

**ADMINISTRATION
DE L'EMPLOI**

LES ACTIVITÉS DE L'ADMINISTRATION DE L'EMPLOI EN 2000

I. LE MARCHÉ DE L'EMPLOI AU LUXEMBOURG	3
I.1. Evolution de l'emploi salarié	3
I.2. Evolution du chômage en 2000	4
I.3. Evolution des mesures pour l'emploi	11
I.4. Evolution du chômage indemnisé	14
I.5. Structure du chômage	16
II. PLAN D'ENCADREMENT PSYCHOSOCIAL INDIVIDUEL DE DEMANDEURS D'EMPLOI – PEC	30
III. LES SERVICES DE L'ADEM	36
III.1. Le service placement	36
III.2. Le service de la main-d'œuvre	88
III.3. Le service de maintien de l'emploi	90
III.4. Le service des prestations de chômage complet	97
III.5. L'emploi des jeunes	101
III.6. L'orientation professionnelle	103
III.7. L'emploi féminin	112
III.8. Le service des travailleurs handicapés	116

IV. PARTICIPATION DE L'ADEM AU RESEAU EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES)	121
IV.1. Structure et objectifs	121
IV.2. Missions et moyens.....	122
IV.3. EURES au Luxembourg	122
IV.4. Evaluation par la Commission.....	127

I. LE MARCHE DE L'EMPLOI AU LUXEMBOURG

I.1. Evolution de l'emploi salarié

La forte croissance des dernières années a été largement génératrice d'emplois.

Le marché du travail en 1999 avait connu un dynamisme extraordinaire. Au cours des quinze dernières années, l'augmentation de l'emploi salarié n'avait jamais été aussi forte, le taux de croissance étant de 5,3 %.

En 2000, ces bonnes performances ont été dépassées. La création nette d'emplois s'est maintenue à un niveau très élevé et le taux de variation, en glissement annuel, pourrait atteindre 5,6 %.

Taux de progression récents de l'emploi salarié intérieur (ouvriers, employés, fonctionnaires)		
de 1990 à 1991	+3,5%	+6173 emplois
de 1991 à 1992	+2,8%	+5070 emplois
de 1992 à 1993	+1,8%	+3360 emplois
de 1993 à 1994	+2,5%	+4704 emplois
de 1994 à 1995	+2,8%	+5386 emplois
de 1995 à 1996	+3,1%	+6152 emplois
de 1996 à 1997	+3,9%	+7974 emplois
de 1997 à 1998	+4,8%	+10242 emplois
de 1998 à 1999	+5,4%	+12081 emplois
de 1999 à 2000	+6,4%	+15394 emplois

Source : fichiers de la Sécurité Sociale – situation au 31 octobre

Du 31 octobre 1999 au 31 octobre 2000, l'emploi salarié intérieur est passé de 236.446 à 251.840 unités. Il s'agit d'une progression très marquée de 6,5 % qui est l'équivalent de 15.400 emplois.

Travailleurs étrangers

Comme pour les années antérieures, le recours au réservoir important de main-d'œuvre en dehors du Luxembourg a permis de répondre à la demande supplémentaire de travail et de prévenir l'apparition de tensions excessives sur le marché de l'emploi. Il faut rappeler que, dans les régions de l'espace frontalier, les taux de chômage vont de 7 % à 16 %. La population des chômeurs est de l'ordre d'un demi-million de personnes et la population totale peut être chiffrée à environ 11 millions.

Ainsi, l'accroissement de l'effectif des travailleurs frontaliers est impressionnant : au cours de la période d'octobre 1999 à octobre 2000, la population des salariés frontaliers a augmenté de plus de 10.000 personnes, soit de 12,5 %.

Fin 2000, au total, plus de 90.000 salariés résidant dans les régions limitrophes ont un emploi au Grand-Duché. Leur taux de participation à l'emploi salarié intérieur atteint 36 % contre 34 % il y a un an. Quelque deux tiers des nouveaux emplois créés ont été occupés par les travailleurs frontaliers. 53 % viennent de France, 29% de Belgique et 18 % d'Allemagne.

A noter encore, qu'actuellement, les travailleurs non luxembourgeois constituent environ 62 % de la main-d'œuvre occupée sur le territoire national.

I.2. Evolution du chômage en 2000

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

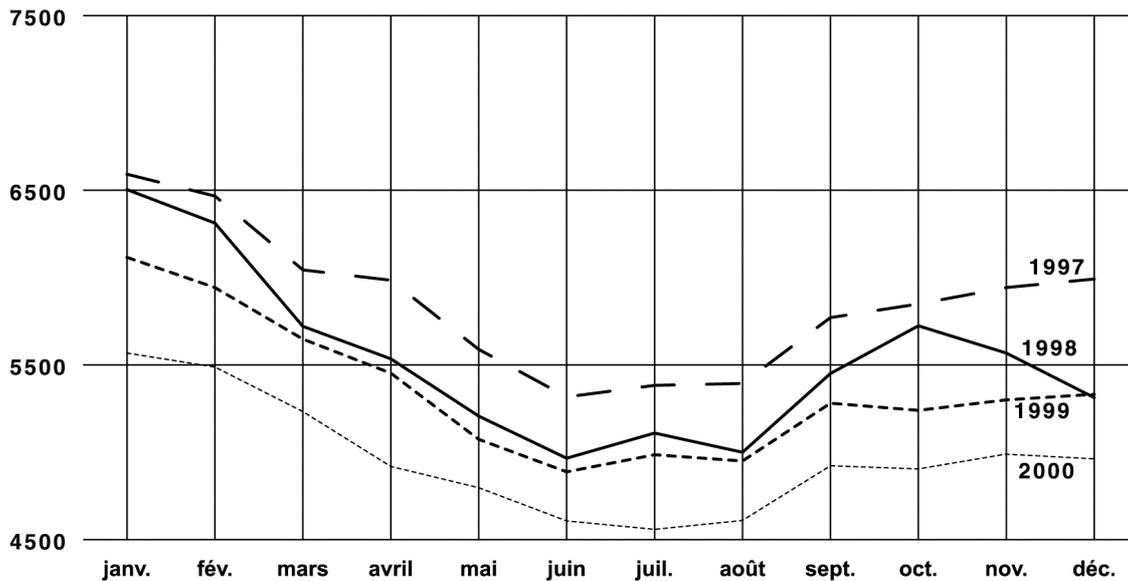
Mois	Demandeurs d'emploi (1)			Evolution mensuelle en %
	Hommes	Femmes	TOTAL	
janvier-00	3002	2566	5568	4,4
février-00	2967	2521	5488	-1,4
mars-00	2837	2396	5233	-4,6
avril-00	2640	2279	4919	-6,0
mai-00	2558	2239	4797	-2,5
juin-00	2408	2199	4607	-4,0
juillet-00	2354	2216	4570	-0,8
août-00	2407	2233	4640	1,5
septembre-00	2565	2343	4908	5,8
octobre-00	2540	2355	4895	-0,3
novembre-00	2623	2360	4983	1,8
décembre-00	2665	2291	4956	-0,5
<i>Moyenne 00</i>	2631	2333	4964	<i>Taux de chômage</i> 2,6*
<i>Moyenne 99</i>	2828	2523	5351	
			-387 (-7,2 %)	

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

*: données STATEC

Il y a une diminution du nombre des demandeurs d'emploi entre 1999 et 2000. Cette diminution est visible aussi bien par rapport aux effectifs (-7.2%) qu'au niveau des taux de chômage (-0.3%).

Evolution du chômage depuis 1997



Il y a une diminution constante du nombre de personnes inscrites dans les services de l'ADEM entre 1997 et 1999. Cette baisse du nombre de demandeurs d'emploi est assez importante entre 1999 et 2000 et dépasse largement celle observée entre 1998 et 1999. La diminution de l'année précédente est la plus importante depuis 1997 (elle était en moyenne de 5.6% entre 1997 et 1998, elle n'était que de -3.3% entre 1998 et 1999, elle est de -7.2% entre 1999 et 2000). La variation annuelle du nombre de demandeurs d'emploi est de -11% entre janvier et décembre 2000 et est assez proche des mouvements enregistrés au cours des années antérieures.

Les fluctuations saisonnières sont très proches pour les quatre années pré-décrites et l'on observe une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en début et en fin d'année, alors que pour les saisons de printemps et d'été le nombre de personnes inscrites à l'ADEM est plus faible.

On constate peu de variations pour la proportion hommes/femmes en 2000. On notera que cette proportion est légèrement plus importante entre juin et novembre en faveur des femmes. Cette répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe est très proche de celle des années précédentes. En 2000, il y avait en moyenne 53% des demandeurs d'emploi qui étaient des hommes et 47% des femmes.

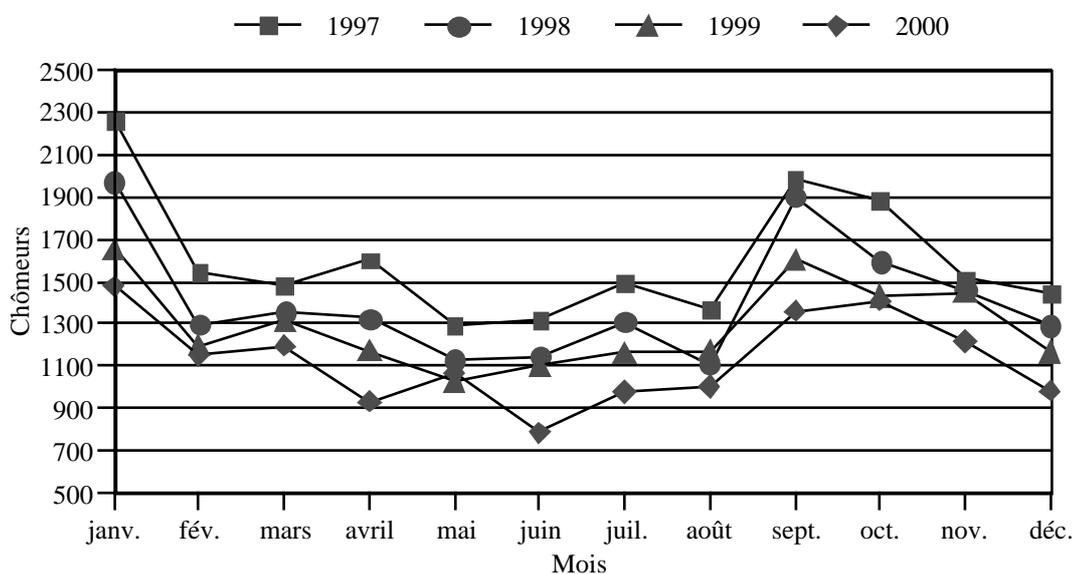
En ce qui concerne les flux de demandeurs d'emploi, on retient une baisse constante des inscriptions des personnes à la recherche d'un emploi dans les services de l'ADEM entre 1997 et 2000. Pour cette période, en moyenne la diminution s'élève à 470 inscriptions mensuelles.

Mois	Inscriptions (1)			
	1997	1998	1999	2000
janvier	2263	1973	1653	1478
février	1545	1296	1196	1150
mars	1479	1356	1315	1198
avril	1602	1327	1171	932
mai	1296	1130	1029	1072
juin	1319	1148	1104	788
juillet	1496	1308	1162	979
août	1367	1108	1172	1005
septembre	1987	1903	1605	1361
octobre	1883	1594	1431	1409
novembre	1515	1463	1447	1219
décembre	1445	1294	1167	984
Moyenne	1600	1408	1288	1131

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

Cette diminution mensuelle était en moyenne de 200 personnes (-12%) entre 1997 et 1998 et de 120 demandes (-8.5%) entre 1998 et 1999. Elle est de 150 inscriptions en moyenne entre 1999 et 2000. On doit donc considérer qu'en quatre années, le nombre moyen d'inscriptions mensuelles est en baisse de près de 30%.

Evolution des inscriptions depuis 1997



Pour les années passées sous revue, les fluctuations saisonnières restent très similaires. Le nombre d'inscriptions est plus important pendant les mois de janvier, de septembre, d'octobre et de novembre pour chaque année et demeure relativement stable le reste de l'année (entre 1.000 et 1.100 inscriptions en 2000).

En 1999, contrairement à ce qui avait été observé entre 1997 et 1998, le nombre des assignations (mises en contact d'un demandeur d'emploi et d'un employeur) avait, comparé à l'année précédente, légèrement baissé (-2.8% d'assignations mensuelles en moyenne). Ceci s'expliquait par une modification du comptage de cette rubrique (élimination dans les totaux des convocations de demandeurs d'emploi pour les opérations de recrutements indirects, telles que les séminaires d'insertion professionnelle, les ateliers « stratégie de recherche d'emploi »...).

