Répartition selon l'âge des jeunes demandeurs d'emploi 167
3. Niveau de formation des jeunes demandeurs d'emploi..... 168
4. Suites aux mesures jeunes 169
5. Projets menés à la cellule de l'emploi des jeunes..... 171

VIII. Le service orientation professionnelle 173

1. Les projets d'établissement avec les différents lycées techniques dans le cadre de l'éducation aux choix. 173
2. Projets interministériels 175
3. Information et orientation individuelles et collectives 180
4. Préparation à la vie active 182
5. La situation de l'apprentissage 183
6. Agences régionales d'Esch-sur-Alzette, Diekirch, Wiltz, Differdange, Dudelange..... 185
7. Autres activités..... 188
8. Coopération européenne..... 189
9. Réunions de travail et diverses coopérations 190

IX. Le service des salariés handicapés.....191

1. Procédure administrative..... 191
2. Composition de la commission médicale..... 191
3. Activités de la commission médicale 192
4. Composition de la commission d'orientation et de reclassement professionnel 199
5. Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.)..... 199
6. Mesures prises en charge par le service des salariés handicapés de l'ADEM 202
7. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés..... 204
8. Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat 205
9. Diverses actions..... 206

X. Le service des salariés à capacité de travail réduite 207

1. La Commission mixte 208
2. L'indemnité compensatoire..... 220
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..... 221
4. Mesures de reconversion 221
5. L'indemnité d'attente 221
6. Recours..... 221

XI. La cellule de la médecine du travail 222

XII. Participation de l'ADEM au réseau EURES 224

1. Structure et objectifs..... 224
2. Réalisations et actions au Luxembourg 224

INTRODUCTION

L'année 2012 a été une année charnière pour l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

L'Administration de l'Emploi devient l'Agence pour le développement de l'emploi

La loi du 18 janvier 2012 crée en effet « une Agence pour le développement de l'emploi, placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui a pour mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale.

Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a pour attributions:

1) d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi;
2) de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés;
3) de coordonner et d'organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles en collaboration avec les instances qui ont la formation professionnelle dans leurs attributions;
4) de prospecter le marché de l'emploi, de collecter les offres d'emploi, d'aider et de conseiller les employeurs dans leur recrutement;
5) d'assurer la mise en relation des offres et des demandes d'emploi;
6) d'assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage, l'octroi des prestations de chômage et les aides en faveur de l'emploi;
7) d'intervenir en matière de reconversion et de réemploi de la main-d'œuvre;
8) de contribuer à la mise en œuvre de la législation sur le rétablissement du plein emploi;
9) d'organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes;
10) d'assurer l'orientation professionnelle en vue de l'intégration ou de la réintégration des jeunes et des adultes dans la vie professionnelle;
11) de contribuer au développement et à la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
12) de promouvoir l'emploi féminin, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi;
13) d'assurer l'orientation, la formation, la rééducation, l'intégration et la réintégration professionnelles ainsi que le suivi des salariés handicapés et des salariés à capacité de travail réduite;
14) de surveiller et d'analyser la situation et l'évolution du marché de l'emploi;
15) d'assurer les relations techniques avec les services similaires étrangers et internationaux;
16) de réaliser toute autre mission dont elle pourra être chargée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions. »

L'entrée en fonction d'une nouvelle Direction collective

La loi du 18 janvier 2012 dispose également que la « direction de l'Agence pour le développement de l'emploi se compose d'un directeur et de deux directeurs adjoints ». La nouvelle direction a pris ses fonctions le 1er septembre 2012 et se compose comme suit :

- M. Géry MEYERS, Directeur
- Mme Isabelle SCHLESSER, Directrice adjointe
- Mme Gaby WAGNER, Directrice adjointe.

Dès son entrée en fonction, la nouvelle direction a souhaité se donner une vision ambitieuse, des objectifs stratégiques ainsi qu'un organigramme structuré.

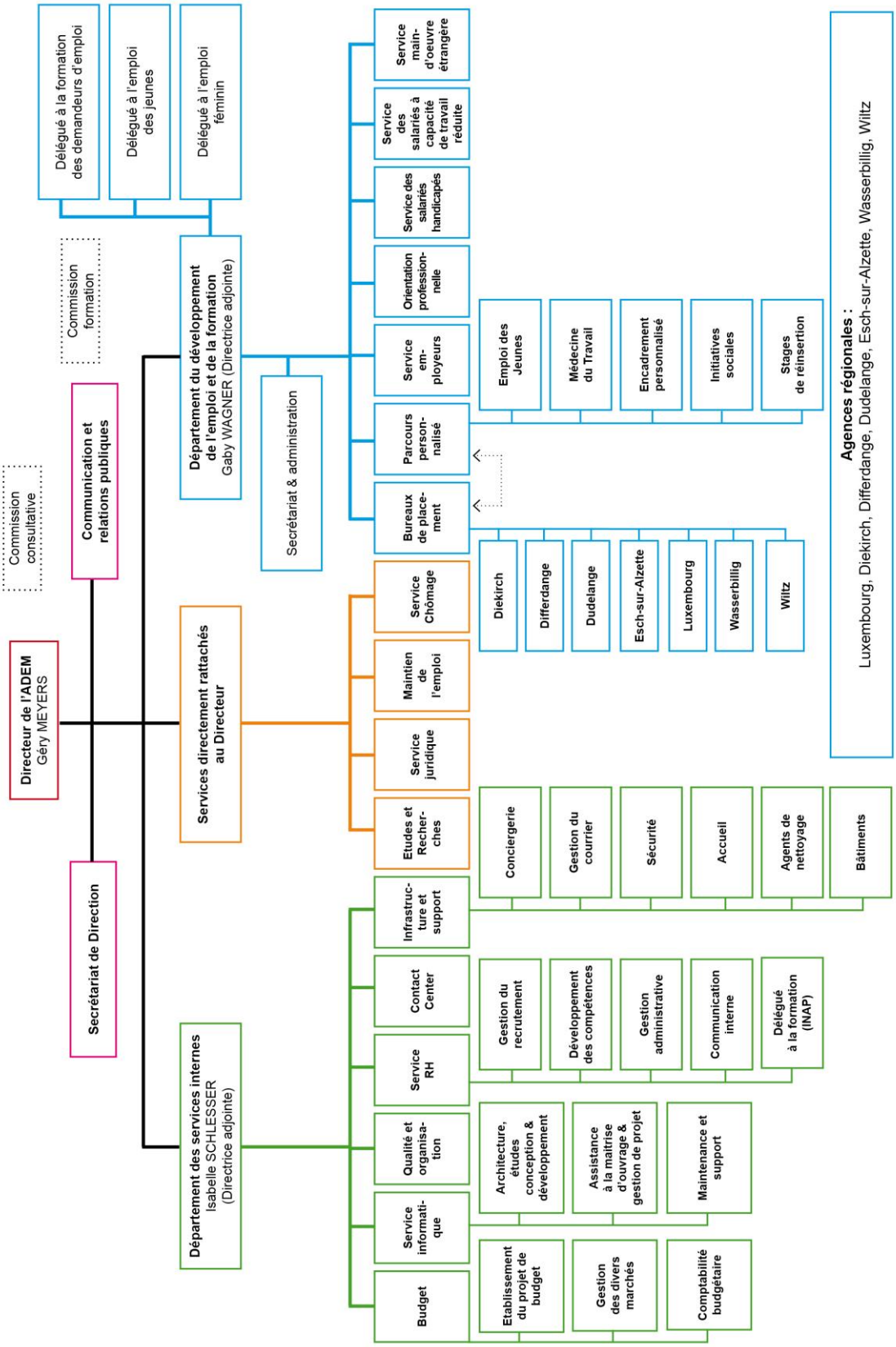
VISION

Etre le partenaire de référence pour tous les acteurs du marché de l'emploi et agir de façon efficiente et humaine pour offrir une réelle perspective à nos clients.

OBJECTIFS STRATEGIQUES

1. Offrir des perspectives aux demandeurs d'emploi
2. Etre reconnu comme prestataire de services par les employeurs
3. Adapter l'organisation aux nouveaux défis
4. Promouvoir à l'extérieur l'image de marque de l'Agence
5. Structurer et renforcer les partenariats
6. Développer la culture d'ouverture au sein de l'Agence

ORGANIGRAMME (au 31/12/2012)



Des projets ambitieux

L'année 2012 a également été marquée par les travaux préparatoires concernant deux projets ambitieux qui verront le jour en 2013 :

- **Nouveau référentiel ROME et outil de matching flou**

  Le 27 juin 2011, l'ADEM a signé une convention de mise à disposition du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) avec Pôle emploi (France) en vue de l'implémentation du ROME Version 3 au sein des services de l'ADEM. Ce référentiel conçu par le Service Public de l'Emploi (SPE) français représente l'ensemble des métiers et activités regroupés par fiches organisées par domaines professionnels.

  Sur le plan opérationnel, le ROME vise à :
  - consulter un référentiel actualisé qui répertorie exhaustivement les différents métiers ;
  - permettre de définir de manière structurée les profils des offres et des demandeurs d'emploi ;
  - assurer un meilleur dialogue entre les différents acteurs (entreprises, demandeurs d'emploi et SPE) ;
  - favoriser le rapprochement entre les offres et les demandes d'emploi ;
  - élargir le champ des pistes professionnelles accessibles aux personnes confrontées à une mobilité professionnelle ;
  - faciliter la coopération au sein du réseau des SPE ainsi que l'échange d'informations avec les structures européennes (EURES).

  Tout en consolidant son organisation et ses modes de fonctionnement, en 2012, l'ADEM a mis en chantier les travaux d'envergure que constitue ce projet d'implémentation de l'outil appelé CERISE. La mise en production de ce dernier dans le contexte d'une démarche basée sur des règles et des techniques d'appariement floues (« matching flou ») est prévue pour la fin du premier trimestre 2013.

- **Convention de collaboration**

  La convention de collaboration est un engagement écrit entre l'ADEM et le demandeur d'emploi dans le but de faciliter sa (ré) insertion professionnelle. L'ADEM s'engage à définir des démarches à entreprendre pour augmenter les chances d'un retour à l'emploi. En contrepartie, le demandeur d'emploi s'engage à effectuer toutes les démarches nécessaires. La convention est ainsi le document officiel qui retrace l'ensemble des actions que le demandeur d'emploi doit effectuer pour se donner toutes les chances d'obtenir un emploi.
  Un suivi des démarches sera effectué, dans le cadre du suivi mensuel, sous forme d'entretiens individuels pour faire le point sur l'avancement des actions et en fixer de nouvelles le cas échéant.
  Le demandeur d'emploi bénéficiera des avantages suivants :
  - Un encadrement individualisé
  - L'instauration d'une relation partenariale avec l'Adem
  - La définition d'une démarche pour augmenter son employabilité et faciliter un retour au travail rapide
  - Une meilleure connaissance des besoins du marché du travail.

  Avant de généraliser l'utilisation de la convention de collaboration, il a été décidé en novembre 2012 de lancer d'abord un projet-pilote avec une centaine de demandeurs d'emploi et un nombre restreint de collaborateurs de l'ADEM. Ce projet-pilote démarrera début 2013 et durera environ 6 mois.

L'ADEM participe également à plusieurs projets financés par le Fonds Social Européen (FSE) répondant au concept **« Fit 4 Job »**. 4 secteurs/populations sont couverts :

- Fit 4 Financial Markets (secteur bancaire)
- Fit 4 Relancer ma carrière (demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus)
- Fit 4 Génie civil (secteur de la construction)
- Fit 4 Commerce (secteur du commerce).

Le concept général de ces 4 projets consiste :

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

Une infrastructure optimisée

2012 a vu l'ouverture de la Maison de l'Orientation ainsi que de la nouvelle Agence d'Esch-Belval qui regroupe non seulement les services régionaux du placement mais également différents services nationaux (backoffice complet du service chômage, service des salariés handicapés, service complet du maintien de l'emploi et le service informatique).

EMPLOI ET CHÔMAGE AU LUXEMBOURG

I. L'emploi au Luxembourg

1. Evolution de l'emploi salarié

	2000	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	***2011***	***2012****
Emploi salarié (X 1000 personnes)	244,9	259,7	268,8	274,2	281,3	290,4	302,4	316,5	332,2	336,0	341,9	352,1	*358,5*
dont frontaliers	87,4	97,3	103,0	106,9	111,9	118,3	126,2	136,2	146,0	147,4	150,0	154,5	*156,7*
Taux de croissance (%) et part des frontaliers													
Emploi salarié ***intérieur*** (en %) (a)	5,9	5,9	3,4	1,9	2,4	3,1	3,9	4,7	5,0	1,0	1,8	2,9	*0,6*
dont frontaliers	11,5	11,3	5,4	3,8	4,8	6,1	6,6	7,9	7,4	0,8	1,8	3,1	*0,4*
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois (en %) (b)	69	66	65,7	75,2	71,0	70,9	65,8	71,3	62,3	43,9	43,0	44,0	*37,3*

*2012 : moyenne mensuelle des trois premiers trimestres

Sources : STATEC /IGSS série L Edition du 16/01/2013- N°3/2012 / Bulletin de l'emploi (ADEM)
Note de conjoncture n°3-12 p110
(a)° Taux moyens ou moyennes annuelles, selon la note de conjoncture du STATEC ou l'IGSS.
(b)° Sur les créations nettes, c'est-à-dire par rapport aux stocks respectifs. (Voir série L STATEC- IGSS)
Conformément à la note de conjoncture 02/2012 pp 69 et 70 des modifications sont intervenues sur les données sur le marché du travail luxembourgeois: définitions, explications, impacts juillet 2012

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

Source : STATEC Note de conjoncture n°3-12 p101

												Prévisions	
Année	**'00**	**'01**	**'02**	**'03**	**'04**	**'05**	**'06**	**'07**	**'08**	**'09**	**'10**	**'11**	***'12***	***'13***
Evolution en % du PIB à prix constant	8,4	2,5	4,1	1,7	4,4	5,3	4,9	6,6	-0,7	-4,1	2,9	1,7	*0,5*	*1,0*

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).

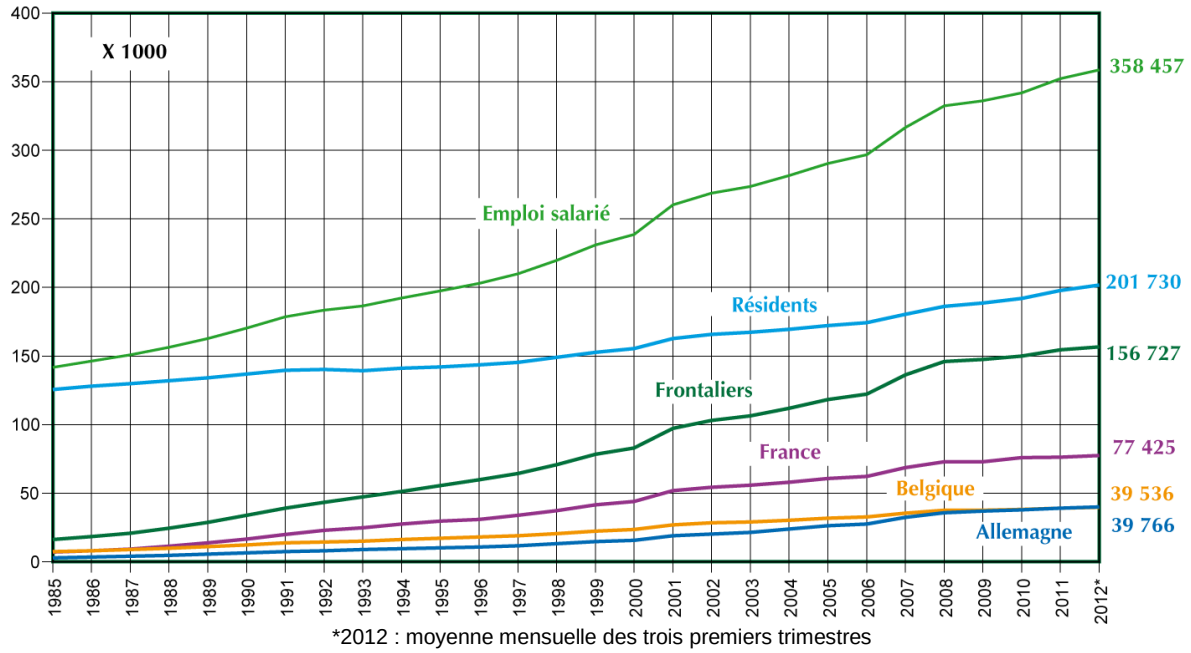
Le marché du travail s'est bien remis de l'impact de la crise, affichant, pour ce qui concerne l'emploi intérieur (concept: comptes nationaux) une hausse de 1.6% en 2010 (0.9% en 2009). (STATEC - Note de conjoncture n° 1-11, page 43)

En 2011, après un début encourageant, un ralentissement de l'activité a été constaté. *Tout comme en Europe, et en lien avec le ralentissement conjoncturel actuel, le marché du travail luxembourgeois est dans une phase de retournement. Ainsi, le deuxième trimestre 2011 est marqué par une réorientation à la hausse du chômage ainsi que par une perte de dynamisme au niveau de l'emploi salarié. (Note de conjoncture n° 3-11, page 69).* Le ralentissement économique s'est poursuivi au 2ème semestre de 2011.

2012 s'annonçait morose. Après une stabilisation au second trimestre de 2012, l'emploi s'est remis à baisser au troisième trimestre 2012 (-0.2% par rapport au trimestre précédent). (STATEC Conjoncture Flash 12-2012).

Au Luxembourg, qui à l'inverse de l'ensemble de la zone euro, a continué de créer des emplois tout au long des dernières années, l'emploi intérieur progresse toujours mais à un rythme qui va diminuant depuis la mi-2011. […] Le taux de chômage est par contre très haut (plus de 6% de la population active depuis le deuxième trimestre 2012) (Note de conjoncture n° 3-12, page 51).

Evolution de l'emploi salarié de 1985 à 2012* - Moyenne annuelle

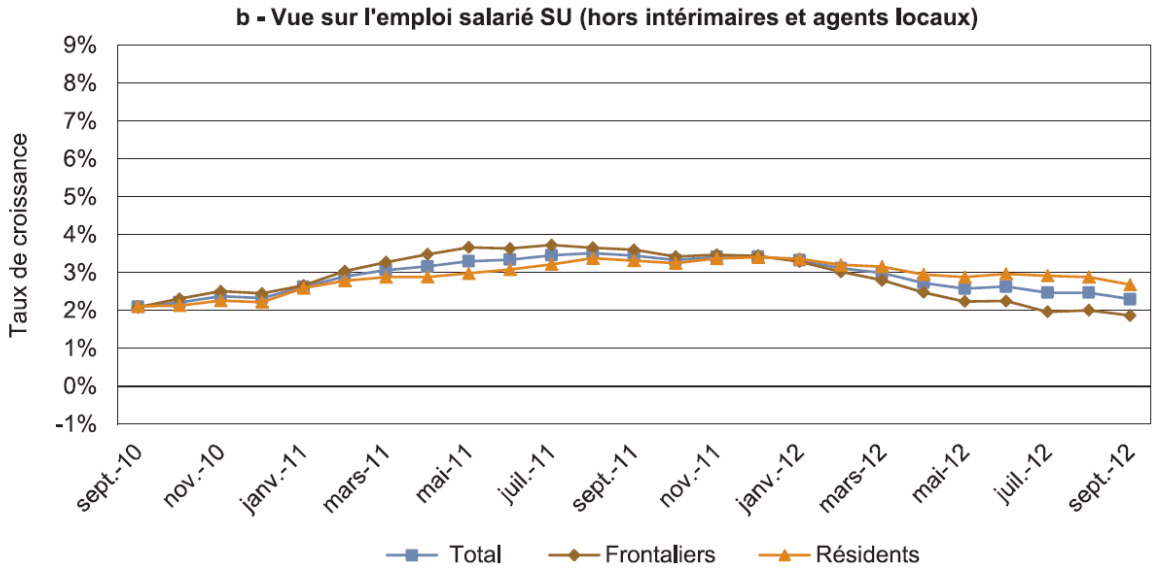


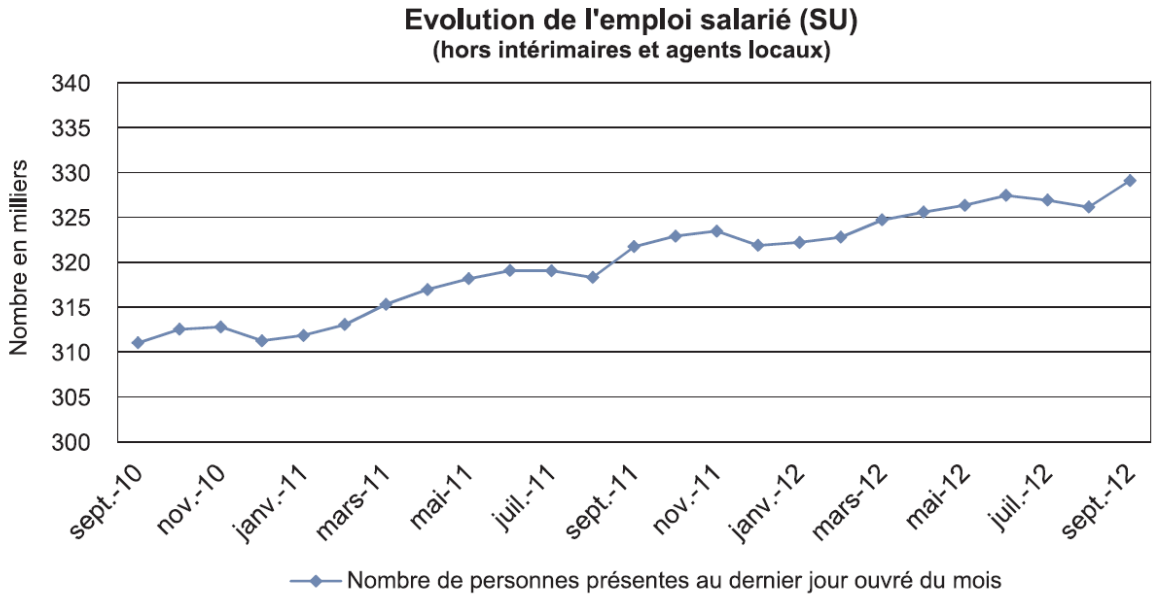
*2012 : moyenne mensuelle des trois premiers trimestres

Selon les dernières données de l'IGSS *(tableau de bord emploi 17 janvier 2013)* calculées **au 28 septembre 2012**, la situation est la suivante :

Emploi **Total** (salariés, fonctionnaires et non-salariés):	387.393 (379.542 au 30/09/2011)
- dont : frontaliers	*162.600 (159.968 au 30/09/2011)*
Emploi salarié (y inclus les fonctionnaires):	364.388 (356.922 au 30/09/2011)
- dont : frontaliers	*159.107 (156.649 au 30/09/2011)*

L'emploi *total* reste donc en croissance sur 12 mois de 2,1%. L'emploi frontalier est en progression de 1,6%.





Source: IGSS/CCSS
*) A partir du mois de janvier 2009, l'observation se fait sur le dernier jour ouvré du mois.
1) Salariés sous le régime du statut unique.

L’emploi en Europe et au Luxembourg en 2012

Déjà en recul depuis la mi-2011, malgré la stabilisation enregistrée au second trimestre de 2012, le volume d’emploi baisse à nouveau dans la zone euro au troisième trimestre 2012 (-0.2% par rapport au trimestre précédent). La majorité des branches sont concernées mais c’est dans la construction (-1.5%), les activités immobilières (-1%) et les activités financières et d'assurance (-0.8%) que les reculs sont particulièrement importants.

Au **Luxembourg** l'emploi intérieur progresse toujours mais à un rythme qui va diminuant depuis la mi-2011. *Si ce moindre dynamisme de l'emploi se constate particulièrement dans le domaine de l'industrie, la tendance affecte également la plupart des autres branches qui montrent dans l'ensemble une progression des effectifs inférieure à celle de l'année passée. En revanche, les services qui se montrent plus résistants à la crise économique semblent, si on se réfère aux nombreux postes vacants, souffrir toujours d'un manque de main d'œuvre qualifiée. L'impact du ralentissement conjoncturel se fait ressentir davantage sur les frontaliers que les résidents, notamment via le canal de l'emploi intérimaire qui accuse un fort recul en 2012. […] Une autre conséquence de la crise économique de 2009 est une accentuation de la baisse du taux d'emploi des salariés peu qualifiés, en lien avec l'accélération relative de la tertiarisation de l'économie luxembourgeoise et les nombreuses restructurations sur les années de crise. (STATEC - Note de conjoncture n° 3-12, page 51)*

Une meilleure résistance des résidents luxembourgeois à la crise

Malgré une mobilité du travail plus élevée en Europe sur les dernières années de crise, la structure de l'emploi par nationalité n'a pas beaucoup changé au Luxembourg.

Depuis 2008, la dynamique de l'emploi s'est affaissée pour toutes les nationalités à l'exception des luxembourgeois. Sur les trois dernières années (2010, 2011 et 2012), l'emploi des salariés luxembourgeois a progressé de plus de 2%, contre 1% en moyenne sur les neuf années précédentes.

Cette évolution plus favorable de l'emploi des résidents luxembourgeois s'observe tout au long des dernières années de crise et s'explique en partie par le fait que les frontaliers et résidents étrangers sont davantage présents dans le secteur concurrentiel alors que les résidents luxembourgeois le sont plus dans les secteurs plus protégés. (STATEC - Note de conjoncture n° 3-12, page 53.)

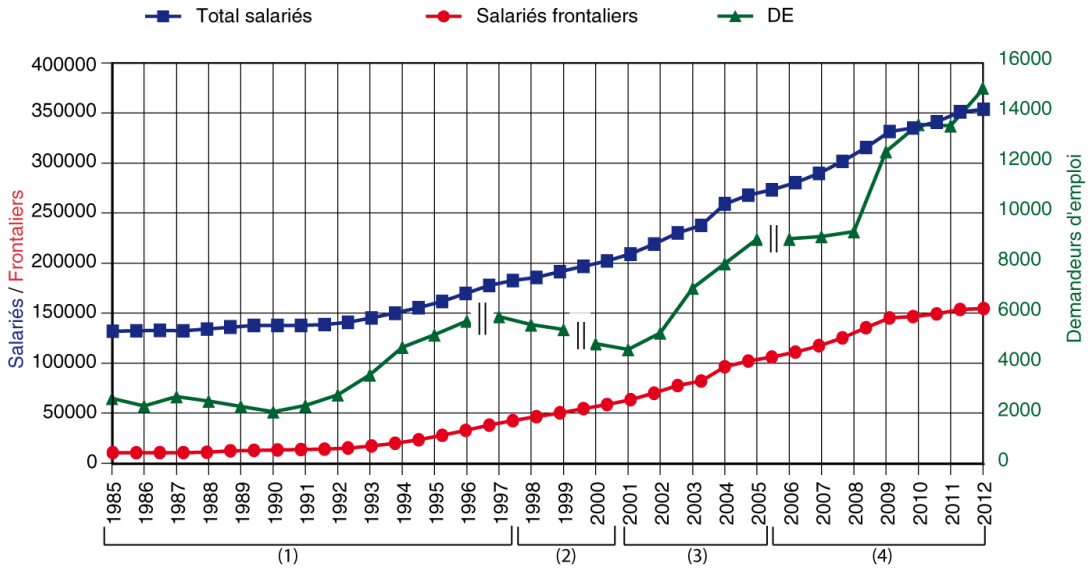
L'emploi intérimaire en recul

La reprise entamée au cours de 2010 n'a été que de courte durée et l'emploi intérimaire baisse à nouveau depuis le deuxième trimestre de 2011. […]Alors que les heures prestées par les travailleurs intérimaires dans l'industrie baissent depuis le deuxième trimestre de 2011, la construction marque une inflexion plus récente, depuis le début de 2012. Sur les deux premiers trimestres de 2012, toutes les branches affichent une baisse des heures prestées par des travailleurs intérimaires, à l'exception de certains services (information et communication, administratifs et de soutien, collectifs, sociaux et personnels etc.). Comme sur les derniers trimestres, la contribution à la baisse des "indéfinis" c'est-à-dire des travailleurs intérimaires dont la branche dans laquelle ils ont presté leur mission n'est pas déterminée reste importante. (STATEC - Note de conjoncture n° 3-12, page 62).

De janvier à septembre 2012, les croissances du nombre de personnes en intérim par rapport au même mois de l’année précédente sont toutes négatives.

Cette situation ne devrait pas non plus s'être améliorée au 4ème trimestre.

Moyennes annuelles de l'emploi salarié national, des salariés frontaliers et des demandeurs d'emploi de 1985-2012



(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 2005, moyennes annuelles des demandeurs d'emploi inscrits, non affectés à une mesure.
(4) De 2006 à 2012, moyennes annuelles des demandeurs d'emploi disponibles inscrits (ni en congé de maladie depuis plus de 7 jours, ni en congé de maternité), non affectés à une mesure

* Moyenne mensuelle 2012 calculée sur 9 mois (janvier à septembre)

Structure par branche et évolution

La structure selon la branche, les résidents et les frontaliers se présente comme suit au 31 mars 2012 :

Salariés travaillant au Luxembourg selon code NACE Rév.2 et pays de résidence au 31 mars 2012								
Code NACE 1)	**Résidents**		**Frontaliers**				**Salariés**	***% du***
	Lux.	**Etr.**	**All.**	**Belg.**	**France**	**Total**	**Total**	***Tot.***
A Agriculture, sylviculture et pêche	474	582	130	141	72	343	**1.399**	*0,4%*
B Industries extractives	68	75	46	13	81	140	**283**	*0,1%*
C Industrie manufacturière	6.118	6.106	5.073	4.174	10.646	19.893	**32.117**	*8,9%*
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	913	84	91	30	76	197	**1.193**	*0,3%*
E Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	537	204	151	80	498	729	**1.470**	*0,4%*
F Construction	3.836	15.367	7.207	4.449	7.937	19.593	**38.796**	*10,8 %*
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	10.015	10.705	4.764	6.410	12.214	23.388	**44.108**	*12,3 %*
H Transports et entreposage	6.760	6.268	4.515	4.206	4.581	13.302	**26.330**	*7,3%*
I Hébergement et restauration	1.722	8.469	612	915	4.217	5.744	**15.935**	*4,4%*
J Information et communication	4.241	3.294	1.058	2.559	4.600	8 ;217	**15.752**	*4,4%*
K Activités financières et d'assurance	8.836	11.640	5.923	6.123	9.332	21.378	**41.854**	*11,7 %*
L Activités immobilières	629	735	182	191	327	700	**2.063**	*0,6%*
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4.833	8.010	3.268	5.080	6.418	14.766	**27.609**	*7,7%*
N Activités de services administratifs et de soutien	1.906	8.500	947	1.841	9.409	12.197	**22.603**	*6,3%*
O Administration publique	35.710	3.416	726	336	415	1.477	**40.602**	*11,3 %*
P Enseignement	994	1.226	318	188	402	908	**3.127**	*0,9%*
Q Santé humaine et action sociale	13.241	6.170	3.573	2.026	4.243	9.842	**29.253**	*8,1%*
R Arts, spectacles et activités récréatives	614	510	171	93	328	592	**1.716**	*0,5%*
S Autres activités de services	2.044	1.649	363	387	1.007	1.757	**5.450**	*1,5%*
T Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	583	4.026	227	98	319	644	**5.252**	*1,5%*
U Activités extra territoriales	73	300	14	43	109	166	**538**	*0,1%*
Non-déterminés	229	528	258	197	382	837	**1.593**	*0,4%*
Total général	**104.376**	**97.864**	**39.617**	**39.580**	**77.613**	**156.810**	**359.050**	***100%***

Source(s): CCSS/IGSS

Entre 2004 et 2012, on enregistre une croissance nette de 78.844 emplois. (Soit une augmentation de 28,1%).

Cependant, compte tenu du changement de nomenclature NACE[1], les valeurs enregistrées pour les années antérieures à 2009 ne mesurent pas « stricto sensu » les mêmes composantes pour ce qui concerne les salariés de différents secteurs envisagés. Elles sont de ce fait non comparables. C'est la raison pour laquelle les évolutions présentées ci-après ne concernent que les années 2009 à 2012. Les valeurs de la structure par branche de l'emploi salarié sont établies au 31 mars de chaque année.

Entre 2009 et 2010 le nombre de salariés a progressé de 3.493 unités (+ 1,0%). Ces valeurs traduisent bien l'impact de la crise sur l'emploi entre mars 2009 et mars 2010.

Par contre, entre mars 2010 et mars 2011, l'emploi salarié a progressé de 9.961 postes (+2,9%) confirmant ainsi le redémarrage progressif de l'activité économique enregistré durant les trois derniers trimestres de 2010 et le premier trimestre de 2011.

En mars 2012, la croissance à un an d'écart de l'emploi salarié a été de 2,7% (+ 9.532 postes) Les progressions enregistrées à un an d'écart étaient de 2,3% au 30 juin et de 2,1% au 30 septembre 2012. *(Source : STATEC - Indicateurs rapides Série L)*. Un ralentissement de la croissance est également pressenti pour le 4ème trimestre 2012.

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

Evolution 2009-2012 des salariés travaillant au Luxembourg : résidents et frontaliers selon le code NACE au 31 mars.

Code NACE 1)	Résidants		Frontaliers				**Salariés**
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Allemagne	Total	**Total**
A. Agriculture, sylviculture et pêche	54	61	26	23	43	92	**207**
B. Industries extractives	-17	-18	-8	0	-2	-10	**-45**
C. Industrie manufacturière	-672	123	-77	-111	167	-21	**-570**
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	55	-6	28	13	38	79	**128**
E. Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	50	-8	-26	11	22	7	**49**
F. Construction	243	261	457	-43	454	868	**1.372**
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	530	601	1 477	500	533	2.510	**3.641**
H. Transports et entreposage	293	-114	-412	400	-523	-535	**-356**
I. Hébergement et restauration	254	1.131	585	131	168	884	**2.269**
J. Information et communication	148	514	515	125	126	766	**1.428**
K. Activités financières et d'assurance	12	-15	278	-163	48	163	**160**
L. Activités immobilières	28	35	-4	8	29	33	**96**
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	450	896	672	366	504	1.542	**2.888**
N. Activités de services administratifs et de soutien	330	1.415	169	200	43	412	**2.157**
O. Administration publique	2.457	383	2	37	117	156	**2.996**
P. Enseignement	92	363	77	24	91	192	**647**
Q. Santé humaine et action sociale	2.009	652	773	303	796	1 872	**4.533**
R. Arts, spectacles et activités récréatives	68	45	30	-6	34	58	**171**
S. Autres activités de services	238	17	57	46	65	168	**423**
T. Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	12	467	46	6	56	108	**587**
U. Activités extra territoriales	-2	-47	6	-2	-3	1	**-48**
Non-déterminés	74	114	56	-11	20	65	**253**
TOTAL	**6.706**	**6.870**	**4.727**	**1.857**	**2.826**	**9.410**	**22.986**

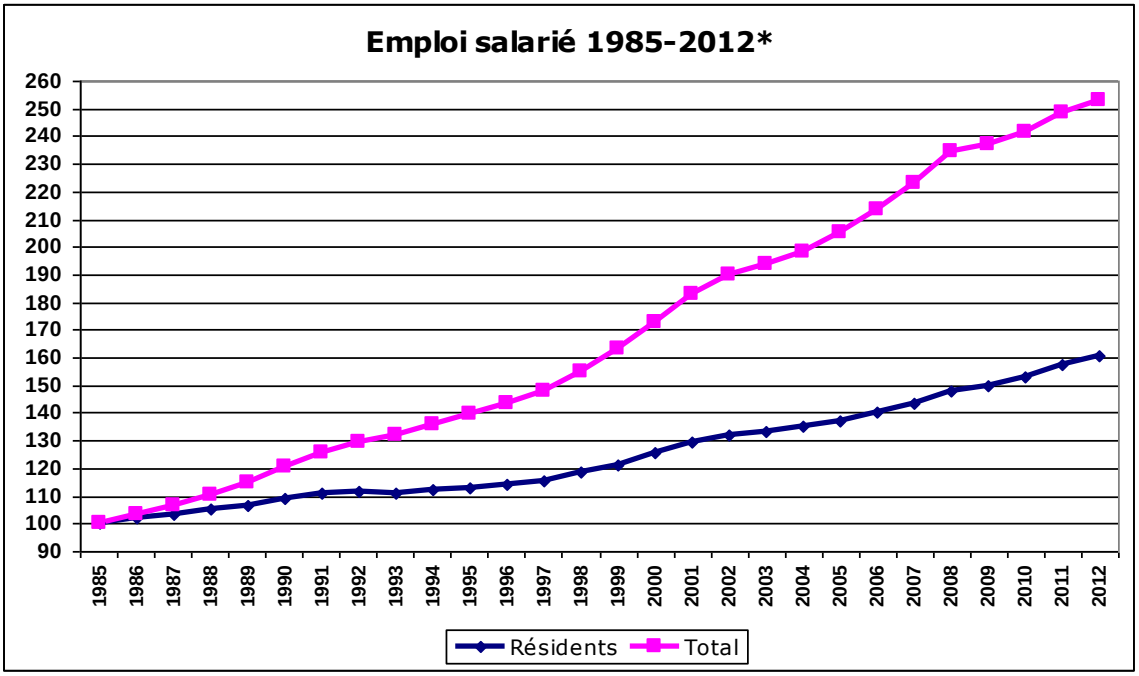
Source(s): CCSS/IGSS

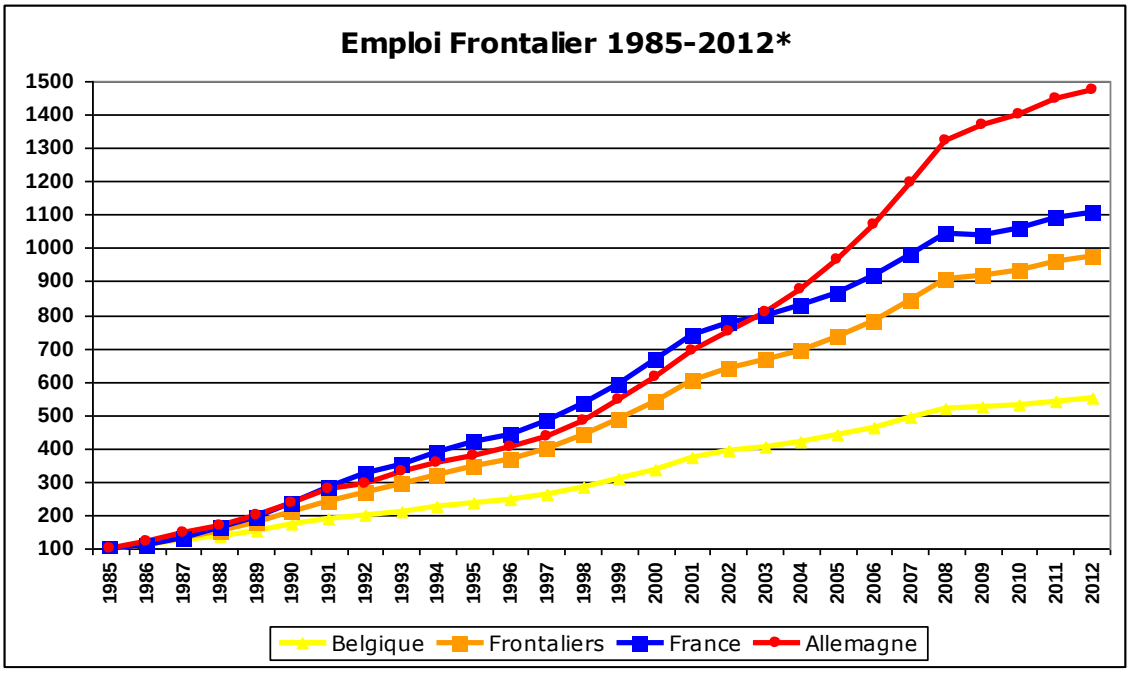
Entre mars 2009 et mars 2012, l'emploi salarié a progressé de 22.986 postes (+6,8%).

2. Données historiques 1985 – 2012

Depuis 1985, près de 217.000 emplois salariés ont été créés. Plus de 140.000 emplois ont été occupés par des travailleurs frontaliers, soit près du double des emplois occupés par des résidents (majoritairement des non nationaux).

Croissance indicée (base 100 = 1985) de l'emploi salarié 1985 – 2012*





Sources : STATEC /IGSS
* Moyenne mensuelle 2012 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 11,4 millions. *(Source : Huitième rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi Données de 2011)*

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 2012, 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 (29,1).

A cette date, 49,4% des frontaliers viennent de France, 25,2% de Belgique et 25,3% d'Allemagne. Les flux en sens inverse sont moins bien connus et peu importants : environ 780 travailleurs résidant au Luxembourg vont vers l'Allemagne, la Belgique ou en direction de la France.

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

4.1. Une aire de recrutement très large pour le Luxembourg

La « photographie » du fichier des salariés que fait l'IGSS au 31 mars de chaque année montre que l'aire de recrutement des frontaliers est très grande.
En date du 31 mars 2012, on constate par exemple que :

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

- près de 4,0% des frontaliers résidant en France ne sont pas domiciliés dans les départements proches (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle) ;

- 3.828 (9.7%) 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.

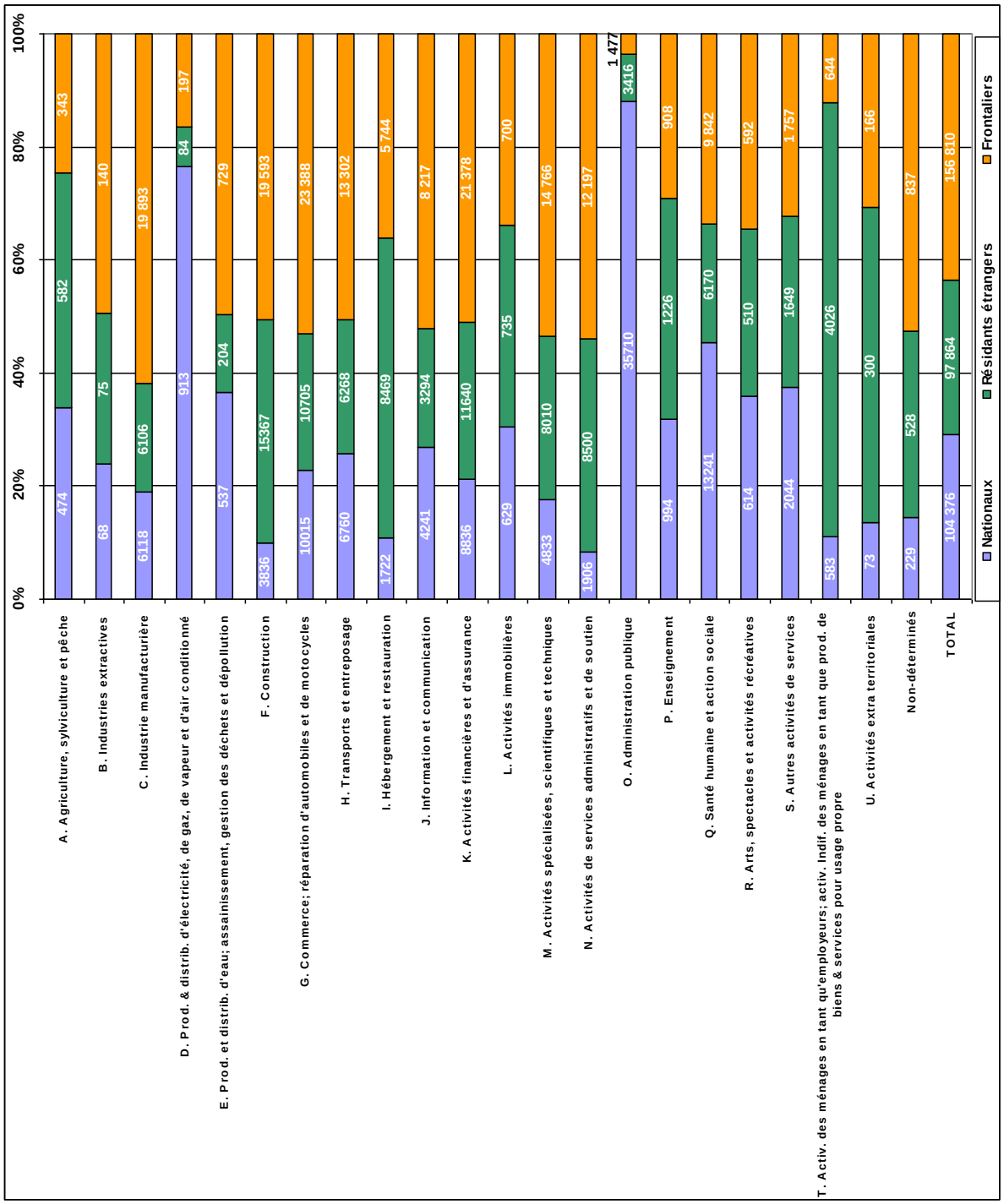
4.2. Un tissu économique très international

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 2012) peut favoriser le recrutement de « bouche à oreille » dans les pays d’origine des salariés.

°	N	Activités de services administratifs et de soutien	(91,6%)
°	F	Construction	(90,1%)
°	I	Hébergement et restauration	(89,2%)
°	M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	(82,5%)
°	C	Industries manufacturières	(81,0%)
°	K	Activités financières et d'assurance	(78,9%)
°	G	Commerce, réparation automobile et articles domestiques	(77,3%)

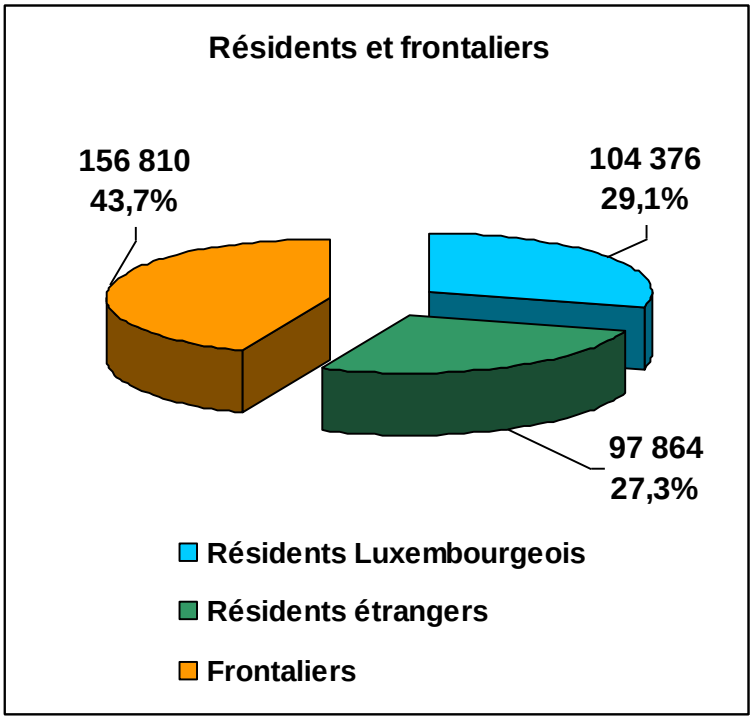
Emploi salarié par secteur, nationalité et résidence au 31 mars 2012

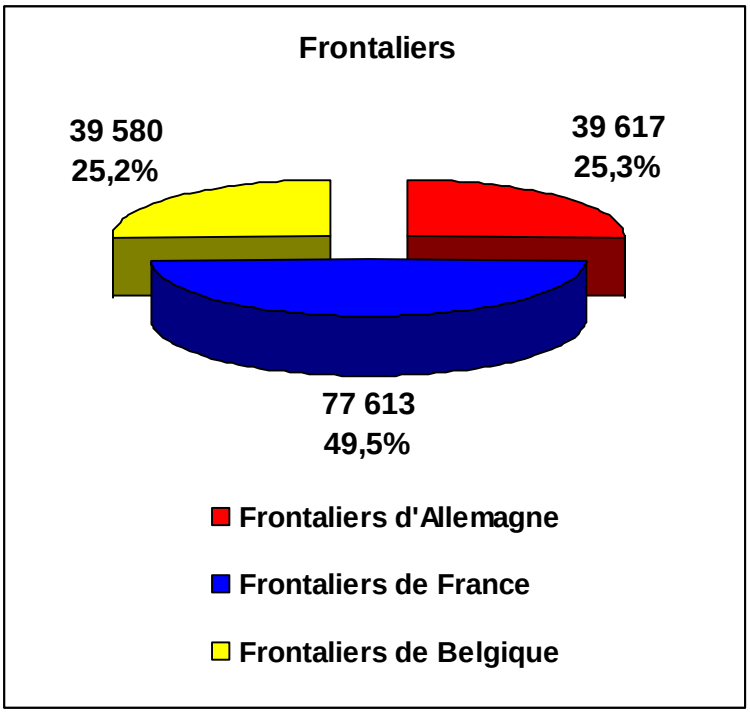


Sources : IGSS

Emploi salarié au 31 mars 2012

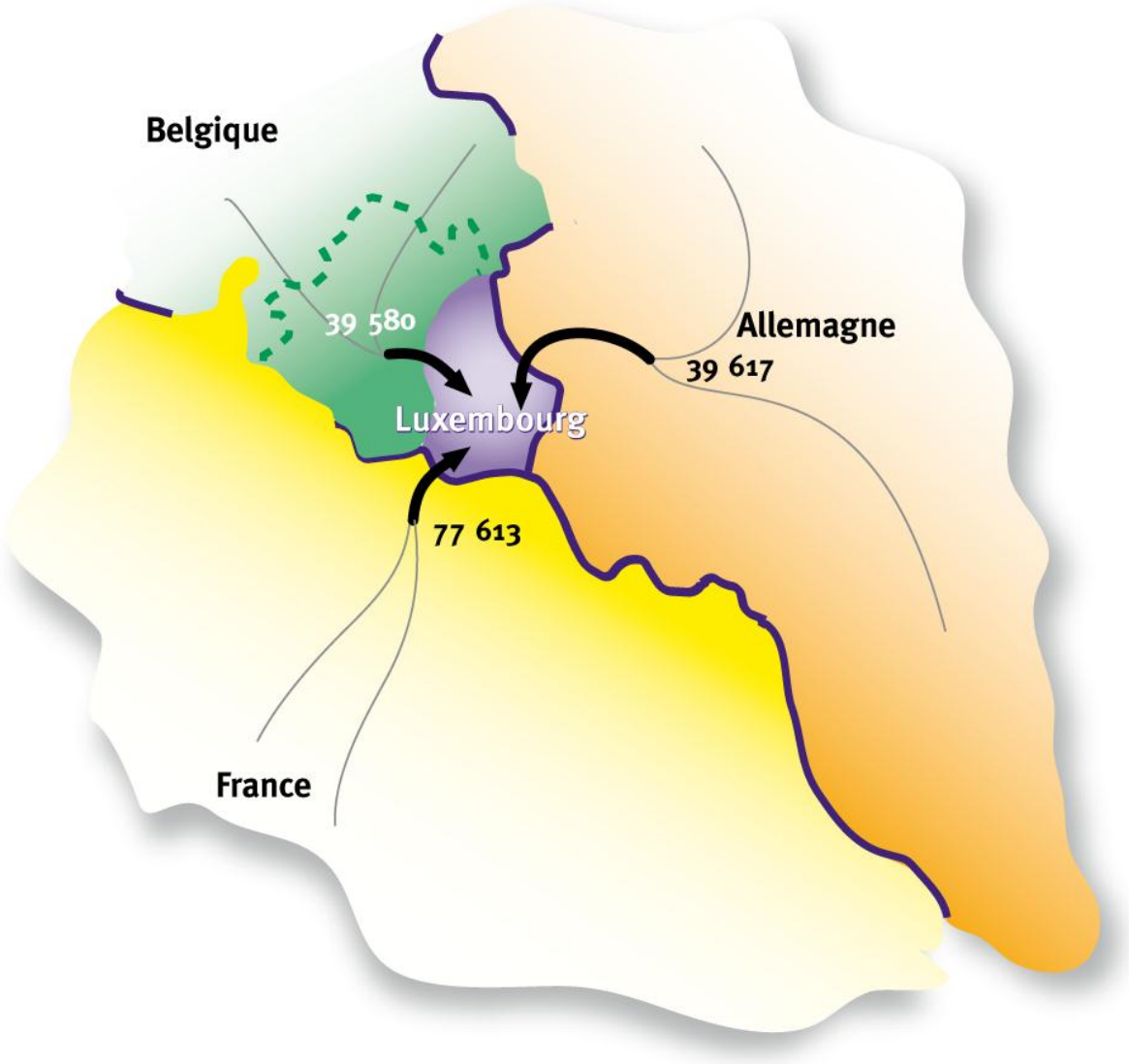
Total : 359.050





Sources : IGSS
Graphique : Cellule EURES de l'ADEM

Le travail frontalier au Luxembourg au 31 mars 2012



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

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

La présence d'un nombre parfois très important de demandeurs d'emploi n'empêche pas le recours à la main-d'œuvre extérieure. Ainsi selon les données statistiques des travailleurs frontaliers de INAMI ; Institut national d'assurance maladie-invalidité (www.inami.be), plus de 31.000 frontaliers domiciliés en France, près de 800 résidant en Allemagne et près de 320 au Luxembourg travaillaient en 2011 en Wallonie dans des arrondissements dans lesquels le taux de chômage dépasse très souvent les 10%.

La Grande Région est un immense espace de mobilité géographique des travailleurs. Si les flux de frontaliers entrants au Luxembourg sont les plus nombreux il faut aussi mentionner, entre autres, les flux de main d'œuvre de France vers la Sarre (plus de 19.000) et la Rhénanie-Palatinat (plus de 4.800) *(sources OIE : données de 2011).*

4.4. Le retour des frontaliers

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

Province de Luxembourg (72% des frontaliers de Belgique en mars 2012)

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

Depuis le 1/11/2008 et jusqu'au 31/12/2012, 2.687 personnes se sont inscrites comme demandeurs d'emploi au FOREM (Service Public de l'Emploi de Wallonie – Direction régionale de la province de Luxembourg) durant cette période de 50 mois.
57,7% de ces personnes étaient âgées de moins de 40 ans.
Au 31 décembre 2012, 744 personnes (27,7%) sont toujours demandeuses d'emploi percevant des allocations. *(Source : Le Forem – province de Luxembourg)*

Comme le précisait déjà 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 par le passé.

France et Allemagne

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

Que ce soit de Belgique, d'Allemagne ou de France, le flux « entrant » des travailleurs frontaliers au Luxembourg est réparti à la hausse en 2010 et s'est confirmé en 2011 et 2012 même si les progressions sont moindres que dans les années 2004 à 2007.

II. Le chômage au Luxembourg

1. Evolution du chômage

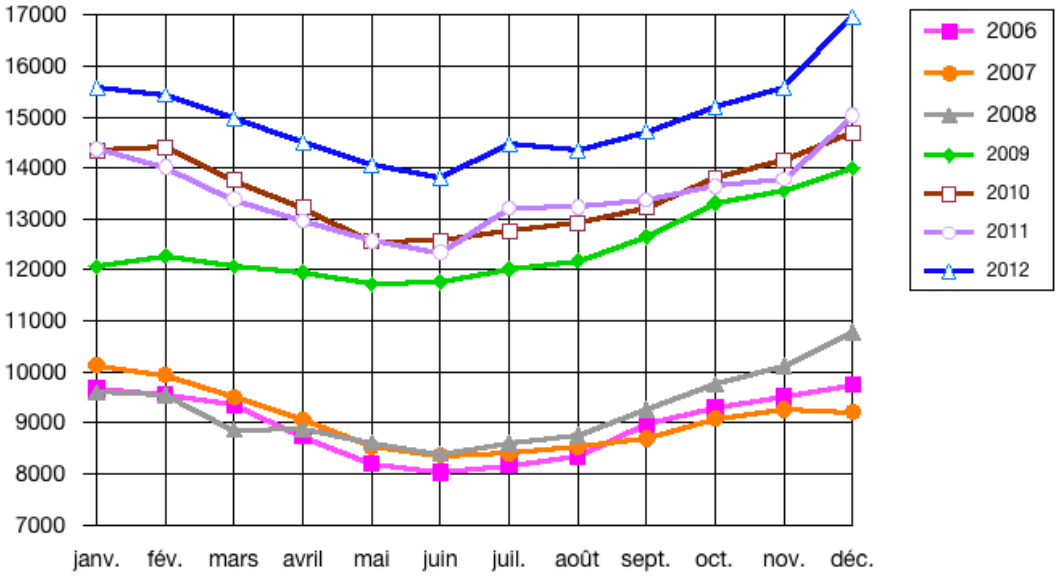
L'évolution de la population des demandeurs d'emploi (2000-2012)

Année	Demandeurs d'emploi [1] (moyenne)	Variation par rapport à l'année précédente	Taux de chômage [2] (données brutes)
2000	4.782	n.d. [3]	2,5%
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	8.965	-	4,2%
2007	9.057	+1,0%	4,2%
2008	9.263	+2,3%	4,1%
2009	12.462	+34,5%	5,4%
2010	13.535	+8,6%	5,8%
2011	13.494	-0,3%	5,6%
2012	14.966	+10,9%	6,1%

Sources: 1. *de 2001 à 2005 - « **Demandeurs d'emploi** : personnes sans emploi résidantes sur le territoire national, disponibles pour le marché du travail, à la recherche d'un emploi approprié, non affectées à une mesure pour l'emploi, indemnisées ou non indemnisées et ayant respecté les obligations de suivi de l'ADEM ».*
*A partir de 2006 - « **Demandeurs d'emploi résidants disponibles** : personnes sans emploi résidantes sur le territoire national, à la recherche d'un emploi approprié, non affectées à une mesure pour l'emploi, indemnisées ou non indemnisées, ayant respecté les obligations de suivi de l'ADEM et qui, à la date du relevé statistique, ne sont ni en congé de maladie depuis plus de 7 jours, ni en congé de maternité ».*

2. *STATEC (taux de chômage - données brutes)*
3. *n.d. : non disponible*

Evolution des demandeurs d'emploi résidants disponibles depuis 2006



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

En janvier 2012, la définition du demandeur d'emploi a été changée. En effet, les personnes répondant à la définition d'une personne sans emploi qui, à la date du relevé statistique, sont en congé de maladie depuis plus de 7 jours ou en congé de maternité ne sont plus comptabilisées. Les chiffres des statistiques ont été recalculés à partir de janvier 2006. A partir de cette date, on parlera de demandeurs d'emploi résidants disponibles (DE résidants disponibles).