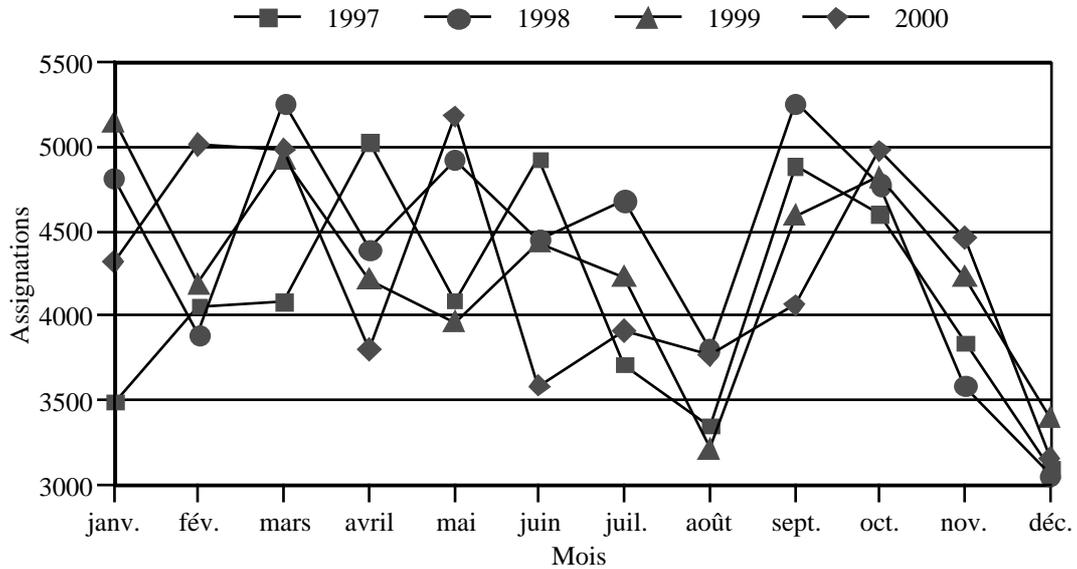
Cette année 2000, alors même que le nombre des demandeurs d'emploi et le nombre des inscriptions diminuent (respectivement -7.2% et -12%), le nombre des assignations est stable comparé à celui de 1999. Il faut donc admettre que le nombre moyen d'assignations par demandeur est en progression entre 1999 et 2000.

On retiendra également que le nombre des convocations de recrutements indirects se chiffre à près de 11.200 opérations pour l'année 2000.

Mois	Assignations (1)			
	1997	1998	1999	2000
janvier	3494	4816	5153	4322
février	4060	3895	4190	5015
mars	4085	5262	4934	4987
avril	5028	4398	4215	3801
mai	4092	4925	3965	5184
juin	4929	4451	4439	3587
juillet	3715	4684	4232	3914
août	3353	3802	3218	3764
septembre	4891	5258	4592	4067
octobre	4610	4777	4821	4980
novembre	3844	3585	4230	4463
décembre	3098	3061	3399	3159
Moyenne	4100	4409	4283	4270

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

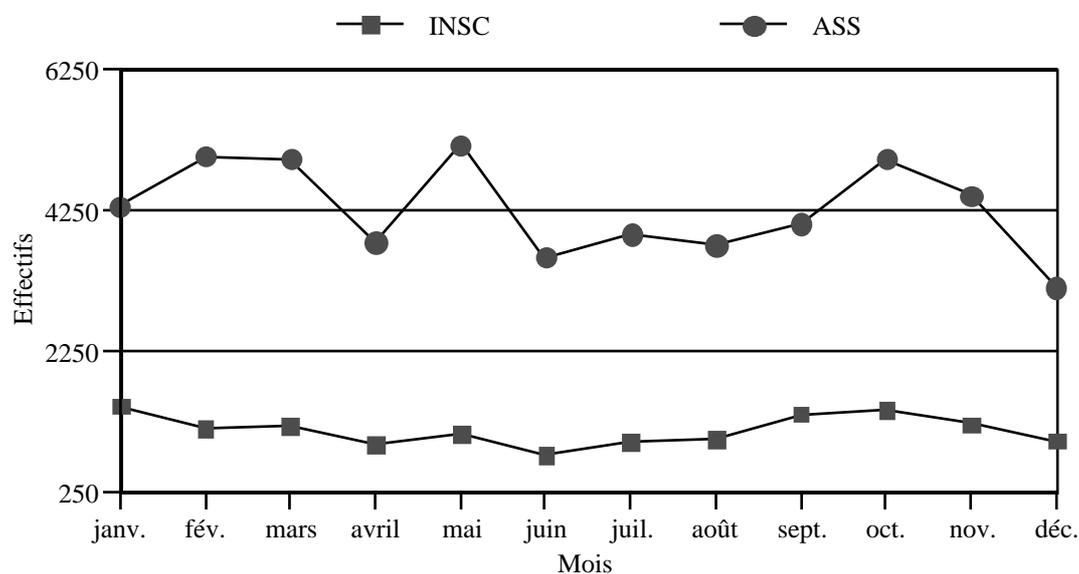
Evolution des assignations depuis 1997



Indépendamment de l'année, on constate que les variations saisonnières sont quasiment les mêmes entre 1997 et 2000. Les mises en relation directe « demandeurs d'emploi-employeurs » sont moins importantes pendant la période de vacances estivales et en fin d'année. Les offres d'emploi sont moins nombreuses pendant ces périodes comme le montre le tableau «Offres d'emploi déclarées à l'ADEM».

Les assignations et le nombre d'inscriptions réalisées chaque mois sont assez liés. Néanmoins, le volume des assignations est très largement supérieur aux inscriptions de demandeurs d'emploi.

Inscriptions et assignations en 2000



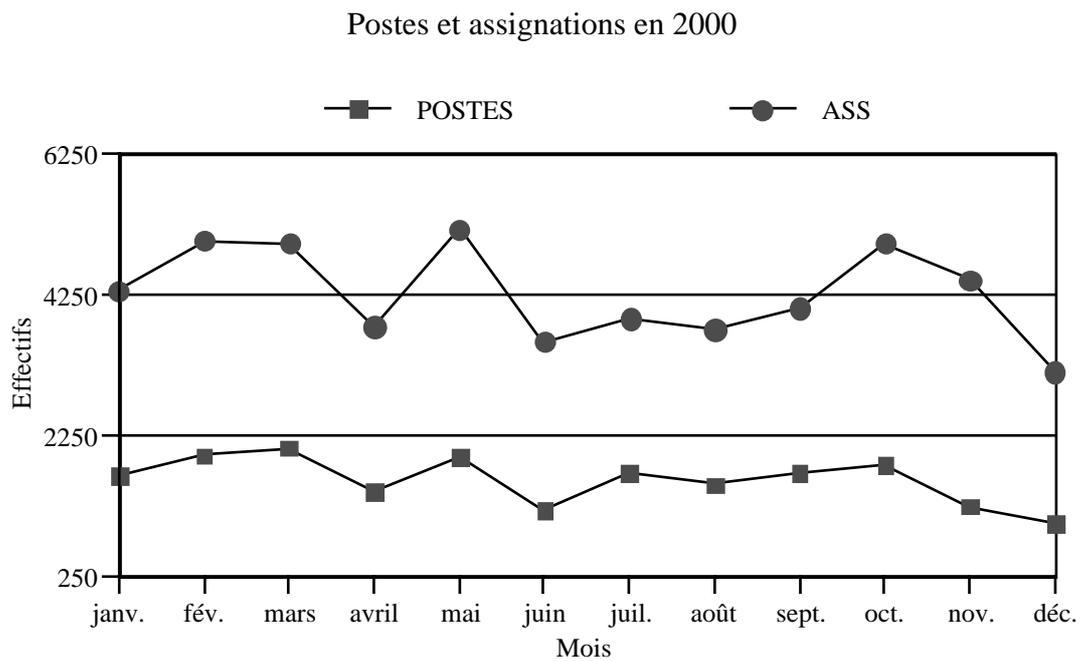
Mois	Offres d'emploi déclarées à l'ADEM (1)							
	1997		1998		1999		2000	
	Postes (1)	Entreprises (2)	Postes (1)	Entreprises (2)	Postes (1)	Entreprises (2)	Postes (1)	Entreprises (2)
janvier	1232	541	1742	696	1813	760	1687	738
février	1333	641	1440	661	1542	710	1972	869
mars	1371	666	1871	822	1922	890	2081	899
avril	1524	707	1721	730	1793	777	1462	687
mai	1280	632	1518	769	1423	709	1962	852
juin	1467	720	1551	722	1733	791	1190	583
juillet	1268	629	1528	691	1711	737	1721	674
août	1117	490	1229	546	1145	578	1554	668
septembre	1514	741	1958	774	1981	835	1726	673
octobre	1463	695	1548	749	1557	789	1824	723
novembre	1094	616	1168	570	1431	623	1252	606
décembre	955	467	1235	525	1450	561	1007	487
Moyenne	1302	629	1542	687	1625	730	1620	705

(1) Postes : postes vacants déclarés à l'ADEM par les employeurs au cours du mois

(2) Entreprises : entreprises différentes ayant déclaré une ou plusieurs offres d'emploi à l'ADEM au cours du mois

En moyenne, le nombre de postes offerts par les entreprises n'a pratiquement pas varié entre 1999 et 2000 (-0.3%). En revanche, bien que ce volume soit constant, les offres d'emploi ont été proposées, en moyenne, par un nombre plus faible d'entreprises comparé à 1999 (-3.4%). Néanmoins, ceci a peu d'influence sur le nombre moyen de postes proposés par chaque entreprise qui reste équivalent à 2,2 par mois.

On note cependant une relation directe et immédiate entre les offres d'emploi déclarées et les assignations réalisées par les services de l'ADEM. Les services de placements assignent les demandeurs d'emploi dès que des offres sont soumises par les entreprises à l'ADEM.



I.3. Evolution des mesures pour l'emploi

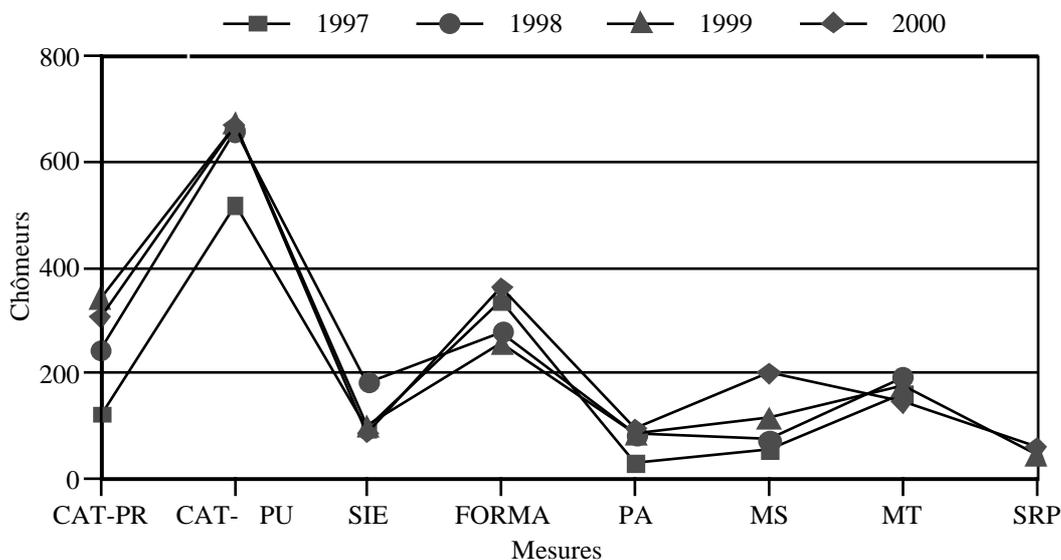
Mois	Mesures pour l'emploi											
	CAT-PR dont SI		CAT-PU dont DA		SIE dont SP		SRP	FORMA	PA	MS	MT	TOTAL
janv-00	340	27	649	41	82	7	59	320	93	101	169	1813
févr-00	341	4	687	22	79	2	60	342	94	146	173	1922
mars-00	343	0	696	14	89	1	64	404	97	157	174	2024
avr-00	340	0	698	13	89	1	59	416	94	166	161	2023
mai-00	334	0	685	12	92	0	57	369	97	199	155	1988
juin-00	323	0	679	12	82	0	52	333	92	202	142	1905
juil-00	320	0	655	7	70	0	63	253	91	221	138	1811
août-00	303	0	615	3	64	0	64	225	87	226	139	1723
sept-00	277	0	628	0	74	0	58	264	86	233	117	1737
oct-00	262	0	667	0	91	0	58	471	93	231	121	1994
nov-00	250	0	678	0	111	0	65	476	105	260	125	2070
déc-00	240	0	674	0	118	0	65	473	101	260	122	2053
Moyenne 2000	306	3	668	10	87	1	60	362	94	200	145	1922
Moyenne 1999	343	157	672	353	99	67	46	256	85	114	174	1751
Moyenne 1998	-	245	-	660	-	183	-	279	85	74	193	1718

- CAT-PR (Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur privé) : pour demandeurs d'emploi âgés de moins 30 ans recevant, dans une entreprise privée pendant les heures de travail, une initiation pratique rémunérée facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active (inclus Contrat de Stage-Initiation (SI))
- CAT-PU (Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur public) : pour demandeurs d'emploi âgés de moins 30 ans recevant, dans le secteur public pendant les heures de travail, une initiation pratique rémunérée facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active (inclus la Division d'Auxiliaire temporaire (DAT))
- SIE (Stage d'Insertion en Entreprise) : pour demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant une formation théorique et pratique dans le cadre d'un placement en stage indemnisé auprès d'un employeur (inclus Stage de Préparation en entreprise (SP)).
- SRP (Stage de Réinsertion Professionnelle) : pour demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans recevant une formation théorique et pratique dans le cadre d'un placement en stage indemnisé auprès d'un employeur.
- FORMA : mesures de formation réalisées afin de permettre une meilleure intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.
- PA (Pool des Assistants) : pool de personnes rémunérées, chargées d'assister les directeurs des établissements postprimaires dans la surveillance et dans les domaines périscolaire et administratif.
- MS (Mesures Spéciales) : pour demandeurs d'emploi non-indemnisés par l'ADEM, pris en charge par des associations sans but lucratif.
- MT (Mises au Travail) : occupation à des travaux d'utilité publique de demandeurs d'emploi indemnisés.