L'année 2007 apporte un renversement de tendance. Ainsi, en septembre 2007, le nombre des chômeurs enregistrés connaît pour la première fois depuis octobre 2001, une baisse en rythme mensuel. En décembre 2007, le taux de chômage est de 4,2% alors qu'il se situait encore à 4,6% un an auparavant.

En 2008, la population des inscrits se chiffre en moyenne à 9.263 unités et ne dépasse plus que de 206 unités (+2.3%) l'effectif moyen de 2007.

Toutefois, à partir du mois de juillet 2008, les demandeurs d'emploi enregistrés en fin de mois redeviennent plus nombreux qu'au même mois de l'année précédente. A partir de ce moment-là, le chômage croît de façon régulière et connaît une très forte augmentation en 2009 avec une moyenne de 12.462 DE résidants disponibles pour 9.263 personnes en 2008 (+34.5%). Le taux de chômage brut moyen est de 5,4% en 2009, contre 4,1% en 2008.

Fin décembre 2010, l'ADEM compte 14.692 DE résidantes disponibles, soit 700 personnes de plus que l'année précédente (+5,0%), alors que la comparaison du mois de décembre 2009 par rapport à décembre 2008 affichait une différence de 3.209 personnes (soit une augmentation de 29,8%).

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

Mois	Demandeurs d'emploi résidants disponibles (1)				
	Hommes	***Femmes***	**TOTAL**	**Ecart annuel en % (2)**	**Taux de chômage brut (3)**
janv-11	7.966	6.405	14.371	0,2	6,0%
févr-11	7.699	6.317	14.016	-2,7	5,9%
mars-11	7.312	6.075	13.387	-2,7	5,6%
avr-11	7.031	5.927	12.958	-2,0	5,4%
mai-11	6.738	5.829	12.567	0,1	5,3%
juin-11	6.637	5.707	12.344	-1,9	5,2%
juil-11	7.298	5.907	13.205	3,5	5,5%
août-11	7.248	5.984	13.232	2,4	5,5%
sept-11	7.250	6.130	13.380	1,2	5,5%
oct-11	7.431	6.214	13.645	-1,1	5,6%
nov-11	7.519	6.270	13.789	-2,6	5,7%
déc-11	8.620	6.408	15.028	2,3	6,2%
janv-12	8.817	6.762	15.579	8,4	6,4%
févr-12	8.722	6.705	15.427	10,1	6,3%
mars-12	8.409	6.562	14.971	11,8	6,1%
avr-12	8.000	6.496	14.496	11,9	5,9%
mai-12	7.682	6.375	14.057	11,9	5,7%
juin-12	7.464	6.349	13.813	11,9	5,6%
juil-12	8.118	6.352	14.470	9,6	5,9%
août-12	7.850	6.493	14.343	8,4	5,9%
sept-12	7.967	6.739	14.706	9,9	5,9%
oct-12	8.151	7.043	15.194	11,4	6,1%
nov-12	8.389	7.189	15.578	13,0	6,2%
déc-12	9.650	7.313	16.963	12,9	6,8%

(1) Demandeurs d'emploi résidants disponibles : personnes sans emploi résidantes sur le territoire national, à la recherche d'un emploi approprié, non affectées à une mesure pour l'emploi, indemnisées ou non indemnisées, ayant respecté les obligations de suivi de l'ADEM et qui, à la date du relevé statistique, ne sont ni en congé de maladie depuis plus de 7 jours, ni en congé de maternité ».

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

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

	2010	2011	2012
Moyenne annuelle	13.535	13.494	14.966
	Δ = -41 soit -0,3%	Δ = +1.472 soit 10,9%	

Décembre 2010	Décembre 2011	Décembre 2012
14.692	15.028	16.963
Δ = +336 soit +2,3%	Δ = +1.935 soit 12,9 %	

En 2011, l'effectif moyen de demandeurs d'emploi résidants disponibles est très légèrement inférieur aux 13.535 demandeurs d'emploi disponibles inscrits en moyenne en 2010 (-0,3%). Le taux de chômage moyen est de 5,6% en 2011, contre 5,8% en 2010. La comparaison des mois de décembre 2011 au mois de décembre 2010 témoigne également d'une augmentation annuelle des effectifs inscrits à l'ADEM; le nombre de demandeurs d'emploi augmente de 2,3% en décembre et atteint le nombre de 15.028 personnes.

En 2012, l'effectif moyen de 14.966 demandeurs d'emploi résidants disponibles est nettement supérieur aux 13.494 demandeurs d'emploi disponibles inscrits en moyenne en 2011 (+10,9%). Le taux de chômage moyen est de 6,1% en 2012, contre 5,6% en 2011. La comparaison du mois de décembre 2012 au mois de décembre 2011 témoigne également de cette augmentation des effectifs inscrits à l'ADEM; le nombre de demandeurs d'emploi augmente de 12,9% en décembre et atteint le nombre de 16.963 personnes.

En 2011 et 2012, après un début d'année présentant une baisse de chômage significative, les mois de juillet et décembre présentent une forte augmentation du nombre d'inscrits par rapport aux mois respectifs précédents.

	2010		2011		2012	
Août	12.919	Δ = +307 soit +2,4%	13.232	Δ = +148 soit +1,1%	14.343	Δ = +363 soit +2,5%
Septembre	13.226	Δ = +577 soit 4,4%	13.380	Δ = +265 soit 2,0%	14.706	Δ = +488 soit +3,3%
Octobre	13.803	Δ = +356 soit +2,6%	13.645	Δ = +144 soit +1,1%	15.194	Δ = +384 soit +2,5%
Novembre	14.159	Δ = +533 soit +3,8%	13.789	Δ = +1239 soit +9,0%	15.578	Δ = +1385 soit 8,9%
Décembre	14.692		15.028		16.963	

Inscriptions (flux)

Mois	Inscriptions (1)					
	2007	***2008***	***2009***	***2010***	***2011***	***2012***
janvier	2.048	1.762	2.122	1.922	2.076	2.482
février	1.400	1.336	1.503	1.380	1.566	1.824
mars	1.449	1.217	1.679	1.562	1.713	1.908
avril	1.311	1.386	1.447	1.323	1.388	1.604
mai	1.269	1.216	1.295	1.289	1.501	1.585
juin	1.315	1.247	1.337	1.399	1.377	1.471
juillet	1.427	1.425	1.638	1.460	1.754	1.996
août	1.336	1.278	1.496	1.590	1.947	1.754
septembre	1.707	1.965	2.125	2.002	2.544	2.062
octobre	1.920	1.882	2.045	1.840	2.116	2.289
novembre	1.527	1.546	1.745	1.995	2.025	1.940
décembre	1.296	1.602	1.648	1.723	1.727	1.899
Moyenne	**1.500**	**1.489**	**1.673**	**1.624**	**1.811**	**1.901**

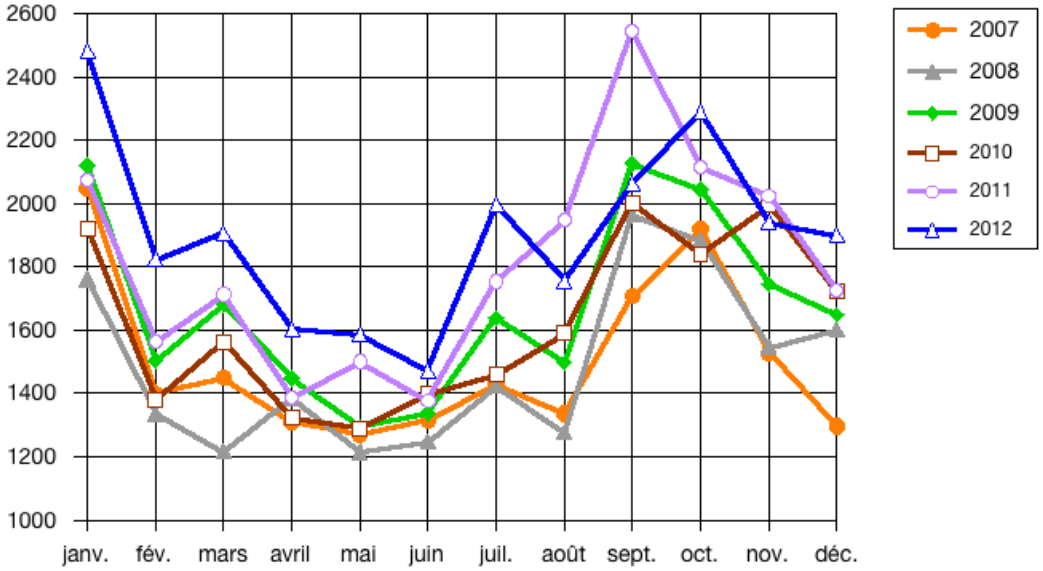
(1) Inscriptions (flux) : flux d'entrée des demandeurs d'emploi - nombre de demandeurs d'emploi qui se sont inscrits auprès des bureaux de placement au cours du mois (créations de dossiers)

Les années 2007 et 2008 apportent une détente sur le front des inscriptions avec une moyenne d'environ 1500 nouveaux dossiers par mois.

Depuis 2009, la moyenne annuelle de ces inscriptions est en progression (sauf en 2010) avec notamment une augmentation de 11,5% entre 2010 et 2011.

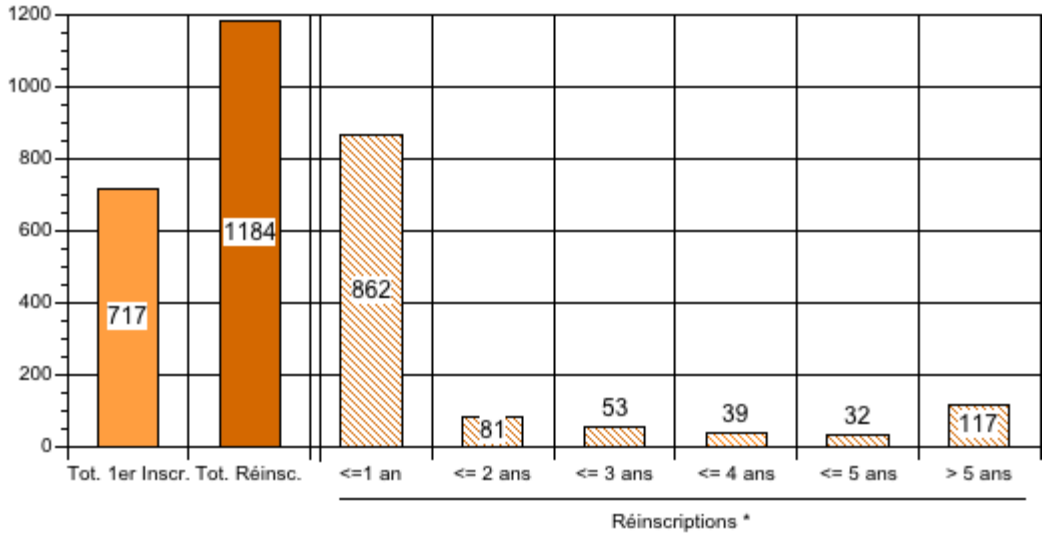
En 2012, le nombre moyen d'inscriptions correspond à 1.901 demandeurs d'emploi et présente une augmentation de 5,0% par rapport au niveau moyen observé en 2011.

Evolution des inscriptions depuis 2007



Inscriptions et réinscriptions – Moyenne Année 2012

Age (ans)	Première inscription	Réinscription (en année)							Total
		Total	<=1	<= 2	<= 3	<= 4	<= 5	> 5	
-25 ans	**225**	**249**	220	13	8	4	3	1	**474**
25-29 ans	**114**	**187**	141	13	11	8	5	9	**301**
30-39 ans	**171**	**337**	233	25	16	14	10	39	**508**
40-49 ans	**132**	**278**	184	20	12	8	9	45	**410**
50-59 ans	**70**	**125**	80	9	6	5	4	21	**195**
60 ans et +	**5**	**8**	4	1	0	0	1	2	**13**
Total	**717**	**1.184**	**862**	**81**	**53**	**39**	**32**	**117**	**1.901**



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

L'analyse du volume moyen des inscriptions de 2012 permet de dégager, dans 37,7% des cas, qu'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 2011, les taux respectifs étaient de 40,4% et de 59,6%.

On note également que la très grande majorité des réinscriptions (72,8% en 2012) ont lieu dans l'année qui suit la première inscription.

Inscriptions des demandeurs d'emploi au cours du mois selon les principaux codes Nace (FLUX) - Moyennes annuelles

		2010		2011		2012	
		VA	%	VA	%	VA	%
	[…]						
C	Industrie manufacturière	56	3,4	61	3,4	66	3,5
	[…]						
F	Construction	149	9,2	193	10,7	182	9,6
41	Construction de bâtiments	55	3,4	95	5,3	75	3,9
42	Génie civil	9	0,6	10	0,6	9	0,5
43	Travaux de construction spécialisés	85	5,2	87	4,8	98	5,1
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	174	10,7	192	10,6	191	10,0
H	Transports et entreposage	43	2,7	45	2,5	48	2,5
I	Hébergement et restauration	175	10,8	188	10,4	201	10,6
J	Information et communication	29	1,8	42	2,3	38	2,0
	[…]						
61	Télécommunications	8	0,5	13	0,7	13	0,7
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	9	0,5	13	0,7	13	0,7
	[…]						
K	Activités financières et d'assurance	51	3,2	62	3,4	59	3,1
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	33	2,0	41	2,3	37	2,0
65	Assurance	6	0,4	6	0,3	6	0,3
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	12	0,7	15	0,9	15	0,8
L	Activités immobilières	13	0,8	14	0,8	17	0,9
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	52	3,2	55	3,0	56	0,3
69	Activités juridiques et comptables	20	1,2	22	1,2	23	1,2
	[…]						
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	11	0,7	10	0,6	9	0,4
72	Recherche développement scientifique	6	0,4	4	0,2	6	0,3
73	Publicité et études de marché	6	0,4	7	0,4	7	0,4
	[…]						
N	Activités de services administratifs et de soutien	266	16,4	284	15,7	302	15,9
	[…]						
78	Activités liées à l'emploi	178	11,0	184	10,1	196	10,3
	[…]						
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	69	4,2	80	4,4	88	4,6
	[…]						
O	Administration publique	135	8,3	141	7,8	177	9,3
P	Enseignement	8	0,5	7	0,4	6	0,3
Q	Santé humaine et action sociale	79	4,8	85	4,7	91	4,8
86	Activités pour la santé humaine	14	0,8	14	0,8	15	0,8
87	Hébergement médico-social et social	19	1,2	19	1,1	21	1,1
88	Action sociale sans hébergement	46	2,8	51	2,8	55	2,9
	[…]						
	Total	1.624	100	1.811	100	1.901	100

Propositions d'emploi (flux)

Mois	Propositions d'emploi (1)						
	2006	***2007***	***2008***	***2009***	***2010***	***2011***	***2012***
janvier	5.682	6.861	7.482	4.820	7.008	8.818	8.443
février	5.492	6.583	6.347	4.441	7.156	8.004	7.859
mars	6.354	7.405	5.926	5.387	8.523	9.759	9.500
avril	5.451	7.324	6.600	5.478	7.785	8.397	8.289
mai	7.028	6.425	5.862	4.984	6.009	9.528	7.724
juin	5.351	6.387	5.491	4.834	7.049	6.790	8.504
juillet	5.441	6.739	5.506	5.454	6.789	8.097	7.453
août	5.087	6.018	4.133	4.761	6.467	9.348	7.335
septembre	6.287	5.732	5.741	6.897	7.189	9.124	8.085
octobre	6.449	6.833	5.560	6.231	6.548	8.529	10.324
novembre	6.114	5.649	4.121	4.904	6.741	7.799	8.543
décembre	4.523	4.313	3.430	4.629	5.725	6.195	5.382
Moyenne	**5.772**	**6.356**	**5.517**	**5.235**	**6.916**	**8.366**	**8.120**

(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.

En 2007, le volume des tentatives de placement est en moyenne de 6.356 unités par mois, soit une augmentation de 10,1% par rapport à 2006. Les reprises sont aussi à mettre en rapport avec le nombre accru d'offres d'emploi transmises à l'ADEM.

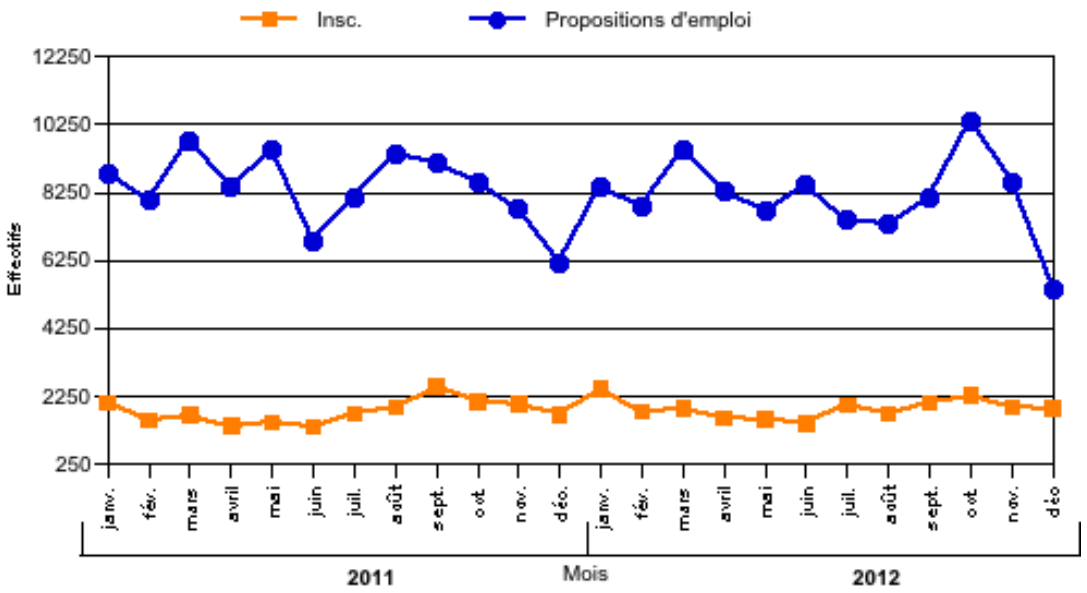
Toutefois, en 2008, le volume des rapprochements des offres et des demandes d'emploi a diminué de 13,2%, soit 839 activités en moins en moyenne par mois. Cette tendance continue en 2009 où on peut constater une nouvelle diminution des tentatives de placement en moyenne par mois de 5,1% (-282 unités).

On observe toutefois un réel regain des propositions d'emploi enregistrées en moyenne par mois au cours de l'année 2010, avec une augmentation de 1.681 tentatives de placement par rapport à la moyenne de 2009, soit une augmentation de 32,1%. Cette évolution pourrait confirmer le postulat de départ, à savoir qu'il existe un lien directe entre les activités d'intermédiation et le volume des offres d'emploi déclarées aux services de l'ADEM. En effet, les volumes des postes vacants déclarés par les entreprises en moyenne par mois ont nettement augmenté en 2010.

En 2011, la tendance à l'augmentation des propositions d'emploi adressées aux demandeurs d'emploi se confirme ; en moyenne, les agents de l'ADEM font 8.366 tentatives de rapprochement par mois, ce qui représente une augmentation de 21% en un an. Cette évolution pourrait, à priori, être associée avec l'augmentation du nombre de postes vacants déclarés par les entreprises en moyenne tous les mois en 2011 (voir infra).

En 2012, le nombre de propositions d'emploi diminue légèrement en tombant à 8.123 unités en moyenne (soit -2,9% par rapport à 2011). Cette baisse pourrait être liée à la diminution du nombre de postes vacants (-2.7%) constatée en 2012.

Evolution des inscriptions et des propositions d'emploi en 2011 et 2012



Postes vacants (flux)

Mois	Postes vacants déclarés à l'ADEM											
	2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	2.352	946	2.307	957	1.270	672	1.702	836	2.018	851	2.527	857
février	2.022	847	2.239	875	1.274	613	1.611	823	2.201	936	2.198	896
mars	2.634	1.095	1.875	833	1.327	714	2.057	992	3.044	1.071	2.307	1.015
avril	2.142	890	1.928	872	1.210	661	1.840	886	2.557	893	2.003	861
mai	1.930	862	1.921	786	1.251	620	2.270	803	2.669	1.003	2.083	893
juin	2.354	899	1.729	780	1.254	643	2.015	873	1.755	800	2.225	1.589
juillet	1.945	853	1.938	820	1.435	708	2.160	903	2.054	836	2.037	860
août	1.723	786	1.566	610	1.305	575	1.917	729	1.732	783	1.879	740
septembre	1.746	802	1.645	823	1.412	752	1.910	855	1.914	908	1.792	885
octobre	2.147	914	1.566	799	1.533	832	1.838	858	1.819	834	2.131	921
novembre	1.546	788	1.205	585	1.157	700	1.790	791	1.587	769	1.608	791
décembre	1.254	573	1.099	494	1.198	624	1.478	721	1.315	659	1.207	575
Moyenne	**1.983**	**855**	**1.752**	**770**	**1.302**	**676**	**1.882**	**839**	**2.055**	**862**	**2.000**	**907**

(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

Les années 2005, 2006 et 2007 reflétaient les bonnes performances réalisées en matière de création d'emplois. En 2007, près de 1.983 emplois étaient enregistrés en moyenne tous les mois.

La moyenne annuelle des postes vacants déclarés auprès des services de l'Agence pour le développement de l'emploi baisse en 2008, se soldant par un recul de 11,6% (diminution de 231 unités par mois). La tendance à la baisse s'amplifie au cours de l'année 2009, caractérisée par une diminution de 450 unités (-25,7%) par mois des postes vacants déclarés à l'ADEM (en moyenne : 1.302 offres par mois).

Par contre, très belle reprise en 2010 : 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.

En 2011, la situation se stabilise et le nombre moyen de déclarations portent mensuellement sur 2.055 postes, soit 9,2% de plus qu'en 2010, pour une moyenne de 862 entreprises.

L'année 2012 présente une légère diminution du nombre d'emplois proposés par les 907 entreprises. En moyenne, 2.000 postes étaient déclarés, soit une diminution de 2,7%.

	2010	2011	2012
Moyenne annuelle	1.882	2.055	2.000
		Δ = 173 soit 9,2%	Δ = -55 soit -2.7%

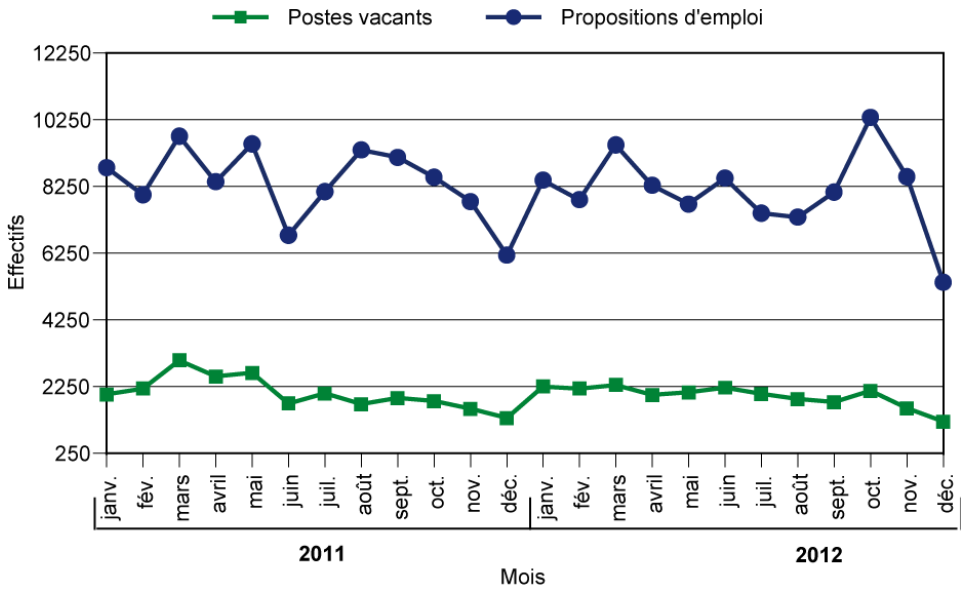
Analyse des flux mensuels des offres d'emploi
pour les cinq derniers mois des trois dernières années

	2010	2011	2012
Août	1.917	1.732	1.879
Septembre	1.910	1.914	1.792
Octobre	1.838	1.819	2.131
Novembre	1.790	1.587	1.608
Décembre	1.478	1.315	1.207

En comparant en particulier les offres introduites au cours des cinq derniers mois des trois dernières années, on constate qu'en 2011, les déclarations mensuelles de postes vacants sont semblables, voire inférieures à celles qui furent enregistrées au cours des mêmes mois de l'année 2010.

En 2012, les nombres de postes vacants proposés par les entreprises durant les mois d'août à novembre mois sont comparables à ceux de 2011. Cependant, à l'instar de l'année 2011, décembre 2012 présente un score inférieur aux mois précédents avec 1.207 postes proposés par 575 entreprises.

Postes vacants et propositions d'emploi en 2011 et 2012



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'Agence pour le développement de l'emploi.
Un intérêt particulier revient à l'analyse des offres d'emploi déclarées, ventilées en fonction des secteurs d'activité des entreprises qui se sont adressées à l'ADEM (cf. tableau suivant).

Le secteur I « Hébergement et restauration » déclare en moyenne de plus en plus d'offres depuis 2010. Il en va de même pour le secteur Q «Santé humaine et action sociale ». Les autres secteurs présentent de fortes variations au niveau de leurs déclarations de postes vacants en moyenne mensuelle.

Postes vacants déclarés à l'ADEM par les employeurs au cours des mois (FLUX) selon les principaux secteurs d'activité (NACE) - moyennes annuelles

		2010		2011		2012	
		VA	%	VA	%	VA	%
	[…]						
C	Industrie manufacturière	93	4,9	85	4,1	76	3,8
	[…]						
F	Construction	115	6,1	143	6,9	127	6,4
41	Construction de bâtiments	34	1,8	49	2,4	45	2,3
42	Génie civil	6	0,3	6	0,3	5	0,3
43	Travaux de construction spécialisés	75	4,0	87	4,3	77	3,9
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	188	10,0	232	11,3	199	9,9
H	Transports et entreposage	50	2,7	55	2,7	25	1,2
I	Hébergement et restauration	143	7,6	154	7,5	183	9,2
J	Information et communication	72	3,8	70	3,4	61	3,1
	[…]						
61	Télécommunications	11	0,6	16	0,8	11	0,5
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	48	2,6	41	2,0	37	1,9
	[…]						
K	Activités financières et d'assurance	156	8,3	160	7,8	154	7,7
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	101	5,4	107	5,2	99	5,0
65	Assurance	20	1,1	13	0,6	20	1,0
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	35	1,8	40	1,9	35	1,8
L	Activités immobilières	24	1,3	20	1,0	18	0,9
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	170	9,0	187	9,1	183	9,1
69	Activités juridiques et comptables	73	3,9	87	4,2	86	4,3
	[…]						
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	15	0,8	20	1,0	18	0,9
72	Recherche développement scientifique	33	1,8	18	0,9	17	0,9
73	Publicité et études de marché	8	0,4	10	0,5	9	0,4
	[…]						
N	Activités de services administratifs et de soutien	388	20,6	423	20,6	341	17,0
	[…]						
78	Activités liées à l'emploi	284	15,1	278	13,5	260	13,0
	[…]						
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	73	3,9	98	4,8	46	2,3
	[…]						
O	Administration publique	57	3,0	47	2,3	65	3,2
P	Enseignement	37	2,0	40	1,9	44	2,2
Q	Santé humaine et action sociale	184	9,8	225	11,0	290	14,5
86	Activités pour la santé humaine	18	0,9	18	0,9	24	1,2
87	Hébergement médico-social et social	29	1,5	37	1,8	63	3,1
88	Action sociale sans hébergement	138	7,3	171	8,3	203	10,2
	[…]						
	Total	1.882	100	2.055	100	2.000	100

2. Evolution des demandeurs d'emploi résidants disponibles indemnisés

Les demandeurs d'emploi résidants disponibles indemnisés sont les personnes admises au bénéfice de l'indemnité de chômage complet conformément aux dispositions L. 521-1. et suivantes du Code du travail.

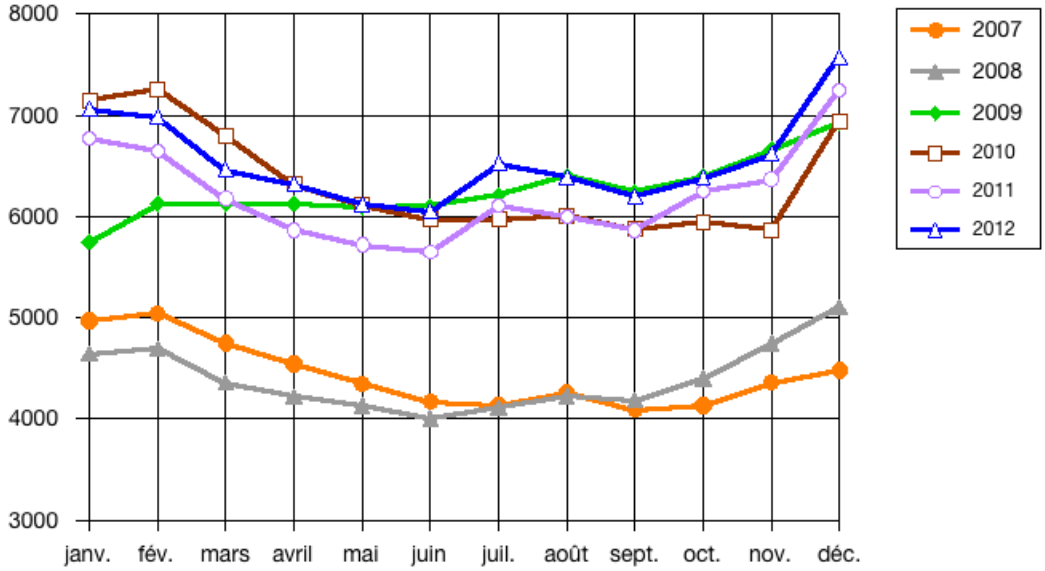
Demandeurs d'emploi résidants disponibles indemnisés : 2010-2012

	Demandeurs d'emploi résidants disponibles indemnisés				Dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	Total	Evolution (%)	
Moy. 2010	3.729	2.620	6.349	+1,4	408
Moy. 2011	3.559	2.662	6.221	-2,0	434
Moy. 2012	3.838	2.717	6.555	+5.4	405

Source: ADEM

Les demandeurs d'emploi disponibles indemnisés (y compris les personnes indemnisées bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi) représentent 43,8% de la moyenne des demandeurs d'emploi enregistrés en 2012 (contre 46,1% en 2011 et 46,9% en 2010).

Evolution du chômage indemnisé depuis 2007



En juillet 2008, on note une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés. Dès février 2009, le nombre des demandeurs d'emploi indemnisés dépasse clairement le seuil des 6.000 bénéficiaires et atteint les 7.249 unités en décembre 2011.

En 2012, la courbe d'évolution du nombre de chômeurs indemnisés suit de façon très analogue celle de 2011 mais à un niveau plus élevé. En janvier 2012, le nombre de personnes bénéficiant de l'indemnité de chômage était de 7.063, soit 4,3% de plus qu'au même mois de l'année précédente. Entre septembre et décembre 2012, l'augmentation est rapide et les bénéficiaires passent de 6.196 à 7.573 personnes en fin d'année. Entre les mois de décembre de l'année 2011 et 2012, l'augmentation est de 4,5%.

Mois	**Demandeurs d'emploi indemnisés**				dont personnes en mesure
	Hommes	*Femmes*	**TOTAL**	*Evolution mensuelle en %*	
janvier-11	3.855	2.915	6.770	-5,3	432
février-11	3.760	2.888	6648	-8,3	450
mars-11	3.439	2.738	6.177	-9,1	470
avril-11	3.285	2.577	5.862	-7,2	474
mai-11	3.231	2.487	5.718	-6,4	490
juin-11	3.171	2.477	5.648	-5,4	497
juillet-11	3.561	2.545	6.106	2,4	419
août-11	3.401	2.596	5.997	-0,2	390
septembre-11	3.292	2.572	5.864	-0,1	421
octobre-11	3.597	2.656	6.253	5,3	445
novembre-11	3.654	2.713	6.367	8,6	405
décembre-11	4.465	2.784	7.249	4,5	310
janvier-12	4.226	2.837	7.063	4,3	354
février-12	4.224	2.755	6.979	5,0	364
mars-12	3.821	2.636	6.457	4,5	381
avril-12	3.708	2.612	6.320	7,8	432
mai-12	3.559	2.559	6.118	7,0	442
juin-12	3.453	2.593	6.046	7,0	403
juillet-12	3.883	2.636	6.519	6,8	444
août-12	3.703	2.688	6.391	6,6	376
septembre-12	3.582	2.614	6.196	5,7	408
octobre-12	3.598	2.781	6.379	2,0	442
novembre-12	3.717	2.899	6.616	3,9	439
décembre-12	4.576	2.997	7.573	4,5	372

3. Evolution des mesures pour l'emploi

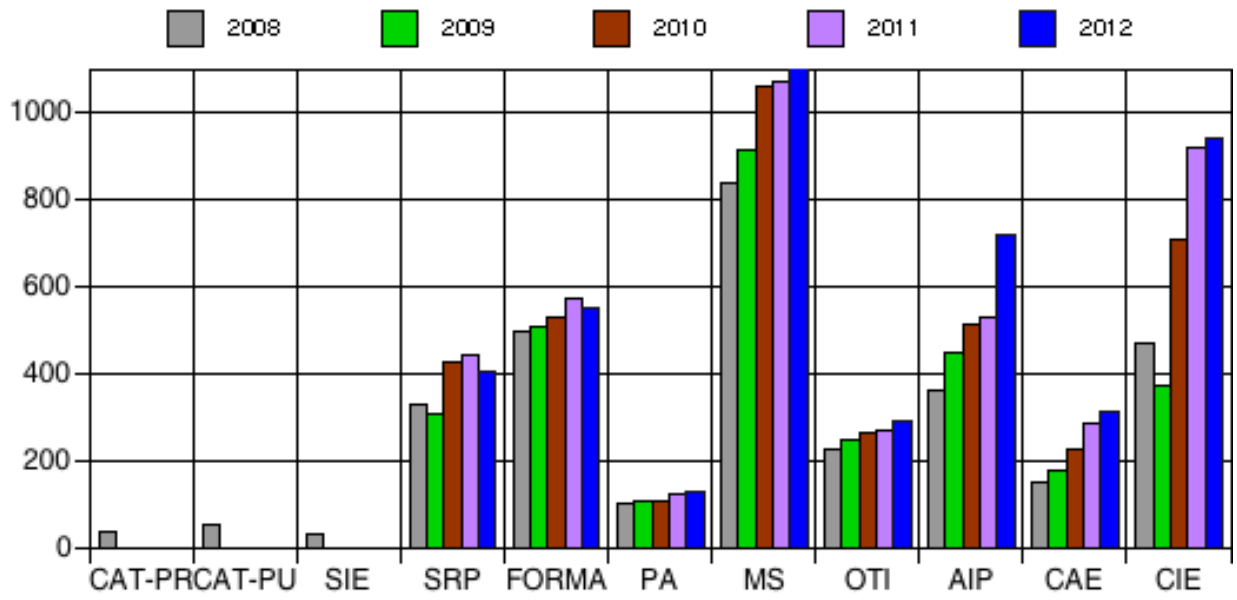
Mois	Mesures pour l'emploi										
	SRP	**FORMA**	***Dont AP***	**PA**	**MS**	**OTI**	**AIP**	**CAE**	**CIE**	**Dont CIE-EP**	**TOTAL**
jan-11	428	618	305	127	1.074	254	496	263	856	151	4.116
fév-11	437	643	303	125	1.087	262	507	267	877	149	4.205
mars-11	444	633	298	128	1.106	271	477	290	914	160	4.263
avr-11	450	588	291	124	1.107	293	496	301	945	164	4.304
mai-11	457	615	284	126	1.104	301	491	300	949	166	4.343
juin-11	453	620	286	120	1.098	299	519	301	951	167	4.361
juil-11	448	477	281	117	1.094	287	538	283	928	169	4.172
aoû-11	432	426	255	101	1.098	274	519	271	908	171	4.029
sep-11	443	548	270	113	1.067	271	532	288	932	183	4.194
oct-11	442	631	288	127	1.028	267	576	281	915	194	4.267
nov-11	438	642	312	138	1.007	248	602	287	940	212	4.302
déc-11	439	481	308	126	995	231	605	297	920	208	4.094
jan-12	435	594	306	132	958	233	698	310	930	202	4.290
fév-12	408	583	304	127	963	246	734	317	933	200	4.311
mars-12	400	565	298	127	994	266	713	318	949	209	4.332
avr-12	417	625	296	129	1.110	277	710	312	959	206	4.539
mai-12	403	624	293	127	1.192	296	712	315	956	205	4.625
juin-12	403	541	286	132	1.262	294	711	319	950	209	4.612
juil-12	393	538	281	130	1.376	323	736	304	964	215	4.764
aoû-12	385	445	273	122	1.383	308	716	292	948	216	4.599
sep-12	384	534	285	124	1.367	308	714	299	907	220	4.637
oct-12	398	589	287	130	1.394	316	715	307	916	216	4.765
nov-12	420	587	295	137	1.437	325	734	321	911	215	4.872
déc-12	424	414	288	143	1.402	327	745	352	956	220	4.763

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2006-2012 (moyennes)

Moy. annuelle	**CAT PR**	**CAT PU**	**SIE**	**SRP**	**FORMA**	**PA**	**MS**	**OTI**	**AIP**	**CAE**	**CIE**	**Dont CIE-EP**	**TOTAL**
2006	500	936	289	321	558	92	625	238	419	-	-	-	3.978
2007	432	641	267	345	563	89	695	231	343	42*	215*	-	3.863
2008	41	54	32	328	501	101	838	228	361	150	474	-	3.108
2009	0	0	0	311	509	105	917	252	449	179	375	-	3.097
2010	0	0	0	427	530	110	1.062	264	514	227	709	98	3.843
2011	0	0	0	442	577	123	1.072	271	530	286	920	175	4.221
2012	0	0	0	405	553	130	1.237	293	720	314	940	211	4.592

* CAE et CIE : moyennes 2007 calculées sur 6 mois

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2008-2012



* 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)

AP (Apprentissage pour adultes) - personnes enregistrées à l'ADEM, à la charge du Fonds pour l'Emploi, suivant des cours de formation dans le cadre de l'apprentissage pour adultes préparant aux certificats :certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP), certificat de capacité manuelle (CCM) ou certificat de capacité professionnelle (CCP), certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou diplôme d'aptitude professionnelle (DAP), diplôme de technicien (DT)

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

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

OTI (Occupation Temporaire Indemnisée) - occupation à des travaux d'utilité publique de demandeurs d'emploi indemnisés (anciennement MT)

AIP (Activités d'insertion professionnelle) - affectations temporaires (travaux d'utilité collective et stages en entreprise) organisées par le SNAS (anciennement ATI)

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

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

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

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

En 2008, on observe une diminution de l'effectif moyen des personnes affectées à une mesure : 3.108 unités, ce qui représente une baisse de 19,5% par rapport à 2007 (-755 unités). En 2009 toutefois, la tendance à la baisse est ralentie ; la moyenne mensuelle de 3.097 personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi représente une diminution de 0,35% par rapport à 2008.

En 2010, on dénombre en moyenne 3.843 demandeurs d'emploi par mois affectés à une mesure, ce qui représente une augmentation de 24,1% par rapport à l'année 2009. L'année 2011 est marquée par une augmentation de tous les bénéficiaires de mesures pour l'emploi : en moyenne, 4.221 personnes sont affectées à une mesure pour l'emploi tous les mois, contre 3.843 en 2010 (+9,8%).

2012 a été le reflet de 2011 avec une augmentation moyenne de 8,8% soit 371 personnes de plus affectées à une mesure en faveur de l'emploi.

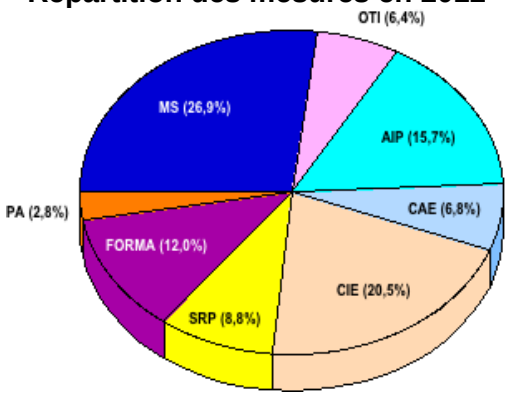
Les mesures en faveur des jeunes demandeurs d'emploi

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

Fin 2009, 554 personnes bénéficiaient d'une mesure pour l'emploi des jeunes, équivalant à 17,8% de l'ensemble des personnes en mesure. En 2010, le nombre moyen des bénéficiaires d'un CIE ou d'un CAE représente 24,4% des mesures pour l'emploi et 28,6% en 2011.

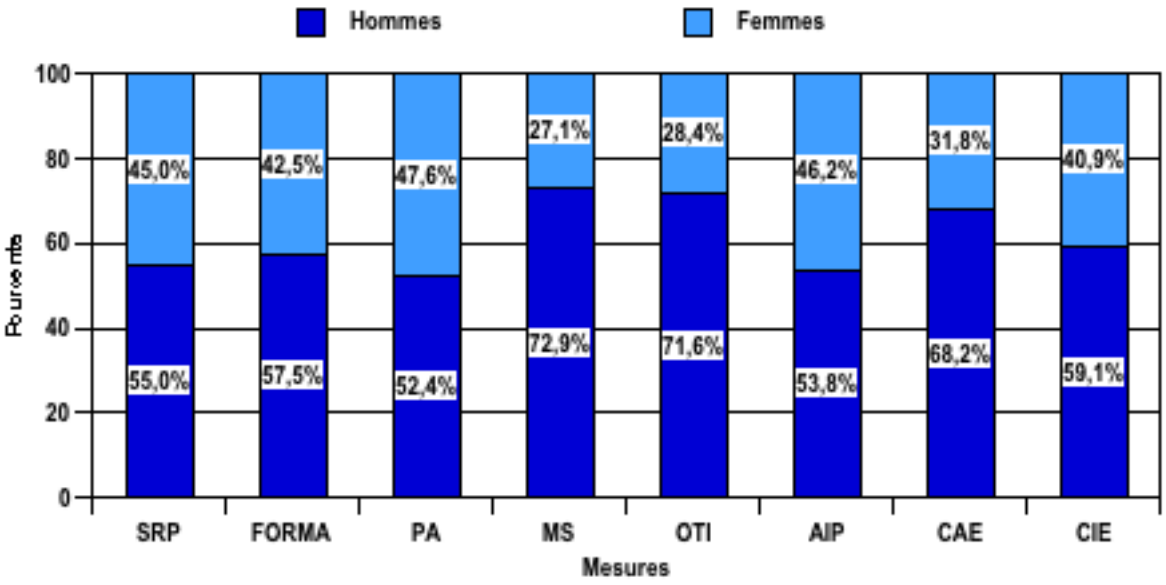
En 2012, en moyenne, 1.254 personnes bénéficient d'une mesure CAE ou CIE tous les mois. La part des personnes bénéficiant d'une de ces mesures a légèrement diminué et passe à 27,3% par rapport au total des bénéficiaires de mesures en faveur de l'emploi. Pour les autres mesures d'activation, on note une augmentation moyenne de 10,7% du nombre de bénéficiaires.

Répartition des mesures en 2012



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

Mesures pour l'emploi en fonction du genre (moyenne annuelle 2012)



Cette surreprésentation des hommes est surtout prononcée pour les MS, les OTI et les CAE: les taux de participation sont respectivement 72,9%, 71,6% et 68,2%.

4. Structure du chômage

L'analyse suivante porte sur le mois de décembre.

4.1. Agence d'inscription

La carte suivante reprend les demandeurs d'emploi inscrits en fonction de l'agence d'inscription.

Demandeurs d'emploi par agence (décembre 2012)

Total DE : 16.963 (100%)

4.2. Nationalité

	31 décembre 2012				31 décembre 2011				31 décembre 2010			
(1) Union Européenne des 27			**14 .682**	**86,6%**			**13.113**	**87,3%**			**12.824**	**87,3%**
UE des 15			**14.225**	**83,9%**			**12.753**	**84,9%**			**12.480**	**85,0%**
Portugal	6.195	36,5%			5.329	35,5%			4.960	33,8%		
Luxembourg	4.600	27,1%			4.386	29,2%			4.531	30,8%		
France	1.286	7,6%			1.136	7,6%			1..122	7,6%		
Italie	697	4,1%			594	4,0%			581	4,0%		
Belgique	537	3,2%			502	3,3%			500	3,4%		
Allemagne	379	2,2%			368	2,4%			381	2,6%		
Espagne	154	0,9%			124	0,8%			101	0,7%		
Pays-Bas	126	0,7%			107	0,7%			106	0,7%		
Royaume-Uni	111	0,7%			87	0,6%			76	0,5%		
Grèce	42	0,2%			31	0,2%			24	0,2%		
Irlande	31	0,2%			24	0,2%			23	0,2%		
Danemark	23	0,1%			18	0,1%			25	0,2%		
Suède	20	0,1%			28	0,2%			22	0,1%		
Autriche	16	0,1%			11	0,1%			17	0,1%		
Finlande	8	0,0%			8	0,1%			11	0,1%		
Nouveaux Etats-membres (12)			**457**	**2,7%**			**360**	**2,4%**			**344**	**2,3%**
Pologne	171	1,0%			124	0,8%			148	1,0%		
Roumanie	113	0,7%			76	0,5%			63	0,4%		
Bulgarie	33	0,2%			30	0,2%			22	0,1%		
Hongrie	32	0,2%			26	0,2%			25	0,2%		
République Tchèque	21	0,1%			14	0,1%			18	0,1%		
Slovaquie	19	0,1%			17	0,1%			22	0,1%		
Lituanie	18	0,1%			20	0,1%			16	0,1%		
Slovénie	17	0,1%			17	0,1%			11	0,1%		
Lettonie	14	0,1%			20	0,1%			9	0,1%		
Estonie	12	0,1%			13	0,1%			9	0,1%		
Malte	4	0,0%			2	0,0%			1	0,0%		
Chypre	3	0,0%			1	0,0%			0	0,0%		
(2) Autres pays			**2.281**	**13,4%**			**1.915**	**12,7%**			**1.868**	**12,7%**
TOTAL (1) + (2)			**16.963**	**100%**			**15.028**	**100%**			**14.692**	**100%**

Source: ADEM

Au 31 décembre 2012, la part des demandeurs d'emploi en provenance de l'UE des 15 est en diminution. Elle passe de 85% en 2010 à 83,9% en 2012. A contrario, la part des personnes inscrites à l'ADEM originaires de l'un des 12 nouveaux Etats-membres de l'Union européenne augmente de 0,4 point de pourcent entre 2010 et 2012. Par exemple, les demandeurs d'emploi de nationalité roumaine passent de 63 personnes en 2010 à 113 personnes en 2012, soit une progression de 0,3 point de pourcent.

Les demandeurs d'emploi de nationalité luxembourgeoise représentent 27,1% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits fin 2012. Leur nombre diminue d'année en année avec une diminution proportionnelle de 3,7% depuis 2010. Par contre, on retient une progression continue des Portugais qui font actuellement 36,5% des inscrits: ils représentaient 33,8% des demandeurs d'emploi en 2010.

Au 31 décembre 2012, l'effectif des demandeurs d'emploi étrangers hors UE 27 s'élève à 2.281 personnes, soit 13,4% du total des inscrits.

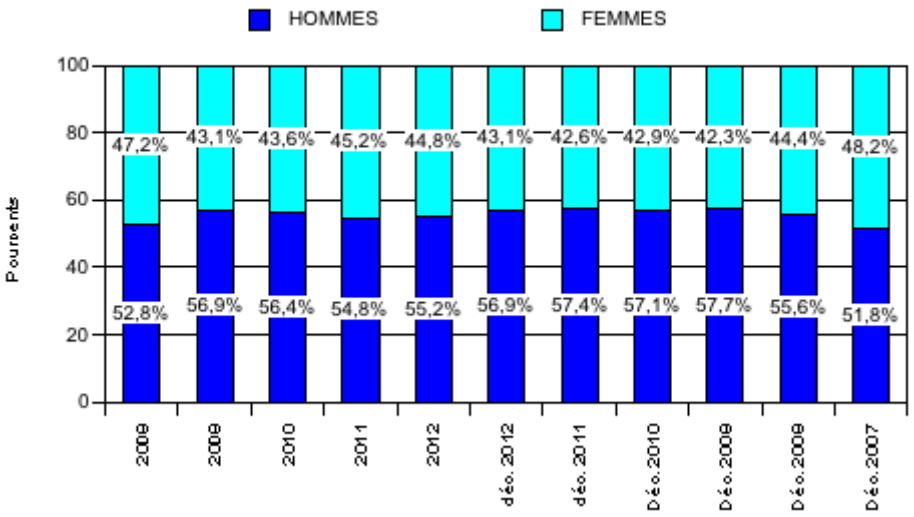
4.3. Genre

La répartition entre hommes et femmes est stable. En moyenne, de 2008 à 2012, la part des femmes dans la population des demandeurs d'emploi se situe entre 43,1% et 47,2%. Pour les années 2009 et 2010, on note une tendance à la baisse du taux de présence des femmes (43,1% et 43,6%). En 2011, leur part remonte à 45,2% en moyenne et redescend à 44,8% en 2012.

Cependant, en décembre 2012, on observe une légère hausse du nombre de femmes qui passe de 42,6 % en décembre 2011 à 43,1% en 2012.

Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 2007 à 2012 et les moyennes des années 2009 à 2012.

Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du genre



4.4. Âge

Âge des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2012)

	31 décembre 2012					
	Hommes		Femmes		Total	
< 25 ans	1.334	13,8%	943	12,9%	**2.277**	**13,4%**
25-29 ans	1.020	10,6%	863	11,8%	**1.883**	**11,1%**
30-39 ans	2.225	23,1%	1.910	26,1%	**4.135**	**24,4%**
40-49 ans	2.639	27,3%	1.960	26,8%	**4.599**	**27,1%**
50-59 ans	2.154	22,3%	1.447	19,8%	**3.601**	**21,2%**
60 ans et +	278	2,9%	190	2,6%	**468**	**2,8%**
Total	**9.650**	**100%**	**7.313**	**100%**	**16.963**	**100%**

Comparaison des totaux des mois de décembre 2010, 2011 et 2012

	31 décembre 2012		31 décembre 2011		31 décembre 2010	
	Total		Total		Total	
< 25 ans	2.277	13,4%	2.052	13,7%	2.219	15,1%
25-29 ans	1.883	11,1%	1.683	11,2%	1.708	11,6%
30-39 ans	4.135	24,4%	3.579	23,8%	3.535	24,1%
40-49 ans	4.599	27,1%	4.137	27,5%	3.883	26,4%
50-59 ans	3.601	21,2%	3.184	21,2%	3.004	20,5%
60 ans et +	468	2,8%	393	2,6%	343	2,3%
Total	**16.963**	**100%**	**15.028**	**100%**	**14.692**	**100%**

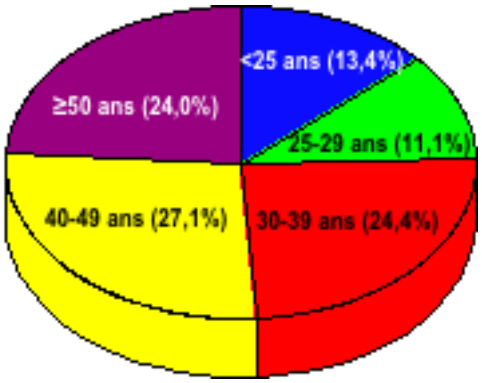
Source: ADEM

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

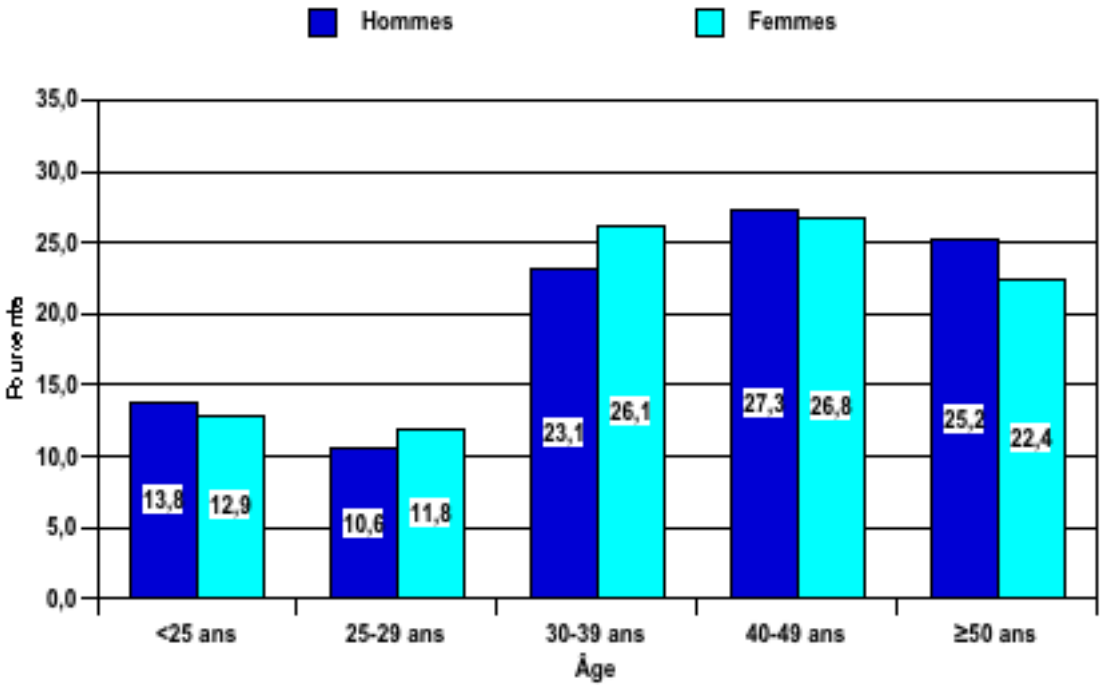
Le poids des jeunes de moins de 25 ans, qui était de 15,1% en décembre 2010 descend à 13,7% du total des demandeurs d'emploi au 31 décembre 2011 et à 13,4% en décembre 2012. En décembre 2012, la population des moins de 30 ans constitue une part de 24,5% et de 24,9% un an auparavant. La tranche des plus de 50 ans représente à elle seule 24,0% de la population totale (23,8% du total fin 2011).

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 disponibles inscrits a augmenté de 1.935 unités (soit +12,9%). La population des moins de 25 ans a augmenté de 225 unités et la tranche d'âge des 30-49 ans s'est accrue de 1.018 unités, soit 52,6% de l'accroissement annuel des demandeurs d'emploi disponibles.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2012)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et l'âge (31/12/2012)



De même que pour les années précédentes, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les catégories d'âge plus élevées : 49,2% des femmes enregistrées à l'ADEM sont âgées de 40 ans et plus contre 52,5% d'hommes. Le phénomène est toutefois inversé pour les femmes âgées de 25 à 39 ans, qui représentent 37,9% des femmes inscrites à l'ADEM (contre 33,7% des hommes).