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

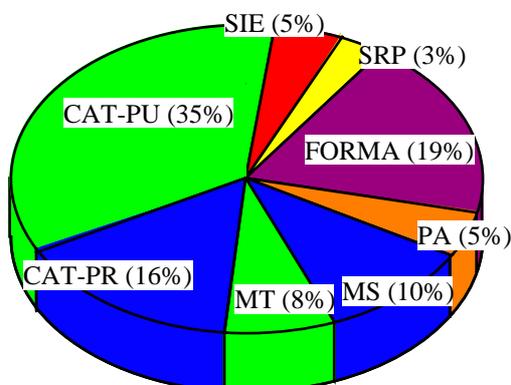
Néanmoins, si l'on considère cette somme comme un indicateur global, on observe une augmentation, entre 1999 et 2000, du nombre mensuel moyen de personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi (respectivement 1751 et 1922, soit une augmentation de 9.8% environ).

Evolution des mesures pour l'emploi depuis 1997



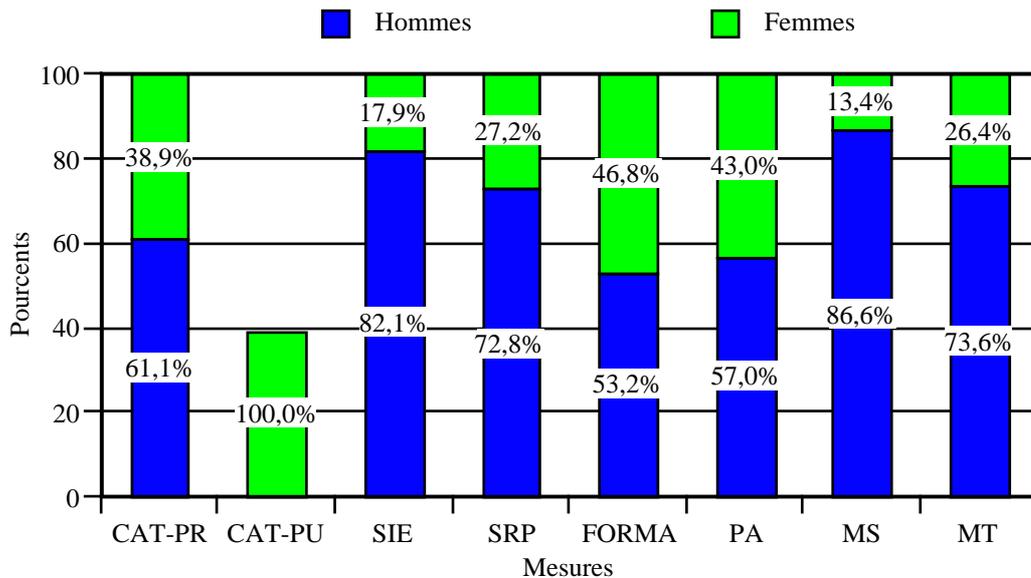
Le graphique précédent présente l'évolution depuis 1997 des différentes mesures pour l'emploi. Il est à noter que les différentes catégories, bien que comparées pour les quatre dernières années, ne recouvrent pas toujours les mêmes définitions (par exemple : cas des DAT devenus CAT-PU en 1999). D'ailleurs, on remarquera que les Stages de Réinsertion Professionnelle (SRP) n'existent que depuis 1999. Malgré cela, la répartition des mesures pour l'emploi selon leurs types n'a pas fondamentalement varié entre 1999 et 2000. Il y a stabilisation des Contrats d'Auxiliaires Temporaires du secteur public (CAT-PU) et, plus récemment, un léger recul des Contrats d'Auxiliaires du secteur privé (CAT-PR). Par contre, on retient une légère baisse des Stages d'Insertion en Entreprises (SIE) qui reprennent la même valeur qu'en 1997 au profit des Mesures Spéciales (+43% entre 1999 et 2000) dont le nombre a été multiplié par près de 4 en quatre ans.

Répartition des mesures en 2000



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

Mesures pour l'emploi en fonction du sexe



I.4. Evolution du chômage indemnisé

Les chômeurs indemnisés sont les chômeurs admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet prévue par la loi modifiée du 30 juin 1976 portant :

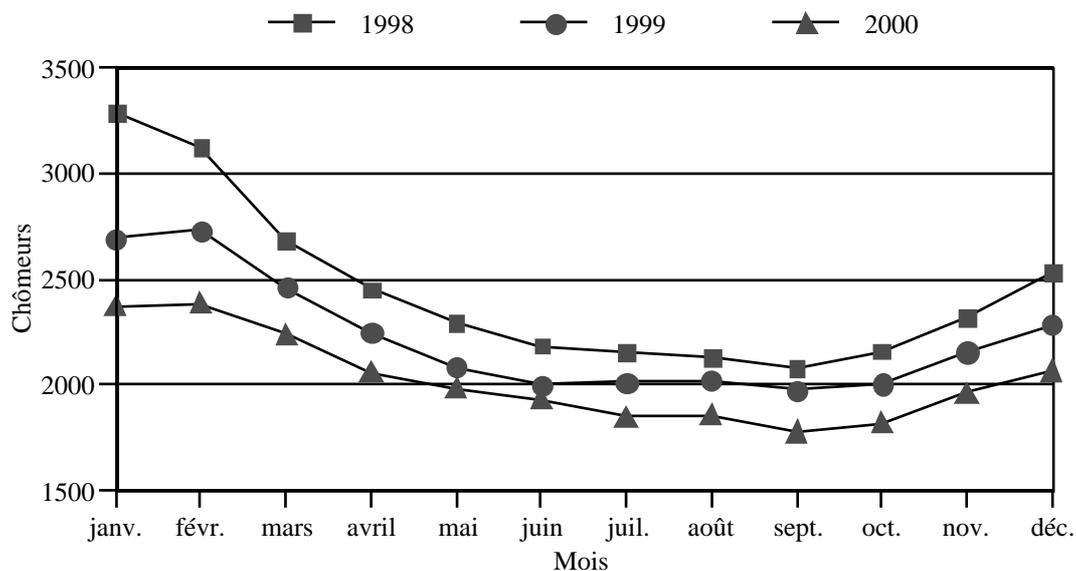
1. Création d'un fonds pour l'emploi;
2. Réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

Mois	Demandeurs d'emploi indemnisés				dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	TOTAL	Evolution mensuelle	
jan-00	1113	1261	2374	3,8	259
fév-00	1278	1105	2383	0,4	277
mars-00	1170	1067	2237	-6,1	275
avr-00	1067	989	2056	-8,1	270
mai-00	997	986	1983	-3,6	246
juin-00	940	993	1933	-2,5	229
juil-00	900	951	1851	-4,2	212
août-00	924	934	1858	0,4	196
sep-00	874	902	1776	-4,4	194
oct-00	897	922	1819	2,4	200
nov-00	969	991	1960	7,8	213
déc-00	1039	1028	2067	5,5	206
<i>Moyenne 00</i>	<i>1014</i>	<i>1011</i>	<i>2025</i>	<i>-8,9</i>	<i>231</i>
<i>Moyenne 99</i>	<i>1144</i>	<i>1078</i>	<i>2222</i>	<i>-9,3</i>	<i>266</i>

Comme pour le nombre total de chômeurs, l'effectif du chômage indemnisé a diminué entre 1999 et 2000. Le nombre mensuel moyen de personnes indemnisées est en baisse d'environ 200 chômeurs (-8.9%). Entre janvier et décembre, on note un recul de 13% du nombre des personnes bénéficiant de l'indemnité de chômage complet. Cette baisse est surtout marquée pour le premier semestre de l'année, puis le nombre des chômeurs indemnisés reste assez stable.

On retiendra pourtant que la proportion de femmes bénéficiant de l'indemnité chômage est en hausse régulière entre 1998 et 2000 (+3.2%). Cette année, la proportion hommes/femmes est pratiquement la même : 50%.

Evolution du chômage indemnisé depuis 1998



Entre 1998 et 2000, on enregistre une diminution du nombre des personnes bénéficiant de l'indemnité de chômage complet (en moyenne -17.3%). Pour cette période, les fluctuations saisonnières du nombre de chômeurs indemnisés sont totalement superposables.

I.5. Structure du chômage

Bien que certaines variations puissent être constatées pour l'année 2000, il faut remarquer que la structure du chômage varie peu mensuellement. Les observations suivantes sont celles en date du 31 décembre 2000.

I.5.1. Lieu de résidence

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

				31 décembre 2000	
Agence de Luxembourg			1971	39,8%	
cantons	Luxembourg	1314	26,5%		
	Capellen	217	4,4%		
	Remich	146	2,9%		
	Mersch	175	3,5%		
	Grevenmacher	119	2,4%		
Agence de Esch/Alzette			2016	40,7%	
canton	Esch/Alzette	2016	40,7%		
Agence de Diekirch			670	13,5%	
cantons	Diekirch	291	5,9%		
	Vianden	61	1,2%		
	Rédange	99	2,0%		
	Echternach	219	4,4%		
Agence de Wiltz			299	6,0%	
cantons	Wiltz	164	3,3%		
	Clervaux	135	2,7%		
TOTAL			4956	100%	

La diminution de la proportion d'inscrits à l'agence de Luxembourg engagée depuis 1999 se poursuit encore cette année (-2%). En deux ans, cette proportion a baissé de plus de 5%. Elle est notamment le fait du canton de Luxembourg puisque, pour les autres, il n'y a que peu de différence avec 1999. On notera également une augmentation pour l'agence de Diekirch (+1.9%). La proportion de l'agence d'Esch/Alzette dont le taux d'inscription était en hausse en décembre 1999 (+5.5%) n'augmente que faiblement en 2000 (+0.6%). Toutefois, pour la première fois, l'agence d'Esch/Alzette enregistre le taux de demandeurs d'emploi le plus important du pays.

I.5.2. Nationalité des demandeurs d'emploi

				31 décembre 2000	
UNION EUROPEENNE				4501	90,8%
	Luxembourg	2102	42,4%		
	Portugal	1148	23,2%		
	France	442	8,9%		
	Italie	304	6,1%		
	Belgique	218	4,4%		
	Allemagne	140	2,8%		
	Pays-Bas	54	1,1%		
	Autres (1)	93	1,9%		
EUROPE HORS UE				245	5,0%
	Yougoslavie	205	4,1%		
	Autres	40	0,8%		
NON EUROPE				210	4,2%
TOTAL				4956	100%

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

Les proportions de demandeurs d'emploi en fonction de leur origine sont très proches de celles observées en 1999. Près de 91% des chômeurs inscrits à l'ADEM sont originaires de l'Union Européenne, mais les chômeurs luxembourgeois représentent moins de 43% des personnes inscrites. On observe une légère hausse de l'effectif des chômeurs d'origine portugaise et française entre 1999 et 2000. On retiendra encore qu'un peu plus de 4% des chômeurs ne sont pas de nationalité européenne. La proportion de demandeurs d'emploi originaires de l'ex-Yougoslavie est également d'environ 4%.

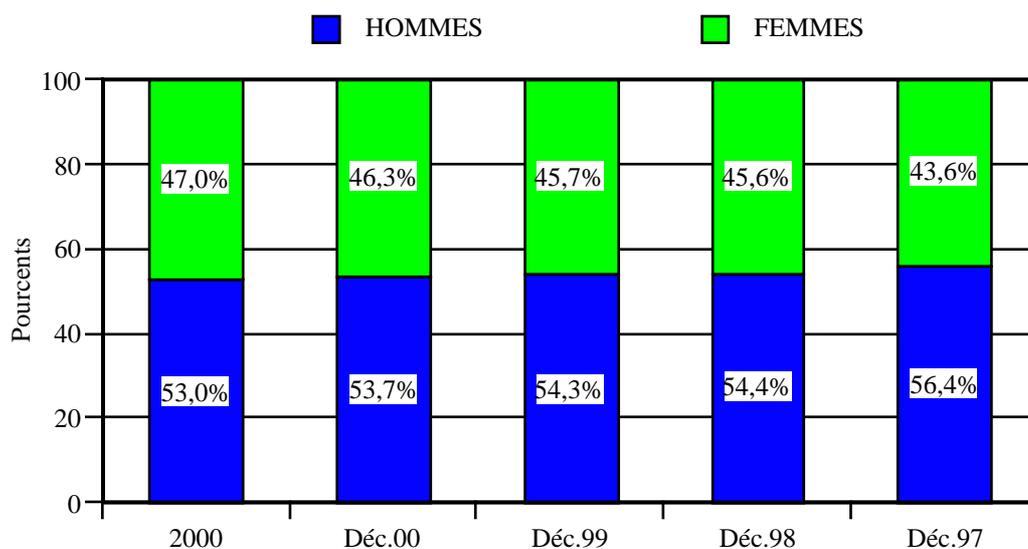
Il est à noter qu'environ quatre-vingts nationalités différentes peuvent être dénombrées dans la population enregistrée.

I.5.3. Sexe

La répartition des chômeurs selon le sexe pour le mois de décembre 2000 est très proche de celle observée, en moyenne, pour l'année entière et présentée précédemment.

Le nombre de femmes est de 2.291 (46.2%) et celui des hommes de 2.665 (53.8%). Le graphique suivant présente les proportions des deux sexes pour l'année 2000 et pour les mois de décembre de 1997 à 2000. Peu de variations dans la répartition des sexes sont visibles.

Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du sexe



I.5.4. Age

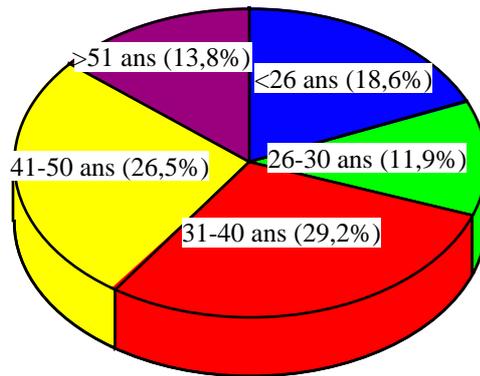
	31 décembre 2000					
	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
<26 ans	458	17,2	465	20,3	923	18,6
26-30 ans	262	9,8	329	14,4	591	11,9
31-40 ans	784	29,4	661	28,9	1445	29,2
41-50 ans	738	27,7	576	25,1	1314	26,5
51-60 ans	403	15,1	250	10,9	653	13,2
>60 ans	20	0,8	10	0,4	30	0,6
Total	2665	100	2291	100	4956	100

Le taux global de demandeurs d'emploi de moins de 26 ans est stable entre 1999 et 2000. Néanmoins, il faut noter que la proportion d'hommes de cette catégorie d'âge est en hausse (+1%) alors que celle des femmes est en baisse (-2%).

La proportion de demandeurs d'emploi âgés de 31 à 40 ans a diminué par rapport à 1999 (-2%). Cette baisse de proportion se réalise au détriment des personnes plus âgées puisque ces groupes augmentent d'environ 3%.

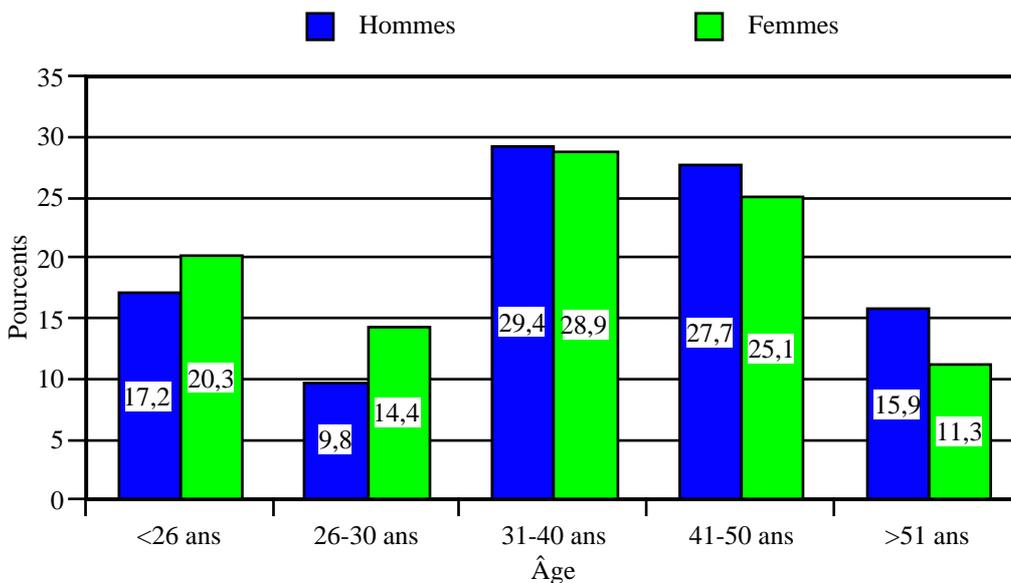
Pour plus de lisibilité, ces informations sont reprises sous une forme graphique.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge



Comme pour les années précédentes, on remarque que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un âge inférieur à 31 ans comparées aux hommes (respectivement 34.7% et 27%). L'écart entre ces deux proportions reste constant chaque année (environ 8%). Inversement, les hommes sont plus nombreux dans la catégorie des plus de 40 ans (43.6% de chômeurs et 36.4% de chômeuses). Globalement, on constate que la disproportion entre les hommes et les femmes augmente avec l'âge de ceux-ci à partir de 30 ans.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'âge



I.5.5. Durée d'inscription

	31 décembre 2000						
	Hommes	%	Femmes	%	Total	%	%
<1 mois	466	17,5	377	16,5	843	17,0	17,0
1-2 mois	371	13,9	330	14,4	701	14,2	31,2
2-3 mois	256	9,6	241	10,5	497	10,0	41,2
3-6 mois	366	13,7	397	17,3	763	15,4	56,6
6-9 mois	237	8,9	231	10,1	468	9,4	66,0
9-12 mois	179	6,7	188	8,2	367	7,4	73,4
>12 mois	790	29,6	527	23,0	1317	26,6	100
Total	2665	100	2291	100,0	4956	100	

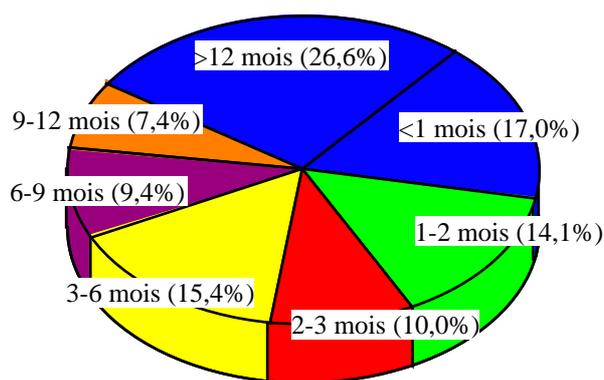
Le temps passé par un demandeur d'emploi dans une mesure pour l'emploi est comptabilisé comme période d'inscription si la personne réintègre par la suite la population des chômeurs

17 % des demandeurs d'emploi sont inscrits dans les services de l'ADEM depuis moins d'un mois (18,8 % en décembre 1999). D'une manière générale, la durée d'inscription dans les services de l'ADEM est relativement courte, puisque plus de 41% des chômeurs sont inscrits depuis moins d'un trimestre. Presque 57% des chômeurs sont sans activité depuis moins de 6 mois. Un nombre élevé de chômeurs réintègrent donc le marché du travail après une période de chômage relativement courte.

Néanmoins, il faut noter une augmentation de la part des demandeurs d'emploi de longue durée passant de 22,2% (1.182 personnes) en 1999 à 26,6% (1.317 personnes) en 2000. L'augmentation est plus marquée pour les hommes (+5,1 %) que pour les femmes (+3,6 %).

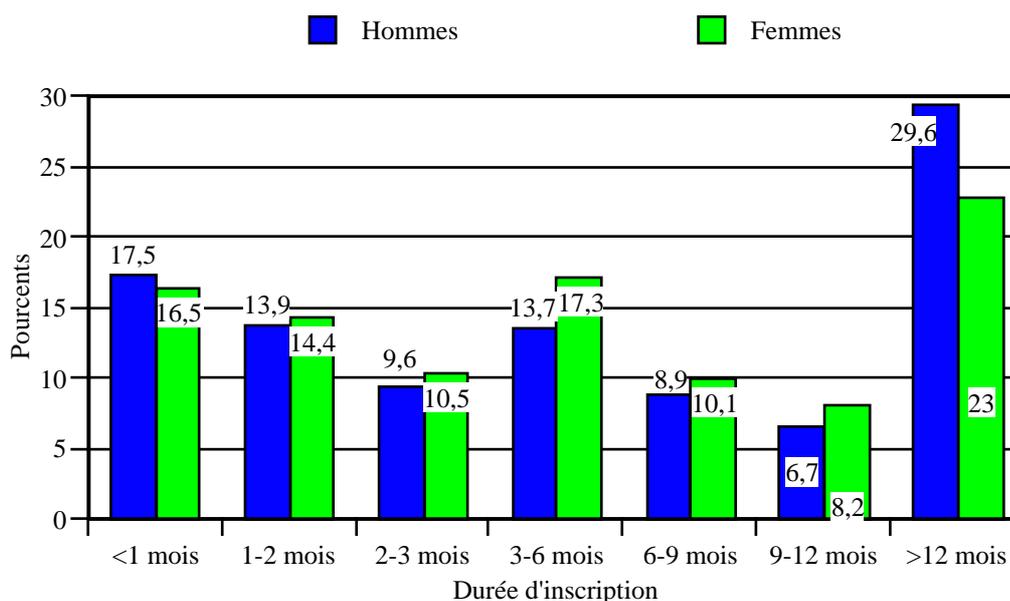
Le contexte économique favorable, avec ses nombreuses opportunités d'embauche, n'a apparemment pas permis d'enrayer la progression du nombre de chômeurs ayant une ancienneté d'inscription supérieure à 12 mois alors qu'en revanche, on constate une réduction du chômage de courte durée.

Répartition des demandeurs d'emploi
selon la durée d'inscription



En ce qui concerne la durée d'inscription des demandeurs d'emploi en fonction du sexe, on retient qu'en général la proportion d'hommes est toujours inférieure à celle des femmes sauf cependant pour les durées d'inscription extrêmes. Ainsi, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (1% de différence) et surtout à être chômeuses de longue durée : 29,6 % des hommes et 23 % des femmes sont chômeurs de longue durée.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et la durée d'inscription



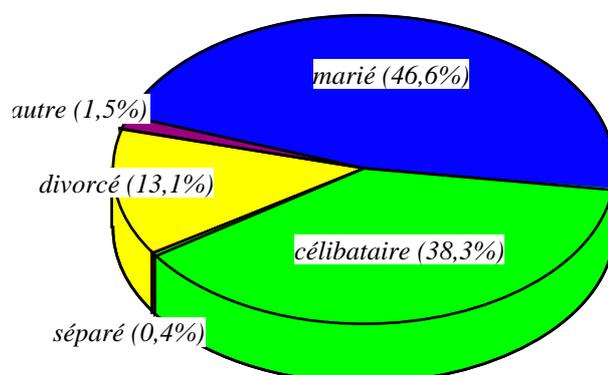
1.5.6. Etat-civil

					31 décembre 2000	
	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
marié	1143	42,9	1167	50,9	2310	46,6
célibataire	1183	44,4	717	31,3	1900	38,3
divorcé	310	11,6	341	14,9	651	13,1
séparé	10	0,4	12	0,5	22	0,4
autre	19	0,7	54	2,4	73	1,5
Total	2665	100	2291	100	4956	100

Plus de 46% des demandeurs d'emploi sont mariés et plus de 38% sont célibataires. Au total, c'est donc près de 85% de l'ensemble des personnes inscrites à l'ADEM qui font partie de ces deux catégories d'état-civil. Les autres catégories représentent environ 15% des effectifs.