4.5. Ancienneté d'inscription

	31 décembre 2012						
	Hommes		Femmes		Total		Σ %
< 1 mois	1.098	11,4%	609	8,3%	1.707	10,1%	10,1
1-2 mois	809	8,4%	689	9,4%	1.498	8,8%	18,9
2-3 mois	848	8,8%	783	10,7%	1.631	9,6%	28,5
3-6 mois	1.591	16,5%	1.307	17,9%	2.898	17,1%	45,6
6-9 mois	782	8,1%	689	9,4%	1.471	8,7%	54,3
9-12 mois	734	7,6%	561	7,7%	1.295	7,6%	61,9
12-18 mois	1.025	10,6%	702	9,6%	1.727	10,2%	72,1
18-24 mois	508	5,2%	358	4,9%	866	5,1%	77,2
24 mois et +	2.255	23,4%	1.615	22,1%	3.870	22,8%	100
Total	**9.650**	**100%**	**7.313**	**100%**	**16.963**	**100%**	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2010, 2011 et 2012

	31 décembre 2012			31 décembre 2011			31 décembre 2010		
	Total		Σ %	Total		Σ %	Total		Σ %
< 1 mois	1.707	10,1%	10,1	1.486	9,9%	9,9	1.606	10,9%	10,9
1-2 mois	1.498	8,8%	18,9	1.440	9,6%	19,5	1.541	10,5%	21,4
2-3 mois	1.631	9,6%	28,5	1.252	8,3%	27,8	1.274	8,7%	30,1
3-6 mois	2.898	17,1%	45,6	2.698	18,0%	45,8	2.429	16,5%	46,6
6-9 mois	1.471	8,7%	54,3	1.285	8,6%	54,3	1.259	8,6%	55,2
9-12 mois	1.295	7,6%	61,9	1.099	7,3%	61,6	1.101	7,5%	62,7
12-18 mois	1.727	10,2%	72,1	1.450	9,6%	71,3	1.544	10,5%	73,2
18-24 mois	866	5,1%	77,2	809	5,4%	76,7	889	6,0%	79,2
24 mois et +	3.870	22,8%	100	3.509	23,3%	100	3.049	20,8%	100
Total	**16.963**	**100%**		**15.028**	**100%**		**14.692**	**100%**	

Source: ADEM

Fin décembre 2012, 10,1% des demandeurs d'emploi disponibles (1.707 personnes) sont inscrits depuis moins d'un mois. Par rapport au même mois de l'année précédente, l'importance de cette population a légèrement augmenté (+0,2 point de %).

28,5% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à trois mois (27,8% fin 2011). 45,6% des chômeurs inscrits sont sans activité depuis moins de 6 mois.

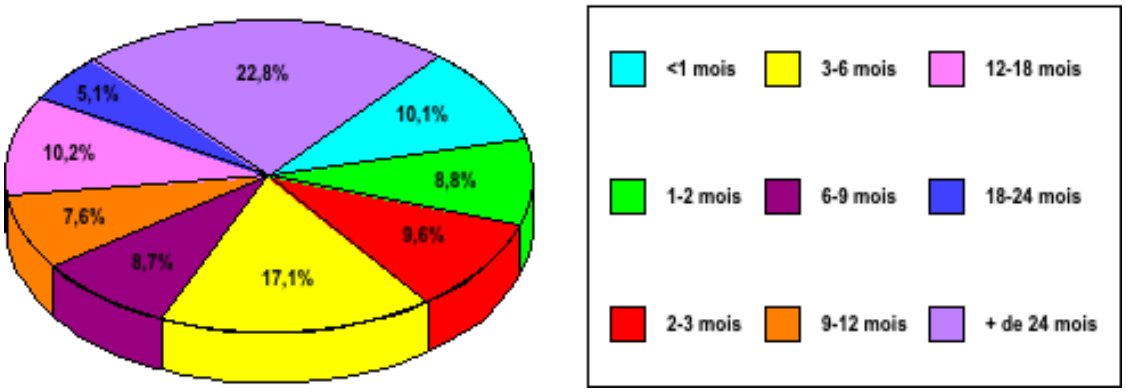
38,1% des demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ADEM depuis plus de 12 mois au 31 décembre 2012 (38,3% en 2011).

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

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

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 au 31 décembre 2012 de 695 personnes par rapport au même mois de l'année précédente.

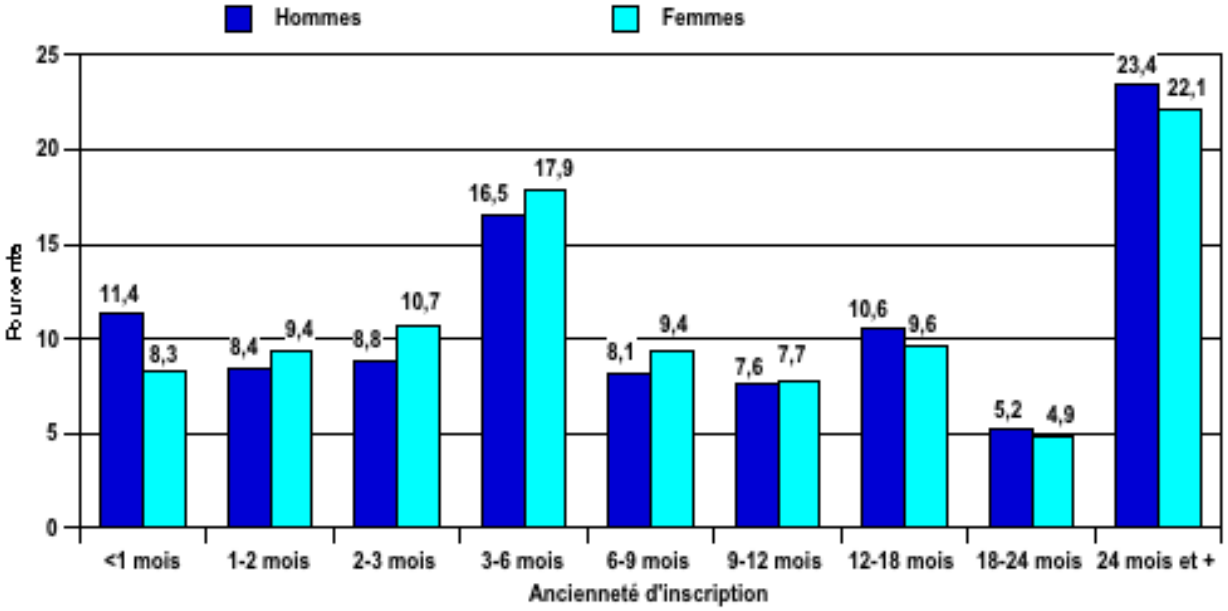
Répartition des demandeurs d'emploi selon l'ancienneté d'inscription (31/12/2012)



En moyenne annuelle, le volume des chômeurs de longue durée (+ de 12 mois) est de 36,9% en 2010, 40,5% en 2011 et 39,5% en 2012. En moyenne et ce de façon constante durant les dernières années, plus de la moitié des demandeurs d'emploi est inscrite depuis plus de 6 mois à l'ADEM. Les personnes inscrites depuis plus de 24 mois représentent près d'un quart du total des demandeurs d'emploi disponibles.

Moyennes annuelles	< 1 mois	1 – 2 mois	2–3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	12-18 mois	18-24 mois	+ 24 mois
2010	1.498	1.206	994	2.194	1.496	1.147	1.475	867	2.657
Pourcentage	11,1	8,9	7,3	16,2	11,1	8,5	10,9	6,4	19,6
2011	1.541	1.151	939	2.030	1.364	1.008	1.294	880	3.287
Pourcentage	11,4	8,5	7,0	15,0	10,1	7,5	9,6	6,5	24,4
2012	**1.597**	**1.324**	**1.092**	**2.340**	**1.570**	**1.128**	**1.420**	**839**	**3.656**
Pourcentage	**10,7**	**8,9**	**7,3**	**15,6**	**10,5**	**7,5**	**9,5**	**5,6**	**24,4**

Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et l'ancienneté d'inscription (31/12/2012)



En cette fin d'année 2012, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (8,3% contre 11,4% des hommes). Dans la population des demandeurs d'emploi présentant une ancienneté d'inscription de plus de 12 mois, les hommes sont également plus représentés.

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

Il y a lieu de souligner que parmi les demandeurs d'emploi disponibles résidants enregistrés auprès des bureaux de placement de l'ADEM figurent également de nombreux demandeurs inscrits auprès du SSH (service des salariés handicapés), ainsi que des salariés à capacité de travail réduite bénéficiant d'une décision de reclassement externe inscrits auprès du service SSCTR (service des salariés à capacité de travail réduite). Comme il s'agit souvent de personnes ayant une « employabilité » réduite, leur réinsertion sur le marché du travail ouvert s'avère généralement plus lente.

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

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

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

SH et CTR

		DE dont	SH	CTR*	SH ∩ CTR
Moy. annuelle	**2006**	8.965	353	724	81
Moy. annuelle	**2007**	9.057	448	962	127
Moy. annuelle	**2008**	9.263	563	1.159	175
Moy. annuelle	**2009**	12.462	704	1.312	216
Moy. annuelle	**2010**	13.535	870	1.454	276
Moy. annuelle	**2011**	13.494	1.097	1.649	336
Moy. annuelle	**2012**	14.966	1.172	1.859	379
Décembre	**2006**	9.749	402	804	99
Décembre	**2007**	9.212	486	1.079	155
Décembre	**2008**	10.783	645	1.229	185
Décembre	**2009**	13.992	737	1.383	249
Décembre	**2010**	14.692	1.051	1.552	301
Décembre	**2011**	15.028	1.144	1.721	358
Décembre	**2012**	16.963	1.185	2.020	421

* 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 2012, leur effectif s'élevait à 1.955.

En valeur absolue, le nombre de demandeurs d'emploi ayant la qualité de salarié handicapé ne cesse d'augmenter depuis quelques années, tout comme les demandeurs d'emploi à capacité de travail réduite sur la même période.

Cependant, sur les deux dernières années, en terme de pourcentage par rapport aux demandeurs d'emploi disponibles, la population des personnes reconnues « salarié handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidantes sur le territoire national est en léger recul. Au 31 décembre 2012, les 2.784 personnes reconnues « salarié handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidantes sur le territoire national, représentent 16,4% des 16.963 demandeurs d'emploi inscrits alors qu'un an auparavant, 2.507 personnes reconnues « salarié handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidantes sur le territoire national, représentaient 16,7% du total des demandeurs d'emploi disponibles (15.028 inscrits au 31 décembre 2011).

Evolution pendant les derniers mois de 2012

2012	Total DE disponibles résidants	Dont		
		SH	CTR	SH ∩ CTR
Août	14.343	1.141	1.915	392
Septembre	14.706	1.156	1.928	396
Octobre	15.194	1.187	1.933	395
Novembre	15.578	1.190	1.912	398
Décembre	16.963	1.185	2.020	421

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

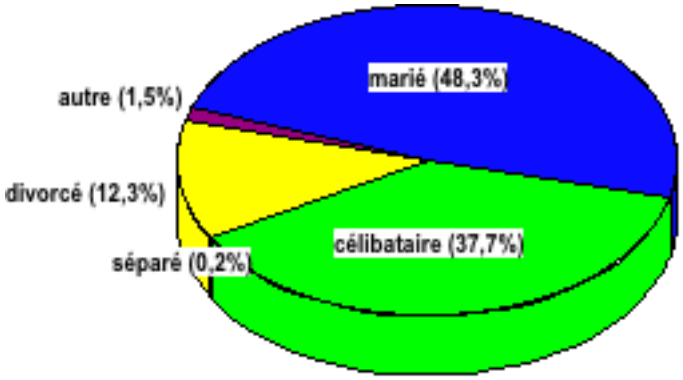
4.7. Etat-civil

	31 décembre 2012					
	Hommes		Femmes		Total	
marié	4.526	46,9%	3.669	50,2%	8.195	48,3%
célibataire	4.032	41,8%	2.355	32,2%	6.387	37,7%
divorcé	971	10,1%	1.110	15,2%	2.081	12,3%
séparé	14	0,1%	27	0,3%	41	0,2%
autre	107	1,1%	152	2,1%	259	1,5%
Total	**9.650**	**100%**	**7.313**	**100%**	**16.963**	**100%**

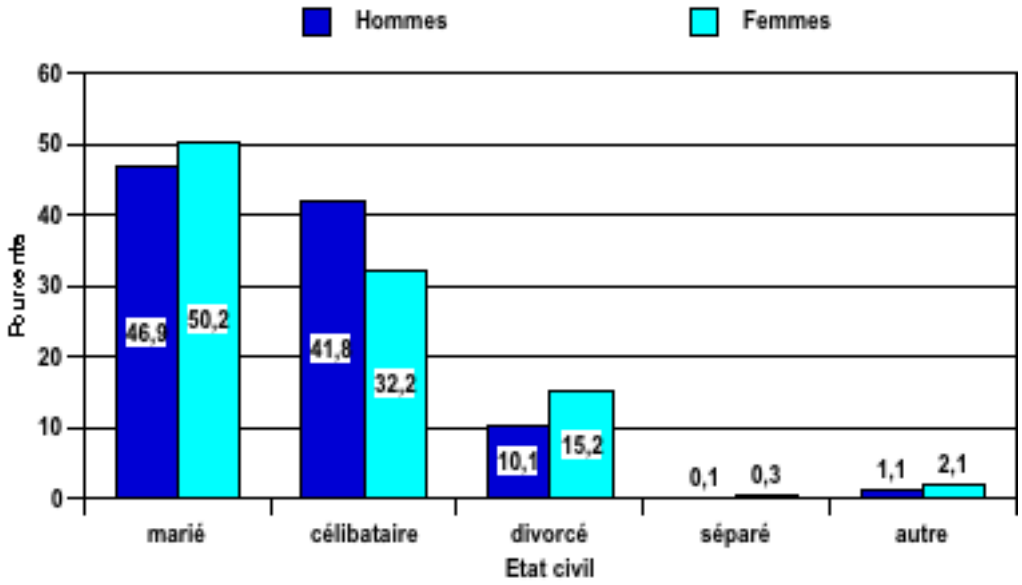
	31 décembre 2012		31 décembre 2011		31 décembre 2010	
	Total		Total		Total	
marié	8.195	48,3%	7.237	48,1%	6.947	47,3%
célibataire	6.387	37,7%	5.679	37,8%	5.740	39,1%
divorcé	2.081	12,3%	1.831	12,2%	1.751	11,9%
séparé	41	0,2%	29	0,2%	28	0,2%
autre	259	1,5%	252	1,7%	226	1,5%
Total	**16.963**	**100%**	**15.028**	**100%**	**14.692**	**100%**

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

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil (31/12/2012)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et l'état civil (31/12/2012)



Si les demandeurs d'emploi disponibles mariés et divorcés sont proportionnellement plus nombreux parmi les femmes, l'inverse, dans des proportions plus importantes, s'observe pour les célibataires. En effet, l'écart entre demandeurs d'emploi et demandeuses d'emploi célibataires avoisine les 10 points de %.

4.8. Niveau de formation scolaire

	31 décembre 2012					
	Hommes		Femmes		Total	
1. Niv. Inf.	4.702	48,7%	3.133	42,8%	7.835	46,2%
2. Niv. Moy. inférieur	973	10,1%	879	12,0%	1.852	10,9%
3. Niv. Moy. supérieur	2.057	21,3%	1.740	23,8%	3.797	22,4%
4. Niv. Sup.	1.327	13,8%	1.217	17,7%	2.544	15,0%
5. Non préc.	591	6,1%	344	4,7%	935	5,5%
Total	**9.650**	**100%**	**7.313**	**100%**	**16.963**	**100%**

Comparaison des totaux des mois de décembre 2011 et 2012

	31 décembre 2012		31 décembre 2011	
	Total		Total	
1. Niv. Inf.	7.835	46,2%	7.273	48,4%
2. Niv. Moy. inférieur	1.852	10,9%	1.702	11,3%
3. Niv. Moy. supérieur	3.797	22,4%	3.264	21,7%
4. Niv. Sup.	2.544	15,0%	2.092	13,9%
5. Non préc.	935	5,5%	697	4,7%
Total	**16.963**	**100%**	**15.028**	**100%**

Source: ADEM

Formation de type :

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

Fin 2012, même constat que pour les années antérieures : de nombreux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible : 46,2% des inscrits n'ont que la scolarité obligatoire. Par contre, seuls 15,0% des demandeurs d'emploi ont atteint un niveau supérieur de formation. On observe en décembre 2012 que le poids de ces derniers a augmenté (1,1 point de %) en un an.

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

- sur les 16.963 personnes inscrites au 31 décembre 2012, 5.274 (31,1%) demandeurs d'emploi disponibles ont fait leur dernière année de formation scolaire au Luxembourg.

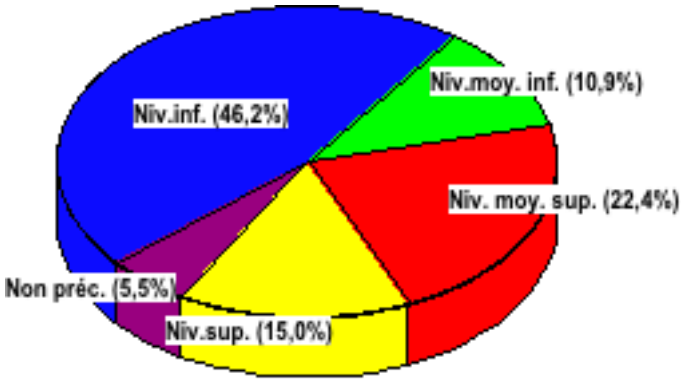
- sur les 5.649 demandeurs d'emploi disponibles inscrits se prévalant d'un niveau de formation moyen, 89,9% (5.079 personnes) proviennent d'un régime de formation de type secondaire technique et donc 10,1% (570 personnes) sont issus du régime secondaire classique.

  On retient que seulement 21,2 % (1.195 personnes) des demandeurs d'emploi disposant d'un niveau de formation scolaire moyen proviennent d'une classe terminale de l'enseignement secondaire : 778 de l'enseignement secondaire technique (classe de 13ème et classe de 14ème) et 417 du secondaire dit « classique » (classe de 1ère). Néanmoins, près de 85,6% de ces personnes ont terminé avec succès cette année d'études secondaires. En d'autres termes, 14,4% ont abandonné la classe terminale du post-primaire.

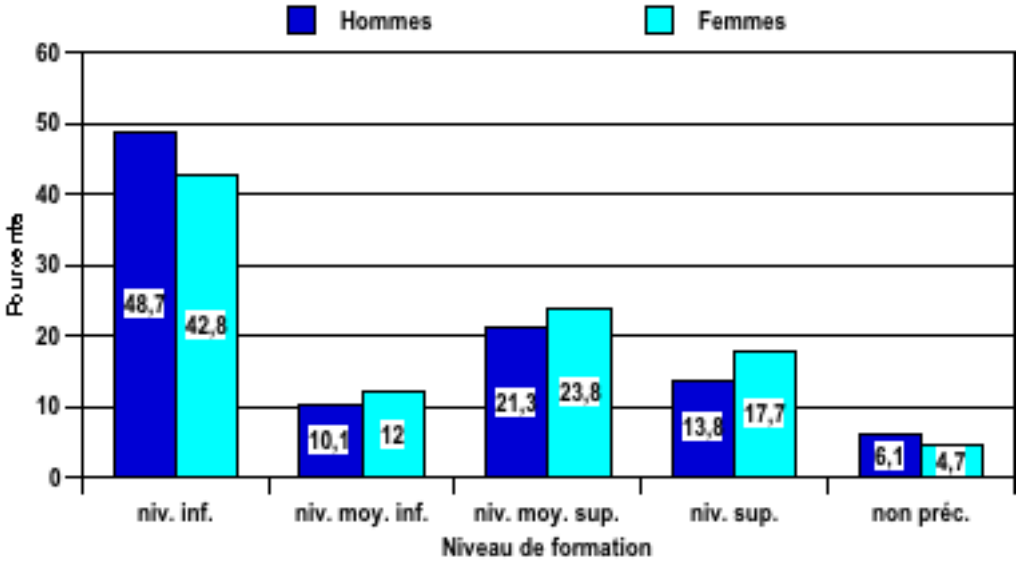
  En ce qui concerne plus précisément le régime technique, on note que :
  944 demandeurs d'emploi viennent d'une classe de 10^{e}, 796 d'une 11^{e} et 2561 d'une 12^{e}. Les taux de réussite (classe terminée avec succès) pour ces trois années d'études sont respectivement de 70,1%, 78,3% et 90,2%.

- Parmi les demandeurs d'emploi ayant fait ou entamé des <u>études post-secondaires</u> (au total 2.544 personnes fin 2012), on comptabilise 2.275 personnes (89,4%) issues d'un régime de niveau universitaire. Une analyse plus détaillée fait ressortir que 510 personnes ont fait une troisième année d'études universitaires (de niveau Bachelor) et 1.253 personnes ont poursuivi au moins quatre années d'études (de niveau Master). 615 ont obtenu leur master.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2012)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et le niveau de formation (31/12/2012)



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

4.9. Ancienneté d'inscription et structure du chômage

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

a. Ancienneté d'inscription et état-civil

								31 décembre 2012		
Mois / *%*	**<1**	**1-2**	**2-3**	**3-6**	**6-9**	**9-12**	**12-18**	**18-24**	**24 et +**	**TOTAL**
marié	9,0%	7,6%	8,5%	15,7%	8,5%	8,3%	11,2%	5,7%	25,5%	100 *(8.195)*
célibataire	12,3%	11,4%	11,6%	20,1%	9,0%	6,9%	8,8%	3,8%	16,1%	100 *(6.387)*
divorcé	7,9%	6,2%	8,3%	13,3%	8,7%	7,0%	9,5%	6,7%	32,4%	100 *(2.081)*
autre	7,0%	5,3%	7,3%	17,7%	5,7%	8,0%	15,7%	6,0%	27,3%	100 *(300)*

Au 31 décembre 2012, 35,3% 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 25,1% et 22,4%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée (+ de 12 mois) ; en décembre 2012, leur part est de 28,7%. Cette proportion est de 48,6% pour les chômeurs divorcés.

b. Ancienneté d'inscription et âge

								31 décembre 2012		
Mois / *%*	**<1**	**1-2**	**2-3**	**3-6**	**6-9**	**9-12**	**12-18**	**18-24**	**24 et +**	**TOTAL**
- 25 ans	14,8%	14,0%	15,0%	24,8%	6,6%	5,2%	7,9%	2,7%	9,0%	100 *(2.277)*
25-29 ans	13,6%	13,5%	12,1%	20,7%	10,2%	7,5%	7,6%	3,1%	11,7%	100 *(1.883)*
30-39 ans	11,3%	10,0%	11,3%	19,6%	10,4%	9,0%	10,1%	3,9%	14,4%	100 *(4.135)*
40-49 ans	9,0%	7,3%	7,7%	16,1%	9,4%	7,9%	10,9%	6,1%	25,6%	100 *(4.599)*
50 ans et +	5,7%	4,4%	5,9%	9,6%	6,6%	7,4%	11,9%	7,4%	41,1%	100 *(4.069)*

Comparaison des totaux des mois de décembre 2010, 2011 et 2012

	31 décembre 2012		31 décembre 2011		31 décembre 2010	
	>12 mois	**Total**	**>12 mois**	**Total**	**>12 mois**	**Total**
- 25 ans	19,6%	100 *(2.277)*	20,5%	100 *(2.052)*	16,9%	100 *(2.219)*
25-29 ans	22,4%	100 *(1.883)*	23,1%	100 *(1.683)*	22,1%	100 *(1.708)*
30-39 ans	28,5%	100 *(4.135)*	29,9%	100 *(3.579)*	28,9%	100 *(3.535)*
40-49 ans	42,6%	100 *(4.599)*	42,0%	100 *(4.137)*	42,8%	100 *(3.883)*
50 ans et +	60,5%	100 *(4.069)*	60,1%	100 *(3.577)*	61,2%	100 *(3.347)*

Source: ADEM

Il n'y a aucun doute qu'il existe une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur ancienneté d'inscription dans les services de l'ADEM. Par rapport aux demandeurs plus âgés, les jeunes qui s'inscrivent à l'ADEM ont plus de facilité à réussir leur insertion ou réinsertion dans la vie active dans des délais plus rapprochés. Or, la comparaison des situations constatées depuis quelques années a fait ressortir qu'un ralentissement économique touchant le marché du travail, atteint jeunes et moins jeunes et affecte cette relation « âge et ancienneté d'inscription ».

Depuis plusieurs années, les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois sont représentés pour moitié par les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ; le taux augmente ces trois dernières années et passe à quelque 60 %. Les personnes se situant dans la tranche d'âge des 40-49 ans et inscrites depuis plus de 12 mois représentent 42,6% des personnes inscrites à l'ADEM en décembre 2012.

La comparaison des mois de décembre 2012 et 2011 révèle pour des tranches d'âge allant jusque 40 ans une légère diminution des proportions des chômeurs de longue durée. Pour les demandeurs d'emploi âgé de moins de 25 ans, la part des personnes ayant une ancienneté d'inscription supérieure à 12 mois est de 19,6% (contre 20,5% en 2011).

c. Ancienneté d'inscription et emploi recherché

								31 décembre 2012		
Mois / %	<1	1-2	2-3	3-6	6-9	9-12	12-18	18-24	24 et +	TOTAL
A	10,5%	10,0%	12,2%	22,0%	11,7%	7,5%	8,9%	3,8%	13,4%	100 (1.670)
B	10,5%	8,9%	12,3%	20,6%	14,5%	9,8%	11,4%	4,3%	7,7%	100 (325)
C	10,0%	9,8%	10,7%	20,3%	9,5%	7,9%	9,8%	4,5%	17,5%	100 (2.374)
D	8,7%	7,8%	11,9%	16,9%	10,7%	8,5%	10,5%	5,0%	20,0%	100 (1.534)
E	9,1%	8,2%	8,2%	20,2%	6,8%	5,0%	8,8%	4,7%	29,0%	100 (341)
F	9,1%	8,6%	7,1%	15,8%	8,2%	8,1%	11,5%	6,0%	25,6%	100 (704)
G	6,7%	0,0%	20,0%	20,0%	13,3%	0,0%	0,0%	13,3%	26,7%	100 (15)
H	12,5%	8,0%	7,7%	17,5%	7,8%	8,6%	13,0%	5,2%	19,7%	100 (3.617)
I	6,9%	5,5%	6,2%	10,5%	5,8%	5,7%	8,2%	6,1%	45,1%	100 (2.138)
J	10,2%	13,3%	11,4%	18,4%	7,7%	7,6%	8,7%	4,8%	17,9%	100 (1.697)
K	7,6%	9,3%	10,7%	14,8%	8,9%	7,4%	9,9%	5,7%	25,7%	100 (2.476)
L	95,8%	0,0%	1,4%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	100 (72)

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 (23,4%). A noter cependant que cette catégorie ne concerne au total que 325 demandeurs d'emploi.

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

4.10. Formation initiale et chômage

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

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

a. Formation initiale et ancienneté d'inscription

								31 décembre 2012		
Mois / *%*	**<1**	**1-2**	**2-3**	**3-6**	**6-9**	**9-12**	**12-18**	**18-24**	**24 et +**	**TOTAL**
1. Niv. inf.	9,0%	7,6%	7,8%	14,1%	7,1%	7,3%	10,3%	6,2%	30,6%	100 (7.835)
2. Niv. moy. inf.	11,5%	9,3%	10,0%	15,7%	9,3%	6,3%	10,4%	4,5%	23,0%	100 (1.852)
3. Niv. moy. sup	10,1%	9,8%	11,7%	20,6%	8,8%	7,2%	9,4%	4,0%	18,4%	100 (3.797)
4. Niv. Sup.	10,6%	10,8%	12,8%	21,3%	12,3%	9,0%	9,5%	4,4%	9,3%	100 (2.544)
4. Non préc.	14,4%	8,9%	7,4%	19,2%	10,3%	10,9%	13,9%	3,6%	11,4%	100 (935)

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

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

Aussi, fin décembre 2012, la part des chômeurs de longue durée (+ de 12 mois) dans le groupe « niveau supérieur » (23,2%) est nettement inférieure à celle des chômeurs inscrits depuis plus de 12 mois parmi les personnes disposant d'un niveau de formation inférieur (47,1%).

b. Formation et âge des chômeurs

					31 décembre 2012	
%	**<25 ans**	**25-29 ans**	**30-39 ans**	**40-49 ans**	**50 ans et +**	**TOTAL**
1. Niv. inf.	12,2%	8,1%	21,1%	29,9%	28,7%	100 *(7.835)*
2. Niv. moy. inf.	21,8%	14,6%	24,3%	23,3%	16,0%	100 *(1.852)*
3. Niv. moy. sup	19,2%	12,5%	24,8%	22,6%	20,9%	100 *(3.797)*
4. Niv. Sup.	5,0%	16,9%	34,8%	25,6%	17,7%	100 *(2.544)*
4. Non préc.	6,5%	8,5%	21,9%	33,5%	29,6%	100 *(935)*

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

On peut noter parmi les demandeurs d'emploi ayant une formation initiale faible, une forte proportion de personnes âgées de plus de 30 ans (79,7%). Les jeunes de moins de 30 ans ne représentent que 20,3% du groupe des personnes faiblement qualifiées.

Pour les détenteurs d'un niveau de formation de niveau moyen inférieur et moyen supérieur, on remarque que plus d'un tiers des chômeurs, respectivement 36,4% et 31,7%, ont moins de 30 ans et que respectivement 47,6% et 47,4% ont entre 30 et 49 ans.

Seulement 17,7% des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation supérieur ont plus de 49 ans ; cette proportion est de 11 points de % inférieure à celle du groupe des quinquagénaires du « niveau de formation inférieur », qui représentent 28,7% des demandeurs d'emploi ayant un niveau inférieur.

c. Formation et nationalité

							31 décembre 2012	
%	**Lux.**	**All.**	**Belg.**	**France**	**Ital.**	**Port.**	**Autres UE**	**Autres**
1. Niv. inf.	44,7%	13,9%	17,0%	10,7%	47,3%	72,8%	13,2%	41,5%
2. Niv. moy. inf.	18,7%	6,9%	13,3%	7,9%	5,9%	4,5%	6,8%	10,1%
3. Niv. moy. sup	32,0%	39,1%	29,0%	37,0%	18,5%	7,5%	19,1%	19,9%
4. Niv. Sup.	3,8%	39,4%	40,3%	43,9%	25,4%	3,1%	59,4%	19,9%
4. Non préc.	0,8%	0,7%	0,4%	0,5%	2,9%	12,1%	1,5%	8,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Les chômeurs portugais sont proportionnellement bien plus nombreux à avoir une formation de niveau inférieur (72,8%). Tel est également le cas pour les demandeurs d'emploi italiens (près de 47,3%). Inversement, la part des chômeurs d'origine belge, française ou allemande à avoir suivi une formation supérieure est importante : respectivement 40,3%, 43,9% et 39,4%. De même, 59,4% des demandeurs d'emploi issus des autres pays de l'union Européenne ont un niveau de formation supérieur.

On note que parmi les demandeurs d'emploi français, allemands et belges, les proportions des personnes peu qualifiées (entre 10% et 17%) sont bien en dessous des taux que l'on trouve pour les autres nationalités et que près de 41,5% 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 se répartissent parmi les niveaux de formation inférieur (44,7%), moyen inférieur et moyen supérieur (50,7%) ; seulement 3,8% des demandeurs d'emploi luxembourgeois ont un niveau de formation supérieur fin décembre 2012.

d. Formation et emploi recherché

Il existe, évidemment, une relation forte entre formation initiale et emploi recherché. La demande d'emploi exprimée par le demandeur d'emploi reflète généralement la fonction ou l'activité exercée avant son inscription à l'ADEM. Toutefois, il arrive que certains chômeurs n'aient pas de demande d'emploi réaliste. Par exemple, on peut noter que 3,4% des personnes désirant un poste de cadre administratif supérieur et 9,9% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 13,0% des demandeurs d'emploi voulant un poste d'employé de bureau sont classés parmi les moins qualifiés. Inversement, mais dans des proportions très faibles, on retient que des chômeurs désirent un métier manuel tout en ayant réalisé des études supérieures.

					31 décembre 2012	
%	**1. Niv.inf.**	**2. Niv.moy. inf**	**3. Niv.moy. sup**	**4. Niv.sup.**	**5. Non préc.**	**TOTAL**
A	9,9%	7,6%	21,8%	59,6%	1,1%	100 *(1.670)*
B	3,4%	2,1%	19,7%	74,5%	0,3%	100 (325)
C	13,0%	12,2%	38,0%	35,5%	1,3%	100 *(2.374)*
D	37,9%	19,1%	33,1%	9,1%	0,8%	100 *(1.534)*
E	56,6%	16,1%	22,6%	0,9%	3,8%	100 *(341)*
F	57,1%	12,3%	19,9%	5,0%	5,7%	100 *(704)*
G	66,7%	6,7%	13,2%	6,7%	6,7%	100 *(15)*
H	62,7%	8,7%	16,4%	1,7%	10,5%	100 *(3.617)*
I	67,9%	11,1%	14,1%	1,9%	5,0%	100 *(2.138)*
J	48,6%	13,3%	27,4%	6,0%	4,7%	100 *(1.697)*
K	64,3%	8,3%	14,8%	2,9%	9,7%	100 (2.476)
L	38,9%	13,9%	18,0%	12,5%	16,7%	100 *(72)*

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

LES SERVICES DE L'ADEM

Conformément à la loi du 18 janvier 2012 créant l'Agence pour le développement de l'emploi , l'organisation de l'ADEM a été revue à partir de septembre 2012 et de nouveaux services ont été créés.

Afin de rendre compte au mieux des activités réalisées tout au long de l'année 2012, la description des services ci-dessous ne se base pas entièrement sur l'organisation mise en place à partir de septembre 2012 (cf. nouvel organigramme présenté dans l'introduction du présent rapport) mais encore partiellement sur l'ancienne organisation.

I. Les services internes

Le département des services internes de l'ADEM regroupe 6 services dont l'objectif est de fournir des outils et des prestations nécessaires au bon fonctionnement de l'Agence :

- Budget
- Service informatique
- Qualité et organisation
- Ressources Humaines
- Contact Center
- Infrastructure et support.

Deux de ces services ont été créés en 2012 et deux autres ont connu des développements particuliers en 2012.

1. Le service informatique

L'organigramme du service informatique de l'ADEM, fort de 10 agents à temps plein, s'articule autour de cinq fonctions essentielles :

- Architecture, études et conception,
- Assistance à la maîtrise d'ouvrage,
- Maintenance et support,
- Développement interne,
- Gestion des projets, du portefeuille de projets, du budget IT et suivi des fournisseurs.

Le service est composé de deux entités :

- Le helpdesk assure le bon fonctionnement de l'infrastructure technique et la gestion du parc informatique. Quelques tâches-clés en 2012 étaient le déménagement dans la nouvelle agence à Esch/Belval, le projet d'introduction de cartes Luxtrust pour tous les collaborateurs et le démarrage de la migration des postes de travail vers Windows 7 / Office 2010.

- L'entité « études et développement » assure la maintenance adaptative et évolutive des applications mainframe et bureautiques. Quelques tâches clés en 2012 étaient la mise en production du premier volet d'AdemCommon, le nouveau logiciel métier de l'ADEM, d'une application « mobilité géographique », la mise en production de la directive

européenne 883 et du formulaire U1. 2012 a aussi vu le démarrage du projet CERISE qui vise à mieux décrire et rapprocher les compétences des demandeurs d'emploi et les offres d'emploi.

Une refonte organisationnelle au sein du service informatique a été entamée fin 2012 pour mieux adapter les compétences aux besoins du métier de l'ADEM.

2. Le Service Qualité et Organisation

Le Service Qualité et Organisation a été mis en place en septembre 2012 par la nouvelle Direction. Le service compte actuellement un agent à plein temps.

L'objectif du service est d'aider l'ADEM à bien définir ses clients (externes et internes), leurs besoins et des objectifs concrets quant à la satisfaction de ces besoins. Les travaux nécessaires pour atteindre ces objectifs passent souvent par une amélioration des processus de travail afin de se focaliser sur les tâches à valeur ajoutée pour les clients.

En 2012, un premier niveau de cartographie des processus métiers a pu être finalisé.

Le service a aussi lancé un projet d'inventaire et de gestion des documents publics qui vise à créer un référentiel unique. Grâce à ce référentiel, il sera possible de veiller à ce que les documents produits par l'ADEM respectent un niveau de qualité acceptable au niveau de la forme et du contenu.

Le service a aussi été impliqué dans le lancement du Contact Center au niveau des processus de travail comme au niveau de la définition et du recueil d'indicateurs de performance.

3. Le Service Ressources Humaines

Au cours de l'année 2012, l'ADEM a été renforcée par 37 agents dont 18 personnes en détachement temporaire de main-d'œuvre, 4 fonctionnaires, 15 employés dont 13 employés recrutés par le biais des postes réservés à des personnes handicapés à charge du budget de l'exercice 2012.

Le service Ressources Humaines est doté d'un effectif de 4,5 unités. Cette équipe assure la gestion administrative et le suivi des carrières pour un effectif de 333 personnes au 31 décembre 2012 dont :

- 218 fonctionnaires et employés
- 51 employés détachés de l'Administration gouvernementale
- 64 agents non statutaires (consultants/prêts temporaires de main-d'œuvre).

L'ADEM compte parmi son personnel 60 conseillers professionnels, 12 conseillers en orientation et 40 agents spécialisés chargés de l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi.

Le service gère notamment le plan de recrutement, la mobilité interne, la gestion du temps, les formations et contribue à la communication interne.

En 2012, plusieurs collaborateurs ont activement participé à divers projets et groupes de travail sur le futur rôle et les missions du service RH et l'identification des besoins en formation. Un des objectifs clé de ce service consiste à recentrer la fonction RH sur un rôle de conseil et d'assistance et de fournisseur d'information (Intranet, Newsletter) et de simplifier au maximum les actes de gestion en s'appuyant sur des outils informatiques plus performants. Au mois de juin 2012 l'ADEM a acquis un nouveau système de gestion horaire qui a permis la dématérialisation des demandes de congé à valider dans un workflow. Par ailleurs, le service RH a mis en place un tableau de bord et des indicateurs facilitant notamment la gestion administrative, le suivi des carrières, la mobilité interne et le recrutement.

En 2012, le service RH a organisé des stages d'intégration d'une vingtaine de jours à l'intention des nouveaux recrutés (conseillers téléphoniques et agents Règlement 883). Un cycle de formation sur mesure de 7 jours a été proposé aux réceptionnistes en place à l'ADEM. Un maximum de collaborateurs ont profité d'une formation en soft skills « Développer son efficacité personnelle» de 1 jour et « Gérer les situations difficiles » de 2 jours. Une soixantaine de conseillers professionnels et d'agents spécialisés ont suivi la formation « Formation à la diversité dans l'accueil des demandeurs d'emploi » de 1 jour. Une centaine de conseillers et d'agents spécialisés ont participé à la formation « Accompagner et suivre un demandeur d'emploi » de 1 jour. Un groupe d'une quinzaine de responsables de service ont suivi un cycle de formation en Management de 6,5 jours. Une formation Quapital-Hermes de 2,5 jours a été offerte à une vingtaine d'agents amenés à gérer des projets. Enfin, 11 agents ont suivi une formation de 2 jours intitulée « Formation des Formateurs ».

4. Le Contact Center

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

- Permettre aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux employeurs de joindre facilement l'ADEM et d'obtenir rapidement des réponses à leurs questions
- Décharger les agents de l'ADEM (en particulier les conseillers professionnels) d'une partie des appels téléphoniques afin de leur permettre de consacrer plus de temps et une meilleure écoute à leurs clients.

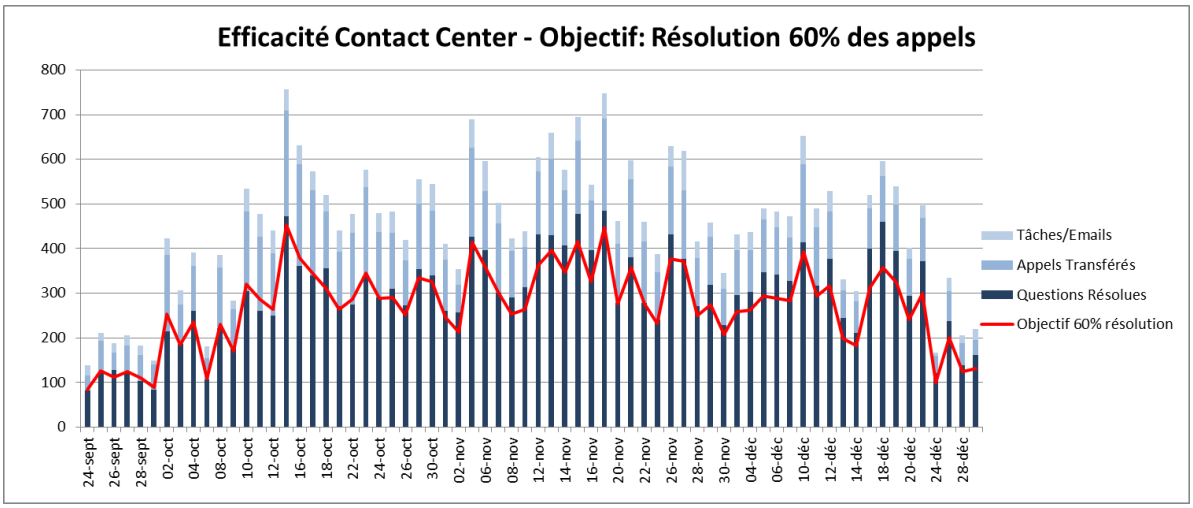
Deux numéros uniques d'appel ont été mis en service, à savoir,

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

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

Les premiers mois de fonctionnement du Contact Center ont été positifs puisque l'objectif de 60% d'appels résolus au niveau des conseillers téléphoniques a pu être atteint. Ainsi sur les 40.000 appels entrés, 24.000 questions ont pu trouver une réponse immédiate.

Le graphique ci-dessous donne un aperçu de l'évolution depuis le lancement :



Compte tenu de ce succès, le Contact Center sera consolidé en 2013.

II. Le service juridique

Le Service juridique a été créé en 2012 et prend en charge notamment les activités suivantes :

- interprétations juridiques ;
- vérification a priori (avant signature et envoi) des décisions susceptibles de recours émises par l'ADEM ;
- contrôle, préparation de réponses et suivi des réclamations/recours gracieux;
- préparation, contrôle et suivi des dossiers « contentieux » ;
- assurer l'application correcte de la législation ;
- assurer la communication de la jurisprudence ;
- plaider certaines affaires devant les juridictions (sociales) ;
- coordination et accompagnement du travail des contrôleurs ;
- émettre des avis juridiques ;
- proposer des modifications législatives ;
- veiller au bon fonctionnement du secrétariat de la Commission spéciale de réexamen (CSR) ;
- revoir le contenu de toutes les décisions susceptibles de recours émises par l'ADEM quant à leur intelligibilité ;
- questions parlementaires le cas échéant.

En ce qui concerne les recours, en 2012, 685 recours concernant le refus ou le retrait des indemnités de chômage complet ont été introduits au secrétariat de la CSR ; par ailleurs 72 recours contre des décisions de la commission médicale et de la commission d'orientation ont été présentés. A noter qu'entretemps ces recours sont introduits directement au le Conseil Arbitral des Assurances sociales (CAAS). 6 recours concernant des décisions relatives au chômage « intempéries » et 55 recours concernant différentes mesures ont été introduits au secrétariat de la CSR.
Le CAAS a été saisi de 59 recours contre des décisions de la CSR.

En ce qui concerne les contrôleurs affectés à l'ADEM, le bilan 2012 est le suivant :

- Enquêtes chômage/commission de réexamen/conseil arbitral	296
- Attestations patronales & E301	473
- Contrôle général/enquêtes travail intérimaire et prêt temporaire de main-d'œuvre	16
- Enquêtes chômage intempéries/accidentel/conjoncturel	15
- Enquêtes et réunions en rapport avec des licenciements collectifs	2
- Enquêtes diverses/contrôles de chantier	15
- Enquêtes pour le service des salariés à capacité de travail réduite	5
- Enquêtes pour la cellule emploi des jeunes	16
- Vérification du lieu de résidence des demandeurs d'emploi	130
- Enquêtes concernant des chômeurs indemnisés travaillant clandestinement	15

Comme les années précédentes, le nombre de dossiers nécessitant une ou plusieurs interventions de la part d'un des contrôleurs affectés à l'ADEM a connu une croissance par rapport à l'année précédente. Un nombre d'enquêtes assez élevé par rapport aux années précédentes a dû être mené au sujet des demandes en obtention de l'indemnité de chômage complet.

III. Le service placement

Le service placement a pour mission d'orienter, conseiller, accompagner et aider les personnes, qu'elles disposent ou d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'assurer la mise en relation des offres et des demandes d'emploi en mettant en contact avec l'entreprise les personnes dont les compétences répondent à ses besoins, et de prospecter le marché de l'emploi.

Le conseiller professionnel, en tant que personne de référence du demandeur d'emploi, accompagne ce dernier dans sa recherche d'emploi et définit, sur base de ses aptitudes, qualifications et expériences professionnelles un emploi approprié. Prenant en compte ces informations, il établit - ensemble avec le demandeur d'emploi - une convention de collaboration afin de déterminer, par l'analyse de huit domaines bien spécifiques, les ressources facilitant la recherche d'emploi.

Afin de permettre l'insertion ou la réinsertion professionnelle du plus grand nombre possible de personnes 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.

En cas de besoin, le conseiller professionnel se fait assister par un agent spécialisé (éducateur, assistant social, psychologue du travail) afin de promouvoir l'intégration ou la réintégration professionnelles de personnes en difficulté.

Le travail des éducateurs gradués, faisant partie du pool des agents spécialisés et attachés aux cellules de placement, consiste en un accompagnement et un suivi socio-pédagogique des demandeurs d'emploi.

L'encadrement se traduit par une amélioration des compétences sociales (soft-skills) et une assistance pratique concrète. Il y a lieu de remarquer qu'actuellement une priorité est donnée aux projets visant l'accompagnement des jeunes à la recherche d'un premier emploi.

Après un premier entretien d'évaluation, les données socio-pédagogiques du dossier du demandeur d'emploi sont complétées afin de déterminer l'étendue de l'encadrement à prévoir (intervention ponctuelle ou suivi régulier). Selon les cas, le demandeur se verra proposer des mesures de formation et d'orientation, des supports pour la rédaction de leurs documents relatifs à la recherche d'emploi, un « coaching » ou une orientation personnalisée suivant les besoins socio-pédagogiques déterminés.

En ce qui concerne les relations avec les employeurs, les agents du service placement fournissent de plus en plus d'efforts afin de gagner la confiance des responsables du recrutement des entreprises. Dans cette optique, les consultants qui ont été mis à disposition par le monde des entreprises, ont pour mission principale 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, dix consultants travaillent à l'ADEM et sont en charge des 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 salariés 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 d'assistance sociale est intégré au service placement. Quatre 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.).

Au sein du service placement une cellule spéciale dédiée aux Initiatives sociales, s'occupe du suivi tel qu'il est prévu par la loi du 3 mars 2009, contribuant au rétablissement du plein emploi.

Finalement, une vingtaine d'agents assument divers travaux administratifs, tels que l'envoi du courrier, le classement, le secrétariat ou la gestion des rendez-vous des nouveaux inscrits.

1. La mission principale

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

En 2012, le service a enregistré 23.997 nouvelles offres d'emploi (24.665 en 2011). La moyenne mensuelle est de 2.000 offres (2.055 en 2011).

97.441 tentatives de placement, dénommées « propositions d'emploi » (moyenne mensuelle: 8.120 propositions d'emplois) ont été réalisées au cours de l'année 2012.

Le maintien du contact régulier avec les demandeurs d'emploi permettant ainsi un suivi permanent et individuel reste important. Ainsi les demandeurs d'emploi sont invités à se présenter au moins une fois toutes les 4 semaines (28 jours de calendrier) auprès de leur conseiller professionnel.

En 2012, près de 335.795 contacts enregistrés ont été effectués, ce qui correspond à 27.983 contacts par mois ou 1.399 contacts (en moyenne) par jour ouvrable. L'absence non justifiée d'un demandeur d'emploi indemnisé est en principe sanctionnée par un retrait partiel des indemnités de chômage complet (-7 jours pour une première absence, -30 jours en cas de récidive et finalement le retrait définitif des indemnités de chômage complet en cas de 3 absences consécutives non justifiées). Ainsi, 5.584 sanctions ont été prononcées par l'ADEM en 2012, dont 878 radiations définitives.

L'absence non justifiée d'un demandeur d'emploi non-indemnisé est sanctionnée par soit un avertissement, soit une suspension du dossier pendant 2 mois (sanction administrative). 845 avertissements ont été envoyés et dans 1.123 cas, le dossier a été suspendu pour 2 mois, soit 1.968 sanctions administratives au total.

En 2012, 177 demandeurs indemnisés ont fait l'objet d'un refus des indemnités de chômage pour refus de travail, 45 ont eu un refus pour avoir abandonné une mesure de réinsertion professionnelle.

Le service placement a enregistré en moyenne 1.901 inscriptions par mois. Il est à noter que dans plus de 62% des cas, il s'agit d'une réinscription des demandeurs d'emploi à l'ADEM (voir chapitre II, évolution du chômage ci-avant).

Le service placement a retenu 24.063 clôtures de dossiers. Les motifs de clôture sont multiples, entre autres :

- 7.100 * dossiers clôturés suite à une non-présentation aux suivis réguliers (1)
- 1.854 dossiers clôturés suite à une non-présentation du demandeur d'emploi au premier rendez-vous (l'inscription n'a pas été finalisée);
- 9.533 * dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi ayant repris une activité salariale (2)
- 1.425 dossiers clôturés volontairement par les demandeurs d'emploi ;
- 878 dossiers clôturés pour radiation ;
- 513 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi ayant droit à une pension / retraite
- 1.123 dossiers clôturés suite à une sanction administrative
- 195 dossiers clôturés suite à la reprise des études des demandeurs d'emploi
- 240 dossiers clôturés suite au départ définitif (> l'étranger)

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

2. Les agences

Le Service placement dispose de bureaux de placement dans les 7 agences régionales de l'ADEM :

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

Ces bureaux de placement ont comme mission d'une part, de donner la possibilité aux demandeurs d'emploi d'accéder à un service public de l'emploi proche de leur domicile et d'autre part, la mise en place de nouvelles relations avec les employeurs.

Les actions de prospection auprès des entreprises servent à inciter les employeurs à recourir aux services de l'ADEM, à déclarer les postes vacants, à considérer les candidats proposés par l'ADEM et à faire connaître les aides et mesures dont dispose l'ADEM.

Lors de ces visites, les agents participants apprennent à connaître les méthodes de travail, les installations techniques et les spécificités propres à l'entreprise afin de mieux cibler la recherche de candidats appropriés.

2.1. L'agence ADEM Luxembourg

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

Bertrange, Bissen, Boevange-sur-Attert, Bous, Colmar-Berg, Contern, Dalheim, Dippach, Fischbach, Garnich, Heffingen, Hesperange, Hobscheid, Junglinster, Kehlen, Koerich, Kopstal, Larochette, Lenningen, Lintgen, Lorentzweiler, Luxembourg, Mamer, Mersch, Mondorf-les-Bains, Niederanven, Nommern, Remich, Sandweiler, Schengen, Schuttrange, Septfontaines, Stadtbredimus, Steinfort, Steinsel, Strassen, Tuntange, Waldbredimus, Walferdange et Weiler-la-Tour.

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

Les 4 agents affectés au guichet d'inscription accueillent les personnes qui se présentent en vue d'une inscription comme demandeurs d'emploi et préparent les dossiers d'inscription tout en informant les demandeurs d'emploi des étapes à suivre, sur les procédures à respecter.

Les **21** conseillers professionnels affectés à l'agence de Luxembourg sont répartis sur quatre cellules s'occupant chacune d'un certain nombre de métiers regroupés par secteurs économiques :

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

Ces 21 conseillers professionnels s'occupaient fin 2012 de plus de **10.000** dossiers actifs, soit en moyenne +/- **476** dossiers par conseiller professionnel. A chacune des quatre cellules est affectée une éducatrice graduée, prenant en charge les demandeurs d'emploi nécessitant un encadrement plus spécifique.

136.213 contacts ont été enregistrés et validés au cours de l'année 2012 pour la seule agence de Luxembourg, dont 79,8% suite à une présentation personnelle du demandeur d'emploi.

Plusieurs agents (conseillers professionnels et consultants) de l'agence Luxembourg ont participé à différents événements ou foires tels que :

Anesec
Foire de l'Etudiant
Meet@uni

3.093 demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence Luxembourg ont participé à des mesures d'insertion professionnelle ou à des mesures de formation, à savoir :

137 apprentissages adultes
239 Contrats appui-emploi CAE
48 CNFPC
612 Contrats initiation emploi CIE
195 CIE-EP (Anelo)
476 diff. formations ADEM (agents de fabrication, agents de sécurité, Pool Commerce, …)
42 diff. formations complémentaires (Goodyear, DuPont, Hellef Doheem, ..)
596 Mesures spéciales (contrats proposés par les initiatives sociales)
231 Occupations temporaires indemnisées (mises au travail)
139 Pool des assistants pédagogiques
364 Stages de réinsertion
14 Services volontaires

Plus de 224 visites de prospection ont été organisées en grande partie par les 10 consultants. Le but de ces visites est de sensibiliser l'employeur à avoir recours aux services de l'ADEM, de déclarer les postes vacants, de considérer les candidats proposés par l'ADEM et de faire connaître les aides et mesures dont dispose l'ADEM.
Lors de ces visites, les agents participants font connaissance des méthodes de travail, des installations techniques et des spécificités propres à l'entreprise afin de mieux cibler la recherche de candidats appropriés.

2.2. L'agence Esch-sur-Alzette

L'Agence Esch est compétente pour les demandeurs d'emploi et employeurs dont l'adresse officielle se trouve dans une des communes suivantes :

Esch-sur-Alzette, Kayl, Leudelange, Mondercange, Reckange-sur-Mess, Rumelange, Sanem et Schifflange.

16 conseillers professionnels affectés à l'agence d'Esch sont répartis dans trois cellules qui s'occupent des salariés intellectuels, des salariés manuels et des salariés frontaliers et reclassés.

Des éducateurs gradués prennent en charge les demandeurs d'emploi nécessitant un encadrement plus spécifique.

Les conseillers professionnels de l'agence d'Esch ont enregistrés **63.792** contacts en 2012, dont 84 % suite à une présentation personnelle du demandeur d'emploi.

Par ailleurs, les conseillers professionnels ont entretenu les contacts existants et noué de nouveaux contacts avec les différents acteurs de la vie économique. Des visites, des ateliers de recherches d'emploi et de recrutement, des formations et des participations à des foires ont été organisés à cet effet.

L'année 2012 a également été marquée par le déménagement dans le nouveau bâtiment sur le site d'Esch-Belval qui regroupe non seulement les services régionaux du placement mais également différents services nationaux, à savoir le back office complet du service chômage, le service des salariés handicapés, le service complet du maintien de l'emploi et le service informatique.

2.3. L'agence Differdange

L'agence Differdange est compétente pour les demandeurs d'emploi et employeurs dont l'adresse officielle se trouve dans les communes de Differdange, Pétange et Käerjeng.

Le service Placement à l'agence Differdange fonctionne sous forme de deux cellules spécialisées.

Une réceptionniste effectue l'accueil téléphonique et physique des clients et guide ceux-ci vers les services et bureaux compétents.

Les **7** conseillers professionnels, ainsi que le chef d'agence, sont répartis dans deux cellules s'occupant chacune d'un certain nombre de métiers regroupés par secteurs économiques :

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

Une psychologue diplômée effectue des permanences à l'agence, prenant en charge les demandeurs d'emploi nécessitant un encadrement plus spécifique.

Le service Orientation Professionnelle effectue des permanences à l'agence, prenant en charge les clients voulant faire un apprentissage initial ou un apprentissage pour adultes.

39.090 contacts ont été enregistrés et validés au cours de l'année 2012 pour l'agence de Differdange.

Des agents (conseillers professionnels et chef d'agence) de l'agence Differdange ont participé avec un stand d'informations à 5 différents événements ou foires.

Deux visites de prospection auprès d'employeurs régionaux ont été organisées.

2.4. L'agence Dudelange

L'agence Dudelange est compétente pour les demandeurs d'emploi et employeurs dont l'adresse officielle se trouve dans une des communes suivantes :

Bettembourg, Dudelange, Frisange et Roeser.

Sous la direction d'un chef d'agence, le service placement à l'agence Dudelange fonctionne sous forme d'une seule cellule.

Ainsi **5** conseillers professionnels s'occupent des demandeurs d'emploi et employeurs par ordre alphabétique.

L'accueil téléphonique est assuré par une réceptionniste.

27.477 contacts ont été enregistrés et validés en cours de l'année 2012, dont 83 % suite à une présentation personnelle du demandeur d'emploi.

6 visites de prospection ont été organisées avec les conseillers professionnels au cours de l'année 2012.

2.5. L'agence Wasserbillig

L'agence de Wasserbillig est compétente pour les demandeurs d'emploi et les employeurs dont l'adresse officielle se trouve dans les communes de

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

Le bureau de placement de l'agence se compose actuellement de 8 personnes dont :

- un chef d'agence
- une réceptionniste
- quatre conseillers professionnels
- deux agents spécialisés frontaliers / reclassement

Le service placement de l'agence est assuré par les quatre conseillers professionnels, chacun d'entre eux s'occupant de secteurs économiques spécifiques :

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

Une permanence est assurée une fois par mois par un agent spécialisé du service d'assistants sociaux.
D'autres permanences sont organisées en fonction des besoins.

En 2012, l'agence Wasserbillig a enregistré **19.448** contacts clients, dont 84% suite à une présentation personnelle.

Plus de **40** visites de prospection ont été faites en 2012.

2.6. L'agence Diekirch

L'agence Diekirch est compétente pour les demandeurs d'emploi et employeurs dont l'adresse officielle se trouve dans une des communes suivantes :

Beaufort, Beckerich, Bettendorf, Bourscheid, Diekirch, Ell, Ermsdorf, Erpeldange, Ettelbruck, Feulen, Grosbous, Hoscheid, Medernach, Mertzig, Preizerdaul, Rambrouch, Redange/Attert, Reisdorf, Useldange, Saeul, Schieren, Tandel, Vianden, Vichten, Waldbillig.

Les **5** conseillers professionnels accueillent les personnes qui se présentent en vue d'une inscription comme demandeurs d'emploi et préparent les dossiers d'inscription tout en informant les demandeurs d'emploi des étapes à suivre et les procédures à respecter.

Ils sont répartis dans quatre cellules s'occupant chacune d'un certain nombre de métiers regroupés par secteurs économiques :

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

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

33.766 contacts ont été enregistrés et validés au cours de l'année 2012 pour l'agence de Diekirch, dont 85% suite à une présentation personnelle du demandeur d'emploi.

Des agents de l'agence Diekirch ont participé avec un stand d'information à 15 différents événements ou foires.

Plus de **35** visites de prospection ont été organisées.

2.7. L'agence Wiltz

L'agence Wiltz est compétente pour les demandeurs d'emploi et employeurs dont l'adresse officielle se trouve dans une des communes suivantes :

Clervaux, Heinerscheid, Parc Hosingen, Troisvierges, Weiswampach, Wincrange, Boulaide, Esch-sur-Sûre, Eschweiler, Goesdorf, Kiischpelt, Lac de la Haute-Sûre Wiltz, Winseler.

Le service placement à l'agence Wiltz ne fonctionne pas sous forme de cellules spécialisées.

Les 2 conseillers professionnels affectés à l'agence de Wiltz s'occupent chacun d'un certain nombre de personnes à la recherche d'un emploi dans les secteurs suivants :

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

L'agence Wiltz ne dispose pas d'un guichet d'inscription accueillant les personnes qui se présentent en vue d'une inscription comme demandeurs d'emploi. Les agents préparent les dossiers d'inscription tout en informant les demandeurs d'emploi des étapes à suivre et les procédures à respecter.

20.712 contacts ont été enregistrés et validés an cours de l'année 2012 pour l'agence de Wiltz.

Les 2 conseillers professionnels et le chef d'agence de l'agence Wiltz ont participé avec un stand d'informations à 6 différents événements ou foires.

4 ateliers d'information ou de recrutement ont été organisés par l'agence Wiltz.

Plus de **18** visites de prospection et entrevues au sein de l'agence avec des employeurs ont été organisées en grande partie par les 2 conseillers professionnels et le chef d'agence.

3. Les mesures d'activation organisées par le service placement

3.1 Actions de recrutement / d'information

Au cours de l'année 2012, 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 les renseignements nécessaires concernant l'offre d'emploi. Les représentants des entreprises sont souvent invités aux ateliers. Ainsi, l'employeur peut bénéficier des locaux de l'ADEM pour établir un premier contact personnel avec les candidats potentiels.

En 2012, 116 ateliers de sélection et de recrutement (pour employeurs ou pour sélectionner les candidats devant suivre une certaine formation) ont été organisés au sein de l'Agence, pour lesquels 2.708 demandeurs d'emploi ont été convoqués, 1.934 y ont effectivement participé, soit 71,42%.

3.2. 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,…)

Au cours de l'année 2012, 48 ateliers pour cadres ont eu lieu pour lesquels 777 demandeurs ont été convoqués. 493 y ont effectivement participé, soit 63,45%.

Le **Club Emploi** reçoit chaque jour une trentaine de demandeurs d'emploi inscrits qui souhaitent utiliser l'infrastructure du Club Emploi (ordinateurs pour parfaire leur CV et lettre de motivation, internet libre pour la recherche d'emploi, imprimer ou copier certains documents, fax ….). Ils peuvent également faire appel à la compétence des agents pour les assister à rédiger un CV plus attrayant.

3.3. Commission consultative « Formation des demandeurs d'emploi »

En exécution des mesures relatives à la formation professionnelle et l'insertion professionnelle proposées par le Comité de coordination tripartite du 3 mai 1995 en matière de politique de l'emploi, le Ministère de l'Education Nationale et de Formation Professionnelle (MEN-FP) avait procédé ensemble avec le Centre National de Formation Professionnelle Continue (CNFPC), le Service Placement de l'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)

En 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.

Dans le cadre de la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP obtient un cadre légal. L'Art. L-622-11 du Code du travail dispose la création d'une commission consultative qui accompagne l'organisation, la gestion et l'évaluation de formations à l'attention des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, inscrits à l'ADEM.

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

Les formations organisées peuvent 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.

La commission, présidée par le représentant du Service de la Formation Professionnelle du MENFP, 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 2012

Au cours de l'année 2012, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP/CNFPC a organisé et clôturé **36** mesures de formation complémentaire dont

5 mesures complémentaires
25 mesures « pool »
6 mesures « augmentation de l'employabilité ».

Formation complémentaire pour l'entreprise Pains et Tradition sàrl

La formation «ouvrier de production», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et l'entreprise Pains et Tradition sàrl s'adressait à un groupe de 10 demandeurs d'emploi non-qualifiés et s'étendait du 02.01.12-31.03.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		10
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**10**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		7
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Stage de réinsertion professionnelle Pains et Tradition*	*2*	
- *Contrat d'initiation à l'emploi Pains et Tradition*	*4*	
Affiliation artisan-commerçant :		1
Affiliation CCSS inexistante :		2

Formation complémentaire « Centre de tri - Bettembourg » Entreprise des P&T

La formation «Centre de Tri-Bettembourg», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et l'entreprise des « P&T », s'adressait à un groupe de 12 demandeurs d'emploi et s'étendait du 03.09.-30.11.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**12**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		12
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Contrat d'initiation à l'emploi Entreprise des P&T*	*10*	
- *Stage de réinsertion professionnelle Entreprise des P&T*	*2*	

3 Formations complémentaires «Aide Polyvalente Personnes Agées »

Formation «Aide polyvalente personnes âgées 1 » « Doheem versuergt »asbl -Croix Rouge

La formation s'adressait à un groupe de 11 demandeurs d'emploi et s'étendait du 03.01.12-31.03.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		11
Nombre d'abandons :		1
Nombre de personnes ayant terminé la formation:		**10**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		10
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Stage de réinsertion professionnelle :*		
Doheem Versuergt –Croix Rouge	*2*	
- *Contrat d'initiation à l'emploi :*		
Doheem Versuergt-Croix Rouge	*3*	
- *Affectation temporaire indemnisée :*	*2*	
Service des Activités de Proximité-éducateur personnes âgées		
Croix Rouge-éducateur personnes âgées		

Formation «Aide polyvalente personnes âgées 2 » « Stëftung Hëllef Doheem » et « Doheem versuergt »-Croix Rouge

La formation s'adressait à un groupe de 14 demandeurs d'emploi et s'étendait du 16.04.12.-13.07.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		13
Nombre de personnes ayant terminé la formation:		**13**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		13
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Stage de réinsertion professionnelle :*		*6*
Stëftung Hëllef Doheem	*4*	
Doheem Versuergt - Croix Rouge	*2*	
- *Contrat d'initiation à l'emploi :*		*4*
Stëftung Hëllef Doheem	*3*	
Doheem Versuergt- Croix Rouge	*1*	

Formation «Aide polyvalente personnes âgées 3 » « Stëftung Hëllef Doheem » et « Doheem versuergt »-Croix Rouge

La formation s'adressait à un groupe de 9 demandeurs d'emploi et s'étendait du 14.09.-14.12.2012.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		9
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		9
Nombre d'abandons :		1
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**8**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		8
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Contrat d'initiation à l'emploi*	*4*	
Stëftung Hëllef Doheem	*3*	
Doheem versuergt	*1*	
- *Stage de réinsertion professionnelle*	*1*	
Stëftung Hëllef Doheem		

3 formations « pool » cariste

Les formations « cariste » étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC Esch-sur-Alzette.

Formation «cariste 4 »

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 20.02.-24.02.2012.

Bilan de la formation au 1.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		9
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		9
Nombre de personnes ayant terminé la formation:		**9**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		7
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Mesure spéciale*	*2*	
- *ATI*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		1
Affiliation CCSS inexistante :		1

Formation «cariste 5 »

La formation avait une durée totale de 1,5 semaine et s'étendait du 03.09.-12.09.2012**.**

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		8
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		8
Nombre de personnes ayant terminé la formation:		**8**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		8
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Interruption de courte durée*	*1*	
Nombre de personnes ayant commencé une nouvelle formation :	*1*	

Formation «cariste 6 »

La formation avait une durée totale de 1,5 semaine et s'étendait du 26.10.-02.11.2012**.**

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		10
Nombre d'abandons :		1
Motif : écarté de la formation-comportement inacceptable		
Nombre de personnes ayant terminé la formation:		**9**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		8
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Affectation temporaire indemnisée*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		1

4 formations « pool » Start up 4 commerce

Les formations « Start up 4 commerce » étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC Esch-sur-Alzette.

Formation «Start up 4 commerce 5 »

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du 16.01.12.-28.02.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		19
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		15
Nombre d'abandons :		2
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**13**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		5
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *CIE*	*1*	
- *Interruption de courte durée 3 mois*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		1
Nombre de personnes bénéficiaires de RMG dont dossier ADEM clôturé		2
Affiliation CCSS inexistante :		5

Formation «Start up 4 commerce 6 »

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du 20.04.12.-08.06.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		9
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		9
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**9**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		5
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Mesure spéciale :*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		1
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		1
Affiliation CCSS inexistante :		2

Formation «Start up 4 commerce 7 »

La formation avait une durée totale de 6 semaines et s'étendait du 03.09.12.-19.10.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		20
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		16
Nombre d'abandons :		1
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**15**
Nombre de personnes actuellement inscrites à l'ADEM :		14
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Contrat d'appui emploi*	*1*	
- *Mesure spéciale*	*1*	
- *Occupation temporaire indemnisée :*	*1*	
- *Affectation temporaire indemnisée :*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		1

Formation «Start up 4 commerce 8 »

La formation avait une durée totale de 06 semaines et s'étendait du 05.11.12-19.12.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :	9
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	9
Nombre d'abandons :	1
Motif : CDI	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**8**
Nombre de personnes actuellement inscrites à l'ADEM :	7
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	*1*

14 formations « Pool Commerce »

Les formations « Pool Commerce» étaient organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP, le CNFPC Esch-sur-Alzette.

Formation « Pool Commerce » 1-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 09.01.12-16.01.12.

Bilan de la formation en question au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		9
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		9
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**9**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		4
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Stage de réinsertion professionnelle*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		3
Affiliation CCSS inexistante :		2

Formation « Pool Commerce » 2-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 06.02.12.-13.02.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		10
Nombre d'abandons :		1
Motif : Absences non-justifiées		
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**9**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		8
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Mesure spéciale*	*3*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		1

Formation « Pool Commerce » 3-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 05.03.12.-12.03.12**.**

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		7
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		7
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**7**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		2
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Mesure spéciale*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		3
Nombre de personnes engagées sous forme d'apprentissage initial		1
Nombre de personnes engagées sous forme de Volontariat :		1

Formation « Pool Commerce » 4-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 16.04.12.-23.04.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		20
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		19
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**19**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		13
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Stage de réinsertion professionnelle :*	*1*	
- *Contrat d'appui emploi :*	*1*	
- *Mesure spéciale*	*3*	
- *Occupation temporaire indemnisée :*	*3*	
- *Affectation temporaire indemnisée :*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		2
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		1
Nombre de personnes travaillant sous statut T.I.I :		1
Affiliation CCSS inexistante :		2

Formation « Pool Commerce » 5-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 07.05.12.-14.05.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		17
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		14
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**14**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		9
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Mesure spéciale*	*1*	
- *Interruption de courte durée*	*1*	
- *Affectation temporaire indemnisée*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		3
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		1
Assurance volontaire maladie :		1

Formation « Pool Commerce » 6 -2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 11.06.12.-18.06.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		9
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		9
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**9**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		5
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Stage de réinsertion professionnelle :*	*1*	
- *Contrat d'appui emploi*	*1*	
- *Occupation temporaire indemnisée :*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		3
Affiliation CCSS inexistante :		1

Formation « Pool Commerce » 7-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 02.07.12.-09.07.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		16
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		13
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**13**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		9
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Contrat d'initiation à l'emploi :*	*2*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		3
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		1

Formation « Pool Commerce » 8-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 25.07.12.-30.07.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		7
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		5
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**5**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		2
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'		
- *Apprentissage des adultes*	*1*	
Nombre de personnes bénéficiaires de RMG dont dossier ADEM clôturé :		2
Affiliation CCSS inexistante :		1

Formation « Pool Commerce » 9-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 06.08.12.-13.08.12**.**

Bilan de la formation en question au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		14
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**14**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		9
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Stage de réinsertion professionnelle*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		1
Nombre de personnes engagées sous forme de volontariat :		1
Affiliation CCSS inexistante :		3

Formation « Pool Commerce » 10-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 10.09.12.-17.09.12**.**

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		10
Nombre d'abandons :		1
Motif : maladie		
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**9**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		8
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Stage de réinsertion professionnelle*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD:		1

Formation « Pool Commerce » 11-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 24.09.12.-01.10.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		16
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**12**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		10
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Contrat d'initiation à l'emploi*	*1*	
- *Contrat d'appui emploi*	*1*	
Nombre de personnes inscrites, ayant commencé une autre formation :	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		1
Affiliation CCSS inexistante :		1

Formation « Pool Commerce » 12-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 29.10.12-06.11.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**11**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	11

Formation « Pool Commerce » 13-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 05.11.12.-12.11.12**.**

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :	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

Formation « Pool Commerce » 14-2012

La formation avait une durée totale d'une semaine et s'étendait du 10.12.12.-17.12.12**.**

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :	9
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	6
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**6**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	5
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :	1

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

Les formations « agent de fabrication» 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 34 »

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du 02.01.-16.03.12**.**

Bilan de la formation en question au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		11
Nombre d'abandons :		1
Motif de départ : emploi		
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**10**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		6
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Stage de réinsertion professionnelle*	*1*	
- *Interruption de courte durée :*	*1*	
- *Contrat d'appui emploi*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		2
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD:		1
Nombre de personnes engagées sous forme d'apprentissage initial :		1

Formation « agent de fabrication 35 »

La formation avait une durée totale de 11 semaines et s'étendait du 16.04.12.-29.06.12**.**

Bilan de la formation au 1.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**12**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		9
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Stage de réinsertion professionnelle*	*2*	
- *Contrat d'appui emploi:*	*2*	
- *OTI :*	*1*	
- *Nouvelle formation complémentaire :*	*1*	
- *Mesure spéciale*	*1*	
- *Interruption de courte durée*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		2
Nombre de personnes en ATI –SNAS dont dossier ADEM clôturé:		1

Formation « pool » Initiation à la construction Secteur bâtiment

La formation « Initiation à la construction 7», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC s'adressait à un groupe de **6** demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation avait une durée totale de 16 semaines et s'étendait du 16.04.12.-20.07.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		6
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		6
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**6**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		4
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Stage de réinsertion professionnelle :*	*2*	
- *Mesure spéciale :*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		2

Formation « pool » pour le secteur du nettoyage

La formation « agent de nettoyage », était organisée conjointement par l'ADEM, le CNFPC, le MTE, le MEN-FP et « SuperDrecksKëscht ».

Formation « agent de nettoyage » 3

La formation avait une durée totale de 08 semaines et s'étendait du 20.04.12.-22.06.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		13
Nombre d'abandons :		1
Motif : santé		
Nombre de personnes ayant terminé la formation:		**12**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		8
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Stage de réinsertion professionnelle*	*4*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		3
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		1

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

Sur demande de l'ADEM, les formations en informatique 61-66 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 » 61

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du 02.01.12.-30.03.12.

Bilan de la formation au 1.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		8
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**8**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		7
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme d'		
- *Apprentissage des adultes*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		1

Formation « Initiation à l'informatique » 62

La formation avait une durée totale de 14 semaines et s'étendait du 02.01.12.-30.03.12.

Bilan de la formation au 1.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		8
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		8
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :		2
Motif : 1xmotif inconnu, 1x changement de formation		
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**6**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		4
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Apprentissage des adultes :*	*1*	
- *Contrat d'appui emploi :*	*1*	
- *Mesure spéciale :*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		2

Formation « Initiation à l'informatique » 63

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du 16.04.12.-20.07.12**.**

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		12
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :		5
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**7**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		6
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Interruption de courte durée*	*1*	
Nombre de personnes inscrites, ayant commencé une nouvelle formation :	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		1

Formation « Initiation à l'informatique » 64

La formation avait une durée totale de 12 semaines et s'étendait du 16.04.12.-20.07.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :		12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		9
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :		1
Motif : comportement inadmissible		
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**8**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		6
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Mesure spéciale*	*1*	
Nombre de personnes inscrites, ayant commencé une autre formation :	*2*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		2

Formation « Initiation à l'informatique » 65

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du 17.09.12.-21.12.12**.**

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	1
Motif : 1x manque d'intérêt	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**9**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	9
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- *Stage de réinsertion professionnelle*	*1*

Formation « Initiation à l'informatique » 66

La formation avait une durée totale de 13 semaines et s'étendait du 17.09.12-21.12.12**.**

Bilan de la formation au 31.12.12.

Nombre de personnes présélectionnées :	13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	8
Nombre de personnes ayant abandonné la formation :	2
Motif : 1x malade, 1x inapte	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**6**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	6

Bilan quantitatif des mesures complémentaires terminées au 31.12.2012

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:	422
Nombre total de personnes ayant commencé une mesure qualifiante :	378
Nombre total d'abandons en cours de formation:	- 22
Nombre total de personnes ayant terminé une mesure qualifiante :	**356**

*Suivi des **356** personnes ayant terminé une mesure qualifiante :*

Personnes engagées sous forme de CDI :	36
Personnes engagées sous forme de CDD :	13
Personnes engagées sous forme d'apprentissage initial :	2
Personnes ayant créé leur propre entreprise :	2
Personnes ayant commencé le service volontaire d'orientation (SVO)	2
Personnes ayant terminé une mesure qualifiante, qui se trouvent toujours inscrites à l'ADEM :	275

Ces 275 personnes

- *sont engagées sous forme*
  - *de stage de réinsertion professionnelle (SR) 28*
  - *de contrat d'initiation à l'emploi (CIE) 28*
  - *de contrat d'appui emploi (CAE) 11*
  - *de mission de courte durée 6*
  - *d'activités d'insertion professionnelle (OTI) 7*
  - *de mesure spéciale 6*
  - *d'apprentissage pour adulte (AP) 3*
- *ont commencé une autre formation: 6*
- *sont sans engagement/mesure : 180*

Nombre total de personnes n'étant plus inscrites à l'ADEM, bénéficiaires de revenu minimum garanti :	*5*
Nombre total de personnes n'étant plus inscrites à l'ADEM, ayant une assurance volontaire maladie :	*1*
Affiliation Centre Commune de la Sécurité Sociale (CCSS) inexistante	*20*

B. Suivi des formations complémentaires en cours, organisées en 2012

Au mois de janvier 2013, les formations suivantes sont encore en cours :

Formation complémentaire «électricien télécom » P&T

La 3e formation « électriciens télécom P&T », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et « P&T » s'adresse à un groupe de 10 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 14 semaines et s'étend du 15.10.2012-18.01.2013.

Bilan de la formation en question au 31.12.12

Nombre de personnes présélectionnées :	10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre de personnes actuellement en formation :	**10**

Formation « pool » Bureautique –CNFPC Ettelbruck

La formation « Bureautique » organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC Ettelbruck s'adresse à un groupe de 11 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 9 mois et s'étend du 01.10.2012.-29.06.2013.

Bilan de la formation en question au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre d'abandons :	2
Motif : 1X CDI, 1X raisons personnelles	
Nombre de personnes actuellement en formation :	**8**

Formations spécifiques organisées par les Associations sans but lucratif

Des mesures de formations spécifiques pour femmes et hommes ont été organisées conjointement par des organisations œuvrant dans le domaine de (ré)-intégration des personnes sur le marché de l'emploi, le MTE, le MENFP et l'ADEM.

Formation « secrétaire au cabinet d'avocat » Initiativ Rëm Schaffen asbl

La formation «secrétaire juridique», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN et « Initiativ Rëm Schaffen asbl », s'adressait à un groupe de 15 demandeurs d'emploi.

La formation avait une durée de 8 mois s'étendait du 06.02.-12.10.2012.

Bilan de la formation au 31.12.12.

Nombre de personnes sélectionnées :	16
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	15
Nombre d'abandons :	5
Motifs : 1x emploi	
1x manque de compétences sociales	
2x problèmes de santé	
1x changement de projet prof.	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**10**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	6
- *CIE - secrétaire d'avocat*	
- *CAE* - employé de bureau	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	3
- *secrétaire juridique*	
- *CDI - secrétaire*	
- *secrétaire juridique*	
Affiliation CCSS inexistante :	1

Formation « secrétariat médical » Initiativ Rëm Schaffen asbl

La formation « secrétariat médical », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN et « Initiativ Rëm Schaffen » asbl, s'adressait à un groupe de 15 demandeurs d'emploi. La formation avait une durée totale de 6 mois et s'étendait du 16.03.-21.09.2012.

Bilan de la formation au 31.12.12.

Nombre de personnes sélectionnées :		15
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		14
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**14**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		4
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *CIE - Assistante dentaire*	*1*	
- *Stage de réinsertion – secrétaire méd*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		7
- *secrétaire méd.*	*5*	
- *assistante dentaire*	*1*	
- *secrétaire*	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD:		3
- *CDD - secrétaire méd.*		
- *secrétaire méd.*		
- *employé de bureau*		

Femmes en Détresse asbl - NAXI» - 2 Formations «Assistance aux personnes »

La formation «Assistance aux personnes » organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et l'association Femmes en Détresse – Naxi – Centre de formation et d'insertion professionnelle pour femmes s'adressait à des demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM à la recherche d'un emploi dans un des secteurs suivants : restauration de collectivité, garde-malade, garde-senior, garde-enfant, ménage privé etc.

Au cours de l'année 2012, il y a eu 2 formations, une en langue française et une en langue luxembourgeoise, cours théoriques et stages pratiques en entreprise.

Formation «Assistance aux personnes » en langue française

La formation s'étendait du 31.01.12.-07.08.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		14
Nombre d'abandons pour cause de CDI :		3
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**11**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		3
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- *Affectation temporaire indemnisée - éducatrice*	*1*	
Nombre de personnes inscrites ayant commencé une autre formation :	*1*	
- *cours de Luxembourgeois*		
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		8
- *aide-éducatrice*	*4*	
- *femme de charge*	*1*	
- *aide aux soins*	*1*	
- *aide-socio-fam.*	*1*	
- *Commerçante indépendante*	*1*	

Formation «Assistance aux personnes » en langue luxembourgeoise

La formation s'étendait du 19.03.12.-11.09.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		13
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		12
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**12**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		3
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		6
- *aide-senior*	*2*	
- *aide-vendeuse*	*1*	
- *aide-soignante*	*1*	
- *aide-socio-familiale*	*2*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		2
- *aide-socio-familiale*		
Affiliation CCSS inexistante :		1

Femmes en détresse asbl-NAXI - 2 Formations « Projet professionnel »

La formation «Projet professionnel» en langue française et « Meine berufliche Zukunft » en langue luxembourgeoise organisées conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et l'association Femmes en Détresse asbl -Naxi -Centre de formation et d'insertion professionnelle pour femmes, s'adressait à un groupe de demandeurs d'emploi féminins non-qualifiés.

« Meine berufliche Zukunft » en langue luxembourgeoise

La formation s'étendait du 04.06.12.-07.08.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :	14
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	14
Nombre d'abandons :	2
- Motif : problème de garde-enfant /projet irréaliste	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**12**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	7
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :	3
- technicienne de surface	
- secrétaire méd.	
- secrétaire	
Nombre de personnes bénéficiaires de RMG dont dossier ADEM clôturé :	1
Affiliation CCSS inexistante :	1

Projet professionnel en langue française

La formation s'étendait du 24.09.12.-07.12.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :	12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	12
Nombre d'abandons :	1
Motif : maladie	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**11**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	11

1 Formation « Rebondir » Femmes en détresse asbl-NAXI

Cette formation à temps partiel s'adressait à un groupe de femmes à capacité de travail réduite inscrites à l'ADEM, donc à la recherche d'un emploi. L'objectif de cette formation 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 formation s'étendait du 17.09.12.-31.12.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :	11
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	11
Nombre d'abandons :	2
Motifs : maladie	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**9**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	9

« Bürokommunikation und Bürotechnik » - Zarabina asbl

Cette formation de Zarabina asbl s'adressait aux femmes inscrites à l'ADEM désirant retrouver un emploi comme secrétaire. La formation s'étendait du 09.01.12.-09.11.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :			12
Nombre de personnes ayant commencé la formation :			12
Nombre d'abandons :			2
Motif :	*pour cause d'un CDI*	*1*	
	pour cause de problèmes pendant le stage	*1*	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :			**10**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :			8
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de			
- *Contrat d'appui emploi*		*1*	
- *Mission intérimaire*		*2*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :			1
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :			1

« 45 Pluspunkte –Erfahrungswerkstätte » - Zarabina asbl

Ce séminaire de Zarabina asbl s'adressait à un groupe de personnes âgées de plus de 45ans 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.
La formation s'étendait du 19.09.12.-14.12.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :	10
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	10
Nombre d'abandons :	2
Motifs: CDI	
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**8**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	8
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- *Affectation temporaire indemnisée*	*1*

« Gesundheitsorientierte Laufbahnberatung GeSoL » - Zarabina asbl

Ce séminaire de Zarabina asbl s'adressait à un groupe de personnes à capacité de travail réduite 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, leur état de santé, leurs ressources personnelles, leurs intérêts personnels et les besoins du marché.
La formation s'étendait du 08.06.12.-11.07.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :	9
Nombre de personnes ayant commencé la formation :	9
Nombre de personnes ayant terminé la formation :	**9**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :	9
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de	
- *Mesure spéciale*	*1*

2 Formations Valiflex – Confédération Caritas Luxembourg asbl

Cette formation s'adresse à des demandeurs d'emploi désirant travailler dans le domaine de l'accueil de l'enfance. La formation est cofinancée par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi. La formation a été organisée par Caritas. En 2012, deux formations ont eu lieu.

Valiflex 1

La formation s'étendait du 16.04.12.-29.06.12.

Bilan de la formation au 31.12.12

Nombre de personnes sélectionnées :		20
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		20
Nombre d'abandons :		1
Motif : maladie		
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**19**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		5
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- Mesure spéciale - aide-éducatrice	*1*	
- CAE - aide-éducatrice	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDI :		9
- aide-éducatrice	*5*	
- aide-socio-éducative	*1*	
- encadrant éducatif	*1*	
- assistant	*1*	
- gestionnaire administratif	*1*	
Nombre de personnes engagées sous forme de CDD :		1
Affiliation CCSS inexistante :		3
Bénéficiaire de Complément RMG dont dossier ADEM clôturé:		1

Valiflex 2

La formation s'étendait du 01.10.12.-20.12.12.

Bilan de la formation au 31.12.11

Nombre de personnes sélectionnées :		21
Nombre de personnes ayant commencé la formation :		21
Nombre d'abandons :		1
*Motif **:** absences non-excusées*		
Nombre de personnes ayant terminé la formation :		**20**
Nombre de personnes inscrites à l'ADEM :		20
Nombre de personnes inscrites, engagées sous forme de		
- Interruption de courte durée - aide-éducatrice	*1*	

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

4.1. Pool des assistants (PA)

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

Au cours de l'année 2012, 296 personnes (dont 143 femmes), ont bénéficié de cette mesure.

Au 31 décembre 2012, le nombre de personnes occupées s'élève à 143.

4.2. Mesures spéciales (MS)

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

Au cours de l'année 2012, 2.248 personnes (dont 601 femmes) ont participé à cette mesure.

Au 31 décembre 2012, 1.402 personnes (dont 380 femmes), sont encore inscrites dans cette mesure.

4.3. Stage de réinsertion professionnelle (SRP)

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.

Au cours de l'année 2012, 970 personnes (dont 429 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle.

Au 31 décembre 2012, 424 personnes (dont 191 femmes) se trouvent encore en stage de réinsertion professionnelle.

4.4. Occupations temporaires indemnisées des demandeurs d'emploi indemnisés (OTI)

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

Au cours de l'année 2012, 814 personnes (dont 279 femmes) ont bénéficié de cette mesure.

Au 31 décembre 2012, 327 demandeurs d'emploi (dont 93 femmes) poursuivaient encore cette mesure.

5. Actions de prospection

L'établissement, le maintien et le renforcement des relations entre l'Adem et les employeurs incombe aux dix consultants afin d'assurer un rapprochement optimisé entre les offres et les demandes. En étroite collaboration avec les chefs d'agence et des conseillers professionnels, ils fidélisent également les employeurs pour accroître le nombre de places vacantes, mettre en place des partenariats, faciliter et accompagner les démarches de recrutement des employeurs qui le souhaitent, intégrer les différents groupes de demandeurs d'emploi.

5.1. Le secteur de l'industrie

En 2012, 47 entreprises ont été visitées en vue d'expliquer aux responsables des ressources humaines leurs droits et devoirs envers le marché de l'emploi national. Le personnel des nouvelles agences de l'ADEM a assisté à certaines visites, dans le cadre de leur formation sur le terrain.

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
- aide au réemploi.

La présélection de candidats pour les postes déclarés est une deuxième activité des consultants au service des entreprises. A cette fin, 32 ateliers de présélection et 354 séances d'entretiens individuels ont eu lieu en 2012 englobant 2.576 personnes.

Les ateliers s'adressaient aux patrons suivants : ArcelorMittal, Brinks, CNFPC, Dupont, EPT, G4S, Luxair, Luxairport.

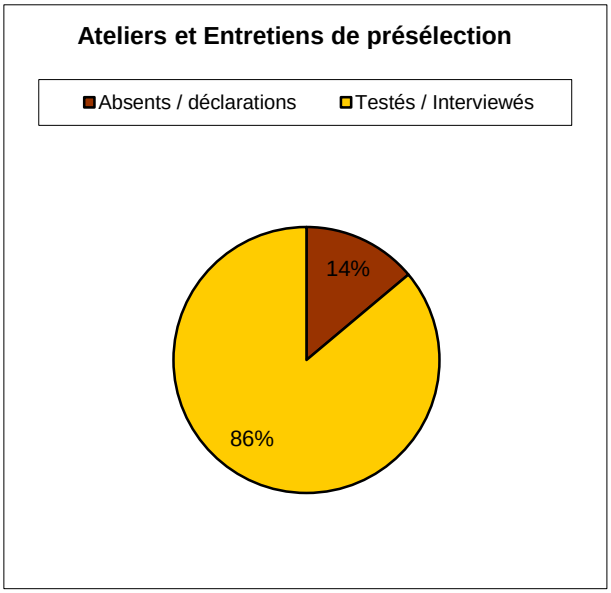
Les entretiens individuels concernaient 118 employeurs différents.

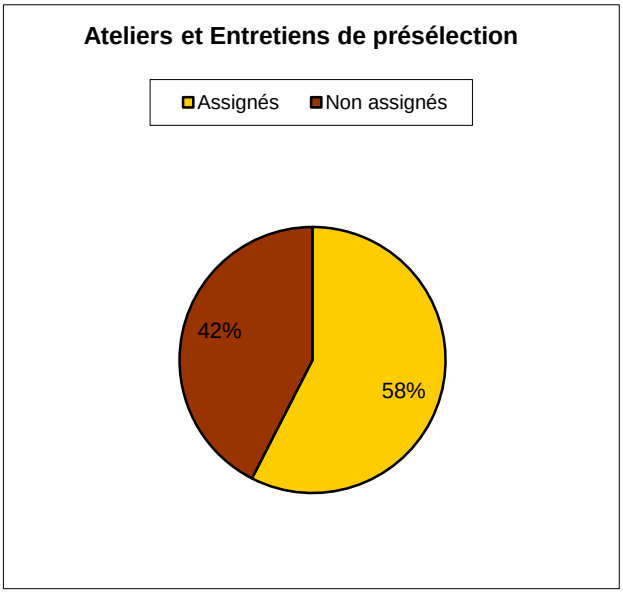
À ces entretiens programmés suite à des déclarations de places vacantes, s'ajoutent une multitude d'entretiens personnels à la demande des inscrits, respectivement à la demande des conseillers professionnels.

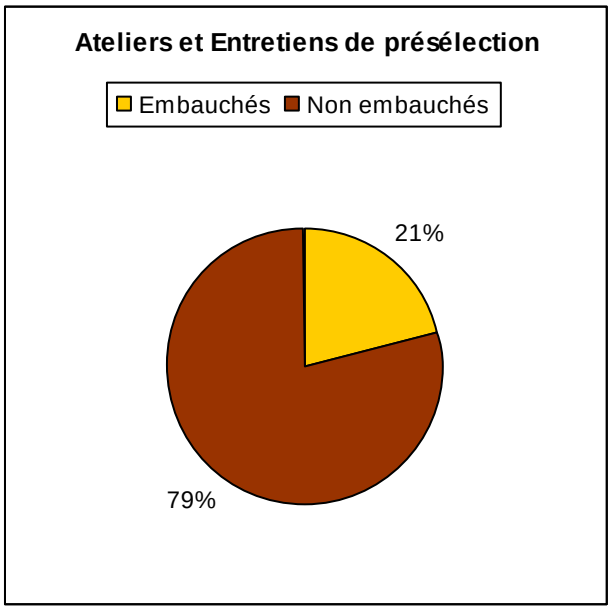
A la fin de ces ateliers et entretiens, 270 personnes ont pu être embauchées.

Les tendances suivantes ont pu être observées :
- moins d'ateliers de présélection,
- plus de sélections individuelles,
- légèrement moins d'embauches au total,
- les absences dans les ateliers ont légèrement diminué.

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'embauche à la suite de ces actions.







5.2. 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 notre pays.

Malgré les efforts de l'ADEM, de la Chambre des Métiers et 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 2012, le consultant de l'artisanat a visité 52 entreprises afin de les inciter à une collaboration plus étroite avec l'ADEM et de 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 1.950 places vacantes déclarées par les entreprises artisanales, 745 personnes ont pu retrouver un nouvel emploi.

1.260 personnes ont été reçues en entretien individuel et une centaine de personnes ont eu un entretien suite à leur demande.

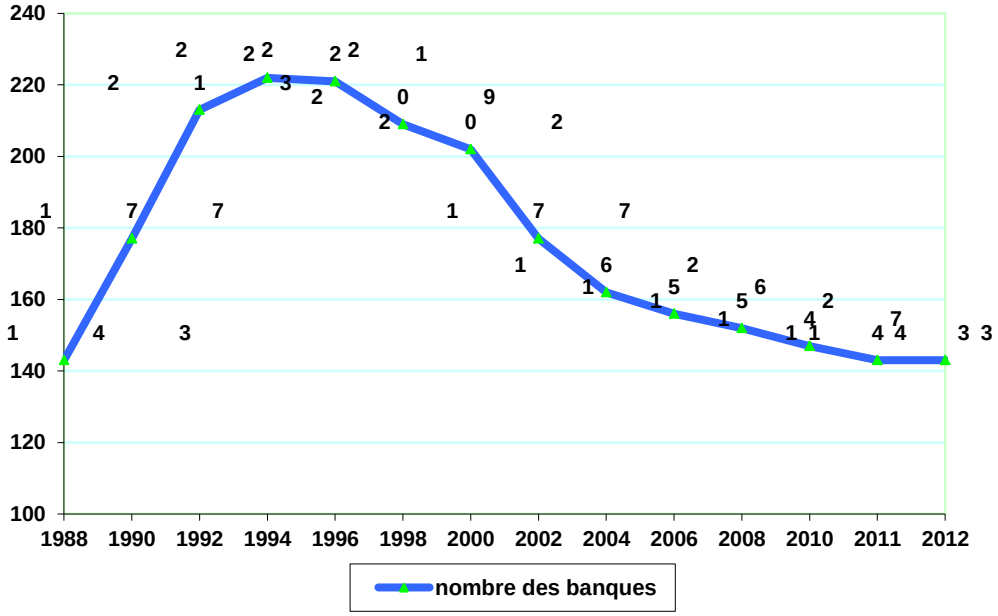
Faute de demande, aucune formation n'a été faite en 2012.

5.3. Le secteur financier

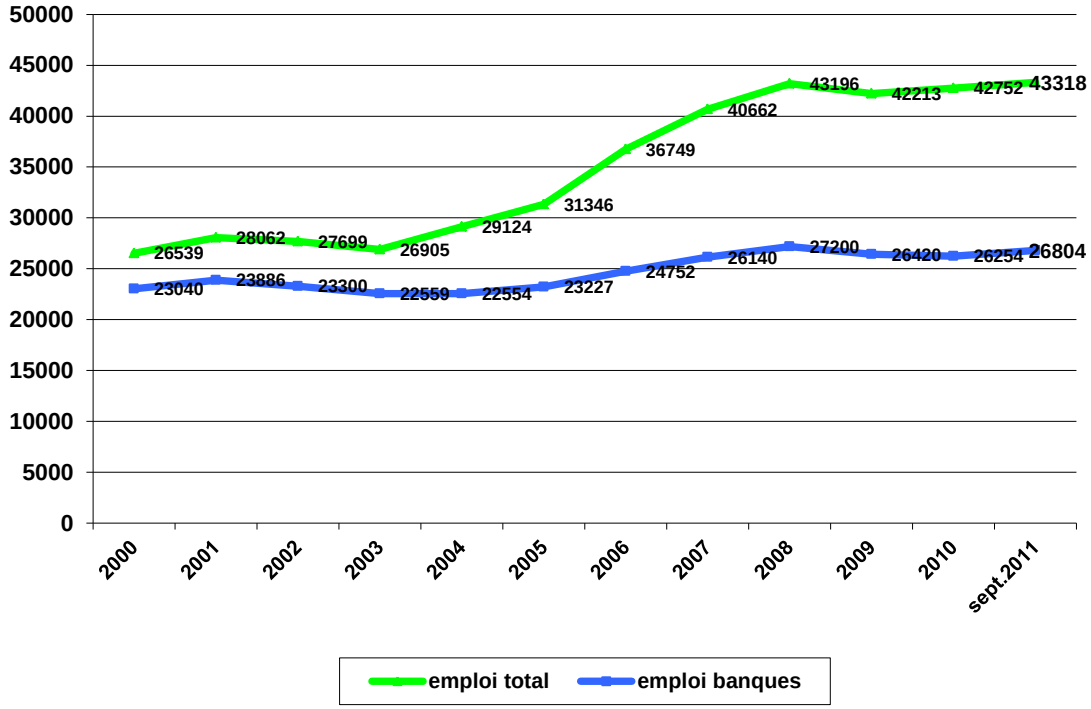
Dans un contexte économique morose, la tendance à la régression de l'activité dans le secteur financier s'est confirmée en 2012.

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

Evolution du nombre des banques établies au Luxembourg (source CSSF)



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



L'emploi dans les établissements surveillés par la CSSF est en hausse. Cette augmentation ne correspond pas à une création ou perte nette d'emplois, mais comprend des transferts d'emplois existants du secteur non financier vers le secteur financier et vice versa.

Le nombre des établissements licenciant pour raisons économiques (licenciements collectifs ou bien licenciements individuels) a atteint un niveau record. Plusieurs plans sociaux et conventions d'entreprise ont été signés ou reconduits depuis le quatrième trimestre 2011.

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

D'autres entreprises licencient sans avoir recours à un plan social, en respectant scrupuleusement le nombre maximum de collaborateurs pouvant être licenciés pendant une période donnée.

On constate que la crise sert souvent de prétexte à des sociétés pour se séparer de certains collaborateurs. Ces licenciements « déguisés », soit disant économiques, sont de plus en plus nombreux.

Le nombre de licenciements pendant la période d'essai est très important. Il s'agit souvent de cadres hautement qualifiés qui ont été débauchés peu auparavant auprès de la concurrence.

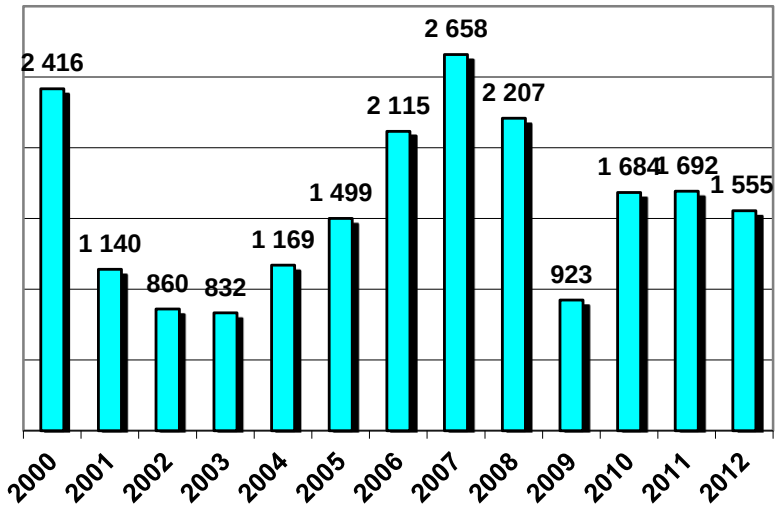
Les contrats à durée déterminée ne sont plus reconduits et ne débouchent que rarement sur un contrat à durée indéterminée. Le secteur de la finance fait moins souvent appel à des intérimaires, mais plutôt à des stages non ou peu rémunérés.

Autre phénomène à souligner: l'outsourcing de certaines fonctions, donc un transfert partiel de personnel vers des entités distinctes souvent localisées dans les pays de l'Est ou pays asiatiques.

Peu d'établissements financiers continuent à recruter des profils ciblés qu'ils ne trouvent pas en interne.

Le nombre des offres d'emploi déclarées aux services de l'ADEM est en recul.

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



La plupart des offres d'emplois s'adressent à des personnes qualifiées en finances, profils très pointus qu'on ne trouve pas sur le marché de travail au Luxembourg. Le problème de l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail persiste.

Demandeurs d'emploi du secteur financier.

Fin 2012, on a compté 1.096 personnes (résidentes au Luxembourg) inscrites pour le secteur financier (950 au 31/12/2011).

Hommes : 619
Femmes : 477 (dont 82 femmes cherchent un emploi à temps partiel)

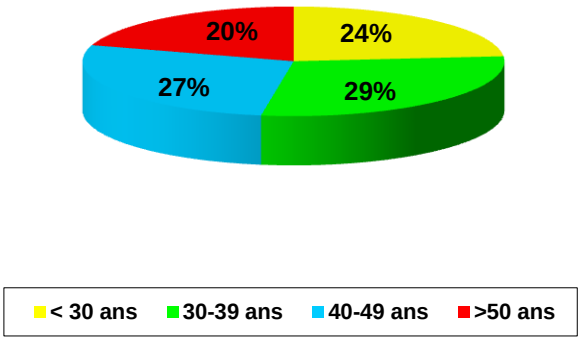
Certaines victimes de licenciements ou de restructurations sont encore en préavis et n'entrent pas encore dans les statistiques.

Parmi les 1.096 personnes, 95 personnes se trouvent en reclassement externe (dont 48 frontaliers non résidants).

Un grand nombre des demandeurs d'emploi enregistrés pour le secteur financier n'est pas assignable pour différentes raisons : employabilité (manque de formation, lacunes en langues, manque de motivation, maladie), maternité, en formation via l'ADEM, etc.

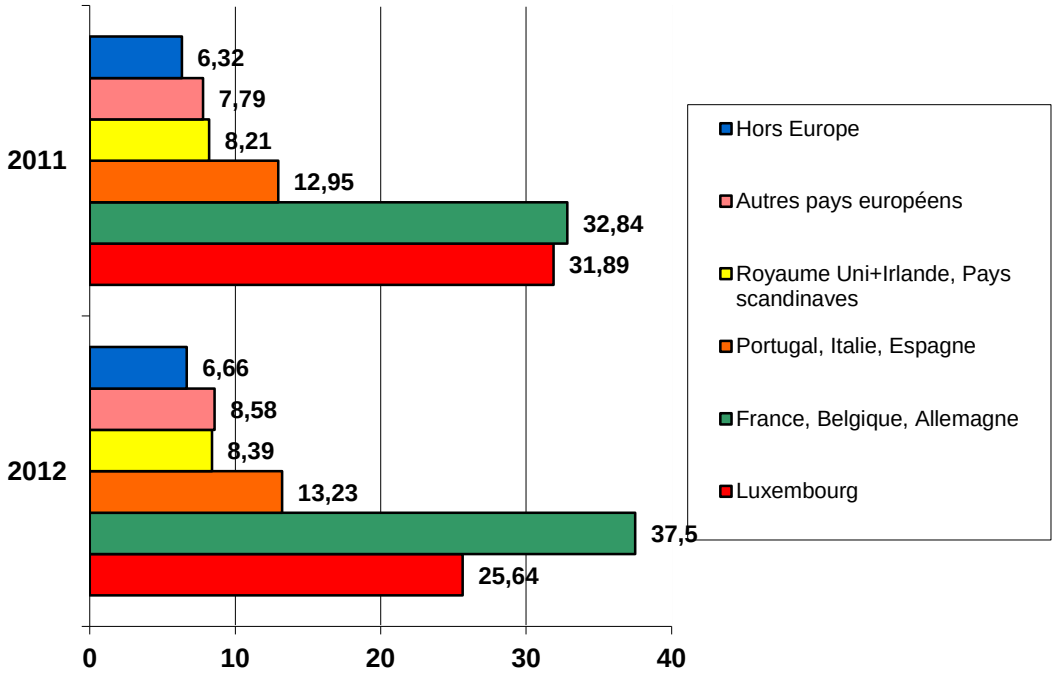
A la fin de l'année, 19 clients ont travaillé sous contrat intérim, 68 jeunes demandeurs sous contrat CIE ou CIE-EP.

Ventilation d'après l'âge

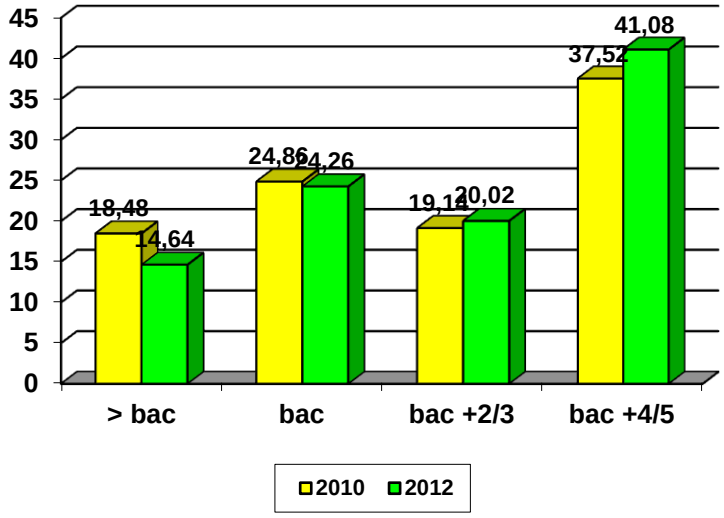


Sur les 222 personnes âgées de plus de 50 ans, 37 personnes sont enregistrées depuis plus de 2 ans. (19 à fin 2011)

Répartition d'après la nationalité (en %)

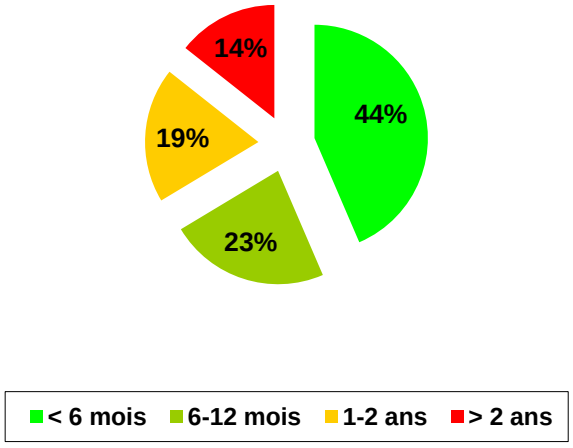


Ventilation des demandeurs inscrits pour le secteur financier d'après leurs études de base (%):



Ventilation d'après le délai d'inscription à l'ADEM

Situation au 31/12/2012



1/3 des demandeurs d'emploi inscrits pour le secteur financier sont enregistrés depuis plus d'une année, dont 38 jeunes travaillant sous contrat CIE ou CIE-EP.
Parmi les chômeurs de longue durée de plus de 2 ans, 30 % se trouvent en reclassement externe.

517 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.

151 demandeurs d'emploi ont été embauchés dans le secteur financier, suite à un suivi et à une offre d'emploi (carte de proposition d'emploi) des conseillers professionnels ou consultants (y compris les contrats CIE-EP et CIE).

Plusieurs établissements bancaires font régulièrement appel à la formule de stage en entreprise via un contrat CIE-EP ou CIE, ce contrat d'initiation à l'emploi de 1 ou 2 ans devant à échéance déboucher sur un CDI ou CDD.

5.4. Le secteur du travail intérimaire

Avant la présentation du service intérim de l'ADEM et des statistiques de l'année 2012, il convient d'effectuer une présentation de ce secteur d'activité si spécifique :

Qu'est-ce que l'intérim ?

L'intérim est l'intervalle de temps pendant lequel une fonction ou un emploi vacant est exercé par une autre personne que son titulaire, ou lorsqu'une entreprise a un accroissement d'activité temporaire.

Dans le monde du travail, le recours à l'intérim est une forme de contrat de travail temporaire, différente du contrat à durée déterminée (CDD). Destiné initialement à assurer le remplacement exceptionnel des employés d'une entreprise, lors des trois dernières décennies du XXe siècle, l'emploi de l'intérim dans les ressources humaines des entreprises n'a cessé de croître, pour devenir au début du XXIe siècle une manière très prisée d'assurer les travaux courants. L'intérim est présent au Luxembourg depuis les années 1960. Il existe aujourd'hui 44 enseignes sur ce même territoire, respectivement plus de 70 agences.

L'employé est appelé un « intérimaire ». Les entreprises spécialisées dans la mise à disposition d'intérimaires ont pour nom « société de travail temporaire » ou « agence d'intérim ». Il existe aussi bien des entreprises de taille internationale qui ont des agences dans toutes les grandes villes et bassins d'emploi que des structures indépendantes. Les sociétés qui font appel à ce service sont les « sociétés utilisatrices ».

La gestion de ce type de personnel est de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice, car c'est elle qui communique les motifs et les justifications de recours à l'agence de travail temporaire. En cas de réduction de l'activité, il suffit pour l'entreprise utilisatrice de ne pas renouveler le contrat avec la société d'intérim.

Le contrat initial peut être prolongé à 2 reprises. Les contrats d'intérim sont pourtant fréquemment prolongés ou renouvelés, en changeant simplement l'intitulé du poste, car c'est toujours sur le poste que repose l'essentiel des dispositions légales liées au recours du travail temporaire. Par exemple, une secrétaire devient assistante de gestion puis standardiste ; Un maçon devient coffreur puis paveur.

Les faibles contrôles et l'absence de dénonciation (le salarié voulant garder son emploi) font que de nombreux employés sont en « intérim » durant plusieurs années. Cette situation est en général révélée lors de la cessation du contrat d'intérim, le salarié pouvant obtenir par le tribunal une requalification du contrat en contrat à durée indéterminée et la cessation du contrat en licenciement.

Le salaire de l'intérimaire doit être égal à celui du personnel en poste de la société. Ainsi, toutes primes, frais de déplacement …etc… sont versés à l'intérimaire de façon identique.

Présentation du service intérim de l'ADEM :

En 2012, le service intérim composé d'un consultant et d'une CAE a été renforcé avec l'arrivée d'un second consultant au mois d'avril, qui a développé et pris en charge le secteur tertiaire. Au quotidien, les tâches sont les suivantes :

- être l'interlocuteur entre les demandeurs d'emploi, l'ADEM et les sociétés d'intérim au Luxembourg
- informer les demandeurs d'emploi sur les possibilités offertes par le secteur du travail temporaire et les suivre dans leurs démarches de recherche d'emploi. Offrir une orientation vis-à-vis du secteur intérimaire en fonction de leur profil professionnel et du type de travail recherché
- conseiller et assister les demandeurs d'emploi sur la préparation de leurs dossiers de candidature (CV, lettre de motivation et entretien d'embauche vis à vis des sociétés d'intérim)
- assister les 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 conseillers professionnels dans le suivi administratif des dossiers de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM
- mettre en place des ateliers de recrutement, aussi bien à l'ADEM que dans les bureaux des agences d'intérim en quête de personnel.

Le service intérim de l'ADEM en quelques chiffres :

	2010	2011	2012
Offres	1543	2110	1928
Places vacantes	***	2929	2843
Assignations	9582	12104	9830
Placements	1051	1173	833
Suivi demandeurs en mission	886	1248	1360

Détail 2010	Janv.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	TOTAL
Offres	70	107	66	79	75	183	158	175	206	195	143	86	1543
Places vacantes	***	***	***	***	***	***	***	411	312	241	193	89	
Assignations	794	1143	834	1094	603	983	661	1351	1008	648	392	71	9582
Placements	73	84	165	103	62	99	108	82	109	66	59	41	1051
Suivi demandeurs en mission	624	754	838	1102	1001	923	957	802	1030	972	942	692	886

Détail 2011	Janv.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	TOTAL
Offres	224	205	240	201	227	158	207	152	149	177	117	53	2110
Places vacantes	307	283	462	299	364	192	263	179	174	206	136	64	2929
Assignations	955	745	1135	1053	1322	774	885	2609	1194	941	233	258	12104
Placements	122	96	144	110	82	115	125	82	117	68	76	36	1173
Suivi demandeurs en mission	963	1209	1348	1404	1373	1358	1230	993	1260	1331	1323	1185	1248

Détail 2012	Janv.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	TOTAL
Offres	138	131	139	168	165	225	183	159	193	174	156	97	1928
Places vacantes	298	205	145	187	285	309	325	215	227	281	225	141	2843
Assignations	798	553	889	697	749	1327	932	1048	621	1070	778	368	9830
Placements	46	33	79	59	62	79	91	62	99	94	84	45	833
Suivi demandeurs en mission	1091	1104	1487	1471	1502	1636	1444	1184	1392	1397	1449	1168	1360

Analyse

On note une collaboration accrue avec les partenaires intérim depuis 2009 ; ce sont maintenant 43 enseignes intérim sur un total de 44 qui collaborent quotidiennement avec nos services.

Les offres d'emploi déclarées à l'ADEM par les agences d'intérim sont en baisse.
En revanche, le nombre de postes à pourvoir reste plus ou moins équivalent.
Avec l'arrivée du second consultant spécialisé tertiaire, les offres de ce secteur ont fortement augmenté.