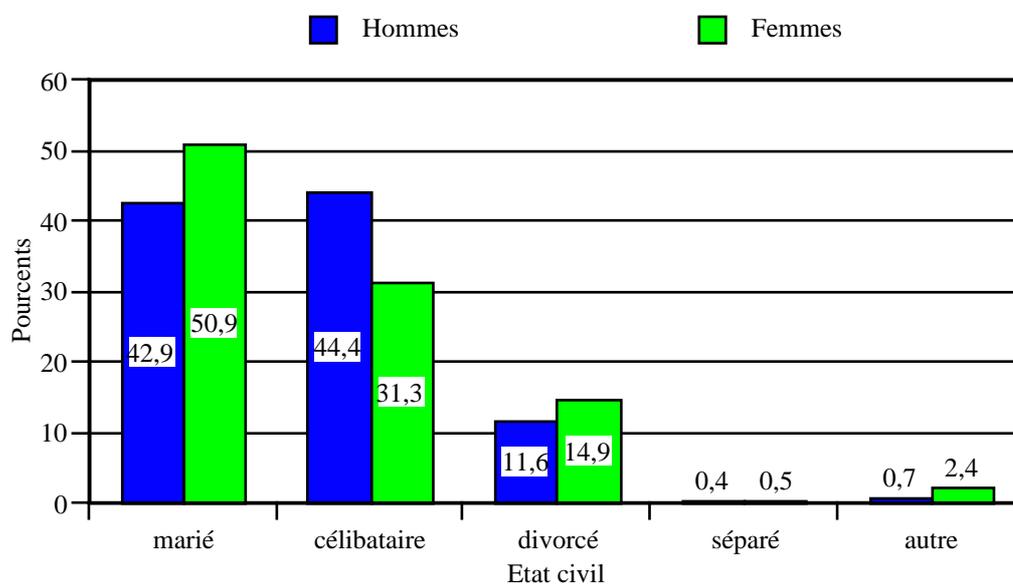
Cette distribution des demandeurs d'emploi en fonction de leur état-civil est très stable dans le temps ; elle est pratiquement la même qu'en 1998 et 1999.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil



Si les chômeurs mariés et divorcés sont proportionnellement plus nombreux parmi les femmes, l'inverse, dans des proportions plus importantes, s'observe pour les célibataires. En effet, l'écart entre chômeurs et chômeuses célibataires dépasse les 13%, alors que pour les deux autres catégories d'état-civil, marié et divorcé, les écarts sont respectivement de 8 % et de 3,3 %.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'état civil



I.5.7. Niveau de formation scolaire

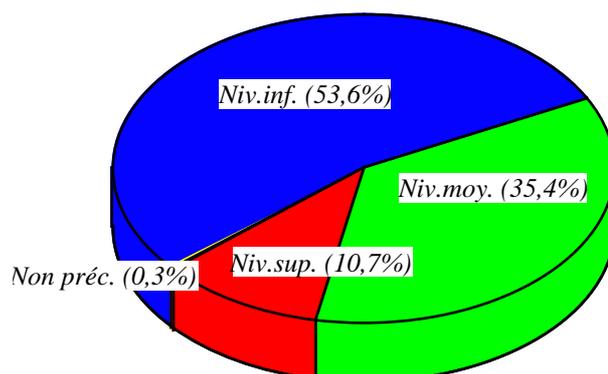
	31 décembre 2000					
	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
1. Niv.inf.	1434	53,8	1220	53,3	2654	53,6
2. Niv.moy.	943	35,4	816	35,6	1759	35,4
3. Niv.sup.	284	10,7	244	10,7	528	10,7
4. Non préc.	4	0,2	11	0,5	15	0,3
Total	2665	100	2291	100	4956	100

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

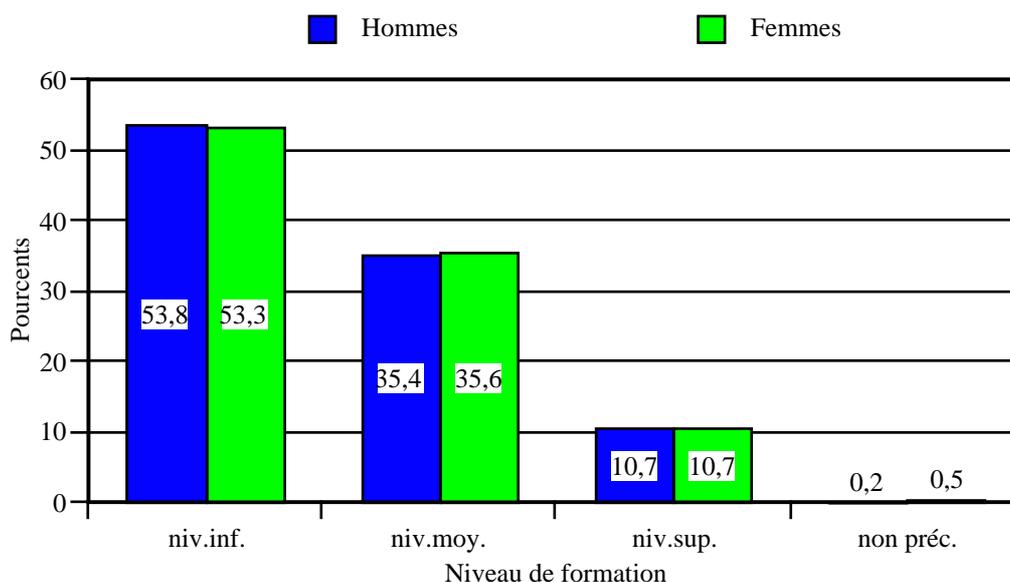
La grande majorité des chômeurs inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible. En effet, 54% d'entre eux n'ont suivi que la scolarité obligatoire (55,9 % en 1999). Néanmoins, il est important de retenir, qu'en contrepartie, plus de 10% des chômeurs ont atteint un niveau supérieur de formation (9,6 % en 1999)

Il n'existe pratiquement pas de différences de formation initiale entre les hommes et les femmes demandeurs d'emploi.

Répartition des demandeurs d'emploi
selon le niveau de formation



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et le niveau de formation



I.5.8. Durée d'inscription et chômage

En dépassant les simples observations sur la durée d'inscription des demandeurs d'emploi dans les services de l'ADEM, il est important de regarder si celle-ci n'est pas en relation avec d'autres facteurs. A priori, on peut penser que la durée d'inscription au chômage et donc la difficulté d'insertion ou de réinsertion professionnelle peut être liée à l'état-civil, à l'âge, ou encore aux demandes d'emploi (emplois recherchés) des inscrits.

a. Durée d'inscription et état-civil

							31 décembre 2000	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
marié	14,8	22,1	16,3	10,8	8,8	27,1	100 %	(2310)
célibataire	21,5	28,5	14,7	7,8	5,1	22,4	100 %	(1900)
divorcé	12,1	18,6	14,3	9,5	8,4	37,0	100 %	(651)
autre	12,6	26,3	15,8	8,4	11,6	25,3	100 %	(95)

La moitié des célibataires est inscrite depuis moins de trois mois, alors que la proportion de mariés et de divorcés est moins importante dans cette même catégorie de durée d'inscription (respectivement 37% et 31%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée (22%). Cette proportion est de 37% pour les chômeurs divorcés.

b. Durée d'inscription et âge

							31 décembre 2000	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
<26 ans	29,1	35,8	14,2	5,0	3,0	12,9	100 %	(923)
26-30 ans	20,3	28,1	18,4	11,0	5,9	16,2	100 %	(591)
31-40 ans	15,5	25,1	17,1	11,8	8,2	22,4	100 %	(1445)
41-50 ans	12,8	18,9	14,5	9,6	8,4	35,8	100 %	(1314)
>51 ans	9,1	13,5	12,4	8,9	11,0	45,1	100 %	(683)

Il existe une relation manifeste entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur durée d'inscription dans les services de l'ADEM. Le taux de personnes inscrites depuis moins d'un mois passe de 29% à 9% en fonction de l'âge de celles-ci. Il en est de même pour les inscriptions de 1 à 3 mois (de 36% à 13%). L'inverse exactement s'observe pour les durées d'inscription supérieure à 1 an. Les proportions sont de 13% pour les plus jeunes et de 45% pour les plus âgés. En décembre 1999, les taux respectifs s'élevaient à 9 % et 38 %.

Ainsi, la durée d'inscription à l'ADEM est plus longue pour les personnes de plus de 40 ans. En revanche, les jeunes ont plus de chances de trouver un emploi plus rapidement que les autres.

c. Durée d'inscription et emploi recherché

							31 décembre 2000	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
A	17,2	24,4	21,6	13,2	6,3	17,4	100 %	(431)
B	16,9	16,9	23,4	15,6	7,8	19,5	100 %	(77)
C	17,5	25,2	16,4	9,8	8,4	22,7	100 %	(714)
D	13,1	24,6	20,2	10,7	9,0	22,4	100 %	(634)
E	11,6	27,5	14,5	10,1	1,4	34,8	100 %	(69)
F	14,3	24,1	8,9	9,9	11,3	31,5	100 %	(203)
G	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0	100 %	(2)
H	20,5	26,0	12,0	7,3	7,5	26,7	100 %	(711)
I	12,7	17,9	13,6	9,0	5,9	40,9	100 %	(912)
J	19,6	31,6	15,6	6,4	7,5	19,3	100 %	(455)
K	15,7	25,6	13,8	9,7	7,8	27,3	100 %	(637)
L	54,1	18,0	9,9	8,1	1,8	8,1	100 %	(111)

- 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 demandeurs d'emploi cherchant des places d'ouvriers mécaniciens et assimilés, ou dans l'hôtellerie et la restauration ont une insertion professionnelle plus aisée. En effet, ces demandes de métiers sont proportionnellement plus nombreuses à être enregistrées depuis moins d'un mois. A l'inverse, les travailleurs des transports, et les ouvriers de production risquent plus que les autres de devenir des chômeurs de longue durée (inscription supérieure à 12 mois). Les personnes à la recherche d'un emploi d'agriculteurs ou assimilés ont un profil assez particulier. En effet, on en retrouve une proportion quasi équivalente ayant une inscription de moins d'un trimestre et de plus d'un an. Ceci peut s'expliquer par le petit nombre de personnes concernées.

I.5.9. Formation initiale et chômage

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

a. Formation initiale et durée d'inscription

%							31 décembre 2000	
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
1. Niv.inf.	15,6	22,5	13,5	8,6	7,8	32,2	100 % (2654)	
2. Niv.moy.	18,5	26,4	16,9	10,2	7,3	20,8	100 % (1759)	
3. Niv.sup.	18,4	25,8	20,3	11,7	6,3	17,6	100 % (528)	
4. Non préc.	53,3	13,3	6,7	0,0	0,0	26,7	100 % (15)	

La relation entre formation initiale et durée d'inscription est assez linéaire. En effet, on observe que les personnes avec un niveau de formation plus élevé sont proportionnellement plus nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un trimestre (+6%). L'inverse s'observe exactement avec le chômage de longue durée (-14%). Celui-ci est proportionnellement plus fréquent pour les personnes de plus faible formation. Pour les autres catégories de durée d'inscription, on peut dire que globalement cette tendance est visible, même si celle-ci n'est pas aussi marquée.

b. Formation et âge des chômeurs

%						31 décembre 2000	
	<26 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	>51 ans	TOTAL	
1. Niv.inf.	16,9	10,6	29,4	28,2	14,9	100 % (2654)	
2. Niv.moy.	24,0	11,8	27,5	24,6	12,0	100 % (1759)	
3. Niv.sup.	9,5	18,8	33,3	24,6	13,8	100 % (528)	
4. Non préc.	13,3	20,0	26,7	13,3	26,7	100 % (15)	

Des régularités entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur niveau de formation sont difficiles à dégager. On peut noter que, parmi les demandeurs d'emploi ayant une formation initiale faible, une forte proportion de personnes a plus de 31 ans. Pour les formations de niveau moyen, on remarquera que le quart est composé de chômeurs très jeunes de moins de 26 ans. Enfin, les personnes ayant un niveau de formation supérieure sont assez nombreuses parmi les demandeurs d'emploi les plus âgés.

						31 décembre 2000	
%	<26 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	>51 ans		
1. Niv.inf.	48,5	47,5	54,0	57,0	57,8		
2. Niv.moy.	45,8	35,2	33,5	33,0	30,9		
3. Niv.sup.	5,4	16,8	12,2	9,9	10,7		
4. Non préc.	0,2	0,5	0,3	0,2	0,6		
Total	100	100	100	100	100		
	(923)	(591)	(1445)	(1314)	(683)		

Pour toutes les catégories d'âge, la proportion de demandeurs d'emploi avec un niveau de formation faible est la plus importante. Cette proportion augmente avec l'âge des personnes. Les proportions de personnes ayant une formation supérieure sont plus importantes parmi les demandeurs d'emploi de 26 à 40 ans.

c. Formation et nationalité

								31 décembre 2000	
%	Lux.	Port.	Franc.	Ital.	Belg.	All.	autre CEE	non CEE	
1. Niv.inf.	52,7	81,5	21,9	56,3	19,7	25,7	31,9	47,3	
2. Niv.moy.	40,4	15,8	56,6	32,2	46,3	54,3	36,2	33,2	
3. Niv.sup.	6,9	1,9	21,0	10,9	33,9	20,0	31,9	19,3	
4. Non préc.	0,0	0,8	0,5	0,7	0,0	0,0	0,0	0,2	
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	
	(2102)	(1148)	(442)	(304)	(218)	(140)	(141)	(461)	

La formation initiale des chômeurs n'est pas la même en fonction de la nationalité. Les chômeurs portugais sont proportionnellement plus nombreux à avoir une formation de niveau inférieur (81%). Inversement, les chômeurs d'origine belge sont plus nombreux à avoir suivi une formation post-secondaire (34%). Ceci est également vrai pour les demandeurs d'emploi originaires d'un autre état membre de l'UE. 32% d'entre eux ont suivi une formation supérieure.

d. Formation et emploi recherché

Il existe, évidemment, une relation forte entre formation initiale et emploi recherché. Tout en sachant que la demande d'emploi exprimée par le chômeur reflète généralement la fonction ou l'activité exercée avant son inscription à l'ADEM, on retiendra que certains chômeurs n'ont pas de demande d'emploi réaliste. Par exemple, on peut noter que 4% des personnes désirant un poste de directeur et 11% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 17% des chômeurs voulant un poste d'employé de bureau n'ont pas commencé leurs études secondaires. Inversement, et dans des proportions moindres, on retiendra que plus de 1% des chômeurs désirant un emploi d'ouvrier ont réalisé

des études supérieures. Ces inadéquations entre demandes et formation s'observent chaque année.

					31 décembre 2000	
%	1. Niv.inf.	2. Niv.moy.	3. Niv.sup.	4. Non préc.	TOTAL	
A	10,7	32,5	56,8	0,0	100 %	(431)
B	3,9	33,8	62,3	0,0	100 %	(77)
C	17,2	63,9	18,9	0,0	100 %	(714)
D	43,2	49,2	7,4	0,2	100 %	(634)
E	56,5	42,0	1,4	0,0	100 %	(69)
F	68,5	28,1	3,4	0,0	100 %	(203)
G	50,0	50,0	0,0	0,0	100 %	(2)
H	65,4	33,3	1,3	0,0	100 %	(711)
I	79,3	19,6	0,9	0,2	100 %	(912)
J	60,2	36,0	3,5	0,2	100 %	(455)
K	82,6	16,2	0,8	0,5	100 %	(637)
L	36,9	49,5	6,3	7,2	100 %	(111)

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

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

II. PLAN D'ENCADREMENT PSYCHOSOCIAL INDIVIDUEL DE DEMANDEURS D'EMPLOI – PEC

II.3.1. Description du PEC

Publics cibles:

Sont à considérer comme demandeurs d'emploi les personnes sans emploi, inscrites à l'ADEM, 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.

En principe le PEC vise :

- tous les jeunes demandeurs d'emploi, indemnisés ou non indemnisés, âgés de moins de 26 ans
- tous les demandeurs d'emploi adultes, indemnisés ou non indemnisés, âgés de 26 ans et plus.

Les périodes d'inscription ne sont pas à considérer comme des conditions préalables à une participation aux mesures actives.

Objectifs:

Il s'agit en particulier, pour chaque demandeur d'emploi visé,

- d'identifier ses profils et compétences techniques et sociales
- de déterminer son employabilité
- de définir son potentiel d'apprentissage
- de vérifier ses possibilités d'insertion ou de réinsertion professionnelles
- d'examiner ses capacités de participer à des activités de formation.

A la lumière de ces indications, un plan d'insertion ou d'orientation est élaboré dont l'objectif est, dans un contexte d'accompagnement individuel, de sensibiliser le demandeur d'emploi à une participation plus active à la recherche d'un nouvel emploi et de lever les éléments inhibiteurs à la reprise d'une activité professionnelle:

- en encourageant le développement de ses compétences et attitudes en vue d'une auto-orientation permanente et donc d'une responsabilisation généralisée
- en faisant le point sur ses valeurs professionnelles et en promouvant son sens de l'initiative
- en encourageant une meilleure connaissance de soi
- en élargissant ses potentialités.

Procédures d'application

Première étape :

- convocation des demandeurs d'emploi visés en vue d'un entretien individuel réalisé par la cellule d'évaluation et d'orientation qui est une équipe spécialisée dans le domaine psychosocial
- formulation d'un plan d'insertion ou d'orientation individualisé.

Deuxième étape :

- soumission pour décision du plan d'insertion ou d'orientation individualisé au Comité de coordination et de décision
- coordination sur le plan national des activités proposées par la cellule d'évaluation et d'orientation.

Troisième étape 3 :

- mise en œuvre des plans d'insertion et d'orientation des demandeurs d'emploi.

II.3.2. Bilan du PEC

Dans la période de janvier jusqu'à décembre 2000, l'équipe PEC a systématiquement mené des entretiens avec les demandeurs d'emploi indemnisés. Différentes mesures du PAN furent appliquées à :

	Hommes vus	Femmes vues	Totaux
A < 25	93	142	235
25 – 34	179	244	423
35 – 44	221	208	429
45 – 54	101	82	183
Totaux	594	676	1270

Toutes les 1270 personnes, entrant dans les mesures du dispositif PAN, ont été reçues en entretien individuel. Pour 137 demandeurs d'emploi, on a constaté des problèmes d'adaptabilité et de santé, 328 personnes ont trouvé entre temps un nouvel emploi.

Problèmes d'adaptabilité et de santé constatés pour les 1270 personnes vues en entretien.

	H	F	Totaux
A < 25	5	10	15
25 – 34	18	29	47
35 – 44	26	16	42
45 – 54	22	11	33
Totaux	71	66	137

Demandeurs d'emploi parmi les 1270 personnes vues en entretien individuel ayant retrouvé du travail

	H/emb	F/emb	Totaux
A < 25	27	63	63
25 - 34	54	80	134
35 - 44	57	44	101
45 - 54	19	11	30
Totaux	157	171	328

Les propositions d'orientation pour les 1.270 demandeurs d'emploi, entrant dans les mesures du dispositif PAN, sont reprises dans les quatre sections suivantes. Il est à noter que parmi les 1.270 personnes vues en entretien individuel, certains demandeurs d'emploi ont été affectés à plusieurs mesures.

Mesures d'activation

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

MESURES ACTIVES	Propositions	Effectivement réalisées
Mises au travail	64	29
Contrats de réinsertion professionnelle	7	2
Mesures jeunes : CAT-PU CAT-PR	43	11
Mesures spéciales	10	2
Mesures complémentaires	7	1

Accès à la formation

En vue d'une meilleure insertion professionnelle d'un demandeur d'emploi dans le marché du travail, les langues et de plus en plus les connaissances de base en informatique deviennent indispensables pour une très large gamme de professions. Les demandeurs rencontrés ont, de manière générale, souvent des lacunes au niveau linguistique et une formation en informatique insuffisante.

ACCES à LA FORMATION	Propositions	Effectivement réalisées
Luxembourgeois	56	14
Français	39	9
Allemand	9	4
Anglais	18	9
Informatique	18	8
CNFPC :		
Formations	2	
Aide-vente	2	1
Aide-restauration	1	1
Auto Cad	1	1
Soudeur	3	3
Aide-serrurier	1	1
Menuisier	1	1
Employée maison	2	1
Aide-cuisinier	1	1
Retouche	1	1
Bureautique	1	1
Comptabilité informatisée	1	
APPRENTISSAGE DES ADULTES	14	2

Encadrement individuel

Accompagnement personnalisé

L'accompagnement personnalisé consiste à suivre le demandeur dans ses démarches qui le mènent vers un emploi. Il s'agit surtout de lui fournir des renseignements et des conseils quant à sa méthode ou à son orientation professionnelle (Conseils de rédaction CV, Projets professionnels, planification de démarches intensives...).

L'équipe PEC a fait ainsi 395 interventions

Accompagnement personnalisé avec appui social

Même proposition d'Orientation que sous AP (Accompagnement personnalisé, point 2), avec comme différence que le demandeur est pris en charge par un agent psychosocial de l'ADEM (Psychologue, Educateur grad.).

L'équipe PEC a suivi ainsi 73 personnes

Ateliers

Ce sont des ateliers qui sont organisés par l'ADEM et qui constituent un appui important dans la recherche d'emploi. Ainsi, il y a les ateliers de recrutement qui peuvent avoir comme effet une relance de l'offre d'emploi pour le demandeur d'emploi. Les ateliers « Fraen op der Sich no Arbecht » ou « Stratégies de Recherche d'Emploi » consistent à appuyer davantage les chômeurs dans leurs démarches en enrichissant leurs méthodes de recherche d'emploi.

Participants « Fraen op der Sich no Arbecht » :	85 femmes
Participants « Stratégies de Recherche d'Emploi » :	122 personnes
Entretiens d'embauche :	13 personnes

Appui emploi

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

Nombre d'interventions : 1.144

L'équipe PEC a donc pu mener pendant l'année 2000 des entretiens avec 1.270 demandeurs d'emploi indemnisés. Suite à ces entretiens, chaque demandeur d'emploi s'est vu proposé au moins une mesure. L'objectif est de responsabiliser les demandeurs d'emploi en leur proposant et en leur assurant différentes mesures d'insertion et d'orientation professionnelles.

Pendant l'année 2000 les éducateurs gradués de l'ADEM ont réalisé les travaux suivants:

☞ programme d'évaluation des chômeurs (PEC) comportant des entretiens et suivis individualisés en faveur des chômeurs indemnisés ayant un âge inférieur à 26 ans et étant inscrits plus que trois mois à l'ADEM et des chômeurs ayant un âge supérieur à 26 ans et étant inscrits plus que 6 mois à l'ADEM

Dans le cadre de ce dispositif, 839 chômeurs indemnisés ont eu un ou plusieurs entretien(s) respectivement suivi(s) individuel(s) réalisé(s) par un éducateur gradué.

L'objectif de ce projet est de garantir la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi en mettant à leur disposition au moins une mesure concrète après les périodes d'inscription précitées.

454 demandeurs d'emploi ne sont plus inscrits au sein de l'ADEM.

385 demandeurs d'emploi restent inscrits au service Placement de l'ADEM.

12 demandeurs d'emploi sont affectés sous la formule d'une mesure CAT ou SI.

31 demandeurs d'emploi sont engagés sous la formule d'une mise au travail.

6 demandeurs d'emploi poursuivent une mesure spéciale.

2 demandeurs d'emploi poursuivent un apprentissage pour adultes.

3 demandeurs d'emploi sont en formation complémentaire.

9 demandeurs d'emploi poursuivent une mesure de formation au CNFPC.

3 demandeurs d'emploi poursuivent un travail accessoire.

8 demandeurs d'emploi sont affectés sous la formule du stage de réinsertion professionnelle.

1 demandeur d'emploi poursuit une mesure dans le cadre du pool des assistants pédagogiques.

10 demandeurs d'emploi ont la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

18 demandeurs d'emploi sont à nouveau inscrits comme demandeurs d'emploi à l'ADEM.

☞ ***activités de (ré)insertion professionnelle comportant des entretiens et des appuis individualisés jugés utiles par le placeur compétent en faveur de chômeurs difficiles à placer***

Dans ce contexte, 635 entretiens avec 465 candidats différents (277 DEM; 188 CH) ont eu lieu en vue d'un encadrement socio-pédagogique.

L'objectif des entretiens en question consiste à augmenter les chances de (ré)insertion professionnelle des candidats en les soutenant à acquérir les compétences et les qualités requises au marché de l'emploi.

Selon les expériences vécues, les principaux critères défavorables à une (ré)insertion professionnelle de ces personnes se résument comme suit:

- qualification scolaire et/ou professionnelle inadéquate,
- manque d'expérience professionnelle,
- problèmes de santé (toxicomanie, alcoolisme, problème psychique, ...)
- déficits de compétences sociales,
- problèmes de mobilité géographique (pas de permis de conduire ou de voiture personnelle)
- manque de flexibilité

Pour les chômeurs de sexe féminin s'ajoutent quelques contraintes majeures :

- garde d'enfant non-assurée
- qualification non-adaptée après pause familiale

III. LES SERVICES DE L'ADEM

III.1. Le service placement

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

L'encadrement personnalisé des demandeurs d'emploi, notamment au niveau de l'accueil, de la collecte des informations et du traitement de leur dossier, le suivi régulier et la volonté permanente de donner un maximum de conseils pratiques aux demandeurs d'emploi d'une part et le traitement rapide et professionnel des offres d'emploi, la connaissance des besoins en personnel des employeurs, l'amélioration des relations entre l'ADEM et les employeurs d'autre part, représentent les charges principales et prioritaires des agents du service.