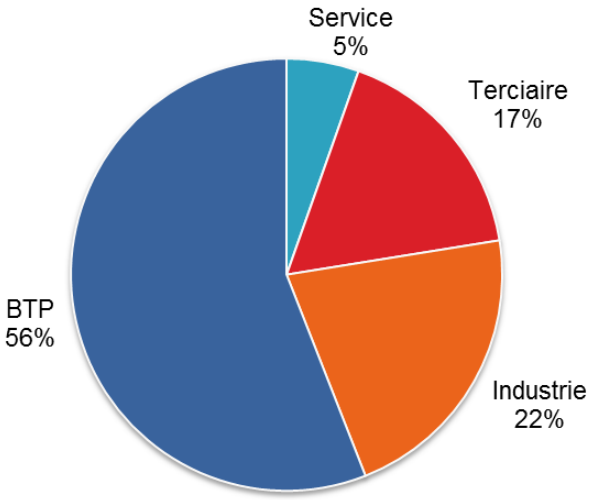
Concernant les secteurs bâtiment et industrie, nous avons enregistré une baisse des demandes mais une qualification plus importante des profils recrutés.
En ce qui concerne les profils non qualifiés, les agences recrutent sans aide extérieure. Les candidatures spontanées suffisent au recrutement de ce type de profil.

Les cartes de proposition d'emploi envoyées par la cellule intérim de l'ADEM (9.830 au total pour 2012) ont permis l'embauche de 833 demandeurs d'emploi inscrits. Environ 1 proposition d'emploi / 11 s'est soldée par l'embauche sous contrat intérim d'un demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM.

Le nombre de demandeurs en mission et inscrits à l'ADEM est à la hausse, s'élevant à 1.360 personnes en moyenne en 2012 contre 1.248 en 2011.

Placements par secteur d'activité :

Bâtiment Travaux Publics	466
Industrie	180
Tertiaire	142
Service	45



Par rapport aux différents secteurs du marché de l'emploi, on peut constater que la moitié des placements se concentrent sur le secteur de la construction (bâtiment / travaux publics : environ 56%), suivi par les secteurs de l'industrie (environ 22%) et du tertiaire (environ 17%). La rubrique « service » regroupe différents secteurs où l'ADEM place peu de demandeurs avec l'intérim (Commerce, HoResCa,…).

Conclusion :

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

Par ailleurs – surtout pour des candidats qui postulent volontairement auprès du secteur intérimaire – l'intérim représente toujours un moyen pour trouver dans les brefs délais un contrat à durée indéterminé ou – dû à la crise financière et économique – des engagements assez longs. Nombreuses sont les sociétés qui n'embauchent pas de personnel en place fixe mais ont recours aux contrats temporaires pour pallier les besoins de mains-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 proposition d'emploi se retrouve engagé sous contrat d'intérim auprès de la même société et pour le même poste.
Cela est une excellente opportunité de montrer ses capacités, sa motivation et sa flexibilité !

En général, le marché de l'intérim s'adresse plutôt à des candidats situés dans les tranches d'âge entre 20 ans et 40 ans, ayant déjà acquis une première expérience et, surtout, faisant preuve d'une personnalité flexible et d'une grande motivation afin d'être rapidement opérationnels dans un nouvel environnement de travail. En ce qui concerne les candidats non-qualifiés, ils sont relativement difficiles à placer car la demande a été assez faible et la concurrence sur ce segment de marché est assez élevée.

Les candidats ayant un profil « moyen » / semi-qualifié et qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi par les moyens de recherche traditionnels (réponse aux annonces et candidatures spontanées) tirent généralement le plus grand bénéfice du support apporté par une société intérimaire et se retrouvent plus rapidement sous contrat que s'ils continuent à chercher par leurs propres moyens.

La société utilisatrice se trouve souvent dans une situation d'urgence et accepte plus facilement « d'essayer » un candidat sous contrat temporaire.

Par ailleurs, lorsqu'une société de travail temporaire répond à la demande d'un de ses clients, elle propose un nombre limité de candidats pour un même poste, ce qui fait que les chances d'être sélectionné sont plus élevées que lorsqu'on se retrouve en concurrence avec plusieurs dizaines de personnes ayant répondu à une annonce de presse.
Dû aux effets de la crise économique et financière, l'année 2012 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.

5.5. Le secteur commerce

Vu le développement de la situation économique générale, le secteur du commerce tend à changer en termes de recrutement.

Non seulement des compétences sont demandées à l'embauche, mais un accent particulier est de nouveau mis sur les qualifications de base (en particulier chez les jeunes : formations initiales et continues). (commerce de détail).

Une bonne maîtrise des langues telles que le luxembourgeois, le français, l'allemand et pour certains types de commerce l'anglais et le portugais est exigée.

Des connaissances de base en gestion d'entreprises représentent un atout.
Le secteur alimentaire bio est en pleine expansion au Luxembourg et dans les pays limitrophes. D'autres types de commerce et industrie, à orientation « verte » devraient voir le jour.

Evidemment, les embauches dans des secteurs spécifiques demandent des formations initiales et continues spécifiques.

Dans le domaine de la grande distribution, on constate la réalisation d'extensions de magasins existants ainsi que la création de nouveaux magasins dans les différentes formes de ce commerce (classique, solderies, discount, hard discount.)

La forte progression des prix de l'immobilier ne favorise pas nécessairement l'embauche ni la création de nouveaux commerces dans le commerce de détail.

L'activité du consultant pour le commerce s'est orientée vers la fidélisation et l'acquisition de nouvelles relations patronales. Le consultant participe régulièrement à des manifestions de type networking et à des conférences sur des thèmes spécifiques.

Le **« Service personnalisé aux entreprises »** connaît un succès certain. Une cinquantaine d'entreprises ont en effet adhéré à ce service et ont déclarés 233 postes. Certaines autres profitent de ce service pour se faire envoyer des candidatures de manière continue. 855 CV ont été sélectionnés et traités via le consultant et un conseiller professionnel. Le service personnalisé devrait encourager le développement de plus de synergies entre l'ADEM et le patronat.

En ce qui concerne **les formations**, une formation en entreprise a été mise au point avec le groupe « CACTUS » pour les conseillers professionnels actifs dans le domaine commerce, afin de les familiariser avec les différents métiers de la grande distribution.
Pour les demandeurs d'emploi, 19 sessions de formations se sont tenues en 2012, dont 4 « Start up for Commerce » (débutants) et 15 sessions « Pool Commerce », ceci en partenariat avec la Confédération luxembourgeoise du commerce (CLC). Ainsi 226 personnes ont pu profiter de cette opportunité pour faciliter l'entrée ou le retour dans le monde du commerce.

Afin d'offrir plus d'opportunités d'embauche et de favoriser les relations entre demandeurs d'emplois et patronat, le Ministère du Travail et de l'Emploi et l'ADEM ont mis en place le

projet FSE **« Fit 4 Commerce »,** en partenariat avec l'Institut Universitaire International Luxembourg (IUIL) (promoteur), la CLC et la Luxembourg School for Commerce (LSC).

Le projet offre une analyse des compétences sociales (IUIL) afin de mieux orienter les candidats dans les différents métiers du commerce. (descriptifs des métiers élaborés avec les responsables ressources humaines de la grande distribution et la CLC, en se basant sur le référentiel ROME).

Suivant leurs compétences, les candidats suivront un programme de formation modulaire et adapté à leurs besoins (L.S.C.) pour être certifiés « Fit 4 Commerce ».

5.6. Le secteur « HORECA »

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

En 2012, **85** nouvelles entreprises ont été visitées ou avaient une entrevue à l'ADEM et **130** nouveaux contacts ont été établis.

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

Les petites et moyennes entreprises s'orientent particulièrement vers les services de l'Hôtellerie. Ceci s'explique en particulier par une présence régulière dans la presse nationale et étrangère ainsi que par la présence active à des foires et manifestations.

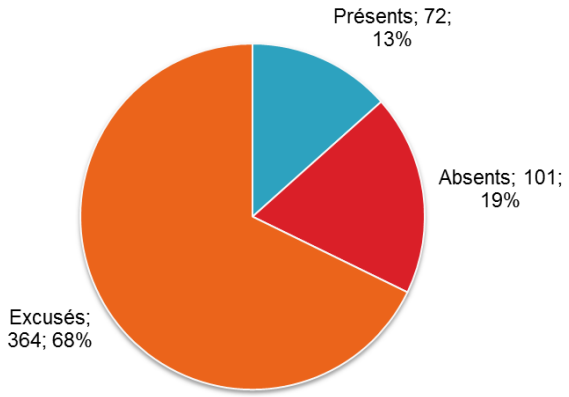
Le service de l'Hôtellerie a participé à la mise en place de la formation « agent de nettoyage » organisée par l'agence d'Esch-sur-Alzette.

Le consultant mène également des entretiens individuels avec les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et coordonne des **ateliers de présélection** pour les entreprises en collaboration étroite avec les chefs d'entreprises ou les responsables des ressources humaines. Les conseillers professionnels de l'ADEM des 7 agences assurent ces ateliers de recrutement et s'occupent du suivi des dossiers.

20 ateliers de recrutement ont été organisés, la majorité avec la participation des chefs d'entreprises.

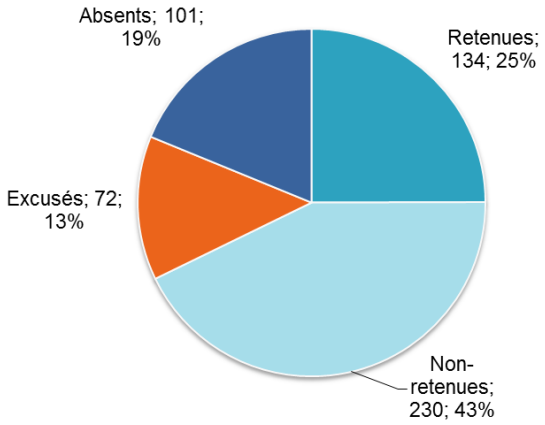
Le premier diagramme montre les présences, les absences et les absences excusées sélectionnés pour les ateliers de recrutement 2012.

Convoqués	537	100%
Présents	364	66%
Absents	101	22%
Excusés	72	12%



Le deuxième diagramme montre les candidatures retenues non retenues, les absences et les clients excusés.

Retenus	134	29%
Non-retenus	230	36%
Absents	101	24%
Excusés	72	11%



A côté des ateliers de présélection, **464 clients** ont été reçus en entretien individuel.

Au total, **2.112 clients inscrits à l'ADEM** ont trouvé un emploi dans l'hôtellerie.

5.7. Le secteur bâtiment

A. Situation Demandeurs d'emploi fin décembre 2012 dans le secteur « Bâtiment »

Qualification	Code	Total (DEM+CH)	Chômeurs (CH)	Santé ok	Age 20-50	sans Mesures
A1/A2	79190	**1.626**	**771**	**721**	**617**	**592**
Macon B1	79101	**285**	**194**	**156**	**143**	**140**
Macon B2	79102	**373**	**288**	**262**	**182**	**180**
Macon B3	79103	**36**	**29**	**17**	**11**	**11**
Ferrailleur (Atelier)	75945	**17**	**12**	**11**	**9**	**9**
Ferrailleur (chantier)	79981	**284**	**185**	**177**	**152**	**149**
Coffreur B1	77112	**136**	**106**	**104**	**80**	**77**
Coffreur B2	77113	**178**	**139**	**133**	**105**	**105**
Coffreur B3	77114	**9**	**8**	**7**	**3**	**3**
Machiniste	874	**146**	**85**	**69**	**62**	**60**
Grutier	87210	**52**	**33**	**28**	**22**	**22**
Chef d'équipe	79104	**108**	**67**	**43**	**31**	**30**
Technicien	8920	**127**	**59**	**41**	**29**	**29**
Ingénieur	202	**15**	**3**	**3**	**3**	**3**
Architecte	120	**41**	**20**	**20**	**16**	**15**
Secteur Génie Civil		**3 433**	**1.999**	**1.792**	**1.465**	**1.425**
Tous les secteurs		**28.040**	**11.957**	**8.206**	**7.827**	**7.382**

Architectes :

41 demandeurs dont 20 chômeurs,
48 déclarations de places vacantes, en baisse par rapport aux années 2008/2011

Ingénieurs :

15 demandeurs dont 3 chômeurs,
72 déclarations de places vacantes, en baisse par rapport à 2011 mais supérieur à la moyenne 2008/2010

Techniciens :

127 demandeurs dont 59 chômeurs,
126 déclarations de places vacantes, en baisse par rapport à 2011 mais supérieur à la moyenne 2008/2010

Chefs d'équipes (BTP et VRD) :

108 demandeurs dont 67 chômeurs,
28 déclarations de places vacantes, en baisse par rapport 2012 mais dans la moyenne de 2008/2010

Maçons-Coffreurs :

694 demandeurs dont 511 chômeurs,
215 déclarations de places vacantes, identique à 2011 donc supérieur à la moyenne 2008/2010

B. Détails des déclarations de places vacantes de 2008 à 2012 hors Intérim

Métier	2008	2009	2010	2011	2012
Agent immobilier	6	13	24	39	25
Architecte constructions civiles	**52**	**58**	**57**	**58**	**48**
Autres Métiers que Bâtiment	156	115	137	163	181
Carreleur	21	25	34	53	42
Chapiste	3	2	2	6	8
Charpentier	10	9	14	20	6
Chauffeur de camion	29	32	23	25	35
Chef d'équipe	**24**	**21**	**32**	**48**	**29**
Coffreur B1	**6**	**11**	**13**	**4**	**8**
Coffreur B3			**1**		**1**
Conducteur de grues			2		
Couvreur	42	41	54	59	68
Dessinateur	**37**	**30**	**24**	**32**	**37**
Electriciens	21	20	4	37	34
Façadier	30	20	28	40	76
Ferblantier	6	13	20	19	15
Ferrailleur	**2**		**20**	**4**	**11**
Géomètre autres	1	4	4	2	3
Géomètre en général	1	1	1	1	1
Grutiers		3	2	1	3
Ingénieurs	58	62	38	90	77
Isolationneurs et calorifugeurs	2	4	4	6	6
Machines de terrassement	**8**	**16**	**22**	**13**	**15**
Macon B1	**152**	**112**	**159**	**200**	**179**
Macon B2	**2**	**8**	**10**	**8**	**17**
Macon B3	**6**	**4**	**8**	**3**	**7**
Macon Bd					**5**
Manœuvre	**26**	**30**	**39**	**72**	**71**
Marbrier	2	3		1	3
Mécaniciens poids lourds	12	1	10	15	9
Mécaniciens, réparateurs			2	1	
Menuisier	26	15	15	47	63
Monteur climatisation, ventilation	1	5		4	10
Monteur en chauffage central	30	18	18	64	51
Monteur constructions métalliques	15	2		10	1
Monteur portes et fenêtres	1	3	6	5	14
Paveur		1		1	4
Peintre	18	21	21	72	75
Plafonneur	31	27	31	50	68
Plombiers et tuyauteurs	9	5	2	15	4
Poseur de parquet		2	5	6	3
Poseur de pierres naturelles		4	1		2
Serrurier	7	13	10	14	15
Tailleur de pierres		1	1	2	3
Technicien construction	**89**	**104**	**89**	**141**	**128**
Travailleur du bâtiment	43	61	43	123	50
Travailleur sur métaux				3	
Vitrier de bâtiment				1	1

C. Demandes de présélections

2012 : 140 demandes pour 182 postes
2011 : 138 demandes pour 254 postes (Faillites Pedinotti/Socimmo/Mangen)
2010 : 110 demandes pour 152 postes
2009 : 87 demandes pour 145 postes
2008 : 98 demandes pour 164 postes

Problème rencontré pour **toutes** les demandes en présélection :

Inadéquation entre profil demandeur inscrit et profil recherché par l'entreprise

D. Projet « Fit 4 Génie civil »

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

- **Comités de pilotage FSE :** 11/05/12 ; 07/11/12 et le 07/12/12

- **Présentation du projet aux conseillers professionnels de l'ADEM dans les locaux IFSB Krakelshaff :** 10 et 17/07/12

- **Bilans de Compétences :**

En 2011 : 11 demandeurs le 20/09
13 demandeurs le 27/09
13 demandeurs le 04/10
Donc 37 demandeurs ont été évalués en 2011

En 2012 : 9 demandeurs le 10/07
9 demandeurs le 17/07
9 demandeurs le 28/08
12 demandeurs le 04/09
13 demandeurs le 02/10
10 demandeurs le 09/10
11 demandeurs le 16/10
10 demandeurs le 23/10 avec un abandon
11 demandeurs le 06/11
11 demandeurs le 13/11
10 demandeurs le 20/11 (tous facturés)

Restent à comptabiliser les bilans de compétence suivants :
04/12/12 avec 7 demandeurs et
le 11/12 avec 9 demandeurs.

Donc en 2012, le nombre de bilans de compétence était
de 127 (évalués) + 9 (résultats en attente) soit 136 au total

- **Formation qualifiante :**

En 2012, une seule formation qualifiante a été organisée avec 11 demandeurs sur un niveau B1-B2.

- **Ateliers de présélections ADEM**

Dans le cadre du projet « Fit 4 Génie civil » session 2012, les actions suivantes ont été organisées :

- Consultations et analyse de dossiers : 344 dossiers demandeurs
- Convocations de demandeurs d'emploi : 278 convocations
- Ateliers de présélections : 6 en tout
  dont 4 en collaboration avec l'agence d'Esch/Alzette.

- **Résultat des ateliers de présélection**

278 Demandeurs convoqués
148 sont intéressés de participer au Fit 4 Génie civil
15 ne cherchent pas dans la construction
16 en maladie
9 ont une promesse d'embauche
46 absences excusées dont 29 étaient en travail intérim
53 absences non excusées.

- **Résultat des bilans de compétences réalisés par l'Institut de formation sectoriel du bâtiment (IFSB) dans le cadre du projet « Fit 4 Génie civil »:**

RESULTAT			**AUTOPOSITIONNEMENT des demandeurs**				
Théorie	**Pratique**	**Candidats**	**A2**	**B1**	**B2**	**B3**	**Bd**
A1	A1	1					1
A2	A2	4		2	1		1
A2	Bd	2		2			
B1	A2	1					1
B1	B1	8		**3**	4		1
B1	B2	15			11	4	
B1	B3	2				2	
B1	Bd	17	1	3	5		8
B2	B1	1				1	
B2	B2	1			**1**		
Bd	A2	22		7	2		13
Bd	B1	43		17	24	2	
Bd	B2	13			12	1	
Bd	Bd	42		19	15		**8**
PARTI	PARTI	1			1		
		173					

Sur 173 candidats évalués, seuls 12 se positionnent correctement

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

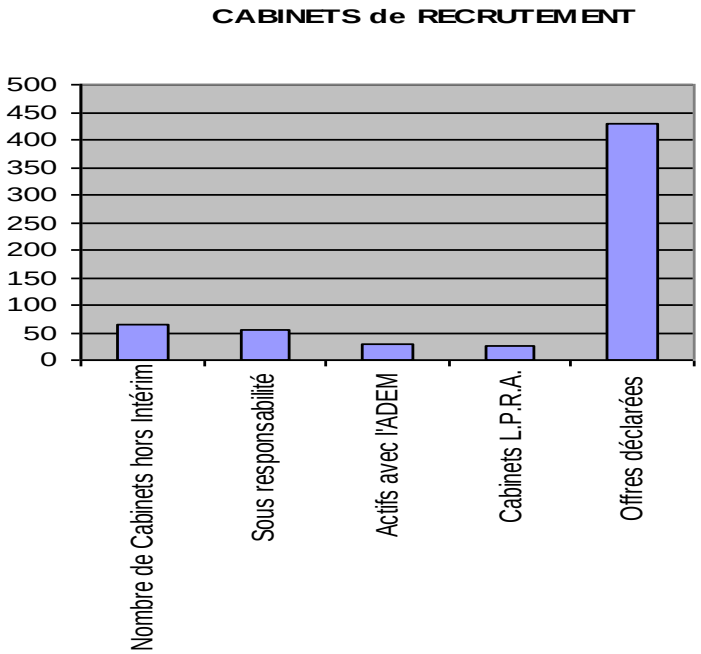
5.8. Le secteur « Cabinets de Recrutement – Coaching des Cadres et des Universitaires – Formateur pour Universitaires (Briefing & Debriefing) – Communication.

Quatre secteurs d'activités ont été couverts durant l'année 2012, à savoir :

A Cabinets de recrutement actions avec la Luxembourg Professional Recruiters Association (LPRA)
B Coaching des cadres et des cadres supérieurs
C Formateur pour universitaires (briefing & debriefing)
D Communication.

A. <u>Cabinets de recrutement et actions avec la LPRA</u>

Fin 2012, 64 cabinets de recrutement, hors intérim, sont actifs sur le marché. De ces 64 cabinets, 28 déclarent, plus ou moins régulièrement, les postes pour lesquels ils ont été mandatés par leurs clients finaux respectifs. A ce jour, **27 cabinets sont membres de la LPRA.**



Les résultats concernant les cabinets de recrutement (hors intérim) se sont légèrement détériorés par rapport à 2011. En effet, et même si un bon nombre de cabinets ne déclare que partiellement ses offres, ce ne sont (au 10/12/12) que 430 offres (contre 479 l'an passé) qui l'ont été durant la période de référence

Cette légère détérioration du nombre d'offres déclarées a plusieurs explications. La première est liée au fait que les cabinets sont souvent mandatés pour des postes

extrêmement pointus. Les candidats pour de tels postes se trouvant sur le marché international, les cabinets ne les déclarent pas en local. Par ailleurs, la frilosité des Head Offices implantés hors du Luxembourg impose à leurs filiales locales une gestion en flux tendu de leur effectif privilégiant depuis 3 années maintenant la mobilité interne couplée à une approche à court terme par le recours à des CDD plutôt qu'à des CDI.

Il faut noter que la LPRA est membre de la ECSSA (European Confederation of Search & Selection Association) qui regroupe des représentants de la profession dans toute l'Europe. Ce rattachement permet à la LPRA d'avoir non seulement une dimension nationale, mais également internationale, ce qui représente un atout pour toute personne recherchant un emploi hors des frontières luxembourgeoises. La LPRA va développer de nouveaux créneaux en ressources humaines tels que l'assessment, l'outsourcing, les services RH, le recrutement, le training et le coaching.

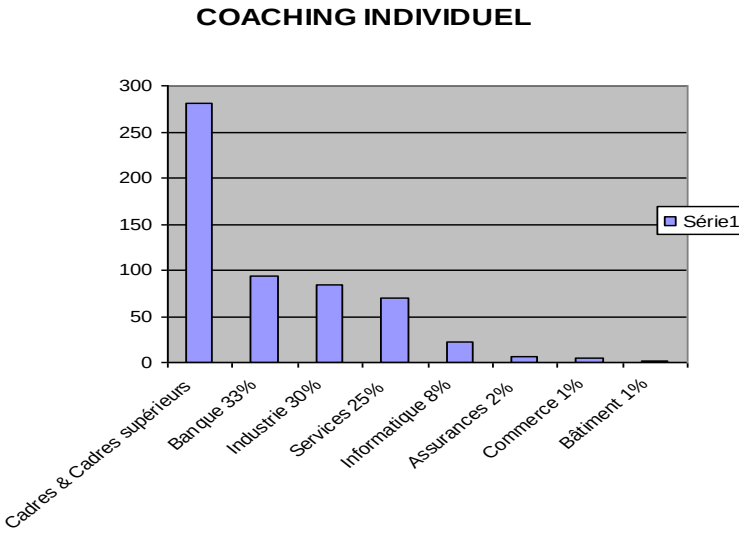
B. Coaching des cadres et des cadres supérieurs

Comme par le passé, tous les demandeurs / chômeurs cadres et cadres supérieurs qui ont été assignés par les conseillers professionnels et/ou les consultants ont reçu un service personnalisé de la part du consultant. La finalité de l'interview de coaching prodigué est de sensibiliser la personne concernée sur les 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.

La finalité de toutes ces actions est que chaque demandeur / chômeur coaché conserve l'estime de soi, soit capable d'évaluer sa valeur marché, et puisse considérer tous les axes de recherche possibles.

281 demandeurs / chômeurs cadres & cadres supérieurs ont été suivis durant l'année 2012. De ces 281 personnes, **147 appartenaient à la population des cadres supérieurs et 134 à celle des cadres**.

Ci-dessous un tableau présentant la répartition par secteur d'activité.



C. Formateur pour universitaires (briefing & debriefing)

Un autre volet qui, depuis maintenant quatre années, prend de l'importance, concerne la formation des universitaires au travers de deux ateliers majeurs : le briefing et le débriefing.

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 directives pour sensibiliser les participants à structurer leur recherche d'emploi, leur 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:

Les services de l'ADEM et les aides financières – vos interlocuteurs - recherche d'emploi approche passive et active – l'employabilité – comment structurer son Plan Marketing de Recherche d'Emploi – Les documents internes utiles – le 360° fonction/responsabilités – le marché de l'emploi – l'approche salariale.

Par ailleurs, une synthèse de douze fiches techniques permettant aux participants de structurer leur recherche d'emploi, est effectuée.

48 ateliers « briefing universitaires » ont été animés durant l'année 2012.
444 universitaires ont participé à ces séances de briefing.

Chaque personne a pour obligation de structurer son Plan Marketing de Recherche d'Emploi (PMRE).

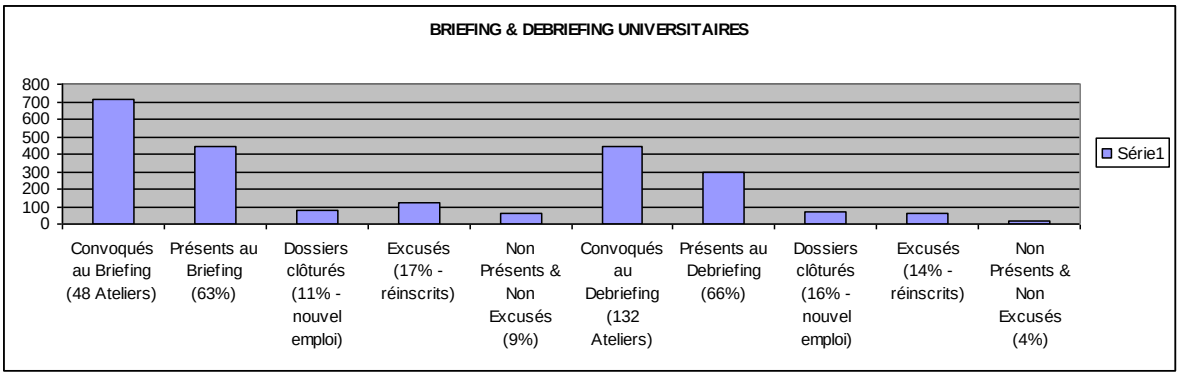
En maîtrisant des données telles que son bilan professionnel et son projet professionnel, la personne concernée peut cibler au mieux les employeurs potentiels lui permettant ainsi des gains de temps précieux.

Cinq semaines après le briefing, les participants sont conviés à un atelier de débriefing. La finalité de cette deuxième séance de formation est de valider le PMRE de chaque personne. Chacune doit être capable de convaincre qu'elle maîtrise son employabilité (bilan + projet professionnel). 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 » un participant qui est interviewé. En final de cet exercice les participants prennent confiance en eux pour affronter l'entretien d'embauche face à un employeur et/ou à un recruteur.

132 ateliers « débriefing universitaires » ont été organisés durant l'année 2012.
292 universitaires ont participé à ces séances de débriefing.

Ci-dessous un tableau récapitulatif des deux ateliers organisés.



Ce sont donc au total 1.017 personnes (281 + 444 + 292) qui ont été coachées / formées durant la période entre le 1/01/2012 et le 10/12/2012.

D. Communication

Présence aux réunions de la LPRA pour sensibiliser les cabinets pour déclarer leurs offres à l'ADEM ainsi que sur les stands de l'ADEM lors des manifestations dédiées aux universitaires.

5.9. Le secteur de l'informatique

453 candidats ont été interviewés. En principe, il n'y a qu'un entretien, mais beaucoup de demandeurs reviennent pour un 2ème voire un 3ème entretien. Parmi les candidats informaticiens, la plupart ont une formation BAC +2/3/4/5 voire plus. 30% des inscrits possèdent une formation du type 13ème technique IT, CATP IT, école privée. D'autres demandeurs d'emploi possèdent plusieurs diplômes universitaires, mais non spécifiquement liés à l'informatique (chercheur, statisticien, designer, biologiste, physicien, professeur/docteur etc.…).

La majeure partie des candidats a dû corriger ou améliorer son CV et lettre de motivation. Les candidats ne connaissaient que très peu ou pas du tout le secteur IT. Dans une grande majorité des cas, une ou plusieurs offres d'emploi ont pu être trouvées directement sur un des différents sites Internet.

Etant donnée les profils très variés, une note sur l'entretien est rédigée à chaque fois afin de faciliter les propositions d'emploi par le service placement.

120 demandeurs ont pu réintégrer le marché du travail en 2012 (134 en 2011) avec l'aide du service placement et du consultant dont :

- 6 (BAC+3/5) en CIE-EP,
- 36 (CATP/DAP ou 13ème technique en informatique) en CIE,
- 1 en OTI,
- 1 en stage de réinsertion,
- 1 en T.I.I.,
- 13 en CDD,
- 62 en CDI.

Le nombre moyen d'informaticiens inscrits à l'ADEM, non occupés dans des mesures (en moyenne 71 personnes), se situe entre 204 (193 en 2011) et 253 (269 en 2011) personnes. La moyenne a diminué d'environ 5% (237 en 2011 et 222 en 2012).

Il existe 941 sociétés informatiques (Statec 2010) à Luxembourg dont 580 emploient entre 1 et 4 salariés, 130 entre 5 et 9 salariés, 180 entre 10 et 49 salariés, 47 entre 50 et 249 salariés et 4 plus de 250 salariés.

176 entreprises ont été contactées et 64 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 proposition d'emploi.

Une trentaine de sociétés nouvellement créées ou qui n'ont jamais travaillé avec l'ADEM ont été contactées et ou visitées. Pour la majorité il s'agit essentiellement de sociétés actives dans le domaine du « gaming » ou/et qui sont en phase de « start-up » (Technoport).

Les déclarations de places vacantes dans l'informatique étaient de 1.136 en 2010, 1.066 en 2011 et de 1.051 en 2012.

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

5.10. Salariés bénéficiant d'un reclassement externe et salariés handicapés

A. Entretien individuel des candidats

En vue d'optimiser la sélection des candidats, ceux-ci sont présélectionnés par le service des salariés à capacité de travail réduite (SCTR), le service des salariés handicapés (SH) ou le service placement. Les candidats sont invités sur convocation ou à leur propre initiative.

Le consultant a rencontré du 1 janvier au 31 décembre 2012, 35 candidats ayant le statut SCTR, SH ou le double statut SCTR et SH.

Globalement, on constate que suite à leur maladie les salariés à capacité de travail réduite n'ont plus travaillé depuis 1-3 années. Toutefois la majorité des candidats montrent malgré tout une bonne motivation à reprendre un travail, mais ils sous-estiment très souvent l'adéquation entre leur état de santé et leur nouveau métier.

Les candidats se trouvent souvent encore en convalescence et sont de ce fait pas aptes 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-uns de niveau supérieur.

L'entretien prend en moyenne 1 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 en effet de tenir compte de l'état de santé du candidat, suivant l'avis médical, de comprendre ses aspirations, sa formation, son expérience.

C'est ainsi qu'on peut 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 requis.

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 SSCTR et SSH 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.

B. Prospection auprès des entreprises

Les grandes entreprises se montrent généralement peu disposées à vouloir engager des SCTR ou des SH du fait qu'ils ont déjà rempli leur quota ou qu'ils réservent les postes en vue de reclassements internes. Elles sont parfaitement au courant des aides et mesures.

Sur base de déclarations de places vacantes, demandes du candidat ou travail de prospection, 18 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 d'ouvrir les postes à des candidats SCTR/SH, soit parce que le poste n'est pas adapté ou le candidat manque de polyvalence.

Il est à noter aussi qu'un certain nombre de places vacantes ne peuvent être occupées par des SCTR/SH 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.

6. Le service social

Le service social a deux missions :

1. favoriser l'insertion professionnelle en tenant compte de la situation familiale et sociale
2. promouvoir l'autonomie de la personne.

Le Service Social de l'ADEM a fonctionné en 2012 avec les **ressources** suivantes :

1 assistante sociale mi-temps à Esch-Alzette
2 assistantes sociales 40 heures/semaine,
1 assistante sociale stagiaire en quatrième année de formation en raison de 40 heures / semaine. (Total : 140 heures/semaine).

Depuis juin 2012, l'assistante sociale stagiaire a terminé son stage auprès du Service Social, et il fonctionne à nouveau avec

1 assistante sociale mi-temps à Esch-Alzette
2 assistantes sociales 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.

6. 1 Le Travail social individuel

Statistiques

En 2012, le service social a émis 1.019 convocations pour des entretiens individuels. Ce chiffre n'inclut pas les consultations « spontanées » ou de très courte durée qui ont lieu lorsqu'une personne se présente sur initiative propre ou sur recommandation. En outre, ce chiffre ne reprend pas non plus les personnes convoquées lors des différents ateliers/formations organisés par le Service Social.

779 consultations individuelles ont effectivement eu lieu après ces convocations.

Itinéraires d'accès au Service Social

Les personnes peuvent accéder au Service Social par différents itinéraires :

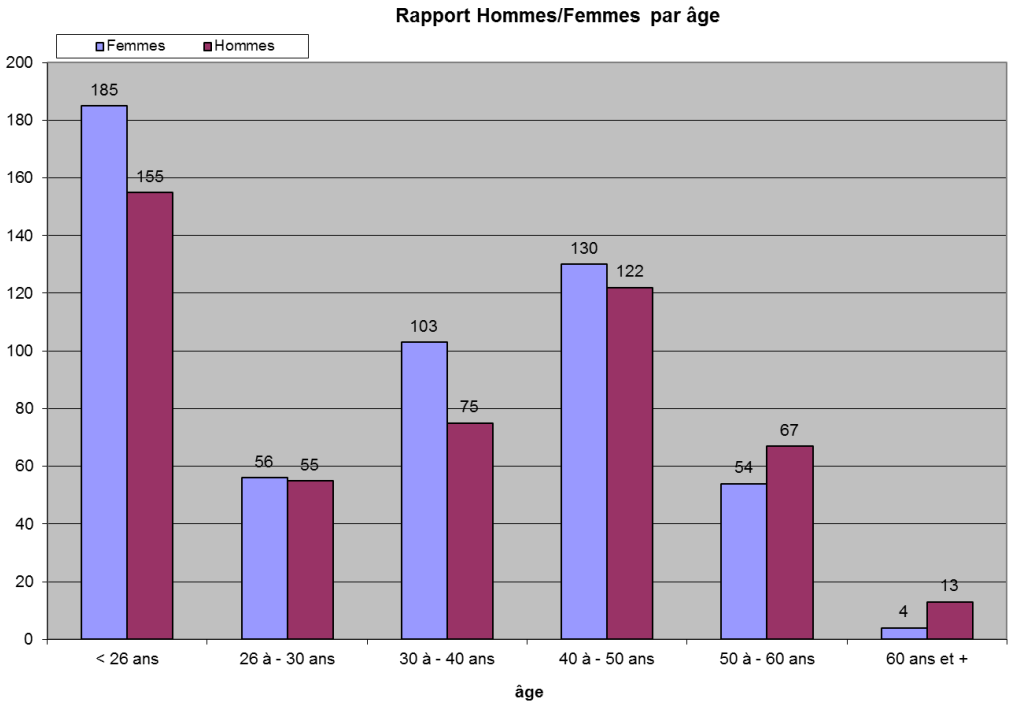
- les différents services de l'ADEM,
- des services extérieurs,
- sur initiative propre de la personne ou
- sur convocation du Service Social pour le suivi d'un entretien antérieur.

En 2012, 185 convocations ont été remises en mains propre, c'est-à-dire que les clients ont demandé un rendez-vous soit par téléphone soit sur place. 834 convocations ont été envoyées par courrier, soit par simple lettre soit par lettre recommandée. Sur 1.019 convocations envoyées, 240 personnes ne sont pas venues à leur rendez-vous. Le taux de présence s'élève donc à 76%. Pour 244 personnes convoquées, il s'agit du premier dossier à l'ADEM.

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

532 **femmes** et 487 **hommes** ont sollicité le Service Social. En ce qui concerne le niveau **d'âge**, on peut constater que le rapport homme/femme est le même pour la catégorie d'âge entre 26 et 30 ans. Pour les catégories d'âge <26 ans, entre 30 et 50, plus de femmes ont consulté le Service Social. En ce qui concerne la catégorie d'âge supérieure à 50 ans, les hommes prennent plus souvent contact avec le Service Social que les femmes.

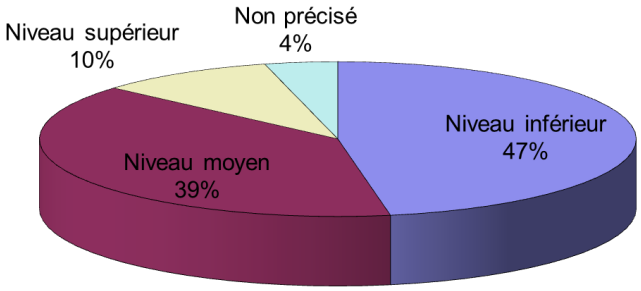
Comme en 2011, la catégorie d'âge la plus représentée (femmes et hommes confondus) est celle des moins de 26 ans : 340 personnes sur un total de 1.019 personnes, suivie par la catégorie d'âge de 40 à 50 ans Si on compare les statistiques des 3 dernières années, on peut constater que la répartition d'âge est restée à peu près la même, ainsi que les jeunes femmes moins de 26 ans ont de nouveau dépassé le nombre des jeunes hommes ayant consulté le Service social.



Le **niveau de formation** n'a pas beaucoup varié les quatre dernières années. Le niveau de formation inférieur s'élève à 47% et le pourcentage des personnes à niveau de formation supérieure reste stable par rapport aux années précédentes avec 10%. Le niveau de formation moyen s'élève à 39%, ce qui est une légère diminution par rapport à 2010 et 2011.

Parmi les personnes qui ont consulté le Service Social en 2012, 251 femmes et 275 hommes présentent un niveau de formation inférieur. 209 femmes et 153 hommes présentent un niveau de formation moyen. 51 femmes et 45 hommes présentent un niveau de formation supérieur. Les chiffres restent au peu près les mêmes que dans les années 2010 et 2011.

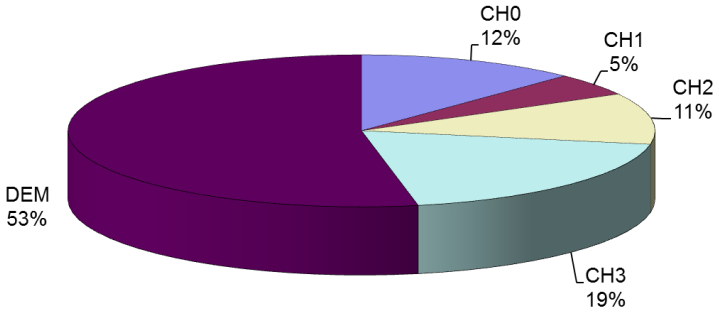
Répartition par niveau de formation



Au moment de la consultation, 19% des personnes étaient en fin de droit des **indemnités de chômage**, 53% étaient des **demandeurs d'emploi** inscrits n'ayant pas droit aux indemnités de chômage. 17% sont soit avant la période d'indemnisation, soit en attente d'une décision. On peut constater une légère augmentation des personnes qui consultent le service social avant qu'ils bénéficient des indemnités de chômage et une légère diminution par rapport aux demandeurs d'emploi non indemnisés.

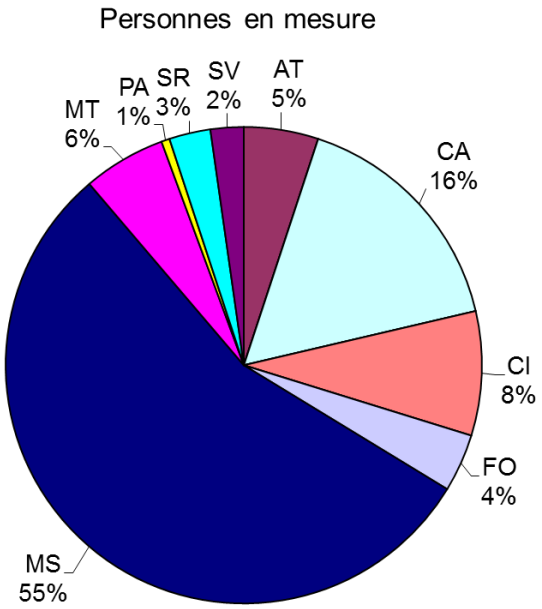
Le Service Social informe les personnes qui le contactent que les consultations sont axées sur la recherche d'un emploi ou la formulation d'un projet professionnel. Pour des questions d'ordre financier, le Service Social oriente les personnes vers les services compétents en la matière au niveau communal ou régional.

Statut



CH0 = Date convocation avant date début de validité du paiement
CH1= Date convocation après date début de validité du paiement mais pas « accord direction »
CH2= Date convocation pendant le paiement
CH3= Date convocation après la fin du paiement

Parmi les 1.019 personnes qui ont reçu une convocation de la part du Service Social, 847 personnes (= 83%) ne bénéficiaient pas d'une **mesure** proposée par l'ADEM. 17% des personnes étaient donc en mesure en 2012 (chiffre en légère augmentation par rapport à l'année 2011). On peut également constater une augmentation considérable des personnes se trouvant en mesure spéciale par rapport à 2011.



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 ultérieur, il y a une évaluation des démarches réalisées et des difficultés rencontrées avec propositions de nouvelles recherches possibles.

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

Conclusion

Comme en 2011, nous constatons une augmentation des personnes convoquées auprès du service social. Le chiffre des entretiens individuels qui ont eu lieu effectivement a également augmenté par rapport aux années précédentes. Ainsi, on constate que les personnes respectent davantage leurs rendez-vous auprès des intervenants de l'ADEM.

En ce qui concerne la répartition d'âge, elle était à peu près la même les trois dernières années. La sollicitation du service social par les femmes âgées entre 26 et 60 ans est légèrement plus importante que celle des hommes. Toutefois, entre 26 et 30 ans, plus d'hommes que de femmes ont consulté le service social dans les dernières années, mais comme en 2011, pour les moins de 26 ans, plus de jeunes femmes que de jeunes hommes ont consulté le service social. La répartition homme/femme âgées de 60 ans et plus reste constante.

Toutefois, on constate qu'en général le nombre des femmes est resté le même tandis que le nombre des hommes ayant consulté le Service Social a diminué. Ceci peut s'expliquer par le fait que beaucoup de femmes qui ont été dirigées vers le Service Emploi féminin sont aujourd'hui orientées vers le Service Social.

Il n'y a pas eu une très grande variation ces trois dernières années quant au niveau de formation.

On peut constater sur les cinq dernières années que la catégorie de personnes des demandeurs d'emploi et celle dont le droit aux indemnités de chômage s'est terminé répondent le moins aux convocations du Service Social.

6. 2 Le Travail social de groupe et communautaire

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

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

Bilan des compétences professionnelles pour le groupe-cible 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 des compétences professionnelles. Après analyse des dossiers, ils sont convoqués à un atelier d'information où le bilan de compétence est expliqué par les collaborateurs de la Schlaïfmillen. Dans un entretien individuel subséquent, les candidats expliquent s'ils sont intéressés ou non. Dans l'affirmative, une lettre de confirmation de participation leur est adressée dans les jours suivants.

Le bilan se fait sur le site de la Schlaïfmillen. Pendant 3 semaines, les différentes capacités des candidates et candidats sont évaluées par eux-mêmes, par les autres candidats et par l'équipe professionnelle de la Schlaïfmillen. Pendant ces 3 semaines, ils sont dispensés de rendez-vous à l'ADEM. L'assistante sociale en charge de cette mesure fait deux visites qui ont comme but d'expliquer aux personnes leurs obligations envers l'ADEM ainsi que la suite de collaboration après la fin du bilan. L'assistante sociale est disponible pour des entretiens individuels pendant la durée du bilan, en cas de besoin.

A la fin du BCP et après leur premier rendez-vous auprès du Service Placement, l'assistante sociale voit les personnes dans le but de

- faire une évaluation des trois semaines
- prendre connaissance de leur bilan et
- recadrer le projet professionnel (choix des emplois recherchés).

Les candidats peuvent être vus en suivi par l'assistante sociale pour évaluer leur situation professionnelle et accompagner les futures démarches.

En 2012, 6 groupes ont été constitués. 62 personnes ont terminé le bilan de compétences professionnelles. Ce qui fait une moyenne de 10,3 personnes par groupe.

40 personnes sont toujours inscrites à l'ADEM après le bilan. Etant donné que la majorité de ces dossiers ont été ouverts et clôturés au moins une fois après que le bilan de compétences soit terminé, il est difficile de faire un suivi avec ces candidats.

5 personnes se trouvent actuellement dans un contrat d'appui emploi (CAE), 5 en CIE, 3 personnes en mesure spéciale, 2 personnes se trouvent dans une autre formation proposée par l'ADEM, 1 personne en OTI, 3 personnes s'engagent actuellement en Service Volontaire d'Orientation du SNJ et deux personnes travaillent en ATI dans le cadre du RMG.

23 dossiers ont été clôturés, dont 9 personnes qui ont un contrat de travail, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée.

Il a été constaté que les jeunes âgés de plus de 25 ans sont plus réticents à participer au bilan. Ils ont déjà une certaine trajectoire professionnelle et connaissent leurs points forts et faibles. D'autant plus, beaucoup d'entre eux ont des enfants à charge et préfèrent se concentrer sur la recherche de travail.

Les jeunes ayant leur premier dossier à l'ADEM sont plus motivés à participer au bilan que les jeunes ayant déjà eu plusieurs dossiers et échecs sur le marché de l'emploi. Ceux qui sortent d'une mesure spéciale sont très réticents à y participer.

Toutefois, au cours de l'année 2012, on peut constater une augmentation de l'intérêt des jeunes à participer à un bilan de compétences professionnelles afin d'améliorer leurs chances d'intégration professionnelle. Nous avons également eu 5 personnes qui ont été proposé par le Service de Consultation Socio Pédagogique d'Inter-Actions et qui sont suivi par ces derniers.

Atelier 40+ Atelier d'échange et d'information

Un certain nombre de demandeurs d'emploi d'un certain âge, ayant une longue carrière professionnelle et qualifiés dans un domaine spécifique, se retrouvent au chômage pour la première fois et doivent faire le deuil de leur situation de salarié.

La perte de leur statut peut impliquer une détérioration de leurs contacts sociaux et une remise en question personnelle.

La recherche de l'emploi implique constamment flexibilité, ouverture d'esprit et une bonne santé physique et psycho-sociale.

Afin de permettre de faire le deuil d'une situation « connue » d'une part et d'autre part de se lancer sur d'autres pistes, un atelier d'échange et d'information est proposé aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 40 ans, inscrits depuis six mois et ayant leur premier dossier à l'ADEM.

- Organisation

Pendant une demi-journée les personnes se rencontrent pour pouvoir s'échanger et obtenir des informations utiles permettant de mieux concevoir leur projet professionnel.

Les personnes sont sélectionnées sur base d'une recherche par système informatique ou sur avis du conseiller professionnel. Les ateliers se déroulent mensuellement et sont tenus alternativement en langue luxembourgeoise et française par deux assistantes sociales.

- Méthodologie

Par le biais du travail en groupe, un échange entre les personnes a lieu. Le partage des expériences personnelles par rapport à la recherche emploi (discussions, réflexions sur les expériences vécues, démarches, réticences et opportunités,…) dégage une énergie et une motivation pour se relancer dans ses démarches professionnelles.

- Statistiques

Le service social a organisé 10 ateliers 40+ « atelier d'échange et d'information » en 2012. Les thèmes abordés étaient le projet professionnel, les difficultés rencontrées sur le marché de l'emploi et les différentes stratégies à mettre en place.

115 personnes ont été convoquées à l'atelier 40+. 64% des personnes été présentes ce qui représente un total de 74 personnes. 36% personnes ayant été convoquées à l'atelier, travaillent soit en CDI, soit en CDD.

Sur 74 personnes convoquées, 20 personnes sont inscrites comme demandeurs d'emplois et 54 perçoivent les indemnités de chômage. 5 personnes ne sont plus inscrites et ne suivent pas d'activités professionnelles, 2 personnes travaillent en mesure spéciale et une personne travaille et reste quand-même inscrite afin de rechercher un autre emploi.

« Fraen Atelier » Atelier d'information et d'échange

En 2012, le Service Social a organisé 11 ateliers d'information et d'échange entre femmes inscrites à l'ADEM pour la première fois ou ayant eu une longue période de non-inscription.

Lors des entretiens d'embauche, les femmes sont beaucoup plus souvent confrontées à des questions telles que comment organiser la garde d'enfant ou leurs projets familiaux que les hommes. Cet atelier jadis organisé par le Service Emploi féminin, a été repris par le Service Social dans le but de donner aux femmes une plate-forme de parole et d'échange.

- Organisation

Pendant une demi-journée les femmes se rencontrent pour pouvoir s'échanger et obtenir des informations utiles permettant de mieux concevoir leur projet professionnel.

Les femmes sont sélectionnées sur base d'une recherche par système informatique ou sur avis du conseiller professionnel. Les ateliers se déroulent mensuellement et sont tenus en langue luxembourgeoise par deux assistantes sociales.

- Méthodologie

Par le biais du travail en groupe, un échange entre les femmes est offert. Le partage des expériences personnelles par rapport à la recherche d'emploi (discussions, réflexions sur les expériences vécues, démarches, réticences et opportunités,…) dégage une énergie et une motivation pour se relancer dans ses démarches professionnelles.

- Statistiques

En 2012, 11 ateliers ont été organisés. 176 personnes ont été convoquées, 106 étaient présentes, 70 étaient absentes, dont 14 non excusées. En date du 31.12.2012, 39 dossiers des participantes sont clôturées dont 24 personnes ont trouvé un emploi à durée indéterminée, 4 personnes ont signé un contrat à durée déterminée, une personne est retournée à l'école et une personne est en pension de vieillesse. 9 personnes sont ni inscrites à l'ADEM, ni affiliées auprès d'un employeur.

67 dossiers sont encore ouverts, dont 38 personnes qui n'ont vu aucun changement dans leur situation. 5 personnes se trouvent en mesure spéciale, 3 en stage de réinsertion, 1 personne a été engagée sous CIE et 5 sous CAE. 7 personnes travaillent momentanément en OTI, 4 en interruption courte durée et 4 personnes sont en train de suivre une formation.

En général, on constate que la majorité des personnes ont signé un contrat ou ont vu un changement dans leur situation professionnelle après 3 mois à partir de l'atelier d'information. La majorité des personnes ayant participé à l'atelier qui n'ont pas encore vue de changement dans leur situation sont activement à la recherche d'un travail.

Atelier stratégies de recherche d'emploi

- Public cible

Jeunes en contrat d'appui emploi (CAE) qui ont des difficultés à mettre en œuvre une stratégie de recherche d'emploi et qui manquent d'autonomie. Cet atelier s'adresse surtout à des jeunes qui ont besoin d'un cadre, d'une structure et de l'aide pour établir une stratégie et la mettre en œuvre effectivement.

- Pourquoi un atelier stratégie de recherche d'emploi ?

Nous avons pu constater dans les différents ateliers ainsi que dans les entretiens individuels que les jeunes en contrat d'appui d'emploi doivent faire face à un marché de l'emploi toujours plus exigeant et agressif. Les jeunes ont du mal à trouver leur place et se découragent vite. Souvent ils ont derrière eux un parcours scolaire difficile, ce qui ne leur facilite pas la tâche. Quand les jeunes n'ont pas eu la chance d'être soutenus par le milieu familial ou d'avoir eu des expériences scolaires positives, ils sont souvent désillusionnés. Alors comment croire dans ses capacités, souvent sans diplôme et sans expériences positives lorsqu'on ne croit pas à ses capacités et comment trouver sa place dans ce marché de l'emploi restrictif et très exigeant. Comment faire face à la concurrence ?

Devant ces constations, les jeunes perdent la motivation et ils n'utilisent souvent pas la journée de libre pendant la semaine qui devrait être consacrée à la recherche d'emploi. La recherche d'emploi manque de régularité, de rigueur et de constance.

Une certaine population dite faible a également besoin d'aide dans la mise en place d'une stratégie et dans la mise en œuvre en tant que telle. Certains jeunes ont besoin d'assistance dans l'utilisation des outils de travail par exemple recherche par internet, rédaction d'un CV …

- L'objectif d'un atelier de stratégie de recherche d'emploi

- Leur transmettre une méthodologie et une philosophie de recherche d'emploi et d'utilisation des outils.
- Le renforcement de l'estime de soi et la motivation afin de créer une continuité et une persévérance dans la recherche d'emploi.
- Obtenir une indépendance et une autonomie dans les différentes démarches de recherche d'emploi.
- Créer une dynamique de groupe qui puisse aboutir à une solidarité et élargir leur réseau social.
- Leurs transmettre toutes les informations utiles afin qu'ils puissent avancer dans leur recherche.

- Déroulement et organisation de l'atelier

Collaboration avec le service emploi des jeunes pour la détection des personnes nécessitant un tel atelier.

Groupe de 10 jeunes

Atelier sur une durée de 3 mois d'octobre à décembre 2012 et cela en 8 séances de 3 heures (de 8.30 à 11.30heures)

- Animateurs

2 assistantes sociales

<u>Autres activités</u>

- Visites d'institutions

En 2012, le service social a effectué plusieurs visites d'institutions :

- Office social de Schifflange, de Kayl/Rumelange
- Service d'information et de conseil en matière de surendettement (Inter-Actions)
- ProActif Walferdange / Born
- Mutforter Haff
- Kopplabunz (Femmes en détresse)
- Maison de l'Orientation

Les services suivants ont demandé une entrevue avec le Service Social ou une de ses collaboratrices: Initiativ Rem Schaffen, ALJ et SNJ.

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 nous 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.
De plus, ces visites permettent d'avoir un échange sur les clients qui sont encadrés par le Service social et l'institution visitée afin de résoudre ou de débloquer des situations compliquées.

- Permanences

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

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

- Formation « Aide polyvalent familiale »

Depuis fin 2009, une conseillère professionnelle et une assistante sociale sont en charge de la formation « aide polyvalent familiale » qui se tient au CNFPC. Cette formation a une durée de 3 mois. Les participants sont repris soit en stage de réinsertion soit sous contrat initiation à l'emploi par un employeur après la formation.
L'employeur intéressé encadre les candidats sélectionnés pendant la formation et durant les stages de formations. L'employeur s'engage également à reprendre les candidats ayant terminé la formation soit sous forme de CIE pour les jeunes en dessous de 30 ans, soit sous forme de stage de réinsertion pour les candidats au-dessus de 30 ans.

Les ateliers d'informations nécessitent une préparation intense. Les personnes intéressées doivent être contactés pour qu'on puisse faire une première sélection à partir des critères de l'employeur (P.ex. : garde d'enfant assurée pour le matin ou le soir, permis de conduire, problème de santé, motivation, …). Ces personnes doivent être convoquées et le suivi des convocations sera fait après l'atelier.
Ensuite l'employeur est contacté, une réunion est organisée afin de proposer les candidats, et l'employeur décide quelles personnes seront convoquées à un entretien d'embauche par l'ADEM.

En outre, après la formation, l'employeur reste en contact avec l'assistante sociale et la conseillère professionnelle afin de transmettre les différentes évolutions des candidats. Cette formation permet aux personnes non qualifiées d'intégrer le domaine d'aides et de soins aux personnes âgées. Ces personnes n'auraient pas été engagées par l'employeur en postulant de manière spontanée. Suite à la formation, les candidats sont prêts à travailler de manière autonome auprès de l'employeur mais auront toutefois encore un encadrement de la part de leurs responsables pendant le stage de réinsertion ou le CIE.

Deux formations se sont tenues en 2012.

La première formation s'est déroulée du 16 avril au 13 juillet 2012. Pour cette formation, plusieurs ateliers d'information ont été organisés. 20 personnes ont été retenues après l'entretien individuel par l'assistante sociale et la conseillère professionnelle. 13 personnes ont été retenues par l'employeur après l'entretien d'embauche.

4 personnes ont été engagées sous contrat d'initiation à l'emploi et 6 personnes sous forme de stage de réinsertion. 3 personnes n'ont pas été reprises après la formation pour diverses raisons.

La deuxième formation a commencé le 14 septembre 2012 et s'est terminée le 21 décembre 2012. 10 personnes ont été retenues après l'entretien d'embauche et 8 personnes ont terminé la formation. 3 personnes n'ont pas obtenu un contrat après la formation. 4 personnes sont engagées en CIE et une personne en stage de réinsertion.

- Formation « Valiflex »

Début 2011, une assistante sociale et une conseillère professionnelle ont été chargées à sélectionner les personnes inscrites à l'ADEM pour la formation Valiflex (cf. description détaillée dans la partie consacrée aux formations).