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

La direction du service est assurée par 3 responsables (le chef de service, son adjoint et le coordinateur) assistés par les 3 « préposés » des agences d'Esch/Alzette, de Diekirch et de Wiltz, le groupe le plus important représente les 22 placeurs (dont 2 mi-temps) qui assument une grande partie de ces charges. Un autre groupe également très sollicité sont les 6 consultants, spécialistes des ressources humaines, détachés à l'ADEM des différents secteurs d'activités (industrie, commerce, bâtiment, artisanat, finances, intérim) et dont la mission principale est l'établissement de relations avec les employeurs, la prospection des entreprises, le conseil et l'assistance aux placeurs dans la sélection des candidats appropriés.

L'organisation d'ateliers de motivation, de responsabilisation, d'informations et de sélection (en guise de préparation des actions de recrutement) est de la responsabilité d'un agent spécialisé. Finalement une équipe de 14 agents (dont 10 jeunes, détenteurs d'un contrat auxiliaire temporaire (CAT-PU) assume entre autres la mise en œuvre du stage de réinsertion, le traitement des demandes d'emploi des "frontaliers" ainsi que les divers travaux d'encadrement, tels que l'envoi du courrier, le classement ou encore la gestion des rendez-vous des nouveaux inscrits.

III.1.1. La mission principale

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

En 2000 le service a enregistré plus de 19.200 offres d'emploi (moyenne mensuelle : 1.620 offres pour 705 entreprises concernées) avec des pointes en février et mars (1.972 respectivement 2.081 offres enregistrées) et en octobre (1.824 offres). Corollaire logique de ce chiffre impressionnant est les 53.000 tentatives de placement, dénommées « assignations » (moyenne mensuelle : 4.400 assignations).

Le maintien du contact régulier avec les demandeurs d'emploi permettant ainsi un suivi permanent et individuel est d'une importance extrême dans l'accomplissement de cette tâche

principale. En effet, les demandeurs d'emploi sont invités à se présenter au moins une fois tous les quinze jours auprès de leur placeur. En 2000 près de 165.000 contacts enregistrés ont été effectués, ce qui correspond à 13.715 contacts par mois, ou 7.857 contacts par placeur et par an ou 32 contacts par jour ouvré et par placeur. L'absence non-justifiée d'un demandeur d'emploi indemnisé est en principe sanctionnée par un retrait partiel des indemnités de chômage complet (-7 jours pour une première absence, -30 jours en cas de récurrence et finalement le retrait définitif des indemnités de chômage complet en cas de 3 absences consécutives non-justifiées). Ainsi, 6.179 sanctions ont été prononcées par l'ADEM en 2000, dont 640 radiations définitives. En moyenne, chaque jour, quelque 25 chômeurs indemnisés « oublient » de se présenter à leur bureau de placement respectif.

La population inscrite à l'ADEM change constamment, ainsi le service placement a enregistré en 2000 pour l'agence de Luxembourg en moyenne 520 nouvelles inscriptions par mois et 411 pour l'agence d'Esch/Alzette.

III.1.2. Aperçu général sur les mesures d'activation organisées par le service

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

III.1.2.1. Actions de recrutement

Au cours de l'année 2000, le service placement a organisé en étroite collaboration avec diverses entreprises des ateliers d'information et de recrutement. Ces ateliers de recrutement sont organisés soit à la demande des entreprises, soit sur l'initiative du service placement. Le but de ces ateliers est de fournir aux demandeurs d'emploi des renseignements nécessaires concernant l'offre d'emploi, ceci dans la majorité des cas en présence d'un représentant patronal. Ainsi l'employeur pourra même bénéficier des locaux de l'ADEM pour établir un premier contact personnel avec les candidats potentiels ayant suivi ces ateliers.

Ci-après un échantillon d'actions de recrutement organisées en 2000.

	Convocations	Présences à l'atelier	Engagements
Hôtel "Le Royal" : pl. dates	104	65	17
Eurest Luxembourg SA: 31/01/00 // 07+09.02.00	114	73	2
Luxair SA: pl. dates	169	111	58
Polygone Sàrl: pl. dates	366	195	46
Valfond Mersch SA: 07/11./2000	8	6	3
Ville de Luxembourg: 07/03/2000	20	16	10
TDK SA: 18/09/2000	59	24	2
Turn Page & Wise SA: 22/03/2000	35	30	13
Le Foyer Assurances SA: 12/01 + 21/07/2000	38	31	0
Kronospan SA: 05/01/2000	21	11	5
Auchan SA: pl. dates	142	77	7
Randstad SA: 08/03 + 21/11/2000	69	44	absence d'information de la part de l'employeur

III.1.2.2. Ateliers de stratégies de recherche d'emploi et de motivation

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

Une documentation écrite est mise à disposition à chaque participant.

Ainsi l'ADEM a organisé au cours de l'année 2000, 40 « ateliers » on invitait 1.089 demandeurs à ces séances de formation. Seulement 624 personnes (dont 223 femmes) ont effectivement participé à ces ateliers ce qui correspond à un taux de participation faible de 57,3% seulement.

III.1.2.3. Formations complémentaires

Rapport d'activité de l'année 2000 du groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP

En exécution des mesures relatives à la formation professionnelle et l'insertion professionnelle proposées par le Comité de coordination tripartite du 3 mai 1995 en matière de politique de l'emploi, le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et des Sports (MEN-FP-S) a procédé ensemble avec le Service Placement de l'Administration de l'Emploi (ADEM), le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE) et les entreprises concernées à l'organisation des mesures de reconversion et d'adaptation professionnelles à l'intention des chômeurs. (cf. accords tripartites chapitre III.5)

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

I. Suivi des formations complémentaires organisées en 2000

Au cours de l'année 2000, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé seize mesures de formation complémentaire, à savoir :

☞ ABBL

Les partenaires ABBL et ADEM organisent ensemble un stage d'insertion en milieu bancaire, comportant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique.

Après un stage d'une durée d'un an, le stagiaire devrait être intégré - sauf imprévu - dans les effectifs de la banque formatrice.

Bilan final du « stage d'insertion en milieu bancaire » au 31.12.2000 :

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

- 11 candidats ont commencé la formation en question.
 - 8 candidats ont terminé avec succès.
 - 1 candidat a terminé sans succès.
 - 2 candidats ont abandonné de leur propre gré.

- 8 candidats sont actuellement engagés auprès de l'entreprise formatrice.
- 2 candidats ont trouvé un autre emploi.
- 1 candidat n'est enregistré ni auprès de l'ADEM ni auprès du CCSS.

➡ ARBED

Les partenaires ADEM, MTE, MEN-FP-S et la société ARBED S.A. ont organisé ensemble une formation pour « agent de fabrication ».

La formation s'est adressée à un groupe de vingt demandeurs d'emploi sans qualification préalable. Elle a eu une durée totale de deux mois et s'est étendue du 02.05.2000 au 30.06.2000.

Bilan final de la formation au 31.12.2000 :

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

- 17 candidats ont commencé la formation en question dont
 - 14 candidats ont terminé avec succès.
 - 3 candidats ont terminé sans succès.

- 2 candidats ont trouvé un emploi salarié.
- 15 personnes sont actuellement inscrites comme demandeur d'emploi à l'ADEM, dont
 - 7 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice,
 - 6 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du stage de réinsertion auprès de l'entreprise formatrice et
 - 2 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du CAT-PU.

➡ CARISTE I

Les partenaires MEN-FP-S, MTE et ADEM ont organisé ensemble une formation pour « cariste » au CNFPC Esch/Alzette, annexe Helfent. Cette formation s'est subdivisée en trois groupes différents à six demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, notamment un groupe A pour débutants, un groupe B pour avancés et un groupe C de perfectionnement.

La durée de formation du groupe A s'est étendue du 31.01.2000 au 10.02.2000.

La durée de formation du groupe B s'est étendue du 20.01.2000 au 28.01.2000.

La durée de formation du groupe C s'est étendue du 10.01.2000 au 19.01.2000.

Bilan final de la formation « cariste » au 31.12.2000 :

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

- 16 candidats ont commencé la formation en question dont
 - 14 candidats ont terminé avec succès et
 - 2 candidats ont terminé sans succès.
- 2 candidats n'ont pas commencé la formation.

- 10 candidats ont trouvé un emploi salarié.
 - 5 candidats sont actuellement inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM.
 - 3 candidats ne sont enregistrés ni auprès du CCSS ni auprès de l'ADEM.

☞ CARISTE II

Les partenaires MEN-FP-S, MTE et ADEM ont organisé ensemble une seconde formation pour « cariste » au CNFPC Esch/Alzette, annexe Helfent.
La durée de formation s'est étendue du 25.05.2000 au 19.06.2000.

Bilan final de la formation II « cariste » au 31.12.2000 :

- 25 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
- 19 personnes se sont intéressées au poste proposé.
- 12 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.
 - 6 candidats ont commencé la formation en question dont tout le monde a terminé avec succès.
 - 6 candidats n'ont pas commencé la formation.
- 5 candidats ont trouvé un emploi salarié.
- 5 candidats sont actuellement inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM dont
 - 1 candidat poursuit une mesure dans le cadre du stage de réinsertion et
 - 1 candidat poursuit une mesure dans le cadre des formations complémentaires.
- 2 candidats ne sont enregistrés ni auprès du CCSS ni auprès de l'ADEM.

☞ LUXAIR

Les partenaires MEN-FP-S, MTE, ADEM et Luxair S.A. ont organisé ensemble une formation pour « cariste » au CNFPC Esch/Alzette, annexe Helfent. La durée de formation s'est étendue du 17.10.2000 au 26.10.2000.

Bilan final de la formation « cariste » au 31.12.2000 :

- 21 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
- 16 personnes se sont intéressées au poste proposé.
- 12 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.
 - 12 candidats ont commencé la formation en question dont
 - 10 candidats ont terminé avec succès et
 - 2 candidats ont abandonné de leur propre gré.
 - 1 candidat a trouvé un autre emploi salarié.
- 9 personnes sont actuellement inscrites comme demandeur d'emploi à l'ADEM, dont
 - 7 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice,
 - 1 candidat poursuit une mesure dans le cadre du stage de réinsertion auprès de l'entreprise formatrice et
- 2 candidats ne sont enregistrés ni auprès du CCSS ni auprès de l'ADEM.

☞ CDC II

La seconde formation « coffreurs de niveau Q1 », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et l'entreprise de construction CDC s'est adressée à un groupe de douze demandeurs d'emploi. La formation a eu une durée totale de six mois et s'est étendue du 24.01.2000 au 27.07.2000.

Bilan final de la formation II au 31.12.2000 :

- 22 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
- 13 personnes se sont intéressées au poste proposé.
- 13 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.
 - 1 candidat n'a pas commencé la formation.
- 12 candidats ont commencé la formation en question dont
 - 3 candidats ont terminé avec succès,
 - 5 candidats ont abandonné de leur propre gré et
 - 4 candidats ont été réorientés par le groupe de pilotage.
- 2 candidats sont actuellement engagés auprès de l'entreprise formatrice.
- 6 candidats ont trouvé un autre emploi.
- 3 personnes sont actuellement inscrites comme demandeur d'emploi à l'ADEM et
- 2 candidats ne sont enregistrés ni auprès du CCSS ni auprès de l'ADEM.

☞ EUREST

Les partenaires MEN-FP-S, MTE et la société Eurest ont organisé ensemble une formation pour « agent de service en restauration collective ».

La formation s'est adressée à un groupe de huit demandeurs d'emploi sans qualification préalable. Elle a eu une durée totale de trois mois et s'est étendue du 14.02.2000 au 12.05.2000.

Bilan final de la formation au 31.12.2000 :

- 17 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
- 14 personnes se sont intéressées au poste proposé.
- 11 demandeurs d'emploi ont été retenus par les responsables du personnel.
 - 3 candidats n'ont pas commencé la formation.
- 8 candidats ont commencé la formation en question dont
 - 4 candidats ont terminé avec succès et
 - 4 candidats ont abandonné de leur propre gré.
- 2 candidats sont actuellement engagés auprès de l'entreprise formatrice.
- 5 candidats ont trouvé un autre emploi.

- 2 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM dont
 - 1 candidat poursuit une mesure de mise au travail dans le cadre du chômage.
 - 2 candidats ne sont enregistrés ni auprès du CCSS ni auprès de l'ADEM.

☞ **FEDIL I**

La formation « agent de fabrication », ayant été organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la FEDIL s'est adressée à un groupe de douze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a eu une durée totale de trois mois et s'est étendue du 15.02.2000 au 26.05.2000.