- Divers

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

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

Un entretien de médiation fut proposé à une jeune demandeuse d'emploi en conflit avec ses parents.

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

En 2012, le Service Social a encadré une assistante sociale stagiaire en quatrième année d'études jusqu'en juin 2012. Une assistante sociale a fait partie du jury pendant la défense de mémoire de la stagiaire.

Une assistante sociale a pris en charge une partie de l'encadrement d'un agent du Contact Center pendant sa formation.

Deux assistantes sociales ont tenu une formation sur la stratégie de recherche d'emploi et des informations générales sur l'ADEM pour les femmes de l'association Kopplabunz de Femmes en détresse asbl.

Conclusion

En 2012, l'équipe du Service Social de l'ADEM a continué à investir ses d'efforts dans l'organisation de ses ateliers en groupe. Ces ateliers permettent aux clients d'avoir un échange sur leur situation personnelle et sur les démarches qu'ils entament pour retrouver un emploi. La dynamique de groupe permet à encadrer un plus grand public qu'en entretien individuel et de créer dans le meilleur des cas des synergies entre demandeurs d'emploi.

La mission spécifique du Service Social étant celle de favoriser l'insertion professionnelle et ce par la promotion de l'autonomie de la personne. Il s'agit de bien mettre à profit les méthodes du travail social et de les adapter au contexte changeant de l'ADEM.

L'objectif du travail de groupe est de professionnaliser ses outils et ses méthodes du travail social en l'adaptant au cadre spécifique de l'ADEM et aux besoins de cette dernière.

En 2012, un nombre plus important de clients ont sollicité le service social et il est à remarquer que parmi ces personnes, il y a plus de demandeurs d'emploi que de chômeurs indemnisés. Il reste à souligner que le Service Social oriente les personnes vers les offices sociaux ou vers les services compétents en matière financière ou en matière de recherche de logement et que le travail du service est **axé sur la recherche d'emploi.** Toutefois, par le métier d'assistant social, nous intervenons et collaborons avec d'autres institutions afin de résoudre ou de débloquer des situations compliquées.

De plus par les différentes visites d'institutions et formations, le service social a pu continuer en 2012 à renforcer sa collaboration avec des institutions spécialisées dans l'insertion professionnelle de différents groupes-cibles et perfectionner ses connaissances du réseau social ainsi que ses méthodes de travail.

7. La cellule psychologique

Les psychologues du service placement établissent des bilans/diagnostics et accompagnent les demandeurs d'emploi, en fonction des résultats de leur analyse, sur le chemin de l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Une consultation peut être demandée à tout moment par la personne elle-même ou elle peut être suggérée par un agent de l'ADEM qui se rend compte que la personne pourrait bénéficier d'un suivi plus spécifique. Les psychologues ne proposent pas de thérapie ; le suivi est de quelques entretiens, selon les besoins et, en fonction de la motivation du client, l'accent étant mis sur la réinsertion professionnelle.

Parmi les activités des psychologues, on compte des entretiens individuels, différents ateliers, la coordination au niveau des bilans de compétences et la participation à des projets ponctuels, ainsi que le développement ou l'amélioration de méthodes et dispositifs visant l'encadrement des demandeurs d'emploi en général.

7.1 Les entretiens individuels

La partie centrale du travail des psychologues est consacrée aux entretiens individuels des demandeurs d'emploi qui présentent des difficultés de s'intégrer sur le marché de l'emploi. D'où la nécessité de l'établissement au préalable d'un diagnostic approfondi.

Ces entretiens ont donc pour but de faire un bilan/diagnostic de la situation actuelle et d'accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'un nouveau travail, en mettant l'accent sur les ressources personnelles des personnes.

Les entretiens sont semi-directifs et durent plus ou moins une heure. Chaque psychologue en fonction de sa formation propre (systémique, analytique etc.) se met à l'écoute de la personne en recherche d'un emploi. L'entretien permet d'identifier :

- les atouts et les capacités des demandeurs d'emploi,
- les compétences professionnelles et sociales,
- la pertinence du projet professionnel envisagé,
- les situations qui risquent d'entraver la recherche d'emploi (difficultés personnelles vécues, état de santé, manque de motivation, peur de l'échec…).

Le suivi psychologique est un soutien pour :

- accompagner les demandeurs d'emploi dans les démarches qu'ils doivent effectuer pour trouver ou retrouver un travail,
- redonner courage et confiance dans les capacités personnelles,
- conseiller les personnes (sur d'autres domaines de travail à envisager, sur la manière de rechercher un travail),
- éventuellement orienter les personnes vers des structures extérieures à l'ADEM lorsqu'une thérapie ou un suivi médical s'avère nécessaire.

7.2 Les ateliers

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

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 d'embauche, qu'au niveau des étapes qui précèdent et préparent cet entretien (réflexion sur soi, analyse des offres d'emploi, recherche par rapport à l'entreprise qui recrute etc.). Les participants - généralement entre 10 et 15 personnes par atelier - sont confrontés aux exigences des employeurs et aux questions que ceux-ci pourraient leur poser dans un entretien d'embauche : questions-piège, questions hypothétiques, questions provocatrices... On insiste sur l'importance d'une préparation minutieuse pour pouvoir affronter cette situation exceptionnelle avec un maximum de sérénité et de confiance en soi. Cet atelier très pratique et interactif se déroule sur 4 ou 5 demi-journées auxquelles se rajoute, pour chaque participant, une demi-journée, destinée à la simulation d'un entretien d'embauche. Ces entretiens « fictifs » sont tenus par un consultant de l'ADEM ou un autre agent, qui, pour l'occasion, se met dans la peau de l'employeur de l'entreprise choisie par le demandeur. L'entretien est filmé, afin d'offrir un feedback immédiat aux candidats et surtout pour leur permettre de prendre conscience de leur communication non-verbale. L'activité est organisée et animée par deux agents de l'ADEM, dont un au moins est psychologue.

Pour l'année 2012, deux ateliers ont eu lieu en langue française avec 36 personnes convoquées et deux ateliers en langue luxembourgeoise avec 28 personnes convoquées.

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. Cet 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 et/ou des conseillers professionnels en langues luxembourgeoise et française. En 2012, 5 ateliers ont été organisés.

c. Atelier « compétences sociales »

Il s'agit d'un atelier qui a pour but la prise de conscience de l'importance de certains comportements, attitudes, valeurs et compétences sociales pour s'affirmer dans le monde du travail d'aujourd'hui. La connaissance de soi, de ses points forts et de ses points faibles, l'importance de la communication, la réaction face aux critiques et le comportement dans des situations de conflit sont quelques-unes des compétences abordées. L'approche est interactive, elle vise à stimuler l'échange entre les différents participants, ainsi qu'entre les participants et les animateurs de l'atelier. Le but est que le participant, par des moyens à première vue ludiques (des exercices et des jeux de rôles), puisse entamer un processus de réflexion personnelle.

Cet atelier de compétences sociales a été développé par une éducatrice graduée à l'ADEM, dans le cadre de son mémoire de fin de stage.

Depuis 2011, de nouvelles formations ont été proposées aux jeunes bénéficiant d'un CAE et cet atelier fait partie des mesures proposées. En 2012, une psychologue et un conseiller professionnel ont assuré deux ateliers auxquels étaient convoquées 21 jeunes.

7.3 Projet

a. La formation « agent de nettoyage »

Un des modules de la formation « agent de nettoyage » (cf. description détaillée dans la partie consacrée aux formations), vise à préparer les candidats à rédiger leur dossier de candidature et à se présenter de façon efficace lors d'un entretien d'embauche. Une psychologue et une éducatrice graduée de l'ADEM ont pris en charge les ateliers CV, lettre de motivation et la préparation à un entretien d'embauche.

b. Apports conceptuels

La spécialisation du psychologue permettant l'élaboration de solutions adaptées aux questions de suivi des demandeurs d'emploi au sens large, il s'en trouve que les psychologues contribuent activement au développement de dispositifs clés au niveau de l'encadrement des demandeurs d'emploi (diagnostics et bilans de compétences, convention avec les demandeurs d'emploi, évaluation des demandeurs d'emploi.. etc.), ce qui leur confère une vue intrinsèque et d'ensemble non négligeable.

7.4 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 du service placement 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 ne 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 en assurent le suivi et planifient avec les demandeurs d'emploi les étapes suivantes. Tout au long du bilan, il y a concertation permanente entre les différents acteurs afin de pouvoir réagir au plus vite aux besoins individuels des candidats retenus. La disponibilité au dialogue et à l'échange reste toujours présente.

a. Bilan de compétences professionnel « Elektroschrott »

Le but du bilan de compétences professionnel « Elektroschrott» est de familiariser les jeunes demandeurs d'emploi avec le marché du travail. Ainsi, ces jeunes ont, grâce à l'appui et l'encadrement de professionnels externes, non seulement la possibilité d'exécuter des travaux manuels, d'apprendre à connaître les différents outils de travail, de se familiariser avec un environnement et un rythme professionnel, mais aussi de mieux apprendre à connaître leurs ressources personnelles (savoir-faire, savoir-être). Ils y sont, en plus, encadrés par une cellule psychopédagogique, qui les soutient, entre autre, dans la rédaction de leurs CV et de leurs lettres de motivation ou dans des démarches plus

concrètes au niveau de la recherche d'emploi. En ce qui concerne les conditions d'accès à ce bilan de compétences, il suffit de retenir qu'aucune expérience professionnelle préliminaire n'est requise et que l'âge des candidats doit se situer entre 16 et 30 ans. Le bilan se déroule sur le site « Schläifmillen » d'Inter-Actions asbl à Hamm et dure trois semaines. Au terme de ces trois semaines, les candidats seront convoqués pour des entretiens individuels afin de prévoir la suite de leur projet et de leur avenir professionnel, sur base des nouvelles données et informations, gagnées lors du bilan. Dans certains cas, un deuxième, voire un troisième entretien, est indiqué.

5 groupes ont été composés et entre 20 et 25 demandeurs d'emploi ont été convoqués en moyenne, pour chaque séance d'information, une semaine avant le début du bilan.

En ce qui concerne la participation au bilan, par contre, une moyenne de 10 demandeurs d'emploi a pu être observée en 2012.

b. Bilan de compétences pour personnes ayant acquis une certaine expérience professionnelle

Ce bilan de compétences permet l'analyse et l'évaluation des compétences professionnelles et personnelles, ceci afin de mieux pouvoir se positionner dans un environnement professionnel et sur le marché de l'emploi. Les raisons qui peuvent pousser un demandeur d'emploi à vouloir faire un bilan peuvent être multiples. Les deux motifs les plus évoqués sont les suivants :

- le demandeur d'emploi n'a pas vraiment de projet professionnel et/ou ne sait pas déterminer ses atouts, valeurs, aptitudes,
- le demandeur connaît ses aptitudes mais veut/doit réfléchir à d'autres pistes professionnelles et désire/est obligé de changer de secteur ou de métier.
- Le bilan de compétences permet donc de faire un état des lieux, de travailler sur les compétences transférables sur d'autres domaines, de réfléchir sur les intérêts et la motivation, et de donner une nouvelle envergure à sa recherche d'emploi, en se recentrant sur soi-même, ses acquis, ses perspectives et son environnement. Le bilan est une démarche volontaire et très personnelle.

En 2012 comme, l'ADEM a organisé les bilans qui sont réalisés par « Etudes et Formations ». Une psychologue de l'ADEM convoque, à intervalles réguliers, les demandeurs d'emploi qui ont manifesté leur intérêt pour le bilan, à des séances d'information. Les collaborateurs d' « Etudes et Formations » y expliquent de façon détaillée la démarche du bilan et donnent la possibilité de fixer sur place un premier rendez-vous. Généralement, il y a 4 séances (d'une heure à peu près), espacées de deux semaines environ, ceci afin de permettre aux personnes impliquées dans le bilan, de faire un important travail de réflexion sur elles-mêmes entre les séances. A la fin des séances, « Etudes et Formations » remet un bilan écrit aux personnes, avec une copie pour le conseiller professionnel, qui peut donc prendre la relève et ajuster, le cas échéant, la recherche de travail du côté de l'ADEM. En 2012, 155 personnes se sont présentées à 5 séances d'information. 113 bilans seront réalisés ensuite.

8. La cellule des Initiatives Sociales

La Cellule des Initiatives Sociales (CIS) a été mise en place suite à une décision ministérielle au mois de mars 2011 et a pour mission de mettre en œuvre les tâches confiées à l'ADEM par la loi du 3 mars 2009 contribuant au rétablissement du plein emploi, ainsi que d'assurer le suivi du Jobforum 50+.

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

La CIS recueille et enregistre les offres d'emploi déclarées par les initiatives sociales (IS) auprès des agences de l'ADEM et organise, sur demande, des ateliers de recrutement pour le compte des IS et recueille les fiches de renseignement des demandeurs d'emploi encadrés auprès des IS.

En 2012, 17 ateliers ont été organisés pour le Centre de Formation de Proactif Michel Wolff, ainsi que 2 ateliers pour Co-Labor.
Sur 724 demandeurs d'emploi qui ont été convoqués, 483 se sont présentés et 252 ont finalement commencé la formation auprès du Centre de Formation de Proactif.
43 demandeurs d'emploi ont été convoqués pour Co-Labor. 32 se sont présentés et 18 ont été engagés sous contrat CDD.

La CIS analyse et vérifie le projet professionnel, l'encadrement des demandeurs d'emploi en mesure spéciale ainsi que les formations offertes et émet, en cas de demandes de CDI cofinancés de la part des IS, des propositions d'avis au Ministre du travail et de l'emploi.

Les demandes des employeurs ayant fait une demande en obtention d'un agrément ministériel en vue d'exercer une activité d'insertion ou de réinsertion professionnelle ou d'une activité socio-économique sont analysées et la CIS soumet son avis au Ministre de travail et de l'emploi.

Afin de pouvoir assumer ses missions, des visites régulières auprès des différentes IS ont eu lieu en 2012. On note 20 visites auprès de 10 IS. Le groupe des psychologues de la CIS a pour mission d'effectuer des entretiens individuels avec les demandeurs d'emploi affectés auprès des IS. Pendant ces entretiens, le psychologue effectue une analyse de la situation actuelle du demandeur d'emploi ainsi que les aspects spécifiques liés au travail auprès d'une IS (formation, élaboration projet professionnel, démarches, aide à la recherche de travail, stages en entreprises, encadrement psycho social,…).

Le suivi psychologique est réalisé au début du contrat de travail avec l'IS, après 9 mois, après 18 mois et à la fin du contrat de travail (24 mois).
Le suivi se base sur les données recueillies par le psychologue, les autres agents de l'ADEM ainsi que sur les fiches de renseignements individuels que les IS doivent fournir à l'ADEM pour chaque demandeur d'emploi.

Pour l'année 2012, 968 entretiens ont été menés par les psychologues de la cellule CIS.

IV. Le service des prestations de chômage complet

1. Indemnisation du chômage complet

Indemnisation du chômage complet (1988-2012) en Euros

Année	Indemnité brute	Part patronale	Frais de versement	Dépense totale
1988	10.116.460,55	1.447.547,53	10.339,58	11.574.347,68
1989	10.104.382,70	1.447.272,97	9.724,63	11.561.380,32
1990	10.006.812,18	1.405.462,95	9.227,68	11.414.809,70
1991	12.060.319,21	1.681.866,58	15.870,39	13.758.056,44
1992	16.505.080,67	2.300.208,97	19.841,39	18.831.795,22
1993	24.428.671,43	3.646.759,98	27.816,25	28.103.013,04
1994	33.974.395,10	4.879.324,86	44.189,49	38.897.909,46
1995	34.046.358,79	5.299.995,81	64.150,38	39.402.343,38
1996	36.872.344,97	5.699.803,86	67.527,68	42.639.676,52
1997	40.902.431,58	6.135.364,73	99.157,40	47.136.953,73
1998	36.595.571,38	5.911.104,46	86.239,67	42.592.915,52
1999	34.310.208,00	5.220.367,57	95.095,92	39.625.671,50
2000	32.813.605,48	4.976.420,69	87.634,32	37.877.660,50
2001	36.553.396,31	5.544.180,22	91.098,41	42.188.674,95
2002	52.374.399,63	7.750.399,63	118.979,29	60.243.778,55
2003	78.860.677,81	11.706.243,23	194.758,25	90.761.679,29
2004	94.826.706,13	14.027.837,78	259.336,72	109.110.880,63
2005	104.671.382,77	15.737.164,81	291.291,08	120.699.838,66
2006	104.531.195,40	15.677.302,50	298.950,10	120.507.448,00
2007	106.302.208,45	16.015.100,17	294.913,93	122.317.308,17
2008	113.323.462,71	16.824.505,50	264.712,73	130.412.680,94
2009	160.811.248,29	22.058.297,00	101.979,60	182.971.524,89
2010	168.691.981,15	24.311.855,79	32 005,55	193.035.838,49
2011	165.018.177,51	25.444.183,84	25.994,40	190.488.355,75
2012*	193.528.162,37	29.670.175,35	28.672,20	223.227.009,92

** Situation au 28 janvier 2013*

2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2012

2012	Luxbg	Esch/Al.	Diekirch	Wiltz	Differd.	Dud.	Wasserb	Total/ mois	Total/ année
Janvier	425	311	193	85	151	110	66	**1.341**	**1.341**
Février	264	281	82	45	132	84	89	**977**	**2.318**
Mars	258	270	92	65	103	90	65	**943**	**3.261**
Avril	295	233	79	54	85	84	51	**881**	**4.142**
Mai	314	234	73	47	114	67	45	**894**	**5.036**
Juin	331	195	80	50	101	61	39	**857**	**5.893**
Juillet	410	215	105	56	123	92	61	**1.062**	**6.955**
Août	406	192	103	70	128	63	67	**1.029**	**7.984**
Sept.	446	166	96	59	136	92	59	**1.054**	**9.038**
Oct.	529	227	155	88	163	90	75	**1.327**	**10.365**
Nov.	484	142	148	88	107	69	140	**1.178**	**11.543**
Déc.	456	194	161	73	147	105	110	**1.246**	**12.789**
	4.618	**2.660**	**1.367**	**780**	**1.490**	**1.007**	**867**	**12.789**	
en %	**36,11**	**20,80**	**10,69**	**6,10**	**11,65**	**7,87**	**6,78**		

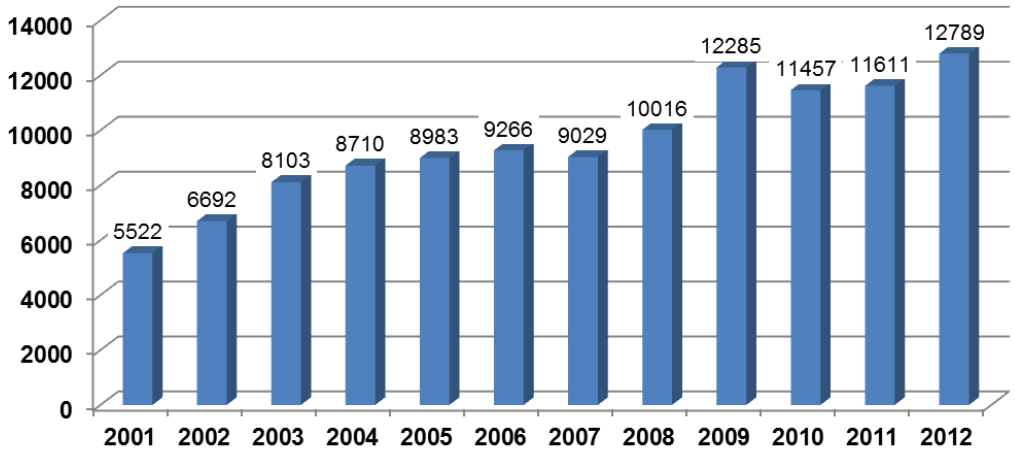
Au cours de l'année 2012, le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet a augmenté de 10,15% par rapport à l'année 2011.

Au total, 12.789 demandes d'octroi des indemnités de chômage complet ont été introduites (contre 11.611 demandes en 2011).

Sur les 12.789 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet :

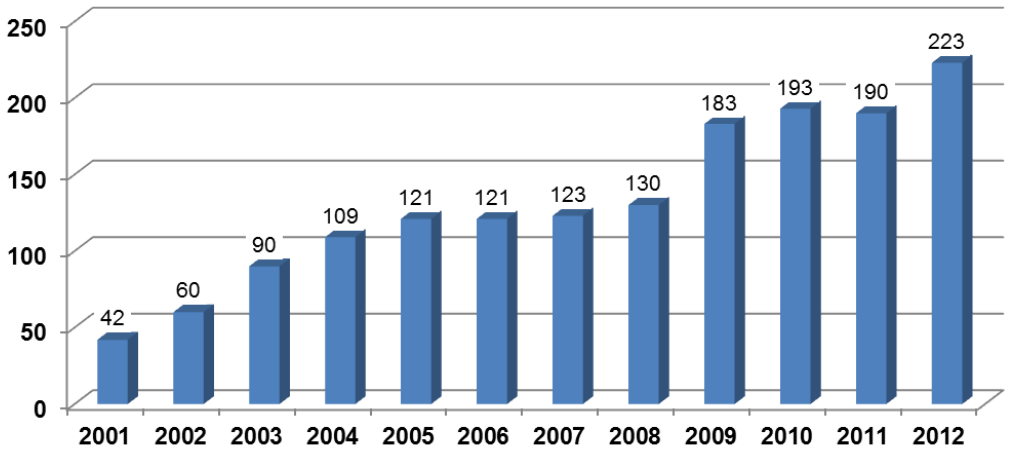
11.439 demandes ont été avisées favorablement ;
1.028 demandes ont été refusées ;
322 demandes ont été classées sans objet (demandes incomplètes ou retirées).

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



Le nombre de demandes de chômage est passé de 5.522 en 2001 à 12.285 en 2009 pour subir une légère baisse en 2010 et remonter légèrement en 2011; en 2012, le seuil élevé de 2009 a été dépassé de 504 unités soit de 4,1 %.

Evolution du coût des indemnités de chômage versées depuis 2001 (en millions d'euros).



Au vu du tableau ci-dessus, on constate en 2005, 2006 et 2007 une stagnation des dépenses ; une légère augmentation est constatée par rapport aux années précédentes en 2008. Les dépenses ont toutefois explosé en 2009. Elles sont montées de 130 à 183 mio et à 193 mio en 2010 pour redescendre à 190 mio en 2011. Une nouvelle majoration importante est décelée pour l'année 2012.

Par rapport à 2001, les dépenses à charge du Fonds pour l'emploi ont été multipliées par 5,31 (augmentation de 431 %).

3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet

Motif du retrait	Nombre de retraits
Refus de travail/ refus occupation temporaire indemnisée / refus de participation à des stages ou cours/ rupture mesure/ abandon de cours ou stages de formation	222
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension d'invalidité	109
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension de vieillesse	56
Octroi d'une pension d'invalidité après la fin de droits au chômage	6
Restitutions (dont certains pour invalidité, vieillesse et accidents)	103
Restitutions (indemnités de chômage indûment touchées)	334

Affaires pendantes devant la juridiction du travail :

A noter qu'en 2012, le traitement des demandes d'octroi des indemnités de chômage complet a exigé du service de prestations de chômage complet 1.198 interventions (dont 389 nouvelles affaires) pendantes devant les juridictions du travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg	242
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette	102
Tribunal du Diekirch :	45

	389

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

Au courant de cette année, 89 actes d'appels et 3 mémoires en cassation ont été introduits en application de ces dispositions.

A noter que les indemnités de chômage complet ont été rendues cessibles et saisissables par la loi modifiée du 11 novembre 1970. Cette disposition a exigé le traitement de 3.369 cessions, saisies-arrêts, sommations et pensions alimentaires qui se répartissent comme suit:

Cessions :	995	dont	909 exécutées
Saisies-arrêts :	1.577	dont	1.113 exécutées
Sommations à tiers détenteurs :	127	dont	99 exécutées
Pensions alimentaires :	87	dont	78 exécutées
Requêtes (Injonctions judiciaires de recherche et autres) :	583		

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

Anciens E 303 Partant

(travailleurs partant de Luxembourg dans un autre pays CEE à la recherche d'un emploi)

Pays	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Allemagne	10	5	12	10	15	13	11	14
Autriche		3			1	2	1	1
Belgique	22	15	14	11	14	7	11	7
Bulgarie								1
Chypre	1	4			1		1	
Danemark	1	4				3	1	
Espagne	9	8	8	7	11	6	5	1
Finlande	2				2	2	1	
France	38	32	15	20	44	41	35	48
Grande-Bretagne	7	5	2	1	5	6	5	10
Grèce	3	4		2	1	2	3	2
Hongrie				1				
Italie	10	4	2	7	13	6	7	7
Irlande	3	2		1	2	1		2
Islande					2	2		
Lettonie								2
Lituanie				1			1	1
Malta			1					1
Norvège		1			1			
Pays-Bas	5	1		1	2		1	
Pologne	23	33	30	30	1		2	1
Portugal	23	33	30	30	40	34	28	36
Roumanie		1	1	2	1		1	
Slovénie								2
Suède		1	1	2	4	5	2	3
Suisse		2	2	1	6	7		5
Rép. Tchèque								4
Total :	**133**	**120**	**86**	**95**	**166**	**137**	**115**	**148**

- On constate en 2012 une augmentation (28,7%) par rapport à 2011 du nombre de demandeurs quittant le Luxembourg pour aller chercher du travail dans un autre pays de la communauté.

- Sur les 148 personnes parties à la recherche d'un emploi dans un autre pays, 69 personnes (46,6 %) sont parties chercher un emploi dans les pays avoisinants et 36 personnes (24,3 %) au Portugal.

- Il s'agit ici essentiellement de personnes possédant la nationalité des pays dans lesquels ils se rendent.

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

Anciens E 303 Venant

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

Pays	2005	20063	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Allemagne	11	3	5	7	14	8	10	18
Autriche		4	2	5	2		4	3
Belgique	12	17	11	12	11	9	19	10
Chypre								
Danemark	9	6	4	5	3	4	5	5
Espagne	2	2	2		2	3	3	12
Finlande		3				2	1	2
France	21	22	19	26	20	19	27	26
Grande-Bretagne	1	1	1		1	1		
Grèce					1			
Hongrie							1	
Italie					2		1	
Irlande			1	1	3			2
Islande			1	1	1		2	2
Lettonie								1
Lituanie							1	
Malta								
Norvège		1						1
Pays-Bas	1		1	1	2		1	
Pologne								1
Portugal	11	7	7	10	12	17	15	84
Rép.Tchèque				1	1	1		1
Roumanie				1	2			
Slovénie								1
Slovaquie				1	1		1	
Suède	1			1			1	
Suisse	2	3	1	2	3		2	3
Total:	**71**	**69**	**55**	**73**	**80**	**64**	**94**	**172**

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg a augmenté de 83 % en 2012 par rapport à l'année précédente.

- sur les 172 personnes qui sont venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2012, 56 personnes (31,4 %) sont venues des pays limitrophes et 84 personnes (48,8 %) sont venues du Portugal.

V. Le service maintien de l'emploi

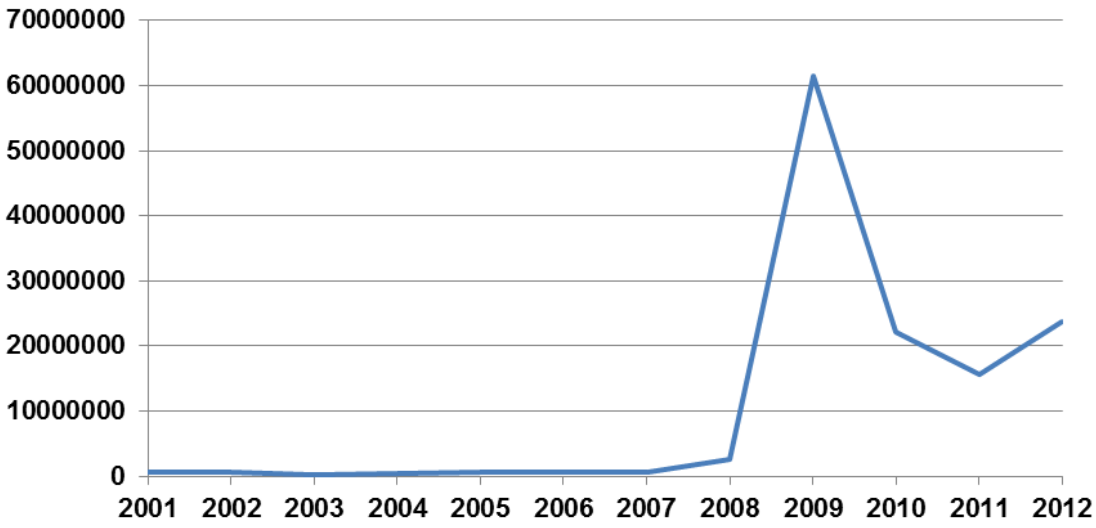
1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2012)

En vertu des articles L.511-3. et suivants du Code du travail, les ministres ayant dans leurs attributions respectivement l'Emploi et l'Economie, sur avis du Comité de conjoncture et procédant par décision commune, peuvent accorder des subventions aux employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir la relation de travail de leur personnel et à leur verser une indemnité de compensation pour les pertes de rémunération. La liquidation, sur le Fonds pour l'emploi, incombe à l'ADEM.

Année	Indemnités brutes	Salariés admis
1986	593.293,59 €	1.827
1987	678.222,01 €	1.920
1988	149.959,79 €	375
1989	119.352 ,85 €	305
1990	501.260,86 €	982
1991	656.255,82 €	1.678
1992	1.810.703,08 €	4.132
1993	1.035.089,70 €	2.760
1994	372.138,43 €	1.036
1995	411.274,30 €	1.098
1996	1.426.487,40 €	3.696
1997	756.398,28 €	1.624
1998	185.230,11 €	441
1999	219.759,54 €	640
2000	461.865,40 €	908
2001	718.701,29 €	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	61.512.821, 50 €	83.971
2010	22.125.357,38 €	31.694
2011	15.562.885,75 €	15.752
2012*	23.667.598,78 €	22.474

* données provisoires au 31 janvier 2013

Indemnisation des chômeurs partiels (2001-2012 en euros)

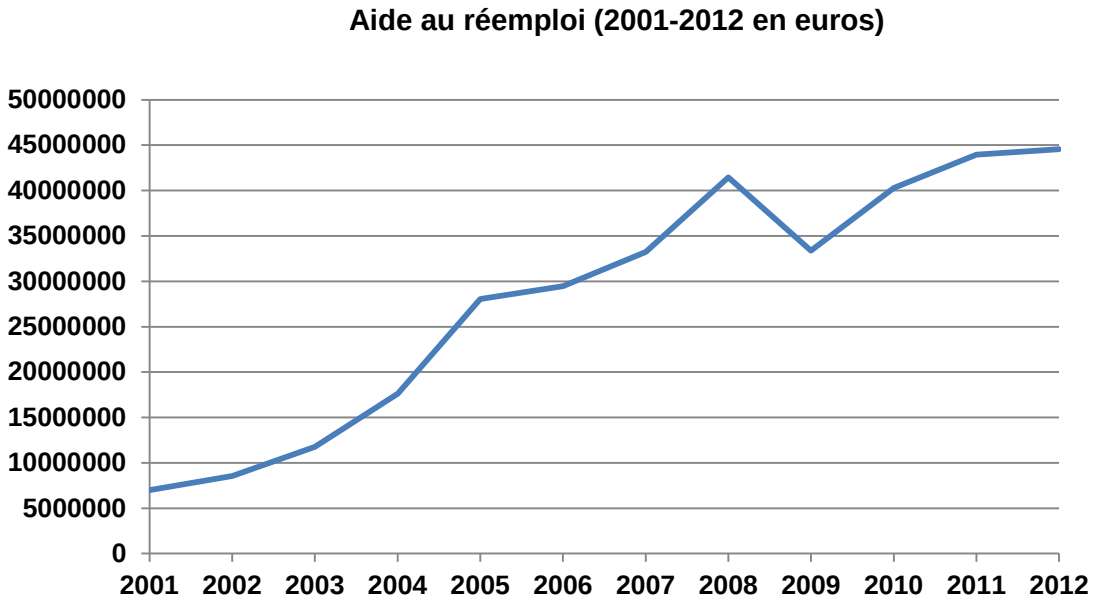


2. Aide au réemploi (1989 – 2012)

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

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

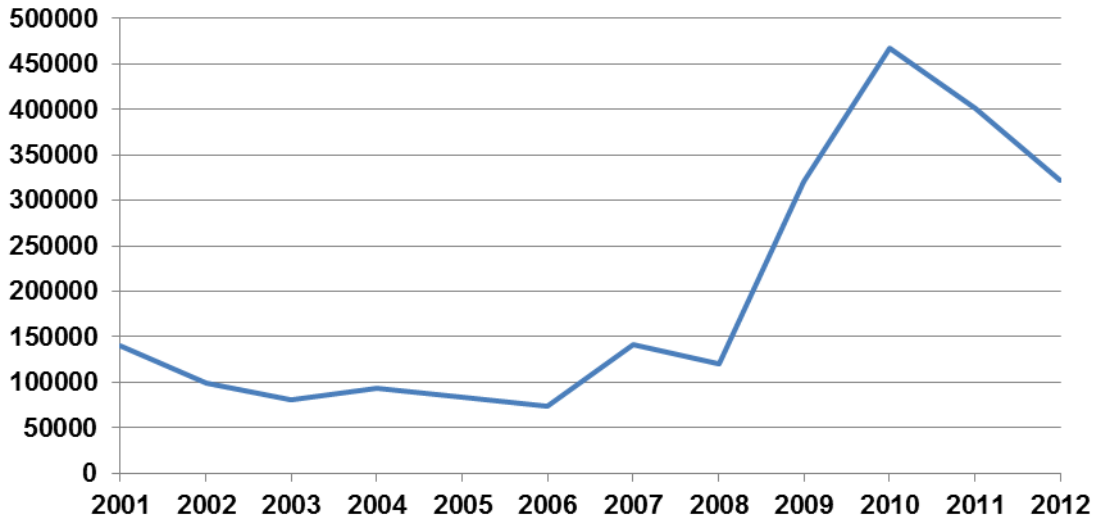
Année	Bénéficiaires	Total à charge
1989	123	88.930,27 €
1990	60	22.069,44 €
1991	154	580.551,61 €
1992	117	319.431,38 €
1993	129	333.605,83 €
1994	87	211.205,28 €
1995	206	403.206,06 €
1996	323	999.062,00 €
1997	747	2.787.891,00 €
1998	669	3.948.809,99 €
1999	852	6.282.251,64 €
2000	1.012	6.473.231,27 €
2001	1.100	7.008.294,97 €
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 €
2011	3.419	43.948.695,93 €
2012	3.672	44.567.965,45 €


Aide au réemploi (2001-2012 en euros)
50000000
45000000
40000000
35000000
30000000
25000000
20000000
15000000
10000000
5000000
0
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012

3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2012)

Année	Bénéficiaires	Total à charge
1986	212	308.139,06 €
1987	86	233.496,61 €
1988	85	221.879,80 €
1989	114	299.003,27 €
1990	142	471.604,37 €
1991	149	464.885,71 €
1992	131	406.518,86 €
1993	107	334.301,42 €
1994	60	199.187,08 €
1995	54	177.425,03 €
1996	45	172.298,64 €
1997	50	227.119,23 €
1998	56	293.609,68 €
1999	64	259.160,93 €
2000	49	217.296,00 €
2001	37	140.606,65 €
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 €
2011	22	400.542,20 €
2012	21	321.534,75 €

Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés (2001-2012 en euros)



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 2012:	1.498
Bénéficiaires au 31.12.2012 :	3.836
Dépenses pour l'année 2012 :	16.734.072,32 €.

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 2012:	173
Dépenses engagées:	123.805,88 €.

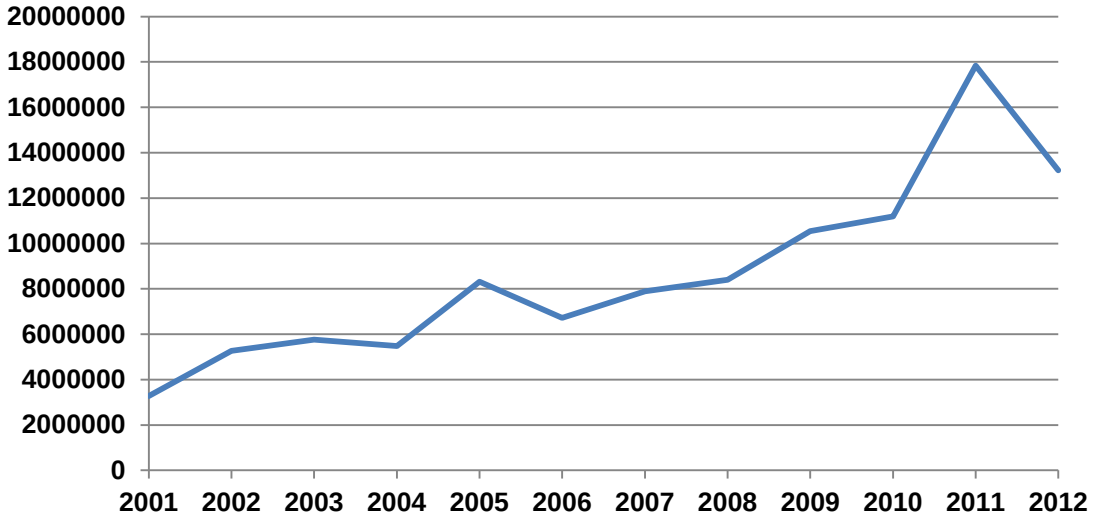
6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (2000-2012)

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

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

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

Année	Bénéficiaires	Nbre d'entreprises	Dépenses
2000	860	257	4.589.072,61 €
2001	1.208	252	3.278.753,96 €
2002	1.551	305	5.261.831,39 €
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 €
2011	2.448	490	17.832.405,26 €
2012	2.041	448	13.224.643,72 €



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

Année	Bénéficiaires	Dépenses
2012	54	128.200 €

* à partir de juillet

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

Formulaire U1 : attestation concernant les périodes à prendre en compte pour l'octroi des prestations de chômage.

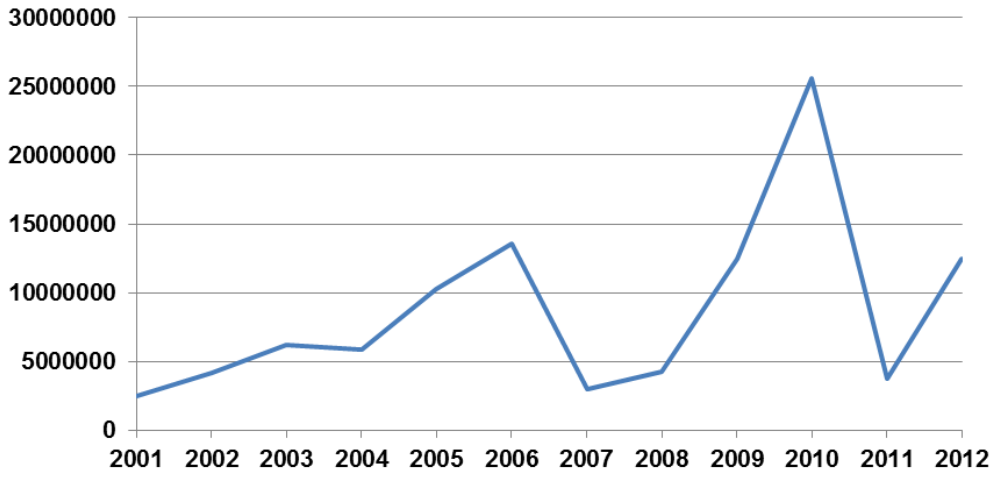
Le formulaire U1 sert aux salariés frontaliers à prouver leurs périodes d'emploi au Luxembourg afin de pouvoir bénéficier des indemnités de chômage dans leur pays de résidence.

Statistiques annuelles ventilées par pays de destination (*Nombre de formulaires délivrés)*											
Année	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Allemagne	1.497	1.972	1.859	1.898	2.610	2.092	2.315	3.610	3.134	2.879	2.916
Belgique	774	898	730	683	905	662	601	1.221	1.596	2.029	3.008
France	7.631	8.988	8.029	7.541	10.506	8.942	10.407	16.004	12.227	12.262	11.922
Pays-Bas	35	60	40	33	46	48	36	48	71	117	84
Portugal	12	19	41	41	43	13	5	22	14	25	25
Espagne	22	30	26	25	33	11	17	29	24	23	18
Italie	13	14	20	14	16	14	17	24	20	18	25
Royaume-Uni	39	9	32	4	11	10	5	4	9	10	32
Danemark	11	12	8	8	9	7	10	24	16	15	2
Irlande	14	1	9	4	5	/	2	5	4	3	9
Autriche	31	43	44	40	92	82	34	70	47	49	43
Finlande	5	1	3	/	/	1	/	/	4	2	3
Grèce	36	/	/	1	2	1	1	1	4	1	4
Suède	30	10	3	5	5	5	6	7	5	7	9
Norvège	/	6	3	1	/	/	3	/	/	2	/
Hongrie	/	/	1	21	150	95	65	78	91	156	120
Pologne	/	/	23	34	29	15	36	45	85	162	180
Slovaquie	/	/	3	10	356	137	84	124	190	171	164
Suisse	/	/	6	7	8	5	7	20	9	17	19
Islande	/	/	1	/	/	/	/	1	2	/	/
Estonie	/	/	/	2	1	7	3	6	6	9	/
Lettonie	/	/	/	2	3	5	/	/	1	7	2
République Tchèque	/	/	/	14	40	23	33	79	153	122	96
Slovénie	/	/	/	1	/	5	6	2	6	8	6
Bulgarie	/	/	/	/	/	4	4	13	21	40	103
Lituanie	/	/	/	/	/	12	7	6	3	1	3
Malte	/	/	/	/	/	1	/	/	1	4	7
Roumanie	/	/	/	/	/	16	21	17	58	57	70
Luxembourg	/	/	/	/	/	/	/	55	/	/	/
Chypre	/	/	/	/	/	/	/	/	2	/	4
Croatie	/	/	/	/	/	/	/	/	2	1	1
Serbie-Monténégro	/	/	/	/	/	/	/	/	/	2	1
Total	**10.150**	**12.063**	**10.881**	**10.389**	**14.870**	**12.213**	**13.725**	**21.515**	**17.805**	**18.199**	**18.876**

9. Chômage involontaire dû aux intempéries

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
1990	439.621,96 €	3.351
1991	3.811.446,04 €	10.458
1992	620.162,44 €	3.435
1993	2.400.964,28 €	12.979
1994	1.287.385,67 €	6.056
1995	1.808.429,67 €	7.494
1996	5.514.011,24 €	19.432
1997	3.798.286,39 €	10.526
1998	4.094.590,22 €	18.035
1999	2.669.007,38 €	8.658
2000	1.294.522,10 €	5.735
2001	2.433.758,59 €	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	25.595.161,31 €	40.650
2011	3.765.820,44 €	8.347
2012*	12.448.530,07 €	17.175

** données provisoires au 31 décembre 2013*



10. Aide à la création d'entreprise

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

demandes admises en 2012 :	27
dépenses pour 2012 :	172.822,72 €

11. Prime d'encouragement à l'embauche

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

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

demandes introduite en 2012 :	263
dépenses pour 2012 :	394.788,24 €

VI. Le service main-d'œuvre étrangère

1. Un document nouveau : le certificat

La loi du 18 janvier 2012 portant sur la création de l'Agence pour le développement de l'emploi a confié à l'ADEM un rôle plus important dans la procédure des demandes en obtention d'une «autorisation de séjour travailleur salarié» ou encore d'une «autorisation de travail».

La nouvelle procédure trouve application si, endéans un délai de 3 semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, l'ADEM n'a pas proposé à l'employeur de candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander au directeur de l'ADEM un certificat lui attestant le droit de recruter, pour ce poste, une personne de son choix, sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

Toute demande en obtention d'une «autorisation de séjour travailleur salarié» ou «autorisation de travail» prévue par la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration est à introduire par le futur salarié auprès du Ministère des Affaires étrangères –Direction de l'Immigration- munie du certificat de l'ADEM ainsi que des documents énumérés dans le règlement grand-ducal du 29 mai 2012 fixant les conditions et modalités relatives à la délivrance d'une autorisation de séjour en tant que travailleur salarié (Mémorial A – 134 du 4 juillet 2012, p. 1696).

A noter que pour la période entre l'entrée en vigueur de la loi susmentionnée et le 31 janvier 2013, le Service de la main-d'œuvre étrangère a été saisie de 761 demandes de certificat dont 652 ont été accordées, 13 ont été refusées, 49 classées sans objet. En plus 47 attestations prouvant qu'un poste de travail a été déclaré ont été émises.

La majorité des certificats ont été délivrés aux employeurs des secteurs de l'horeca, de la finance, de l'industrie et de l'informatique.

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

L'autorisation d'occupation temporaire (AOT) n'est pas affectée par la loi du 18 janvier 2012 portant sur la création de l'Agence pour le développement de l'emploi, ni par la loi modifiée du 29 août 2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

Les demandeurs de protection internationale peuvent demander dans certains cas bien définis une autorisation d'occupation temporaire (ci-après AOT). 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 une inscription en tant que demandeur d'emploi et par conséquent ne donne pas droit aux indemnités de chômage complet. Elle perd sa validité au moment où la demande de protection internationale est définitivement rejetée ou en cas de rupture de contrat de travail.

En chiffres, cela représente 46 demandes en obtention d'une AOT qui ont été avisées par le Service de la main-d'œuvre étrangère.

Une demande complète se compose des documents suivants:

- déclaration d'engagement en double exemplaire dûment remplie et signée,
- une copie certifiée conforme de l'attestation de dépôt d'une demande de protection internationale,
- le cas échéant une copie conforme à l'original des certificats attestant la qualification professionnelle du travailleur,
- une lettre explicative de l'employeur justifiant l'engagement,
- une copie du contrat de travail.

Toute demande en obtention d'une AOT est à introduire au Service de la main-d'œuvre étrangère auprès de l'ADEM.

A noter que toute demande incomplète sera renvoyée à l'expéditeur.

VII. La cellule emploi des jeunes

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

Le contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique (CIE-EP) : Le manque d'expérience pratique en milieu professionnel peut poser de plus en plus problèmes pour les jeunes job-starters. Pour nombre de jeunes diplômés, leur qualification seule ne leur garantit pas de décrocher un poste de travail. Le CIE-EP a été conçu dans le but de diminuer les réticences des employeurs d'embaucher des personnes sans expérience. Le but final est d'offrir une réelle perspective d'emploi à la fin du CIE-EP.

Le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) : Le CIE est destiné aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de trente ans, diplômés ou non. Durant cette mesure d'insertion, le patron est tenu à contribuer à une augmentation concrète de l'employabilité du jeune, en lui offrant, comme le nom l'indique, une initiation dans un domaine spécifique et de garantir une formation professionnel dans ce secteur.

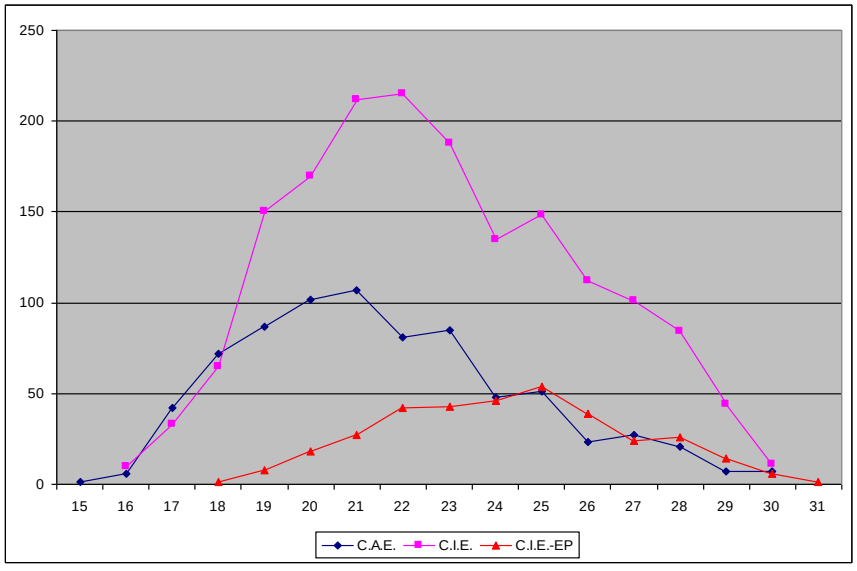
Le contrat d'appui-emploi (CAE) : En dernier lieu, pour les jeunes de moins de trente ans, ne trouvant pas d'emploi sur le premier marché de l'emploi et moins susceptibles de pouvoir bénéficier de CIE ou de CIE-EP, le contrat d'appui-emploi peut servir de tremplin vers un contrat de travail régulier. Dans le but de se familiariser avec le monde du travail en étant encadré par un tuteur, tout en cherchant un autre emploi, le CAE prévoit de suivre des formations et de mener une recherche d'emploi active, et ce pendant un jour par semaine.

2. Répartition selon l'âge des jeunes demandeurs d'emploi

L'âge moyen en CAE est de 21,4 ans.

L'âge moyen en CIE est de 23,3 ans. Le CIE se réalise le plus souvent entre 20 et 23 ans, avec un pic à 22 ans.

L'âge moyen en CIE-EP est de 24,3 ans. Le plus grand nombre de CIE-EP se fait entre 22 et 25 ans.



3. Niveau de formation des jeunes demandeurs d'emploi

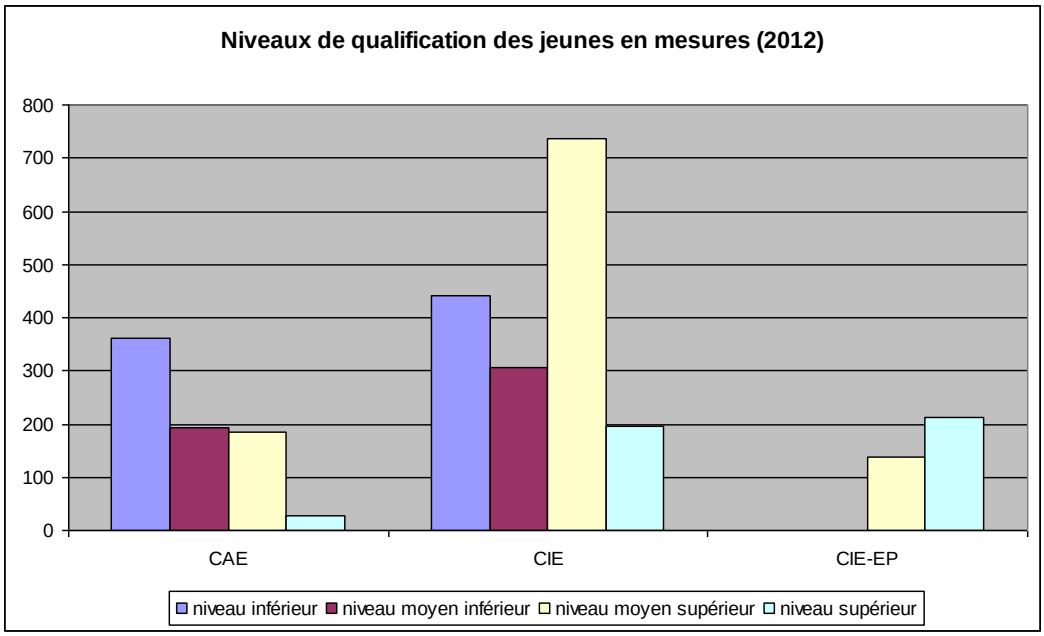
Pour les CAE, le niveau de formation inférieur prime par rapport au niveau supérieur :

47% ne sont pas qualifiés
25% ont terminé une 4e -3e classique ou une 10e -11e technique
24% ont au moins un Certificat d'Aptitude Professionnel (CATP), une classe de 2e (régime classique) ou une classe de 12e (régime technique)
4% des CAE ont un niveau de qualification supérieur

Pour les CIE, le niveau moyen supérieur prend la relève :

44% ont au moins un Certificat d'Aptitude Professionnel (CATP), une classe de 2e (régime classique) ou une classe de 12e (régime technique)
26% ne sont pas qualifiés
18% ont un niveau de formation moyen inférieur
12% ont fait des études après leur enseignement secondaire

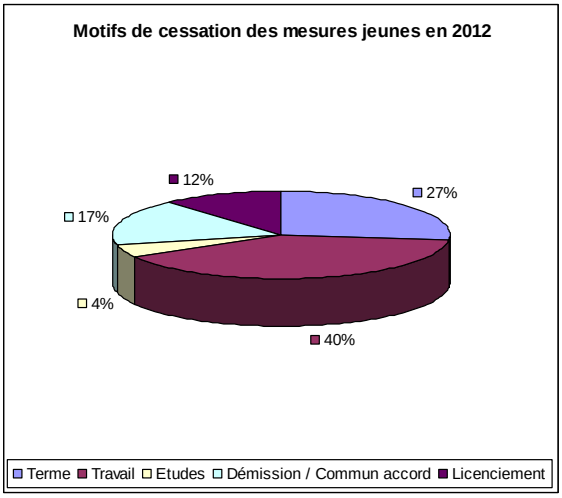
Pour les CIE-EP, destiné aux jeunes diplômés, on constate que 62% ont réalisé des études post-secondaires et 38% ont le diplôme de fin d'études secondaires.



4. Suites aux mesures jeunes

En 2012, la cellule de l'Emploi des Jeunes a assuré le suivi de 767 Contrats d'Appui-Emploi (CAE), de 1.678 Contrats d'Initiation à l'Emploi (CIE) et de 349 Contrats d'Initiation à l'Emploi – Expérience Pratique (CIE-EP).

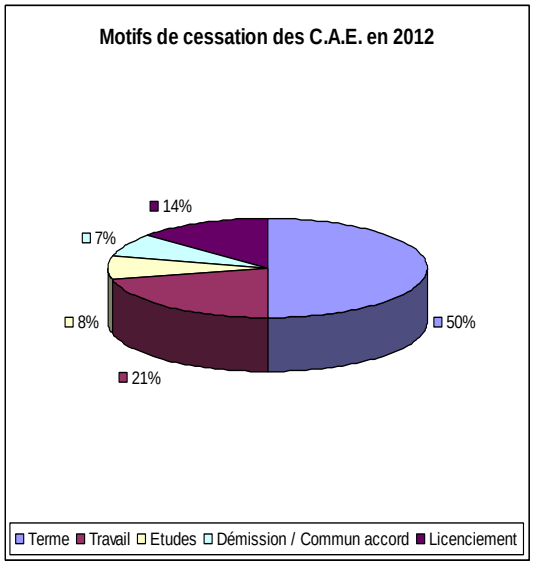
Le 1er janvier 2013, 343 CAE étaient toujours en cours. Pour les CIE et CIE-EP, ce chiffre s'élève à 714, respectivement à 219. Considérant les 1.518 mesures clôturées, 40 % des jeunes (606) ont pu être engagés, dont 392 auprès de la même société (25,8%).

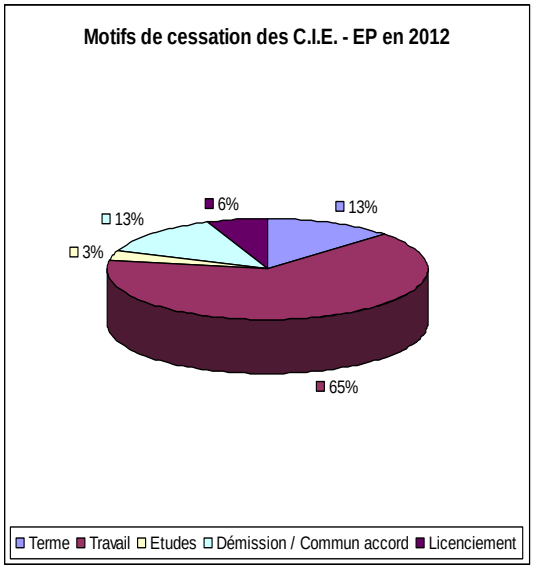


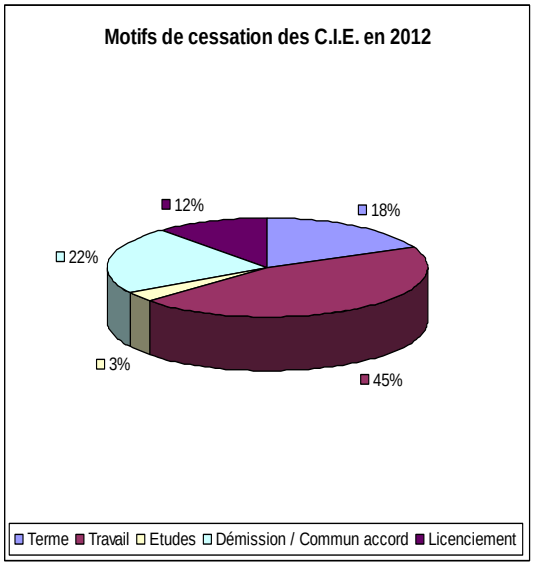
En 2012, 424 Contrats d'Appui-Emploi sont venus à échéance. 50% des CAE se sont terminés sans suites immédiates, 21% des jeunes concernés ont trouvé un emploi ou une autre mesure et 8% ont repris leurs études.

964 Contrats d'Initiation à l'Emploi se sont terminés. 50% des jeunes concernés ont trouvé un emploi ou une autre mesure, 18% des CIE ont été terminés sans suites immédiates et 3% ont repris leurs études.

130 Contrats d'Initiation à l'Emploi – Expérience Pratique sont venus à échéance. 65% des jeunes concernés ont trouvé un emploi, tandis que 13% des CIE-EP se sont terminés sans suites immédiates.


Motifs de cessation des C.A.E. en 2012
14%
7%
8%
50%
21%
Terme
Travail
Etudes
Démission / Commun accord
Licenciement


Motifs de cessation des C.I.E. - EP en 2012
6%
13%
13%
3%
65%
Terme
Travail
Etudes
Démission / Commun accord
Licenciement


Motifs de cessation des C.I.E. en 2012
12%
18%
22%
3%
45%
Terme
Travail
Etudes
Démission / Commun accord
Licenciement

5. Projets menés à la cellule de l'emploi des jeunes

5.1 Formations pour jeunes en CAE

Le point est mis sur la qualité accrue de l'encadrement des jeunes en CAE. En collaboration étroite entre leurs promoteurs, la cellule de l'emploi des jeunes et le/la jeune, les besoins en formation sont définis. A côté des formations suivies de par la propre initiative du/de la jeune, et des formations offertes par le promoteur, l'ADEM s'est engagée à offrir d'autres choix.

En conformité avec les textes légaux régissant les mesures jeunes, le volet de la formation par le biais de l'ADEM comprenait des ateliers pratiques sur la préparation à l'entretien d'embauche et sur les compétences sociales menés par des agents spécialisés de l'ADEM et des échanges sur des parcours individuels pilotés par des mentors bénévoles. De plus, à partir du mois de mai, une formatrice interne a assuré des cours de langues luxembourgeoise et française, et ce pour divers niveaux.

Quelques chiffres :

Au total, la cellule de l'emploi des jeunes a organisé 7 formations différentes, et ce pour 25 groupes comptant une totalité de 202 jeunes personnes en mesure CAE :

Atelier « entretien d'embauche »	4	groupes,	35	personnes
Atelier « compétences sociales »	2	groupes,	22	personnes
Atelier « projet professionnel »	1	groupe,	12	personnes
Atelier « stratégies de recherche d'emploi »	1	groupe,	10	personnes
Séances « mentoring »	2	groupes,	18	personnes
Cours de langue luxembourgeoise	8	groupes,	58	personnes
Cours de langue française	7	groupes,	47	personnes

5.2 Le projet « Coup de Pouce »

Visant les demandeurs d'emploi âgés de 16 à 20 ans, non diplômés, ce projet a été continué pendant l'an 2012. Grâce à une prise en charge accélérée par les éducateurs et éducatrices affecté(e)s aux diverses agences de l'ADEM, cette population vulnérabilisée a pu bénéficier d'un encadrement et d'un suivi renforcé.

5.3 Les séances « Bock Drop »

« Bock Drop » est une initiative qui a été lancée par le SNJ (Service National de la Jeunesse), en collaboration avec la cellule emploi des jeunes, le service placement et le service d'orientation professionnelle de l'ADEM, l'Action locale pour jeunes et les Maisons des Jeunes au plan national.

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 et régional des sessions 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.

Les séances régionales intitulées « Bock drop !!! » ont été reconduites durant l'année 2012.

Entre novembre 2011 et juin 2012, 24 sessions ont été organisées, dont 4 dans la région du centre, 5 à l'est du pays, 5 au nord, 5 au sud et 5 au sud-ouest. 19 de ces séances étaient destinées exclusivement aux jeunes, tandis que 5 aux parents ou tuteurs des jeunes. Au total, ces sessions se sont adressées à une totalité de 492 personnes.

5.4 Le projet jeunes – une action de formation et d'insertion professionnelle

Dans le cadre du plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes communiqué par le Ministère du Travail et de l'Emploi et afin d'élargir l'offre pour les jeunes demandeurs d'emploi, un nouveau projet a été implémenté ; une action de formation et d'insertion en collaboration avec les centres de formation du Forum Pour l'Emploi (F.E.S.T.) et de ProActif (Centre de formation Michel Wolff).

Des jeunes peu ou non qualifiés âgés de 18 à 25 ans ont bénéficié d'abord d'une formation technique et socio-pédagogique, ainsi que d'un encadrement les préparant à la vie professionnelle ainsi que d'un stage en entreprise par la suite. Un premier projet pilote a été lancé sur base d'un programme de formation arrêté d'un commun accord avec le Ministère du Travail et de l'Emploi. La formation de base a durée deux mois, pendant laquelle et à condition que le jeune fasse preuve d'assiduité, il a bénéficié d'une indemnité comparable à celle accordée dans le cadre du service volontaire et de la gratuité des transports publics.

Ce projet a été supervisé par un comité de suivi composé du Ministère du Travail et de l'Emploi, le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, le Ministère de la Famille et de l'Intégration, ainsi que du service de l'orientation professionnelle et de la cellule emploi des jeunes de l'ADEM.

Quelques chiffres :

Au total, 179 jeunes ont été contactés pour participer au projet. 84 personnes se sont présentées à l'atelier d'information et 89 se sont présentées à l'entretien d'embauche individuel (y compris les personnes « repêchées »).

Le 2 juillet 2012, 58 jeunes personnes ont commencé la formation à un des centres de formation. Durant les deux mois, 7 personnes ont arrêté la formation, dont 3 ont trouvé un emploi. En date du 31 août 2012, 51 jeunes ont terminé la formation, dont 6 ont pu intégrer le marché de l'emploi, 22 se sont inscrits pour des études diverses (dont 16 en apprentissage) et 15 restaient à la recherche d'un emploi.

Vu la population ciblée par ce projet, c'est-à-dire très éloignée du marché de l'emploi, vu notamment le faible niveau de qualification des participants, le bilan global du projet pilote a été jugé plutôt positif par le comité de pilotage. Un effet particulièrement positif a été noté en ce qui concerne la bonne coopération entre les différents Ministères et leurs services.

5.5 Un service régionalisé

Au cours du mois de juin 2012, l'ADEM a intégré un nouveau bâtiment à Esch-Belval. Grâce à cette localisation, la cellule de l'emploi des jeunes peut offrir ses services dans la région sud du pays en y accueillant les jeunes demandeurs d'emploi inscrits aux agences d'Esch-sur-Alzette, de Differdange et de Dudelange. Cette régionalisation permet en effet une prise en charge plus efficace des clients.

VIII. Le service orientation professionnelle

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

Entre l'orientation professionnelle et les jeunes un premier contact est établi soit par la visite des conseillers/conseillères d'orientation dans les différentes classes sur demande des différents lycées secondaires, soit par une visite des élèves au service au sein de l'ADEM.

En ce qui concerne les adultes, le premier contact avec l'orientation professionnelle se fait en général dans les locaux du service.

1. Les projets d'établissement avec les différents lycées techniques dans le cadre de l'éducation aux choix.

Cette action, qui a pris son essor en 1999 vise à responsabiliser les élèves dès leur entrée dans l'enseignement secondaire technique, à promouvoir leur développement personnel et à faciliter l'orientation scolaire et professionnelle. Dans le cadre de cette collaboration entre les lycées techniques et l'ADEM, la démarche des conseillers/conseillères d'orientation vise à outiller 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 conseillers/conseillères d'orientation était la suivante pendant l'année scolaire 2011/2012.

1.1 Projet « AVANTI » au LTE (Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette)

Le projet d'orientation a pris l'envergure suivante :

- classes de 7ème : 10 interventions de 2 heures réparties sur deux séances par classe.
- Classe de 9ème : 17 interventions de 2 heures réparties sur une séance par classe.

Dans le cadre de deux journées d'orientation, le service OP a proposé un atelier de 20 minutes aux élèves des classes de 8ème.

13 classes divisées en différentes groupes ont participées à cette journée de l'orientation, dont 22 groupes sont passés par le stand du service OP. Le service OP a également animé une soirée adressée aux parents des élèves des classes de 9ème désireux d'entendre des explications quant aux démarches à faire en vue d'un placement en apprentissage.

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

Pendant l'année scolaire 2011-2012, le projet d'orientation en classes de 7ème, 8ème et 9ème a été continué. Le contenu pour les séances en classe de 8ème a été modifié par un groupe de travail du service d'orientation professionnelle.

Le projet d'orientation a pris l'envergure suivante :

- classe de 7ème : 8 interventions à 2 heures réparties sur trois séances par classe.
- classe de 8ème : 6 interventions à 2 heures réparties sur deux séances par classe.
- classe de 9ème : 6 interventions à 2 heures réparties sur deux séances par classe.

1.3 Projet LTA (Lycée Technique Agricole à Ettelbruck)

Un projet d'orientation professionnelle similaire se déroule au Lycée Technique Agricole d'Ettelbruck.

Différentes interventions ont été effectuées au sein de 6 classes différentes du cycle inférieur (deux classes de 7ème, deux classes de 8ème et deux classes de 9ème). Dans ce contexte, les élèves des classes en question ont profité de 8 séances d'orientation professionnelle au total (durée de séance = 2 heures), à savoir 2 interventions au lycée en classe de 7ème, 1 intervention au lycée en classe de 8ème et 1 intervention au service OP en classe de 9ème.

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

Le Lycée du Nord Wiltz a de nouveau, pendant l'année scolaire 2011/2012, proposé aux élèves du cycle inférieur des activités dans le cadre de son projet d'orientation « Awer Elo ». Le service d'orientation professionnelle y a participé entre autre comme intervenant durant les entretiens d'orientation individuels.

Au total, 140 élèves de 13 classes de 9ème ont profité de ces entretiens organisés au lycée.

1.5 Projet EPMC (Ecole Privée Marie-Consolatrice)

Le projet d'orientation avec le Lycée Technique Privé Marie-Consolatrice d'Esch-sur-Alzette a été continué pendant l'année scolaire 2011/2012. Visées étaient, comme par le passé, les classes de 7ème, 8ème et les classes de 9ème.

Le total présente 20 classes. Le projet d'orientation à l'EPMC comprend 3 interventions de 2 heures par classes en 7ème et 2 interventions de 2 heures en classes de 8ème. Les classes de 9ème modulaire et pratique participent au stage à la recherche d'un poste d'apprentissage (OSNA). Toutes les classes de 9ème font une visite au service OP pour clôturer le projet d'orientation.

1.6 Projet LEM (Lycée Ermesinde)

Pendant l'année scolaire 2011-2012, le Lycée Ermesinde a participé au projet d'orientation. Différentes interventions ont été effectuées au sein des classes de 6ème et 5ème, à savoir :

- une intervention pour les quatre classes de 6ème (visite du BIZ au service OP)
- deux interventions pour les quatre classes de 5ème (intervention en classe et visite du BIZ au service OP)

1.7 Projet UELL (Uelzechtlycée)

Pendant l'année scolaire 2011/2012, un encadrement plus spécifique a été proposé aux classes de 9ème modulaire et aux classes IPDM de l'Uelzechtlycée. Les 10 classes ont participé aux 2 interventions concernant leurs choix professionnels, y compris une visite du BIZ au service OP.

En plus, 5 classes de 9ème modulaire, 3 classes de 9ème pratique et 2 classes IPDM ont pris part au stage à la recherche d'un poste d'apprentissage (OSNA).

Dans le cadre de la semaine d'orientation, organisée par le Service de Psychologie et d'Orientation Scolaires (SPOS), le service d'orientation professionnelle a effectué 8 séances d'intervention au sein des classes de 7ème et 8ème en vue de sensibiliser les élèves par rapport aux différents secteurs professionnels.

2. Projets interministériels

2.1. Maison de l'orientation

L'inauguration de la Maison de l'orientation a eu lieu le 26 septembre 2012 en présence des ministres de la Famille et de l'Intégration, de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du Travail et de l'Emploi.
Les services suivants sont rassemblés au sein de cette maison :

- le Centre de Psychologie et d'Orientation scolaires (CPOS)
- l'Agence Nationale pour le Programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie - ANEFORE asbl
- la cellule d'accueil scolaire pour élèves nouveaux arrivants (CASNA)
- l'Action Locale pour Jeunes Luxembourg/Ville (ALJ)
- le Service National de la Jeunesse Luxembourg/Ville (SNJ)
- le Service d'orientation professionnelle de l'ADEM Luxembourg/Ville (ADEM-OP)

Les différents services de cette maison offrent des activités permettant à toute personne, à tout moment de sa vie, d'identifier ses intérêts, ses capacités et ses compétences, de prendre des décisions éclairées en vue du choix de ses études et formations ainsi que de ses activités professionnelles.

Le fait de pouvoir travailler ensemble avec tous ces partenaires au sein de la même maison a comme conséquence logique que le nombre des projets communs comme p.ex. le site www.anelo.lu, le projet « bock drop », les séminaires « OSNA », le projet « orientation » au sein des lycées classiques, etc. augmentera dans le futur.

En outre, la coopération au sein de cette structure évitera les chevauchements d'activités d'orientation des différents partenaires, des diagnostics ou conclusions contradictoires en fin de mesures d'orientation qui pourront être réduites fortement puisque les conseillers en orientation de cette maison travailleront selon un même schéma, selon une stratégie d'orientation uniforme.

La structure « maison de l'orientation » a l'avantage que les différents acteurs sont regroupés géographiquement et que les utilisateurs ont plus de facilité quant aux procédures administratives et peuvent profiter d'un rassemblement d'experts et de spécialistes responsables pour le travail d'orientation au niveau des différentes étapes ou situations de vie comme p.ex. choix de division ou section scolaire, choix de métier d'apprentissage, décision pour un parcours universitaire, soutien dans le cadre de la recherche d'emploi, réorientation professionnelle en tant que chômeur,…

2.2. Projet « orientation »

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

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, 60 séances d'orientation professionnelle de 2 heures ont eu lieu en faveur des classes scolaires, à savoir 48 interventions en classes du cycle supérieur (4ème, 12ème et 2ème) et 12 interventions en classes du cycle inférieur (8ème et 9ème).

Lors des séances d'entretiens individuels, un total de 40 jeunes de classes du cycle supérieur (3ème et 1ère) ont été vus.

2.3. Projet « bock drop »

Le service d'orientation professionnelle a activement participé au projet « Bock Drop » (cf. description détaillée dans la partie réservée à la cellule emploi des jeunes).

2.4. Ateliers « agent et employé administratif et commercial »

Une action de sensibilisation a été organisée en date du 18 octobre 2012 pour les jeunes inscrits au service d'orientation professionnelle de l'ADEM comme demandeurs d'apprentissage dans la profession « agent administratif et commercial (DAP) et employé administratif et commercial (CATP)».

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, une situation exceptionnelle s'est établie, à savoir deux régimes DAP et CATP sont proposés dans la même profession. 13 offres de postes d'apprentissage dans la profession « agent administratif et commercial et employé administratif et commercial » étaient encore déclarées vacantes auprès du service d'orientation professionnelle sur 113 jeunes en date du 18 octobre 2012.

Les jeunes concernés ont été convoqués par le service d'orientation professionnelle et le Service de la Formation professionnelle du MENFP en collaboration avec d'autres acteurs, à savoir la Chambre de Commerce, la Chambre des Salariés, l'Action Locale pour jeunes ainsi que le Centre de Psychologie et d'Orientation scolaires.

- 113 jeunes ont été convoqués, dont 68 jeunes pour le premier atelier « agent administratif et commercial (DAP) » et 45 jeunes pour le deuxième atelier «employé administratif et commercial (CATP) »
- 4 jeunes se sont excusés pour des raisons diverses
- 8 jeunes ont trouvé entre-temps un employeur-formateur
- 60 jeunes se sont présentés aux ateliers, dont 38 jeunes au premier atelier « agent administratif et commercial (DAP) » et 22 jeunes au deuxième atelier «employé administratif et commercial (CATP) »
- 41 jeunes ont été absents sans s'excuser

Après décision du conseil de gouvernement, les 60 élèves apprentis qui étaient présents lors de l'atelier datant du 18 octobre 2012, devront être affectés auprès des administrations communales, des syndicats de communes, des établissements publics placés sous la surveillance des communes ainsi qu'auprès des départements ministériels, des services et administrations de l'Etat. Le Service de la Formation professionnelle du MENFP a pour mission la coordination et la gestion administrative des dossiers des jeunes en collaboration avec le service d'orientation professionnelle.

Au total, 60 jeunes ont été présents à l'atelier, dont :

- 12 jeunes ont trouvé une autre solution (soit ils ont encore trouvé un employeur formateur dans le secteur privé ; soit ils sont en train de fréquenter le régime technicien ou régime professionnel plein-temps ou une autre école ; etc.)
- 34 sont affectés auprès d'une administration communale ou de l'État luxembourgeois
- 6 jeunes sont écartés du projet pour manque de motivation (absences aux réunions ou entretiens d'embauche)
- 8 jeunes ne sont actuellement pas encore placés.

2.5. Girls' Day and Boys' Day (GDBD)

Depuis automne 2010, le service d'orientation professionnelle (OP) effectue la coordination générale du GDBD avec le soutien du Ministère de l'Egalité des Chances et le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle.

Pour l'édition 2012, quatre agents du service OP se sont occupés de toutes les tâches d'organisation nécessaires en vue du déroulement optimal de cette édition.

Une séance de clôture s'est déroulée en juillet 2012 afin de remercier les employeurs et les organismes ayant participé à cette journée.

Les activités de préparation en vue de la journée précitée se résument comme suit :
- entretiens d'embauche pour recruter une personne apte à effectuer une grande partie des travaux administratifs,
- contacter les entreprises en vue des déclarations de places de stage
- gérer les sites internet www.girls-day.lu et www.boys-day.lu,
- sensibiliser et motiver tous les partenaires ainsi que les jeunes en vue de leur participation active,
- entrevues avec des agents de publicité pour adapter la documentation d'information et le matériel didactique,
- élaboration et impression de dépliants, affiches et autocollants destinés à distribuer dans les différents établissements scolaires et aux différents partenaires.

Lors d'une conférence de presse en janvier 2012 les trois ministres Mady Delvaux-Stehres, Françoise Hetto-Gaasch et Nicolas Schmit ont annoncé le « Girls' Day, Boys' Day 2012».

Les agents des SPOS ont été informés, lors de trois réunions d'information, de la nouvelle procédure d'inscription.

Les directeurs des établissements scolaires ainsi que les parents d'élèves ont été informés au sujet du « Girls' Day, Boys' Day 2012 » par des lettres d'information.

Pendant les mois de février à mai, la promotion du projet s'est réalisée par diverses campagnes de publicité, notamment diffusion de spots à la radio et à la télévision, présentation du GDBD par nos partenaires soit par Internet soit par courrier.

Au cours de la période du 7 mars 2012 au 18 avril 2012, les élèves ont pu consulter les offres de stage sur le site Internet afin de s'inscrire au sein d'une institution d'accueil.

Quelques chiffres :

Environ 1000 entreprises, institutions et services communaux ont été contactés par courrier en vue de leur participation à cette journée.

Environ 126 entreprises ont manifesté leur intérêt et ont déclaré 944 places de stages, dont 375 pour le « Boys' Day » et 569 pour le « Girls' Day », ce qui revient à 944 places de stage, les inscriptions sur propre initiative inclus.

867 élèves (579 filles/ 288 garçons) se sont inscrits pour participer au « Girls' Day, Boys' Day », dont :

619 par le biais des offres publiées sur le site Internet (28% des places offertes ont été occupées par les garçons et 72% des places par les filles) et
248 sur propre initiative en utilisant le formulaire d'inscription du site.

50% de toutes les inscriptions ont eu lieu le premier et le deuxième jour des inscriptions.

Au total, 43 établissements scolaires ont été contactés par courrier et 34 lycées ont participé au « Girls' Day, Boys' Day 2012 » avec 867 inscriptions.

Voici les chiffres d'élèves des différents établissements scolaires qui se sont inscrits en vue de cette journée :

Ecole Privée Fieldgen	188	inscriptions
Uelzechtlycée	78	inscriptions
Lycée de Garçons d'Esch	76	inscriptions
Lycée Technique de Bonnevoie	60	inscriptions
Lycée Classique d'Echternach	44	inscriptions

…

2.6 « Entretiens d'orientation » à l'Armée

Pendant l'année 2012, le service d'orientation professionnelle a effectué dans le cadre d'une collaboration avec le service de reconversion de l'Armée et l'Ecole de l'Armée des entretiens individuels à la Caserne Grand-Duc Jean au Centre Militaire à Diekirch. Ces actions individuelles sont menées tout au long de l'engagement des soldats volontaires en vue de faciliter l'intégration dans la vie civile et sur le marché de l'emploi.
Ces interventions régulières ont eu lieu avec les conseillers/conseillères d'orientation en vue d'aider et préparer les soldats volontaires en phase de reconversion de formuler un projet professionnel. Cette action vise à informer les soldats volontaires sur leurs possibilités d'études et/ou d'apprentissage ainsi que leurs perspectives d'emploi.

Le Conseil d'Orientation composé de représentants du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle, du Ministère de la Défense et un représentant du service d'orientation professionnelle valide le projet professionnel des soldats volontaires et élabore une ligne de conduite pour les différentes étapes de la reconversion. Pendant l'année 2012, le Conseil d'Orientation s'est réuni 8 fois.

Lors des entretiens individuels, le soldat volontaire est tenu d'exprimer son projet professionnel en présence de 3 acteurs, voire un acteur du service d'orientation professionnelle, un acteur du service de Reconversion de l'Armée et un acteur de l'Ecole de l'Armée. En total, 104 soldats volontaires ont été vus.

En plus, 3 séances d'information ont été organisées pendant l'année 2012 où un représentant du service d'orientation professionnelle a informé les soldats volontaires sur la situation actuelle du marché de l'emploi.

2.7 « Projet jeunes »

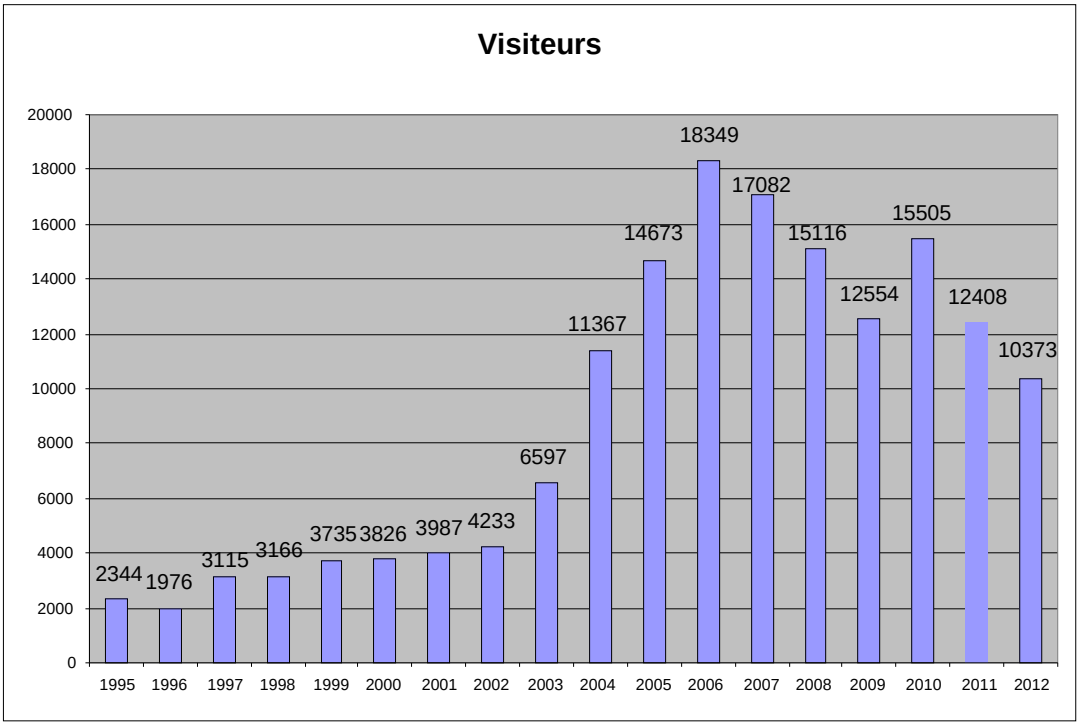
Le service d'orientation professionnelle intervient également dans le projet pilote lancé par le Ministère du Travail et de l'Emploi intitulé « projet jeunes » (cf. description détaillée dans la partie réservée à la cellule emploi des jeunes) en répertoriant les jeunes aptes à faire un apprentissage.

3. Information et orientation individuelles et collectives

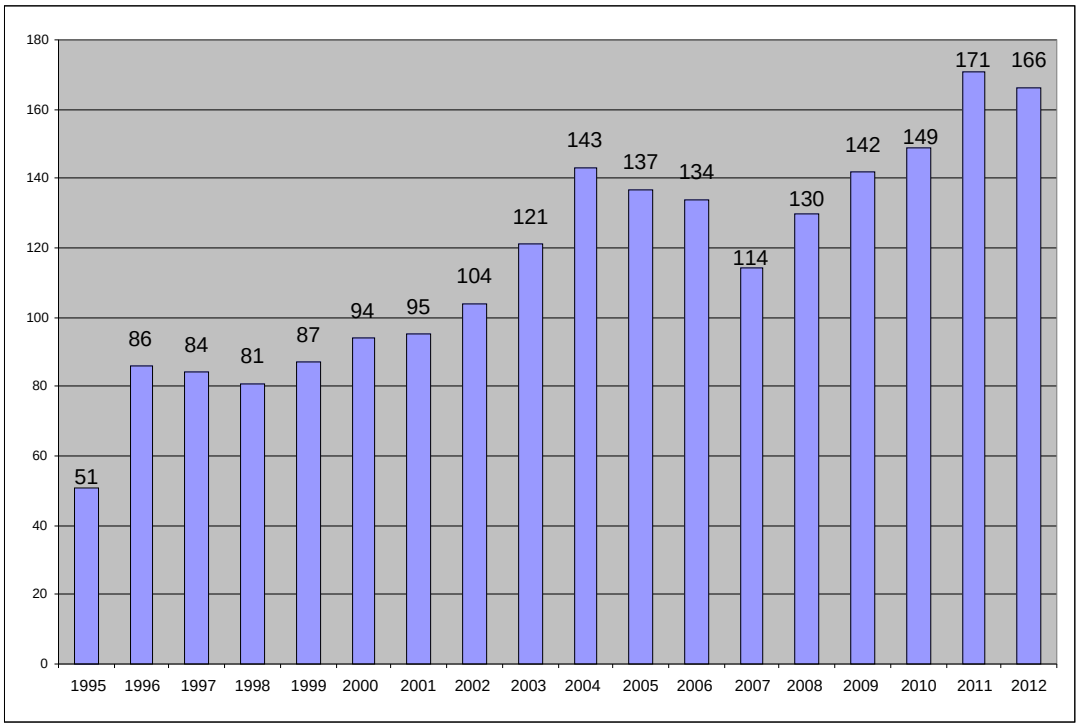
Avant d'avoir un projet professionnel, il est important que le jeune ainsi que l'adulte puissent, au cours d'un entretien individuel avec le/la conseiller/conseillère d'orientation, avoir les renseignements spécifiques concernant le parcours scolaire ainsi que la formation professionnelle. C'est donc au cours de cet entretien qu'a lieu l'orientation suivie du conseil donné par le/la conseiller/conseillère d'orientation.

3.1. Beruffsinformatiounszentrum (BIZ)

Depuis mars 1991, le service d'orientation professionnelle dispose du «Beruffsinformatiounszentrum».



Les statistiques ci-dessus renseignent sur l'évolution des visiteurs individuels au Beruffsinformatiounszentrum (BIZ). Vu la présence de plus en plus poussée des agents du service au sein des différents établissements scolaires, un certain public cible n'a plus tendance à se diriger supplémentairement auprès du service OP.
Il s'ajoute le fait qu'avant l'ouverture de la Maison de l'orientation, beaucoup de jeunes se sont présentés au service d'orientation professionnelle et ont dû, après un entretien avec le conseiller, être dirigés vers d'autres services plus compétents par rapport à leurs besoins soulevés. Ces jeunes sont maintenant accueillis et encadrés directement par les instances adéquates de la Maison de l'orientation ce qui explique également la diminution du nombre de visiteurs au sein du service d'orientation professionnelle.



166 classes scolaires ont visité le service OP et ont été encadrées par les conseillers d'orientation. Les élèves y sont informés au sujet des modalités d'inscription au sein du service OP et sur les conditions d'accès en vue de l'apprentissage. Finalement, les jeunes effectuent des recherches de profils de métier/profession au niveau de l'Internet Center du Beruffsinformatiounszentrum (BIZ).

3.2 Interventions auprès des classes d'apprentissage en plein exercice

Des interventions ont eu lieu au sein de différents lycées techniques avec l'objectif de présenter les démarches administratives à réaliser en vue d'un apprentissage. Ont été concernés les élèves en dernière année plein temps des classes auxiliaire de vie (6 classes), employé administratif et commercial (22 classes), métiers du bâtiment (3 classes), serrurier (3 classes), menuisier (2 classes), électricien (3 classes), pépiniériste-paysagiste (2 classes), horticulteur-maraîcher (1 classes), mécanicien de machines et de matériel agricole et viticole (1 classe), boucher-charcutier (1 classe), boulanger-pâtissier (2 classes), traiteur (1 classe), assistant en pharmacie (1 classe).

Un dossier, élaboré par les responsables du service, est remis à chaque élève lors de l'accueil des classes. Il comporte des données sur les différentes professions (DT, CATP, DAP), le déroulement de l'apprentissage, les dates clés avant la conclusion du contrat d'apprentissage, etc.

4. Préparation à la vie active

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

4.1. Stages « Op der Sich no enger Ausbildungsplaz » (OSNA)

Une activité importante du service d'Orientation professionnelle est l'organisation des 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 9ème de l'enseignement secondaire technique, ont une durée d'une journée (exercices théoriques et pratiques).

Année scolaire	Classes	Elèves
1988/1989	12	190
1989/1990	43	489
1990/1991	49	523
1991/1992	46	489
1992/1993	53	646
1993/1994	57	711
1994/1995	57	796
1995/1996	61	924
1996/1997	72	1.173
1997/1998	63	1.026
1998/1999	67	1.117
1999/2000	75	1.070
2000/2001	73	1.115
2001/2002	74	1.138
2002/2003	81	1.180
2003/2004	88	1.360
2004/2005	86	1.270
2005/2006	84	1.305
2006/2007	71	1.150
2007/2008	70	983
2008/2009	82	1.151
2009/2010	108	1.522
2010/2011	116	1.695
2011/2012	128	1.978

5. La situation de l'apprentissage

5.1. L'apprentissage initial en 2012

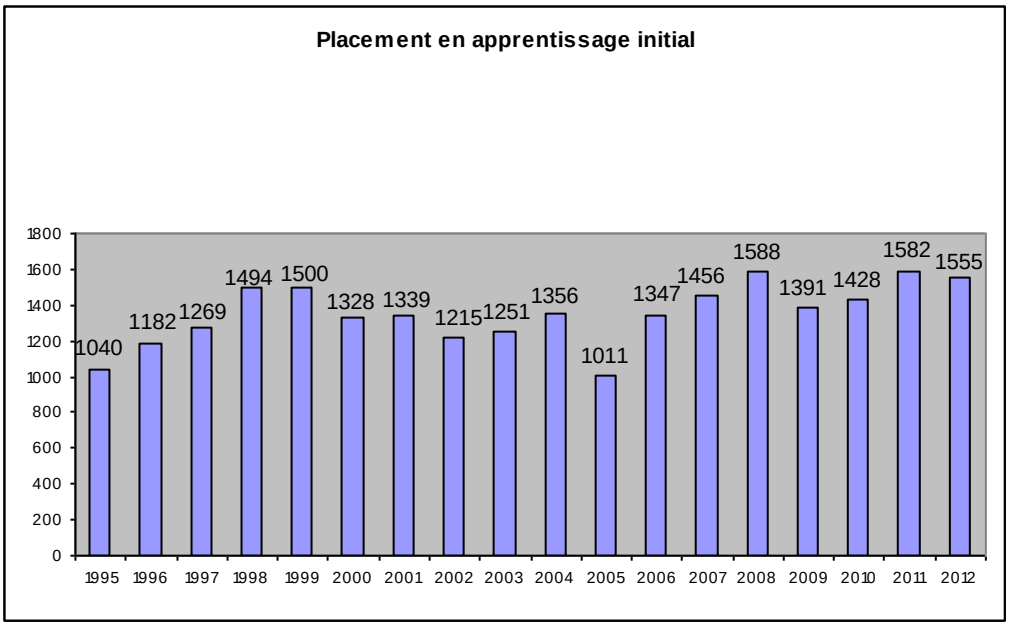
Comme chaque année, le service d'orientation professionnelle a lancé au printemps 2012 une vaste campagne de prospection des postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

Plus de 3.670 entreprises ont été contactées. Ceci permet d'avoir une connaissance concrète des besoins du marché du travail à court terme. La comparaison des offres et des demandes de postes d'apprentissage, ainsi que le nombre d'offres et de demandes non satisfaites à la fin de l'année, permet d'en avoir une connaissance à moyen terme.

Le nombre des placements est de 1.555 (647 jeunes filles et 874 garçons), dont 34 placements « employé/agent administratif et commercial » auprès de l'Etat et des administrations communales, alors qu'il était de 1.582 l'année précédente. Au 31.12.2012, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage a été de 309 jeunes (109 filles et 200 garçons). Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés a été de 188.

Il est à remarquer que le placement en apprentissage initial reste, même en temps de crise, très stable au cours des dernières années.

<u>Évolution des placements en apprentissage:</u>

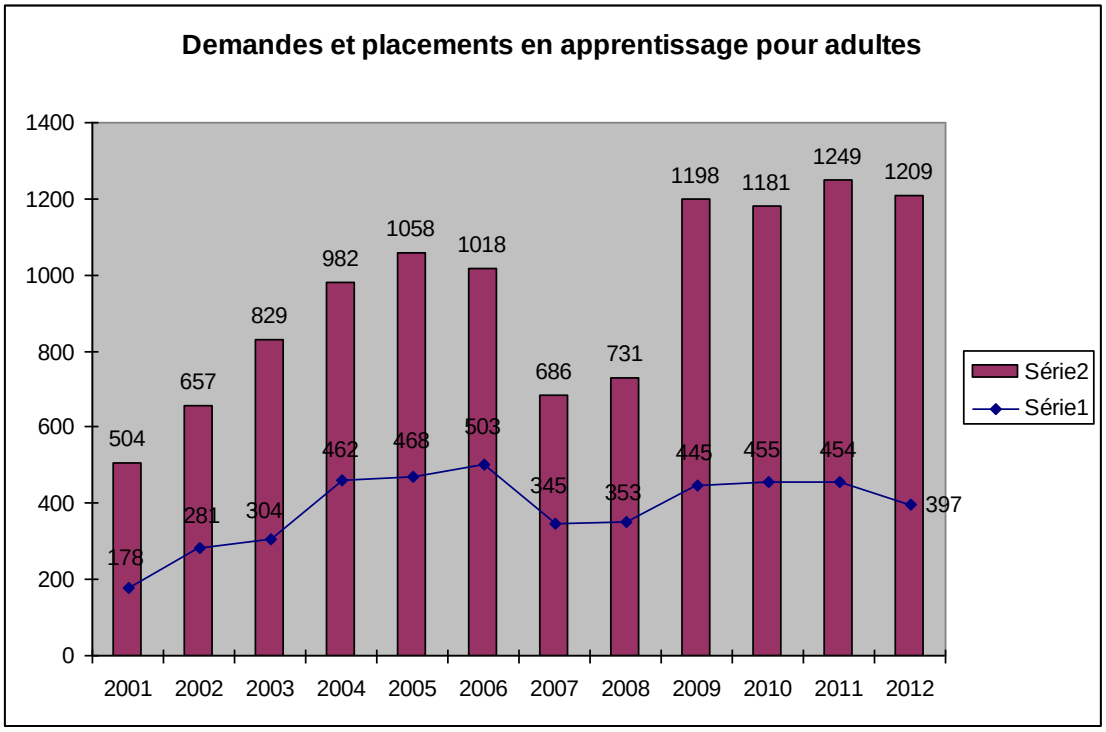


5.2. L'apprentissage pour adultes en 2012

Dans le cadre du règlement grand-ducal modifié du 17 décembre 2010 portant organisation de l'apprentissage pour adultes, l'ADEM et plus précisément le service d'orientation professionnelle a pour missions :

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

Les personnes devenues récemment demandeurs d'emploi suite à la perte de leur emploi, veulent, pour certains, redémarrer dans une voie professionnelle par le biais d'un apprentissage. En outre, dans des périodes de crise, il n'est que conséquence logique qu'une population incertaine souhaite s'assurer un emploi stable par la voie de la formation ou de l'apprentissage.



6. Agences régionales d'Esch-sur-Alzette, Diekirch, Wiltz, Differdange, Dudelange

Il y a lieu de préciser que les agents du service d'orientation professionnelle affectés aux agences régionales participent sans restriction aux activités décrites dans les chapitres précédents.

6.1 Agence Esch-sur-Alzette

Consultations

Depuis 2002, le service OP – agence Esch établit une statistique journalière de ses visiteurs. Il ne suffit pas de se baser sur le nombre de dossiers existants, étant donné qu'une même personne peut solliciter plus d'une fois le service en question.

C'est ainsi qu'en 2012 le service OP – agence Esch a été sollicité comme suit :

Consultations 2012			
Mois	**H**	**F**	**TOTAL**
Janvier	48	40	88
Février	44	40	84
Mars	70	65	135
Avril	277	264	541
Mai	269	240	509
Juin	235	165	400
Juillet	607	353	960
Août	555	354	909
Septembre	601	393	994
Octobre	293	224	517
Novembre	99	85	184
Décembre	51	35	86
TOTAL	**3.149**	**2.258**	**5.407**

Le nombre de consultations a augmenté de 1.462 unités par rapport à l'année 2011.

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

Le Lycée Technique Mathias Adam (LTMA), le Lycée Technique Esch/Alzette (LTE) et le Lycée Bel-Val (LBV) ont organisé des visites de l'agence d'Esch-sur-Alzette pour inscrire leurs élèves pour la recherche d'un poste d'apprentissage. Il s'agit bien souvent d'élèves d'un niveau scolaire très faible, ayant besoin d'une aide plus intensive lors de la recherche d'un emploi/d'un poste d'apprentissage.

Malgré une information régulière au cours de la dernière année scolaire (permanences et interventions du service OP en classes, stages OSNA, etc.), ces élèves ont des difficultés à prendre des initiatives personnelles et ne font pas les démarches nécessaires auprès des services de l'ADEM pour rechercher un poste d'apprentissage ou un emploi.

Les agents responsables donnent principalement aux élèves des informations concernant les services Placement, Emploi des Jeunes et orientation professionnelle en abordant les questions suivantes : « Comment fait-on son inscription? Quels documents doit-on présenter? Quels sont les droits et devoirs des demandeurs d'emploi/d'apprentissage? Quelles sont les mesures dont peuvent profiter les jeunes demandeurs d'emploi? ».

Tous les élèves sont également informés au sujet des cours organisés par le Centre national de Formation professionnelle Continue (CNFPC), entre autres les classes IPDM et COIP accueillant des élèves qui ont des difficultés à trouver un poste d'apprentissage.

Le service OP – Agence Esch a accueilli entre avril et juin 2012 les élèves en provenance de 32 classes, dont 18 classes du LTMA, 7 classes du LTE et 7 classes du LBV.

Convocations du service Développement de l'emploi et de la formation

58 demandeurs d'emploi ont reçu une convocation de la part de leur conseiller professionnel du service Développement de l'emploi et de la formation pour un entretien d'orientation au service d'orientation professionnelle. 37 personnes se sont présentées à l'entretien, 21 personnes ne se sont pas manifestées suite à leur convocation.

6.2 Agence Diekirch

Encadrement socio-pédagogique des élèves ou des demandeurs d'emploi et entretiens d'orientation professionnelle

173 contacts ont eu lieu au service OP Diekirch avec des demandeurs d'emploi. Ces personnes ont reçu des informations et/ou des conseils au sein du service OP Diekirch, dont 97 personnes ont bénéficié d'un entretien personnalisé dans le cadre d'une orientation professionnelle en vue de l'apprentissage pour adultes.

Placement en apprentissage (formation initiale)

959 contacts ont eu lieu au service OP Diekirch en vue d'un apprentissage initial.
205 jeunes ayant constitué un dossier au service OP Diekirch ont trouvé un poste d'apprentissage et
188 jeunes ayant constitué un dossier au service OP Diekirch n'ont pas trouvé de poste d'apprentissage.

Prises de contact et collaboration avec des institutions nationales ayant comme but l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi (jeunes et adultes)

CNFPC, Action Locale pour Jeunes (ALJ), Forum pour l'Emploi, Service National de la Jeunesse (SNJ) via les projets service volontaire d'orientation (SVO), « Bock Drop » et groupe de travail « NEET », différents lycées de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique, chambres Professionnelles, MENFP, etc...

6.3 Agence Wiltz

Depuis 2007 le service garantit une présence à l'agence Wiltz, les mardis et jeudis après-midi. En 2012, 889 visiteurs ont profité de cette offre.

Pendant les mois de juillet à septembre l'ouverture du service s'étend à des journées entières. La majorité des visites (491) ont eu lieu pendant ces mois d'été.
A côté des inscriptions pour le placement en apprentissage, 79 entretiens individuels ont été effectués dans le cadre de l'apprentissage initial ou de l'apprentissage pour adultes.

Sont inclus dans ce chiffre l'accompagnement des personnes dans une situation de reconversion ou de réinsertion professionnelle ainsi que les entretiens ciblés sur les informations de formations continues.

4 groupes d'une dizaine d'élèves des classes de 9PR et 9MO ont visité les locaux de l'ADEM entre février et mars 2012.

6.4 Agence Differdange

En 2012, l'orientation professionnelle a assuré une permanence de trois après-midis par semaine, à savoir mardi, mercredi et jeudi.

778 personnes ont profité de cette permanence de l'orientation professionnelle pour recevoir des informations concernant l'apprentissage initial/apprentissage pour adultes et les possibilités de participer à des formations continues.

6.5 Agence Dudelange

Le service d'orientation professionnelle assure une permanence d'un après-midi par semaine, à savoir tous les jeudis de 14h00 jusqu'à 17h00 heures.

249 personnes sont passées à cette permanence de l'orientation professionnelle pour recevoir des informations.

7. Autres activités

7.1. Tests « Explorix »

19 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, 4 personnes ont effectué un test Explorix .

7.2. Demandes de renseignement par courriel

En 2012, un total de 340 demandes de renseignement a été adressé par voie électronique (courriel) au service d'orientation professionnelle et ont été traitées.

158 demandes de renseignements ont été adressées au site www.adem.public.lu, le site www.beruffer.anelo.lu compte un total de 182 demandes de renseignement par courriel.

7.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Par la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle a été introduite la validation des acquis de l'expérience. L'article 47 stipule que « (…) une information et un conseil permettant au candidat de définir et d'élaborer son projet peuvent lui être apportés, à sa demande (…) ». Dans ce cadre, 9 agents du service d'orientation professionnelle ont été formés comme accompagnateurs.

Les activités d'encadrement se résument comme suit :

13 entrevues ont eu lieu au sein des locaux du service d'orientation professionnelle avec cinq personnes voulant introduire une demande de validation. A cela s'ajoute des courriels réguliers dans lesquels des propositions d'amélioration concernant la constitution de dossier ont été suggérées.

8. Coopération européenne

8.1. Contacts transfrontaliers

Depuis plusieurs années, le service d'orientation professionnelle participe régulièrement à des réunions d'information et d'orientation au-delà des frontières. Lors des séances d'information au «BiZ » de Trèves, 109 visiteurs ont eu des entretiens avec un conseiller d'orientation luxembourgeois. Il s'est avéré que, tout comme l'année passée, l'intérêt majeur continue à porter sur les formations dans le secteur bancaire, sur l'apprentissage pour adultes et l'apprentissage transfrontalier proposés au Luxembourg.

En décembre a eu lieu une réunion de concertation entre les orienteurs de l'Arbeitsagentur für Arbeit de Trèves et les conseillers/conseillères d'orientation du service OP.

Les thèmes abordés ont été :

- Présentation des systèmes scolaires
- Interventions en classe (matériel didactique utilisé)
- Apprentissage transfrontalier

8.2. « Projet Schengen – Lyzeum »

En hiver 2012, le Schengen-Lyzeum, un lycée germano-luxembourgeois à Perl, a adressé une demande au service d'orientation professionnelle en vue d'une mise en place d'une permanence au sein de leur établissement scolaire. En effet, comme le lycée combine des éléments de deux systèmes scolaires, les élèves et leurs parents se voient confrontés à des questions liées au système scolaire, à la formation initiale au Luxembourg et à leurs possibilités après avoir quitté le lycée.

Bilan : Élèves rencontrés en entretien : 24 entretiens de 30 minutes

Parmi ces 24 élèves (13 filles, 11 garçons) :

12 jeunes étaient accompagnés de leurs parents
11 jeunes sont en classe de 9ème
13 jeunes sont en classe de 10ème « berufsbildender Zweig »

8.3. Visites d'étude en Lettonie et au Danemark

Dans le cadre du programme européen Academia, un agent du service d'orientation professionnelle a participé à un échange qui s'est déroulé à Riga (Lettonie) du 23 avril 2012 au 28 avril 2012.

Les pays participants étaient le Luxembourg, l'Espagne, la France, l'Irlande, la Norvège et la Slovénie. Le sujet du programme d'échange était le suivant : *« Networking among guidance practitioners in the education and employment sectors in Latvia ».*

Tout au long de l'échange, les participants ont reçu un aperçu de l'orientation scolaire et professionnelle à différents niveaux d'éducation.

Des lycées, des centres de formation, l'université de Riga, l'administration de l'emploi lettonne avec son orientation professionnelle ainsi qu'un centre de formation pour

personnes à besoins spécifiques ont donné la possibilité aux participants de se familiariser avec l'orientation professionnelle et scolaire de leur pays.

Un autre échange a eu lieu dans le cadre du programme d'échange Academia du 7 mai au 11 mai 2012 au Danemark.

8.4. Euroguidance

Dans le cadre d'un engagement dans le réseau Euroguidance, deux voyages d'études ont été effectués par un agent du service d'orientation professionnelle.

Du 2 au 4 mai 2012 à Bruxelles : réunions plénières du réseau ainsi que la participation au groupe de travail au sujet de la mobilité des praticiens en matière d'orientation.

Du 4 au 7 décembre 2012 : réunion conjointe sous l'enseigne « Learning by Leaving » dédiée à la présentation des différents réseaux et les coopérations futures à Uppsala en Suède.

Reste à noter que, suite à la création de la Maison de l'orientation destinée au rapprochement des différents services liés à l'orientation, une coopération renforcée de ces services est prévue dans le cadre des engagements au niveau des réseaux européens.

9. Réunions de travail et diverses coopérations

- participation aux réunions du comité de pilotage du site www.beruffer.anelo.lu;
- participation aux réunions du comité de pilotage de la Maison de l'orientation ;
- participation à des réunions de travail avec les responsables des différents Services de Psychologie et d'Orientation Scolaires au sein des différents établissements scolaires ;
- participation à des journées d'information et des journées « Portes Ouvertes » organisées par les différents établissements de l'enseignement secondaire et secondaire technique ;
- assistance à des 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 d'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 ;
- participation à la « Foire de l'Etudiant » organisée par le CEDIES à la « Luxexpo » ;
- participation à des réunions de parents dans différents établissements scolaires.

IX. Le service des salariés handicapés

1. Procédure administrative

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

Depuis le 1er juin 2004, date de l'entrée en vigueur de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi précitée ainsi que l'introduction du Code du Travail, une Commission médicale instruit les demandes en reconnaissance de la qualité de salarié handicapé et les demandes en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées. Elle décide de l'octroi ou du refus de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé ou elle prend une décision relative à la diminution de la capacité de travail et à l'état de santé de la personne ayant introduit une demande d'obtention du revenu pour personnes gravement handicapées.

Au cas où le droit à la qualité de salarié handicapé est constaté, les impétrants sont tenus de se faire inscrire au Service des salariés handicapés de l'ADEM. La Commission médicale transmet son dossier à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR) qui décide de guider la personne reconnue « salarié handicapé » vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés.

La COR peut proposer au directeur de l'ADEM, selon l'âge du candidat, le degré ou la nature de son handicap, et au vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation au travail pour ce salarié.

2. Composition de la commission médicale

La commission médicale se compose de 5 membres dont:

- trois médecins ayant une spécialisation dans les domaines de la rééducation et de réadaptation fonctionnelles ou de la psychiatrie;
- un médecin représentant l'Administration du contrôle médical de la sécurité sociale;
- un médecin représentant le Ministre de la santé.

Il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires.

En cas de besoin, la commission peut s'adjoindre des personnes dont le concours lui paraît utile pour l'exécution de sa mission en raison de leur compétence ou de leur fonction.

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

3. Activités de la commission médicale

Pendant l'exercice 2013, la commission médicale a siégé à 24 reprises et a été saisie de 1.204 requêtes dans le cadre des demandes en obtention du statut du salarié handicapé et du revenu pour personnes gravement handicapées.

Le taux d'incapacité professionnelle permanente (IPP) prévu dans le cadre légal ne s'apprécie pas in *abstracto,* mais par rapport à l'état individuel de l'impétrant en tenant compte :

a) de l'existence d'une diminution du potentiel individuel de travail par rapport à l'activité professionnelle antérieure ;

b) de l'importance de la capacité de travail résiduelle par rapport aux possibilités d'une remise au travail dans un délai rapproché ou de la rééducabilité de l'intéressé.

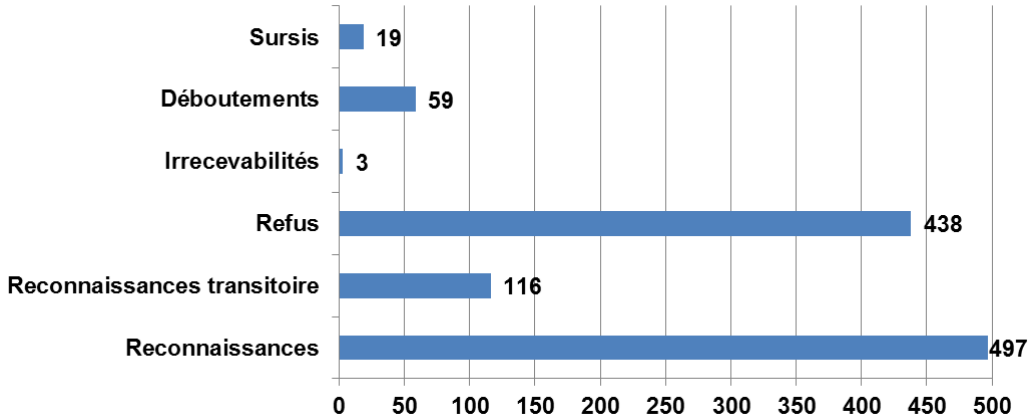
L'évaluation de l'invalidité professionnelle et de la capacité à travailler poursuit en principe l'objectif de s'assurer de la capacité de travail potentielle d'une personne handicapée sous l'angle de la réadaptation, eu égard aux possibilités de réintégration sociale et d'emploi.

3.1. Total des décisions de la Commission médicale relatives à l'obtention du statut de salarié handicapé (SH)

Demandes en obtention du statut du salarié handicapé tous sexes confondus

Hommes et Femmes	Reconnaissances	Reconnaissances transitoires	Refus	Irrecevabilités	Déboutements*	Sursis	Total des demandes SH
Totaux:	497	116	438	3	59	19	**1.132**

* 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

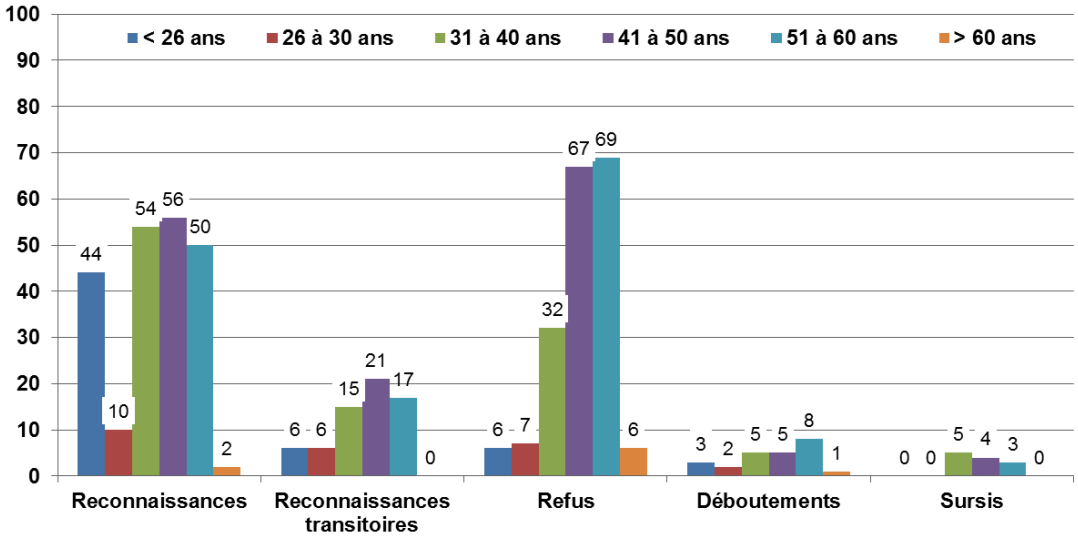


Détail des types de demandes SH par tranche d'âge et de sexe

Détail des décisions relatives aux demandes en obtention du statut pour salariés handicapés sollicitées par des femmes en fonction de la tranche d'âge:

	Reconnaissances	Reconnaissances transitoires	Refus	Irrecevabilités	Déboutements	Sursis	Total
< 26 ans	44	6	6	0	3	0	**59**
26 à 30 ans	10	6	7	0	2	0	**25**
31 à 40 ans	54	15	32	0	5	5	**111**
41 à 50 ans	56	21	67	0	5	4	**153**
51 à 60 ans	50	17	69	0	8	3	**147**
> 60 ans	2	0	6	0	1	0	**9**
Total	**216**	**65**	**187**	**0**	**24**	**12**	**504**

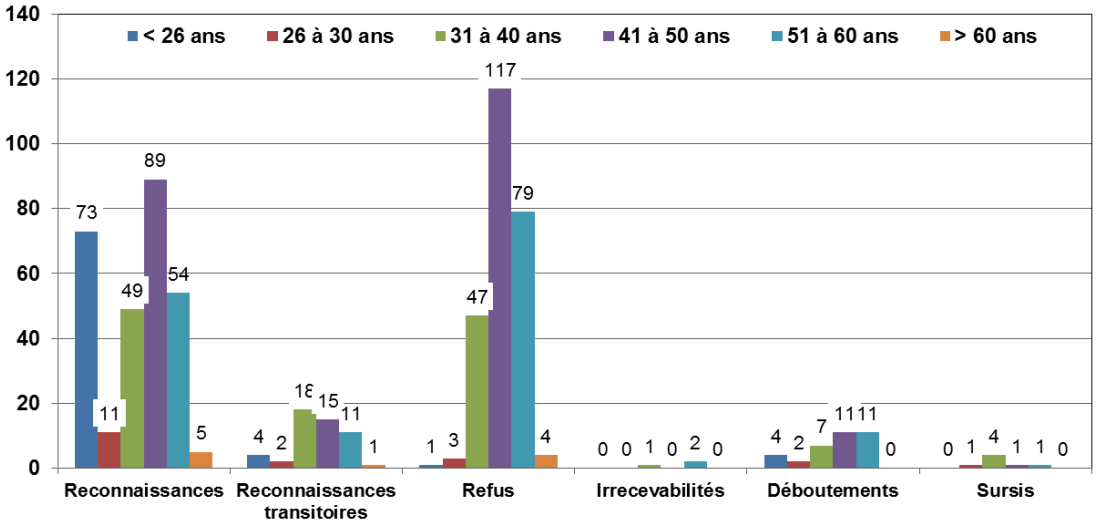
Femmes



Détail des décisions relatives aux demandes en obtention du statut pour salariés handicapés sollicitées par des hommes en fonction de la tranche d'âge :

	Reconnaissances	Reconnaissances transitoires	Refus	Irrecevabilités	Déboutements	Sursis	Total
< 26 ans	73	4	1	0	4	0	**82**
26 à 30 ans	11	2	3	0	2	1	**19**
31 à 40 ans	49	18	47	1	7	4	**126**
41 à 50 ans	89	15	117	0	11	1	**233**
51 à 60 ans	54	11	79	2	11	1	**158**
> 60 ans	5	1	4	0	0	0	**10**
Total	**281**	**51**	**251**	**3**	**35**	**7**	**628**

Hommes

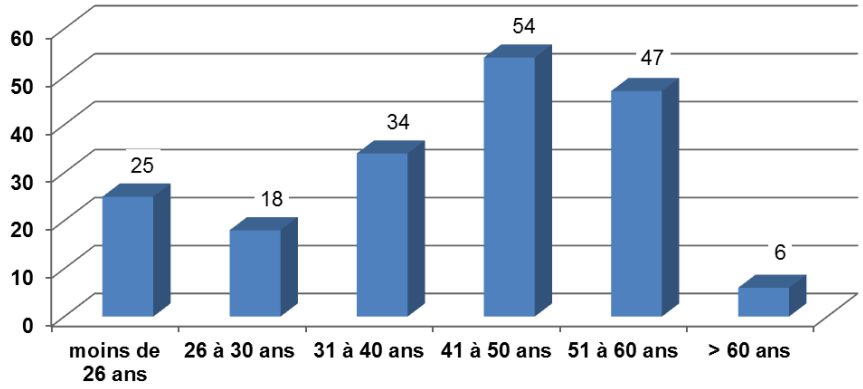


Demandes du revenu pour salariés handicapés (RSH) par tranche d'âge et sexe

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

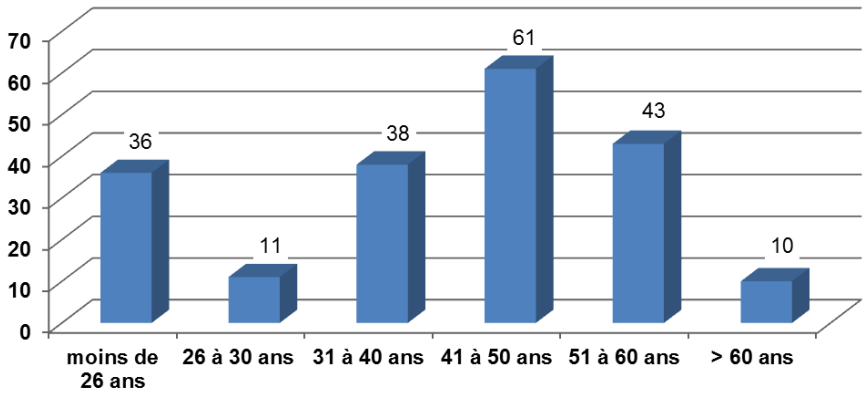
Demandes RSH sollicitées par des femmes

Détail RSH Femmes	Dossiers transmis au FNS
moins de 26 ans	25
26 à 30 ans	18
31 à 40 ans	34
41 à 50 ans	54
51 à 60 ans	47
> 60 ans	6
Total:	**184**



Demandes RSH sollicitées par des hommes

Détail RSH Femmes	Dossiers transmis au FNS
moins de 26 ans	36
26 à 30 ans	11
31 à 40 ans	38
41 à 50 ans	61
51 à 60 ans	43
> 60 ans	10
Total:	**199**



3.2. Demandes de réouverture de demandes RSH classées

20 demandes de réouverture de demande au bénéfice de salariés handicapés ont été traitées et transmises au Fonds National de la Solidarité (FNS).

Demandes de réouverture au bénéfice du RSH

Détail des demandes	Hommes	Femmes
moins de 26 ans	1	1
26 à 30 ans	1	2
31 à 40 ans	2	3
41 à 50 ans	1	1
51 à 60 ans	4	2
> 60 ans	1	1
Total:	**10**	**10**

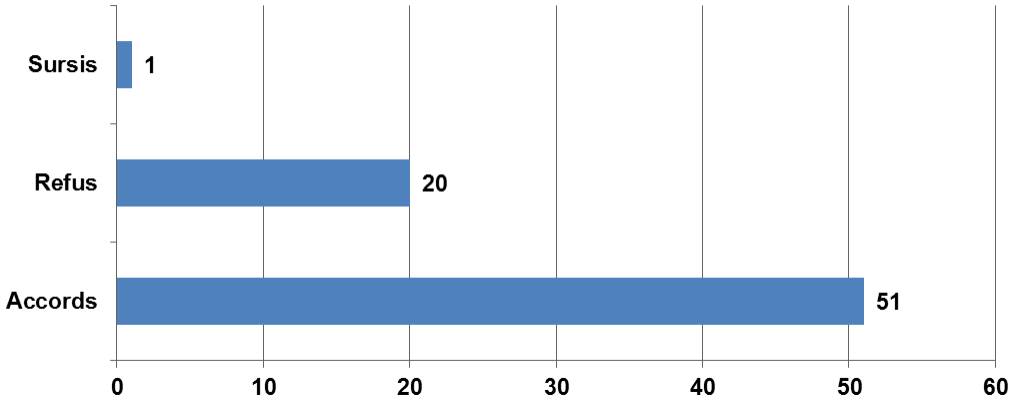
3.3. Demandes du revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH) par tranche d'âge et sexe

72 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 salarié gravement handicapés tous sexes confondus:

Hommes et Femmes	Accords	Refus	Irrecevabilités	Déboutements*	Sursis	Total des demandes RPGH
Totaux:	51	20	0	0	1	**72**

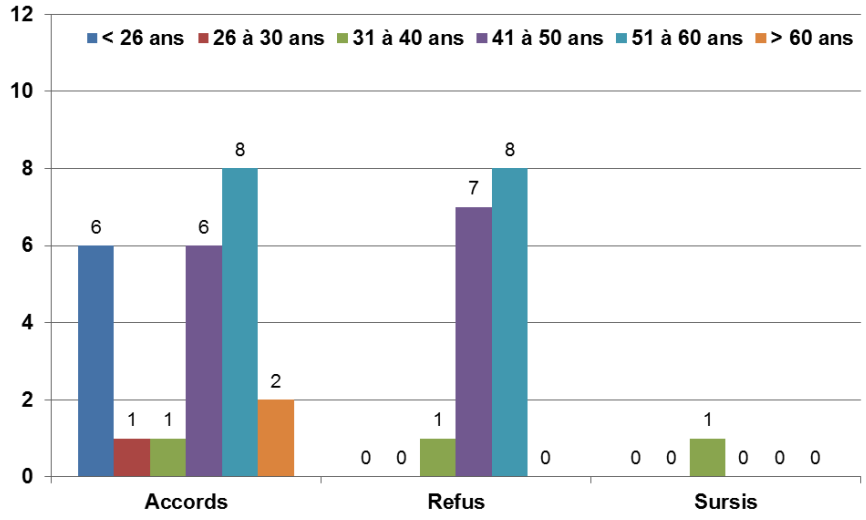
* rejetés conformément à l'article 11 (2) du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



Décisions RPGH sollicitées par des femmes

	Accords	Refus	Irrecevabilités	Déboutements	Sursis	Total
< 26 ans	6	0	0	0	0	**6**
26 à 30 ans	1	0	0	0	0	**1**
31 à 40 ans	1	1	0	0	1	**3**
41 à 50 ans	6	7	0	0	0	**13**
51 à 60 ans	8	8	0	0	0	**16**
> 60 ans	2	0	0	0	0	**2**
Total	**24**	**16**	**0**	**0**	**1**	**41**

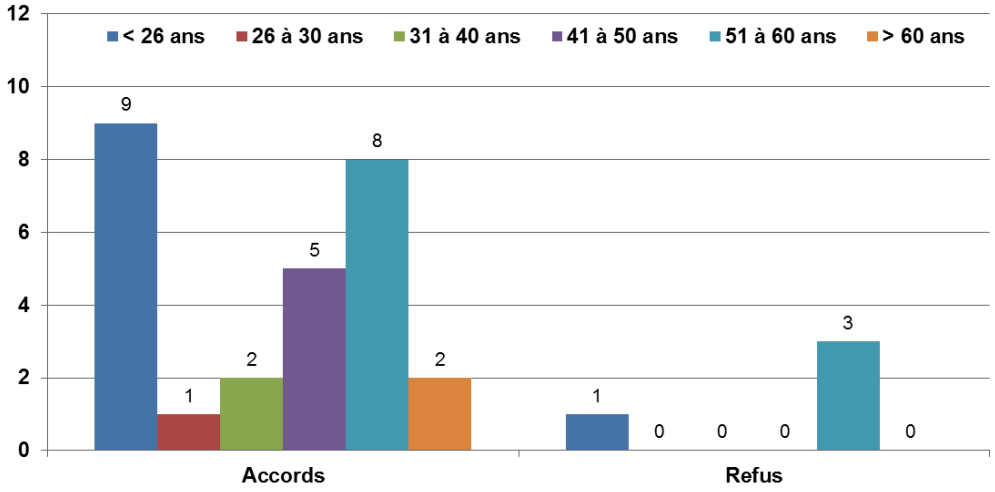
Femmes



Décisions RPGH sollicitées par des hommes

	Accords	Refus	Irrecevabilités	Déboutements	Sursis	Total
< 26 ans	9	1	0	0	0	**10**
26 à 30 ans	1	0	0	0	0	**1**
31 à 40 ans	2	0	0	0	0	**2**
41 à 50 ans	5	0	0	0	0	**5**
51 à 60 ans	8	3	0	0	0	**11**
> 60 ans	2	0	0	0	0	**2**
Total	**27**	**4**	**0**	**0**	**0**	**31**

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 salariés handicapés de l'ADEM.

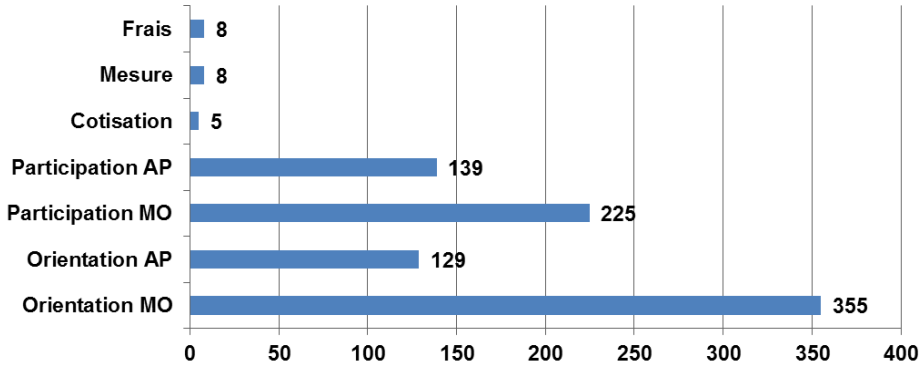
5. Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.)

Au courant de l'année 2012, la commission d'orientation et de reclassement professionnel a siégé à 11 reprises pour l'instruction de 1.095 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
355	129	225	139	5	8	8	**869**

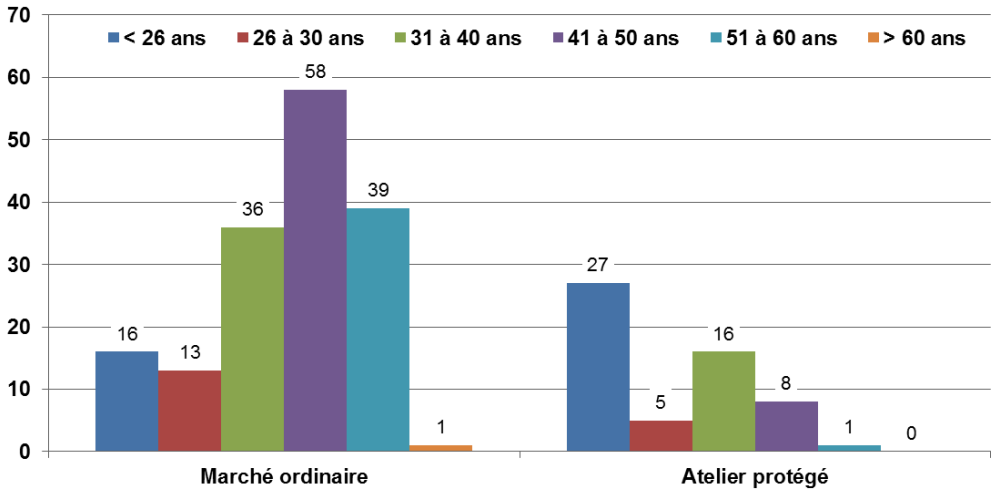
MO : Marché ordinaire AP : Atelier protégé



5.2. Détail des types d'orientation par tranche d'âge et sexe

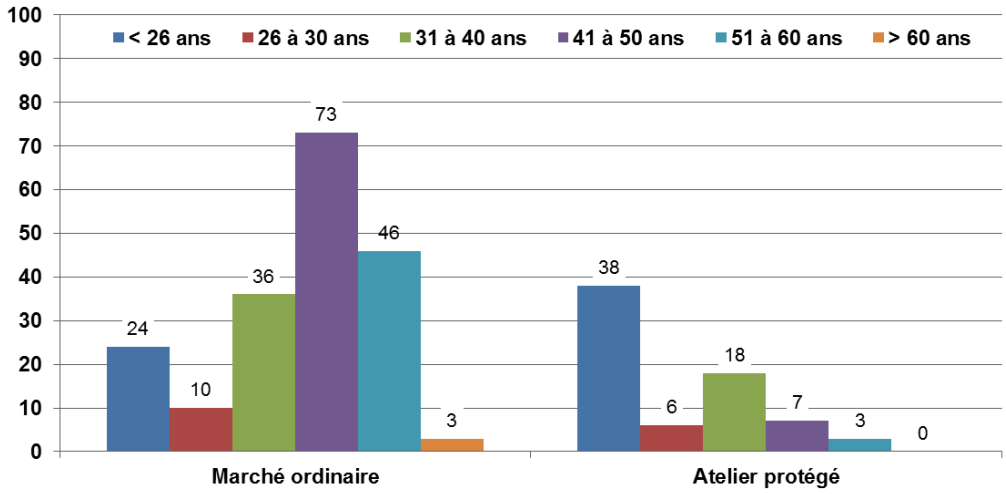
Détail des orientations décidées par la C.O.R. en fonction de la tranche d'âge

Femmes	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total
moins de 26 ans	16	27	**43**
26 à 30 ans	13	5	**18**
31 à 40 ans	36	16	**52**
41 à 50 ans	58	8	**66**
51 à 60 ans	39	1	**40**
> 60 ans	1	0	**1**
Total:	**163**	**57**	**220**



Détail des orientations décidées par la C.O.R. en fonction de la tranche d'âge

Hommes	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total
moins de 26 ans	24	38	**62**
26 à 30 ans	10	6	**16**
31 à 40 ans	36	18	**54**
41 à 50 ans	73	7	**80**
51 à 60 ans	46	3	**49**
> 60 ans	3	0	**3**
Total:	**192**	**72**	**264**



6. Mesures prises en charge par le service des salariés handicapés de l'ADEM

Mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelle

En vertu des dispositions de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le Service des salariés handicapés de l'ADEM peut assurer la prise en charge financière totale ou partielle des frais d'orientation, de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles.

Ces frais comprennent notamment les indemnités de réentraînement à l'effort, d'initiation, de remise au travail ainsi que d'autres frais en rapport avec ces frais comme notamment les frais d'inscription, les frais de transport, les frais de repas, le petit matériel didactique.

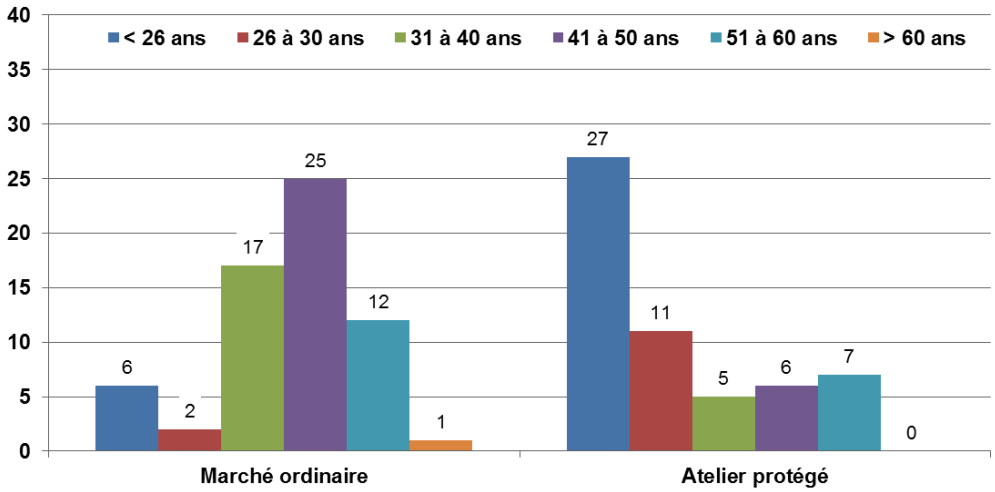
En 2012, le Service des salariés handicapés a pris en charge la participation financière de 8 mesures y afférentes.

Participation au salaire

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

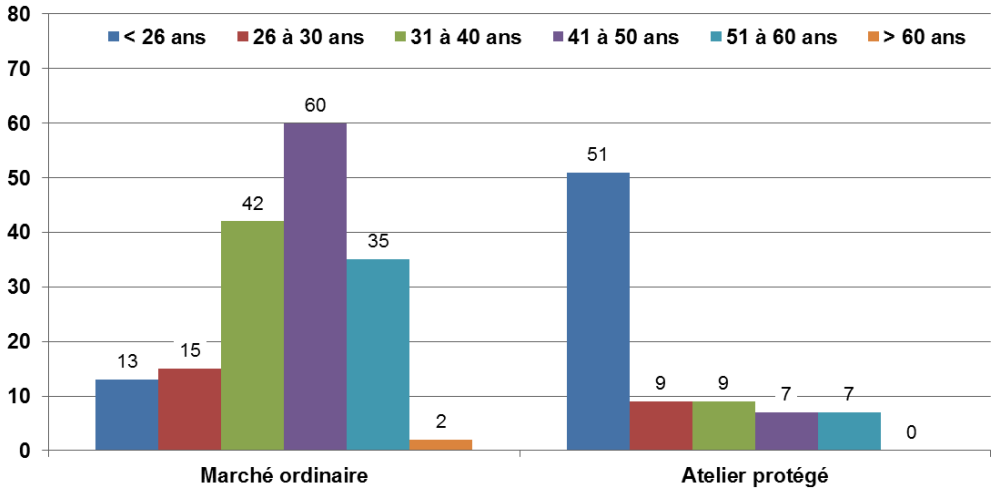
Détail des décisions relatives aux demandes de participation au salaire en fonction de la tranche d'âge

Femmes	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total
moins de 26 ans	6	27	**33**
26 à 30 ans	2	11	**13**
31 à 40 ans	17	5	**22**
41 à 50 ans	25	6	**31**
51 à 60 ans	12	7	**19**
> 60 ans	1	0	**1**
Total:	**63**	**56**	**119**



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

Hommes	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total
moins de 26 ans	13	51	**64**
26 à 30 ans	15	9	**24**
31 à 40 ans	42	9	**51**
41 à 50 ans	60	7	**67**
51 à 60 ans	35	7	**42**
> 60 ans	2	0	**2**
Total:	**167**	**83**	**250**



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

Deux salariés handicapés indépendants étaient en 2012 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 2012, quatre prises en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ont été accordées tandis qu'un salarié handicapé a 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 salarié handicapé a été reconnue.

Au courant de l'année 2012, le service des salariés handicapés s'est vu adresser 803 demandes relatives au remboursement du congé supplémentaire.

7. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Nombre de mesures en 2012 pour les personnes ayant la reconnaissance SH :

Mesure (intitulé)	Nombre
Apprentissage (AP)	9
Contrat appui-emploi public (CAE)	53
CNFPC Centre Formation (CF)	13
Contrat d'initiation-emploi privé (CIE)	10
Formation ADEM (FA)	181
Formation complémentaire (FC)	2
Mesure spéciale (MS)	87
Mise au Travail (MT)	32
Pool Assistant (PA)	
Stage réinsertion (SR)	9
Service volontaire (SV)	8
TOTAL	**404**

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 salariés handicapés inscrits comme demandeurs d'emploi en vue d'améliorer leurs chances d'intégration sur le marché du travail ordinaire.

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

Par référence à l'article 10(3)h de la loi du 16 décembre 2011 concernant le budget des recettes et des dépenses d'Etat pour l'exercice 2012, la Commission d'économies et de rationalisation du Ministère d'Etat, en collaboration avec le Service des salariés handicapés de l'ADEM, a proposé au Conseil de Gouvernement un certain nombre d'heures-hommes/semaine pour la création de postes réservés à des salariés handicapés (avis CER/D/41/2012, avis CER/D/62/2012, avis CER/D/63/2012, avis CER/D/73/2012, avis CER/D/141/2012, avis CER/D/145/2012, avis CER/D/174/2012, avis CER/D/192/2012, avis CER/D/235/2012, avis CER/D/287/2012 et avis CER/D/312/2012).

Affectation proposée	heures-hommes/semaine
Administration Judiciaire	40
ADEM	520
Administration de la gestion de l'eau	20
Administration de la Nature et des Forêts	120
Armée luxembourgeoise	40
Atert-Lycée	40
Centre Pénitentiaire	40
Centre de Logopédie	40
CTIE	40
Centre national de l'Audiovisuel	60
Centre socio-éducatif de l'Etat	40
Conseil d'Etat	40
Cour Administrative	40
Ecole Européenne	40
Fonds National de Solidarité	40
Institut pour Déficients Visuels	40
Laboratoire National de Santé	20
Lycée Classique Diekirch	40
Lycée Ermesinde	40
Lycée technique hôtelier Alexis Heck	30
Maison de l'Orientation	40
Ministère des Affaires Etrangères	120
Ministère de la Famille	40
Ministère de la Justice	20
Ministère du Développement durable	40
Musée National d'Histoire Naturelle	20
Office National de l'Enfance	30
Police Grand-Ducale	80
Restopolis	70
Service National de la Jeunesse	20
Sportlycée	40

Au-delà des placements effectués ci-dessus et conformément à la ligne directrice de la CER, la réoccupation des postes laissés vacants par un salarié handicapé a pu être effectuée avec le concours du service SH.

9. Diverses actions

Maintien de promotion de l'occupation de salariés handicapés

La formation professionnelle pour les salariés handicapés est un axe important en vue de favoriser l'insertion des salariés sur le marché de l'emploi, d'autant plus qu'on sait qu'un nombre important de cette population ne possède aucune formation professionnelle. Le service des salariés handicapés poursuit ses efforts de coopération avec des institutions de la Grande Région et plus particulièrement avec le Euro-Bbw à Bitbourg où les premiers jeunes salariés handicapés ont terminé avec succès leur formation qualifiante et ont été intégrés sur le marché du travail.

Dans le cadre d'une politique de maintien dans l'emploi, le service des salariés handicapés continue à multiplier ses visites d'employeurs afin de détecter précocement l'apparition de problèmes ayant trait aux relations entre salariés handicapés et les employeurs. La stratégie visée est celle d'une sorte de médiation entre les deux parties avec comme but final la pérennisation de la relation de travail. Au cas où cette option s'avère impossible, le service des salariés handicapés s'efforce d'organiser la réaffectation du salarié handicapé auprès d'une nouvelle entreprise ainsi que le remplacement de ce dernier par une autre personne.

En 2012 le service des salariés handicapés a été saisi à 1.691 reprises dans le cadre d'une procédure de reclassement afin de vérifier le respect de l'employeur des obligations prévues à l'article L.551-2 paragraphe (1) du Code du Travail.

Formation et travail en réseau du service SH

Le service des salariés handicapés applique dans une approche axée sur l'employabilité une méthode scientifique[2] pour évaluer d'un côté les compétences d'une personne et de l'autre côté les exigences du poste de travail afin de garantir un placement durable et de quantifier la perte de rendement du salarié handicapé.
Les agents du service des salariés handicapés chargés des mesures prévues dans le cadre de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées s'efforcent d'intégrer dans leur approche le leitmotiv du *disability management* qui est une forme qualifiée du *case-management* ayant comme objet, au moyen de mesures de prévention et de réhabilitation, le maintien dans l'emploi des salariés qui en raison d'une diminution de leur capacité de travail risquent de devenir inactifs.

Depuis 2009 le service des salariés handicapés collabore activement avec Job coaching ATP a.s.b.l. afin de sensibiliser et les salariés handicapés et les employeurs au concept du «supported employment» qui est un accompagnement intensif et individualisé d'une personne vers l'emploi et dans l'emploi avec l'accent mis sur l'autonomisation et la responsabilisation de la personne. Il est centré sur la mise en valeur et l'expression des ressources personnelles du salarié en équilibre avec les besoins de l'entreprise. L'intervention se fait aussi bien au stade de la préparation du candidat à l'intégration en entreprise qu'à l'intégration du candidat en entreprise sans négliger le suivi professionnel.

Le service des salariés handicapés informe les usagers sur ce concept et les accompagne ensemble avec Job coaching ATP a.s.b.l. dans les différentes étapes de leur projet d'intégration professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

[2] Référence webographique : http://www.melba.de/melba/melba.html

X. Le service des salariés à capacité de travail réduite

Le service des salariés à capacité de travail réduite a été créé par la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, modifiée par la loi du 1er juillet 2005. A partir du 1er septembre 2006, il a trouvé sa base légale en l'article L- 622-25 du Code du Travail et à partir de l'entrée en vigueur de la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, il trouve sa base légale en l'article L. 622-14 (2) du Code du Travail.

Il assure la préparation, la mise en œuvre et le suivi des décisions en matière de reclassement interne et de reclassement externe. Il contribue à l'orientation, la formation et le placement des personnes en reclassement externe.

En outre, le service des salariés à capacité de travail réduite assure le secrétariat de la Commission mixte.

Dans le cadre de l'instruction des dossiers pour la Commission mixte, les agents du service des salariés à capacité de travail réduite mènent, dans la mesure du possible, un entretien personnel avec les salariés concernés, afin de leur fournir des informations sur la procédure ainsi que les issues possibles et de leur permettre de compléter leur dossier.

De même, l'employeur concerné est contacté afin de l'informer et d'obtenir sa prise de position par rapport à un reclassement interne. Pour autant que de besoin, les agents du service des salariés à capacité de travail réduite fournissent aux employeurs toutes informations utiles concernant la procédure de reclassement et les mesures susceptibles de faciliter le reclassement interne de leurs salariés concernés. Si l'employeur le souhaite, des entretiens personnels ont lieu, soit dans l'entreprise, soit dans les locaux de l'ADEM.

A la demande de la Commission mixte, les agents du service des salariés à capacité de travail réduite, le cas échéant en collaboration avec le médecin du travail de l'ADEM, effectuent des visites d'entreprises en vue de détecter les possibilités de reclassement interne.

L'accompagnement de la personne concernée assuré par les agents du service des salariés à capacité de travail réduite dès la saisine de la Commission mixte par le médecin du travail compétent facilite la prise de décision de la Commission mixte en ce sens qu'un rapport de l'entretien personnel reflétant la situation et la prise de position du candidat au reclassement figure au dossier. Ce contact permet également d'établir plus tard un projet professionnel en cas de reclassement externe ou d'intervenir éventuellement en cas de problèmes susceptibles de se poser dans le cadre du reclassement interne.

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

Le suivi des personnes bénéficiaires d'un reclassement externe est assuré conjointement par le service placement et le service des salariés à capacité de travail réduite de l'ADEM. 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 de

proposition d'emploi 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 de la sécurité sociale et le Conseil supérieur de la sécurité sociale.

1. La Commission mixte

1.1. Composition de la Commission mixte

La Commission mixte se compose

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

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 2008

Au 31 décembre 2011, 2 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale étaient restés en suspens.
Au cours de l'année 2012, la commission mixte a décidé 1 reclassement externe et 1 dossier reste toujours en suspens.

1.3.b Report de l'année 2009

Au 31 décembre 2011, 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 toujours pas trouvé de suite.

1.3.c Report de l'année 2010

Au 31 décembre 2011, 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 toujours pas trouvé de suite.

Au 31 décembre 2011, 3 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le médecin du travail compétent étaient restés en suspens.
La commission mixte a décidé 1 reclassement interne et 2 reclassements externes en 2012.

1.3.d Report de l'année 2011

Au 31 décembre 2011, 233 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale étaient restés en suspens.

Suite à ces 233 saisines,

- 213 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
- 10 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
- 1 dossier a été déclaré sans objet ;
- 2 dossiers ont été classés sans suite ;
- 7 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2012.

En ce qui concerne les 213 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

- 201 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
- 6 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail ;
- 6 personnes ne sont pas présentées à l'examen médical.

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

60 décisions de reclassement interne ;
137 décisions de reclassement externe.
3 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
1 dossier a été classé sans suite.

Au 31 décembre 2011, 208 dossiers que la Commission mixte avait transmis aux services de santé compétents n'avaient pas encore trouvé de suite.

194 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
5 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail
8 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical
1 personne a renoncé à la procédure de reclassement.

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

57 décisions de reclassement interne et
134 décisions de reclassement externe.
2 dossiers ont été déclarés sans objet.

Au 31 décembre 2011, 241 dossiers dont la Commission mixte avait été saisie par le médecin du travail compétent étaient restés en suspens :

Par la suite, la Commission mixte a pris

78 décisions de reclassement interne et
156 décisions de reclassement externe.
1 dossier a été déclaré irrecevable ;
5 dossiers ont été déclarés sans objet ;
1 dossier a été classé sans suite.

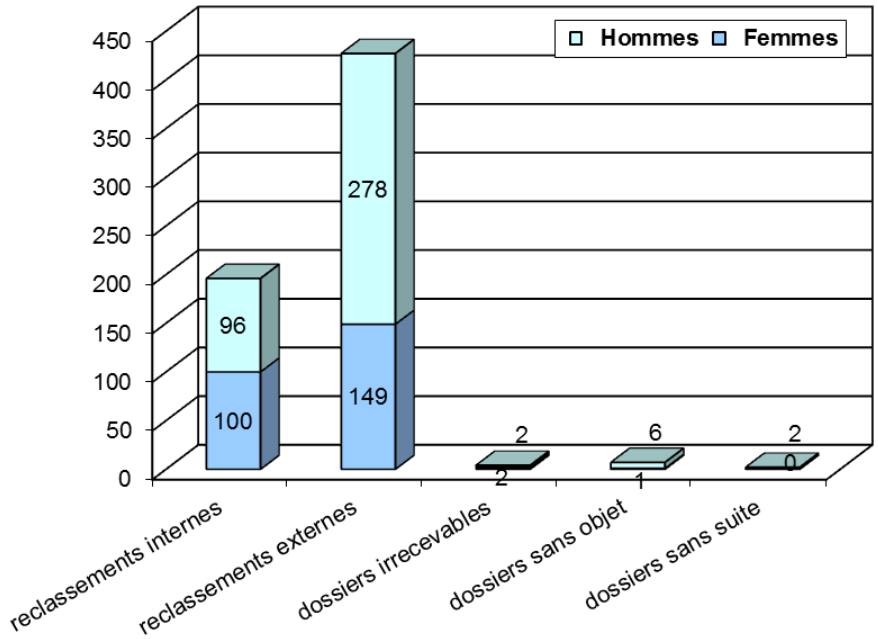
Total du report de l'année 2011 :

Décisions :

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

196 décisions de reclassement interne et
427 décisions de reclassement externe ;
4 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
7 dossiers ont été déclarés sans objet ;
2 dossiers ont été classés sans suite.

	Femmes	Hommes	total	%
reclassements internes	100	96	196	30,82%
reclassements externes	149	278	427	67,14%
dossiers irrecevables	2	2	4	0,63%
dossiers sans objet	1	6	7	1,10%
dossiers sans suite	2	0	2	1,10%
total	**254**	**382**	**636**	100,00%



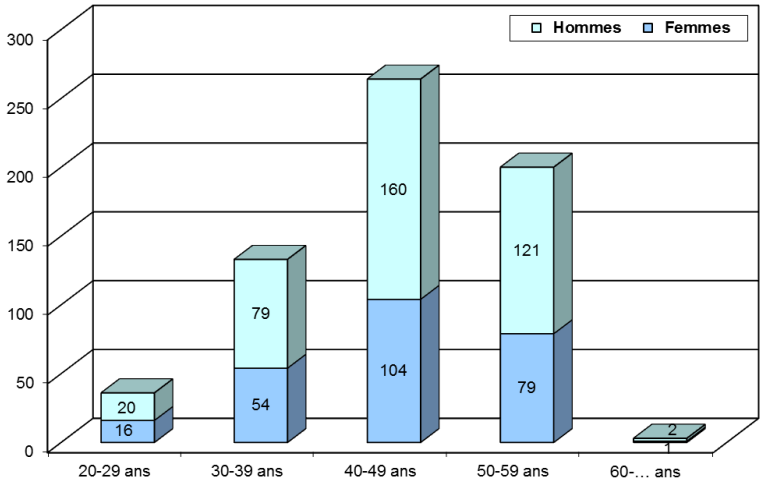
Répartition des dossiers par secteur d'activité

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
01	Culture et production animalière, chasse et services annexes	2	2	4	0,63%
02	Sylviculture et exploitation forestière		1	1	0,16%
10	Industries alimentaires	8	5	13	2,04%
12	Fabrication de produits à base de tabac		1	1	0,16%
13	Fabrication de textiles	1	2	3	0,47%
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	0,31%
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	3	1	4	0,63%
20	Industrie chimique	2		2	0,31%
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique		13	13	2,04%
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques		1	1	0,16%
24	Métallurgie	2	13	15	2,36%
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipements		11	11	1,73%
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	6	2	8	1,26%
27	Fabrication d'équipements électriques		1	1	0,16%
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.		5	5	0,79%
33	Réparation et installation de machines et d'équipements		1	1	0,16%
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1	1	2	0,31%
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	1	2	3	0,47%
41	Construction de bâtiments	3	50	53	8,33%
42	Génie civil		9	9	1,42%
43	Travaux de construction spécialisés	1	61	62	9,75%
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	1	13	14	2,20%
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	11	23	34	5,35%
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	33	15	48	7,55%
49	Transports terrestres et transport par conduites	4	45	49	7,70%
51	Transports aériens	3	2	5	0,79%
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1	4	5	0,79%
55	Hébergement	4	2	6	0,94%
56	Restauration	23	9	32	5,03%
58	Edition		1	1	0,16%
61	Télécommunications	1	2	3	0,47%
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques		2	2	0,31%
64	Activités des services financiers, hors assurances et caisses de retraite	11	8	19	2,99%
65	Assurance	2	3	5	0,79%
68	Activités immobilières	1		1	0,16%
69	Activités juridiques et comptables	6	2	8	1,26%
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	2	1	3	0,47%
71	Activités d'architectes et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	1	1	2	0,31%
77	Activités de services administratifs et de soutien		2	2	0,31%

78	Activités liées à l'emploi		6	6	0,94%
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes		1	1	0,16 %
80	Enquêtes et sécurité		10	10	1,57%
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	34	13	47	7,39%
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	11	12	23	3,62%
85	Enseignement	2	1	3	0,47%
86	Activités pour la santé humaine	10	3	13	2,04%
87	Hébergement médico-social et social	25	1	26	4,09%
88	Action sociale sans hébergement	17	11	28	4,40%
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	1		1	0,16%
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	1		1	0,16%
94	Activités des organisations associatives	2	2	4	0,63%
96	Autres services personnels	4	1	5	0,79%
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	11		11	1,73%
98	Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	2	2	4	0,63%
	Total	**254**	**382**	**636**	**100,00%**

Répartition des dossiers par âge des salariés concernés [3]

	Femmes	**Hommes**	**Total**	**%**
20-29 ans	16	20	36	5,66%
30-39 ans	54	79	133	20,91%
40-49 ans	104	160	264	41.51%
50-59 ans	79	121	200	31,45%
60-… ans	1	2	3	0,47%
total	**254**	**382**	**636**	100,00%



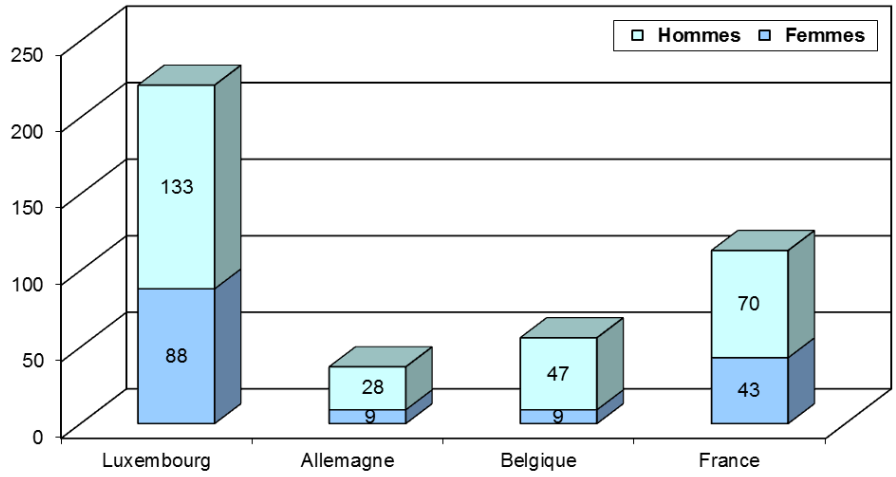
[3] date de référence : 1er juillet 2011

Répartition des dossiers par sexe :

- femmes : 254 (39,94%)
- hommes : 382 (60,06%)

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

	Femmes	Hommes	Total	%
Luxembourg	88	133	221	51,76%
Allemagne	9	28	37	4,12%
Belgique	9	47	56	13,48%
France	43	70	113	26,22%
total	**149**	**278**	**427**	100,00%



Motifs à la base des décisions de reclassement externe

retrait d'une pension d'invalidité	67	15,69%	
licenciement	51	11,94%	
fin du contrat suite à la 52e semaine pendant la procédure	123	28,81%	59,48%
fin du contrat à durée déterminée	8	1,87%	
faillite de l'employeur	4	0,94%	
démission en cours de procédure	1	0,23%	
respect par l'employeur du quota de travailleurs reclassés ou handicapés	42	9,84%	
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	48	11,24%	21,08%
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	83	19,44%	19,44%
total:	**427**	100,00%	

1.3.e Nouveaux dossiers dont la Commission mixte a été saisie au cours de l'année 2012

Au cours de l'année 2012, la Commission mixte a été saisie de 2.851 dossiers par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Suite à ces 2.851 saisines,

2.523 dossiers ont été transmis aux services de santé au travail compétents ;
71 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
12 dossiers ont été déclarés sans suite;
245 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2012.

En ce qui concerne les 2.523 dossiers transmis aux services de santé au travail compétents :

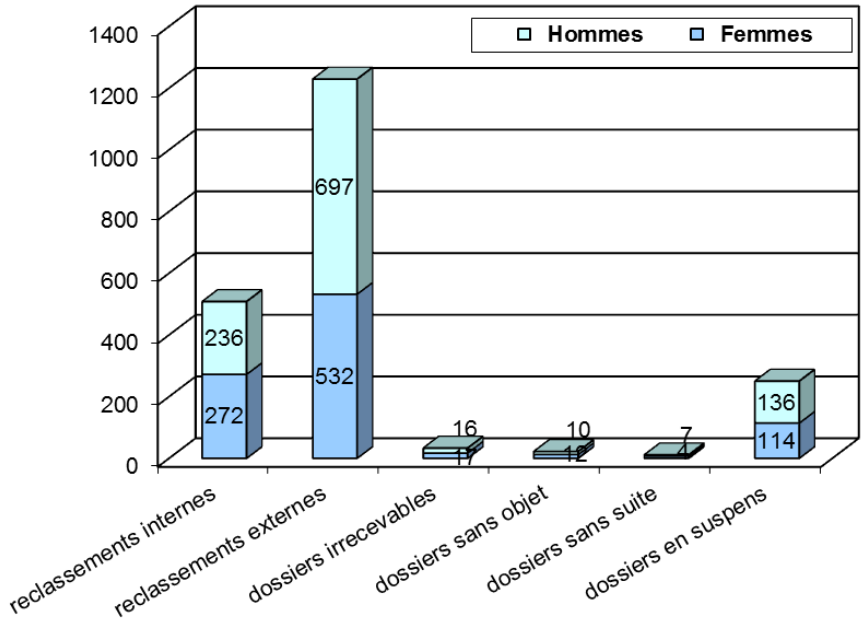
2.053 dossiers ont été retournés à la Commission mixte par le médecin du travail en vue d'un reclassement interne ou externe ;
88 personnes ont été déclarées capables d'occuper leur dernier poste de travail ;
26 personnes ne se sont pas présentées à l'examen médical ;
5 dossiers ont été classés sans suite;
351 dossiers restent en suspens à la date du 31 décembre 2012.

<u>Décisions :</u>

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

505 décisions de reclassement interne ;
1.229 décisions de reclassement externe ;
2 dossiers ont été déclarés irrecevables ;
22 dossiers ont été déclarés sans objet ;
11 dossiers ont été classés sans suite ;
250 dossiers restent en suspens au 31 décembre 2012.

	Femmes	**Hommes**	**Total**	**%**
reclassements internes	272	236	508	24,74%
reclassements externes	532	697	1.229	59,86%
dossiers irrecevables	17	16	33	1,61%
dossiers sans objet	12	10	22	1,07%
dossiers sans suite	7	4	11	0,54%
dossiers en suspens	114	136	250	12,18%
total	**954**	**1.099**	**2.053**	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	4	7	11	0,54%
02	Sylviculture et exploitation forestière		4	4	0,19%
08	Autres industries extractives	1		1	0,05%
10	Industries alimentaires	12	26	38	1,85%
11	Fabrication de boissons		4	4	0,19%
12	Fabrication de produits à base de tabac	1		1	0,05%
13	Fabrication de textiles	1	10	11	0,54%
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements		6	6	0,29%
20	Industrie chimique		2	2	0,10%
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	5	26	31	1,51%
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	1	19	20	0,97%
24	Métallurgie	3	36	39	1,90%
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipements	2	34	36	1,75%
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	12	3	15	0,73%
27	Fabrication d'équipements électriques		4	4	0,19%
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	3	17	20	0,97%

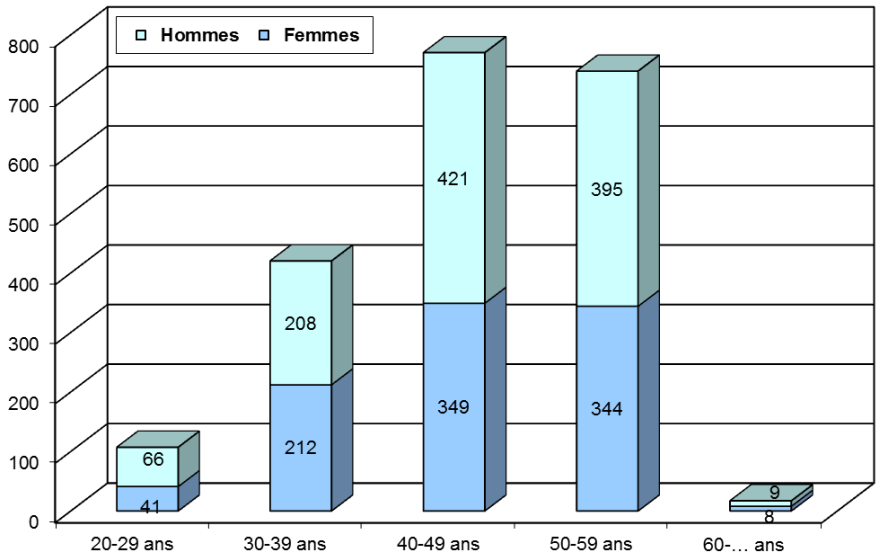
29	Industrie automobile	1	3	4	0,19%
31	Fabrication de meubles		1	1	0,05%
32	Autres industries manufacturières		2	2	0,10%
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	1	1	2	0,10%
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1	2	3	0,15%
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	2	18	20	0,97%
41	Construction de bâtiments	5	104	109	5,31%
42	Génie civil	1	39	40	1,95%
43	Travaux de construction spécialisés	11	193	204	9,94%
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	5	34	39	1,90%
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	28	70	98	4,77%
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	139	48	187	9,11%
49	Transports terrestres et transport par conduites	8	79	87	4,24%
50	Transports par eau	3	2	5	0,24%
51	Transports aériens	2	19	21	1,02%
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	2	22	24	1,17%
53	Activités de poste et de courrier	1	3	4	0,19%
55	Hébergement	22	8	30	1,46%
56	Restauration	78	38	116	5,65%
58	Edition	2	1	3	0,15%
60	Programmation et diffusion	1		1	0,05%
61	Télécommunications	7	5	12	0,58%
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	2	3	5	0,24%
63	Services d'information		1	1	0,05%
64	Activités des services financiers, hors assurances et caisses de retraite	40	25	65	3,17%
65	Assurance	9	5	14	0,68%
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	8	8	16	0,78%
68	Activités immobilières	2	4	6	0,29%
69	Activités juridiques et comptables	23	7	30	1,46%
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	3	3	6	0,29%
71	Activités d'architectes et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques		14	14	0,68%
72	Recherche développement scientifique	1	6	7	0,34%
73	Publicité et études de marché	7	1	8	0,39%
74	Autres activités spécialisées, scientifiques et	2	0	2	0,10%

	techniques				
77	Activités de services administratifs et de soutien		1	1	0,05%
78	Activités liées à l'emploi	4	20	24	1,17%
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	3	1	4	0,19%
80	Enquêtes et sécurité	2	17	19	0,93%
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	133	26	159	7,74%
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	1	1	2	0,10%
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	44	22	66	3,21%
85	Enseignement	2	2	4	0,19%
86	Activités pour la santé humaine	58	2	60	2,92%
87	Hébergement médico-social et social	62	6	68	3,31%
88	Action sociale sans hébergement	58	25	83	4,04%
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	1		1	0,05%
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	2		2	0,10%
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent		1	1	0,05%
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	3	2	5	0,24%
94	Activités des organisations associatives	7	2	9	0,44%
95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	1		1	0,05%
96	Autres services personnels	20	3	23	1,12%
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	90		90	4,38%
99	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	1	1	2	0,10%
	Total	**954**	**1.099**	**2.053**	**100,00%**

Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés[4]

	Femmes	**Hommes**	**Total**	**%**
20-29 ans	41	66	107	5,21%
30-39 ans	212	208	420	20,46%
40-49 ans	349	421	770	37,50%
50-59 ans	344	395	739	36,00%
60-… ans	8	9	17	0,83%
total	**954**	**1.099**	**2.053**	100,00%

[4] date de référence : 1er juillet 2011

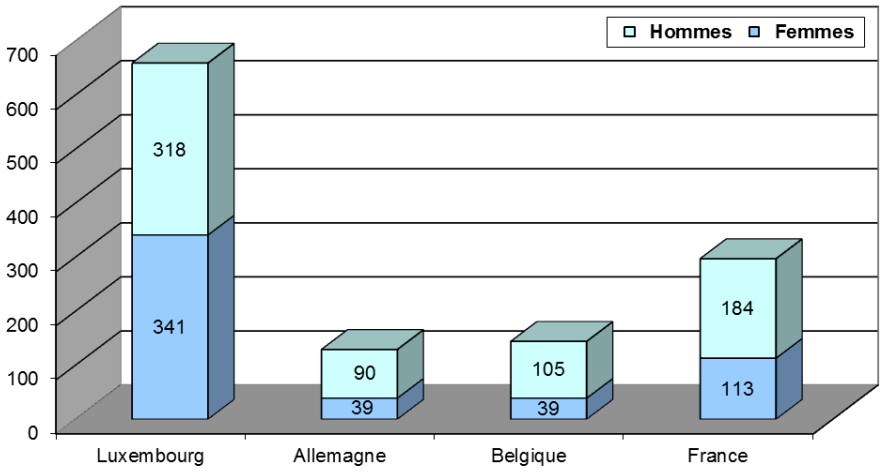


Répartition des dossiers par sexe :

- femmes : 954 (46,47 %)
- hommes : 1.099 (53,53 %)

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

	Femmes	**Hommes**	**Total**	**%**
Luxembourg	341	318	659	53,62%
Allemagne	39	90	129	10,50%
Belgique	39	105	144	11,71%
France	113	184	297	24,17%
total	**532**	**697**	**1.229**	100,00%



Motifs à la base des décisions de reclassement externe (2011)

retrait d'une pension d'invalidité	193	15,70	57,12%
licenciement avant la saisine de la commission mixte	180	14,65	
fin du contrat suite à la 52e semaine pendant la procédure	262	21,32	
fin du contrat à durée déterminée	46	3,74	
faillite de l'employeur	18	1,46	
résiliation d'un commun accord en cours de procédure	3	0,24	
respect par l'employeur du quota de salariés reclassés ou handicapés	116	9,44	22,86%
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	165	13,43	
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	246	20,02	20,02%
total:	**1.229**	100,00%	

Reclassement internes décidés

avec l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de salariés reclassés ou handicapés	252	49,61%
sans l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de salariés reclassés ou handicapés	171	33,66%
avec l'accord de l'employeur n'occupant pas plus de 25 salariés ou ayant atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	85	16,73%
total:	**508**	100,00%

2. L'indemnité compensatoire

Au cours de l'année 2012, le service des salariés à capacité de travail réduite a été saisi de 631 demandes en vue du paiement de l'indemnité compensatoire :

549 demandes de bénéficiaires d'un reclassement interne et
82 demandes de bénéficiaires d'un reclassement externe.

Au cours de l'année 2012, 204 dossiers ont été clôturés.

3. Les mesures prévues au chapitre II du livre VI du Code du travail applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement interne ou externe

En application de l'article L. 551-7 (2) du Code du Travail, le Directeur de l'Administration de l'emploi peut accorder un subside sous forme d'une participation au salaire ou la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement du poste de travail aux employeurs qui ont procédé au reclassement interne d'un de leurs salariés ou qui ont embauché un demandeur d'emploi en reclassement externe.

Au cours de l'année 2012, ont été accordées :

8 nouvelles participations ;
16 prolongations de participation au salaire ;
2 prises en charge des frais relatifs à l'aménagement du poste de travail.

4. Mesures de reconversion

Au cours de l'année 2012, la Commission mixte a prescrit 52 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 2012, 723 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 2012, 87 recours contre des décisions de la Commission mixte ont été introduits devant le Conseil Arbitral de la sécurité sociale.

XI. La cellule de la médecine du travail

Présentation

Le poste de travail de médecin du travail à l'ADEM répond à des demandes émanant de différents services, qui sont par ordre d'importance de demande croissante :

le service placement ;
le service des salariés handicapés ;
le service des salariés à capacité de travail réduite.

Examens médicaux réalisés dans le cadre du service placement.

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

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

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

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

La finalité des examens médicaux réalisés à la demande du Secrétariat de la Commission médicale 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 salariés à capacité de travail réduite

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

Description de l'activité médicale du 1/01/12 au 31/12/12

Personnes convoquées et examens médicaux:

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1.661
- nombre des personnes présentes : 1.510 (91%)

Description de l'activité médicale par demande de service concerné :

Service placement :

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 202
- nombre des personnes présentes : 167 (83%)
- parmi les 167 personnes présentes :
  52 étaient de sexe féminin (31 %)
  115 étaient de sexe masculin (69%)

Service des salariés handicapés :

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 711
- nombre des personnes présentes : 669 (94%)
- parmi les 669 personnes présentes :
  276 étaient de sexe féminin (41%)
  396 étaient de sexe masculin (59%)

Service des salariés à capacité de travail réduite :

- nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 748
- nombre des personnes présentes : 674 (90%)
- parmi les 674 présentes :
  303 étaient de sexe féminin (45%)
  371 étaient de sexe masculin (55%)

Autres activités :

19 avis concernant des demandes de formations complémentaires de personnes en reclassement externe ont été donnés à la commission mixte.

43 avis au sujet de demandes de réduction de temps de travail de personnes en reclassement interne ont été délivrés à la commission mixte.

Enfin, 14 avis concernant des aptitudes à des postes de travail ont été donnés au SSCTR.

XII. Participation de l'ADEM au réseau EURES

(EURopean Employment Services)

1. Structure et objectifs

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

Les activités sont

- transnationales : collaboration entre les 27 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.

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. Au 31 décembre 2012, sept conseillers sont mis à la disposition du réseau par l'ADEM : deux à Luxembourg, un à Diekirch, un à Wiltz, trois à Esch-sur-Alzette. Ils assistent les entreprises dans leurs recherches de qualifications non disponibles sur le marché national. En complémentarité des conseillers syndicaux et patronaux, ils aident les travailleurs frontaliers ou résidents étrangers à résoudre les problèmes liés à la circulation des travailleurs migrants de l'UE.

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

- Participation au Moovijob Tour DeLux en mars 2012 à Luxembourg

- Organisation et participation active aux European Job Days Spécial Horeca en avril 2012 à Mondorf-Les-Bains. L'organisation de cette manifestation en partenariat avec le FOREM, Pôle Emploi et Adecco a permis d'initier une collaboration entre services publics de l'emploi et partenaires privés. Ce job Day a été fréquenté par plus de 2.000 visiteurs résidant au Luxembourg, en France, mais aussi en Allemagne et en Belgique.

- Foire des étudiants à Luxembourg (Novembre 2012).

Réduction du chômage et des tensions sur le marché du travail

Afin de déterminer les besoins en personnel qualifié dans le domaine des TIC (technologies de l'information et de la communication), une enquête a été menée en 2011-2012 auprès des affiliés de la FEDIL (Business Federation Luxembourg) de l'ABBL (Association des banques et banquiers, Luxembourg) et de la **clc** (Confédération luxembourgeoise du commerce) en partenariat avec ICTLuxembourg.

Outre les organismes précités les autres partenaires à ce projet sont :
- Chambre de commerce / Luxembourg School for Commerce (LSC),
- Le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle
  Service de la formation professionnelle
  Centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS),
- L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)
  Service d'orientation professionnelle
  Etudes et recherches / EURES

  Avec le concours de l'Union européenne (europa.eu.int/EURES)

Les résultats font l'objet d'une plaquette qui a été rendue publique lors de la conférence de presse organisée par la FEDIL au printemps 2012. L'enquête 2012-2013 portera sur les besoins en personnel qualifié dans l'industrie.

La cellule EURES et l'observation du marché de l'emploi transfrontalier.

L'ADEM, avec sa cellule EURES, fait partie du réseau des instituts et organismes qui étudient le marché régional du travail.

En particulier, l'ADEM a participé aux activités de **l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE)**. On peut rappeler que la création de cet observatoire a été décidée, sur proposition du Comité Economique et Social de la Grande Région lors du 4e Sommet des Exécutifs de la Grande Région le 19 novembre 1998. Cette décision a été concrétisée à l'occasion du 6e Sommet de la Grande Région le 12 novembre 2001 à Mondorf.

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

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

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

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

Sarre et Rhénanie-Palatinat	INFO-Institut
Lorraine	Centre de Ressources et de Documentation (CRD) des EURES Transfrontaliers de Lorraine OREFQ (Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications)
Luxembourg	ADEM/EURES – CEPS/INSTEAD IWEPS (Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique)
Communauté germanophone de Belgique	DGStat - Statistikportal der Deutschsprachigen Gemeinschaft

L'INFO-Institut de Saarbrücken a été chargé de la coordination de l'analyse du marché du travail. Le projet a pour objectif de permettre d'établir des données comparatives, différenciées et actuelles sur la situation du marché du travail dans la Grande Région.

Depuis 2008 et jusqu'au 1er semestre 2011, 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 »)

Dans le même cadre, un séminaire sur le thème des langues dans la Grande Région a été organisé le 21 mars 2012 à Sarrebruck. Il comptait des représentants de toutes les entités membres de la Grande Région.

Le Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg

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

Les travaux, demandés par la Commission Européenne, ont entre autres pour objectif l'information des citoyens européens sur les conditions de vie et de travail au Luxembourg.

Les services sont offerts à l'ensemble des conseillers EURES des EURES Transfrontaliers et accessibles, 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 :

La situation du travail intérimaire en tant de crise.
EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°1/2012, 8 p.

Nouvelles migrations portugaises, acteurs associatifs et accès à l'emploi au Luxembourg.
EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°2/2012, 8 p.

Le secteur de l'hébergement et de la restauration au Luxembourg.
EURES-CEPS/INSTEAD, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n°3/2012, 8 p.

Revue Entreprises *magazine* n°55 : le contexte transfrontalier en 2012 pp120-123 ***l'emploi salarié frontalier***.