Bilan final de la formation au 31.12.2000 :

- 16 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
- 16 personnes se sont intéressées au poste proposé.
- 12 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.
 - 1 candidat n'a pas commencé la formation.

- 11 candidats ont commencé la formation en question dont
 - 10 candidats ont terminé avec succès et
 - 1 candidat a abandonné de son propre gré.

- 1 candidat est actuellement engagé auprès de l'entreprise formatrice.
- 3 candidats ont trouvé un autre emploi.
- 6 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM dont
 - 5 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du CAT auprès de l'entreprise formatrice et
 - 1 candidat poursuit une mesure dans le cadre du stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice.
- 2 candidats ne sont enregistrés ni auprès du CCSS ni auprès de l'ADEM.

☞ **FEDIL II**

La seconde formation « agent de fabrication », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la FEDIL s'est adressée à un groupe de douze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a eu une durée totale de quatre mois et s'est étendue du 14.06.2000 au 31.10.2000.

Bilan final de la formation II au 31.12.2000 :

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

- 13 candidats ont commencé la formation en question dont
 - 8 candidats ont terminé avec succès et
 - 5 candidats ont abandonné de leur propre gré.

- 3 candidats ont trouvé un emploi salarié.
- 9 candidats sont actuellement inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM dont
 - 3 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice,
 - 1 candidat poursuit une mesure dans le cadre du stage de réinsertion auprès de l'entreprise formatrice,
 - 1 candidat poursuit une mesure dans le cadre du CAT-PR et
 - 2 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du CAT-PU
- 1 candidat n'est enregistré ni auprès du CCSS ni auprès de l'ADEM.

☞ COMMERCIAL INTERTECH

Les partenaires ADEM, MTE, MEN-FP-S et Commercial Intertech S.A. ont organisé ensemble une formation pour « production helper ».

La formation s'est adressée suivant le besoin de l'entreprise aux demandeurs d'emploi sans qualification préalable qui ont intégré la formation au fur et à mesure de leur sélection.

La durée de la convention s'est étendue du 21.02.2000 au 28.06.2000.

La formation a été planifiée et assurée par le CNFPC Ettelbruck.

Bilan final de la formation « production helper » au 31.12.2000 :

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

- 6 candidats ont commencé la formation en question en question dont
 - 1 candidat a terminé avec succès et
 - 5 candidats ont abandonné de leur propre gré.
- 1 candidat n'a pas commencé la formation.

Personne n'est actuellement engagé auprès de l'entreprise formatrice.

Personne n'a trouvé un autre emploi salarié.

- 5 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM dont
 - 1 candidat poursuit une mesure dans le cadre du stage d'insertion.
 - 2 candidats ne sont enregistrés ni auprès du CCSS ni auprès de l'ADEM.

☞ COMMERCIAL INTERTECH IV

Les partenaires MEN-FP, MTE et Commercial Intertech S.A. ont organisé ensemble une quatrième formation pour soudeurs.

La formation IV s'est adressée suivant le besoin de l'entreprise à un groupe de vingt chômeurs sans qualification préalable qui ont intégré la formation au fur et à mesure de leur sélection.

La durée de la convention s'est étendue du 26.10.1999 au 31.12.2000.

Les contenus de la formation ont été conformes aux exigences des formations certifiées au niveau européen par le DVS (Deutscher Verband für Schweisstechnik).

La formation a été planifiée et assurée par le CNFPC Ettelbruck.

Les soudeurs ayant réussi la formation ont dû passer en outre un test de soudure interne à l'entreprise prescrit par la certification ISO 9001. (EN287)

Bilan final de la formation IV « soudeurs » au 31.12.2000 :

- 23 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
- 15 personnes se sont intéressées au poste proposé. 15 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.

- 14 candidats ont commencé la formation en question dont
 - 6 candidats ont terminé avec succès,
 - 4 candidats ont terminé sans succès et
 - 4 candidats ont abandonné de leur propre gré.
- 1 candidat n'a pas commencé la formation

- 2 candidats sont actuellement engagés auprès de l'entreprise formatrice.
- 7 candidats ont trouvé un autre emploi.
- 5 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM dont
 - 1 candidat poursuit une mesure dans le cadre du stage d'insertion et
 - 1 candidat poursuit une mesure dans le cadre du CAT-PU
- 1 candidat n'est enregistré ni auprès du CCSS ni auprès de l'ADEM.

☞ **KRONOSPAN**

Les partenaires ADEM, MTE, MEN-FP-S et la société Kronospan Ltd & Cie S.A. ont organisé conjointement une formation « ouvriers de production » s'adressant à un groupe de douze demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

Elle a eu une durée totale de trois mois et s'est étendue du 11.01.2000 au 11.04.2000.

Bilan final de la formation au 31.12.2000 :

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

- 13 candidats ont commencé la formation en question dont
 - 5 candidats ont terminé avec succès.
 - 3 candidats ont terminé sans succès.
 - 4 candidats ont abandonné de leur propre gré.
 - 1 candidat a été réorienté par le groupe de pilotage.

- 5 candidats sont actuellement engagés auprès de l'entreprise formatrice.
- 3 candidats ont trouvé un autre emploi.
- 3 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM dont
 - 1 candidat poursuit une mesure dans le cadre du stage de réinsertion et
 - 1 candidat poursuit une mesure de formation au CNFPC.
- 2 candidats ne sont enregistrés ni auprès du CCSS ni auprès de l'ADEM.

☞ SOCIETE DU SECTEUR BTP

Les partenaires ADEM, MTE, MEN-FP-S, les sociétés du secteur BTP et la « TÜV-Akademie Rheinland » ont organisé ensemble une formation pour « conducteurs d'engins génie civil ».

La formation s'est adressée à un groupe de six demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

Elle a eu une durée totale de trois mois et s'est étendue du 14.02.2000 au 12.05.2000.

Bilan final de la formation au 31.12.2000 :

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

- 6 candidats ont commencé la formation en question dont
tout le monde a terminé avec succès.

- 2 candidats sont actuellement engagés auprès de l'entreprise formatrice.
- 3 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM dont
 - 1 candidat poursuit une mesure sous la formule du stage de réinsertion auprès de l'entreprise formatrice et
 - 1 candidat poursuit une mesure de mise au travail dans le cadre du chômage.
- 1 candidat a trouvé un autre emploi.

☞ PANELUX IV

Les partenaires MEN-FP-S, MTE, ADEM et la société Panelux S.A. ont organisé ensemble une quatrième formation pour vendeurs/euses en boulangerie. La formation s'est adressée à un groupe de treize demandeurs d'emploi sans qualification préalable.

La formation a eu une durée totale de six mois et s'est étendue du 22.11.1999 au 02.06.2000.

Bilan final de la formation IV au 31.12.2000 :

- 25 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
- 23 personnes se sont intéressées au poste proposé.
- 13 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.
- 2 candidats n'ont pas commencé la formation.

- 11 candidats ont commencé la formation en question dont
 - 5 candidats ont terminé avec succès.
 - 6 candidats ont abandonné de leur propre gré.

- 5 candidats sont actuellement engagés auprès de l'entreprise formatrice.
- 4 candidats ont trouvé un autre emploi.
- 1 candidat est inscrit comme demandeur d'emploi à l'ADEM.
- 3 candidats ne sont actuellement enregistrés ni auprès du CCSS ni auprès de l'ADEM.

☞RENMANS

Les partenaires ADEM, MTE, MEN-FP-S et le groupe Renmans ont organisé ensemble une formation pour « vendeur(se) en boucherie » s'adressant à un groupe de huit demandeurs d'emploi sans qualification préalable.

Elle a eu une durée totale de trois mois et s'est étendue du 20.03.2000 au 31.05.2000.

Bilan final de la formation au 31.12.2000 :

- 25 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
- 18 personnes se sont intéressées au poste proposé.
- 11 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.
- 3 candidats n'ont pas commencé la formation.

- 8 candidats ont commencé la formation en question dont
 - 3 candidats ont terminé avec succès et
 - 5 candidats ont abandonné de leur propre gré.

- 2 candidats sont actuellement engagés auprès de l'entreprise formatrice.
- 7 candidats ont trouvé un autre emploi.
- 2 candidats ne sont actuellement enregistrés ni auprès du CCSS ni auprès de l'ADEM.

☞TURN, PAGE & WISE

Les partenaires ADEM, MTE, MEN-FP-S et l'entreprise Turn, Page & Wise ont organisé ensemble une formation en matière informatique « mainframe/network ».

La formation s'est adressée à un groupe de douze demandeurs d'emploi ayant accompli avec succès sept années d'études secondaires.

Le module « mainframe » a eu une durée totale de sept semaines et s'est étendu du 09.05.00 au 27.06.00.

Le module « network » a eu une durée totale de trois mois et s'est étendu du 15.05.00 au 14.08.00.

Bilan final de la formation au 31.12.2000 :

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

- 11 candidats ont commencé la formation en question dont
 - 9 candidats ont terminé avec succès.
 - 1 candidat a terminé sans succès.
 - 1 candidat a abandonné de son propre gré.

- 6 candidats sont actuellement engagés auprès de l'entreprise formatrice.
- 4 candidats ont trouvé un autre emploi.
- 1 candidat est inscrit comme demandeur d'emploi à l'ADEM.

Bilan quantitatif des mesures complémentaires terminées au 31.12.2000 :

524 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM en vue d'une mesure complémentaire.

350 demandeurs d'emploi se sont intéressés au poste proposé.

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

* * *

175 candidats ont effectivement commencé les mesures qualifiantes, dont

112 ont terminé avec succès,

14 ont terminé sans succès,

44 ont abandonné de leur propre gré et

5 ont été réorientés par le comité de pilotage.

20 candidats n'ont pas commencé lesdites mesures.

* * *

98 candidats ont actuellement un contrat de travail, dont

35 travaillent dans l'entreprise formatrice et

63 ont trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur.

72 personnes sont inscrites comme demandeur d'emploi à l'ADEM, dont

18 poursuivent une mesure dans le cadre du stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice,

9 poursuivent une mesure dans le cadre du stage de réinsertion professionnelle auprès de l'entreprise formatrice,

5 poursuivent une mesure dans le cadre du CAT-PR auprès de l'entreprise formatrice,

4 poursuivent une mesure dans le cadre du CAT-PU auprès d'un employeur du secteur public,

1 poursuit une mesure dans le cadre du CAT-PR auprès d'un employeur du secteur privé,

2 poursuivent une mesure sous la formule du stage d'insertion,

2 poursuivent une mesure sous la formule du stage de réinsertion professionnelle,

2 poursuivent une mesure de mise au travail dans le cadre du chômage et

1 poursuit une mesure de formation au CNFPC,

25 candidats ne sont enregistrés ni auprès de l'Administration de l'Emploi ni auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale.

* * *

II. Suivi des formations complémentaires en cours

Au mois de janvier 2001, les dossiers suivants sont en traitement :

☞ **ABBL II**

Les partenaires ADEM, ABBL, MTE et MEN-FP-S organisent ensemble un second stage d'insertion en milieu bancaire, comportant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique.

Après un stage d'une durée d'un an, le stagiaire devrait être intégré - sauf imprévu - dans les effectifs de la banque formatrice.

Bilan intermédiaire du « stage d'insertion en milieu bancaire » au 31.12.2000 :

18 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.

15 personnes se sont intéressées au poste proposé.

13 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.

13 candidats ont commencé la formation en question dont
tout le monde poursuit actuellement la mesure.

☞ **CIRCUIT FOIL II**

La formation II « ouvriers de production », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la société Circuit Foil (Luxembourg) S.A. s'adresse à un groupe de dix demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de six mois et s'étend du 04.09.2000 au 15.02.2001.

Bilan intermédiaire de la formation au 31.12.2000 :

21 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.

21 personnes se sont intéressées au poste proposé.

10 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.

10 candidats ont commencé la formation en question dont
9 candidats poursuivent actuellement la mesure et
1 candidat a abandonné de son propre gré.

☞ **FEDIL III**

La troisième formation « agent de fabrication », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la FEDIL s'adresse à un groupe de douze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale de quatre mois et s'étend du 24.10.2000 au 27.03.2001.

Bilan intermédiaire de la formation au 31.12.2000 :

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

- 13 candidats ont commencé la formation en question dont
 - 12 candidats poursuivent actuellement la mesure et**
 - 1 candidat a abandonné de son propre gré.

☞ **PANELUX**

Les partenaires MEN-FP-S, MTE et la société Panelux S.A. organisent ensemble une cinquième formation pour vendeurs/euses en boulangerie. La formation s'adresse à un groupe de huit demandeurs d'emploi sans qualification préalable. La formation a une durée totale de quatre mois et s'étend du 20.11.2000 au 03.03.2001.

Bilan intermédiaire de la formation V au 13.02.2001 :

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

- 8 candidats ont commencé la formation en question dont
 - tout le monde poursuit actuellement la mesure.**

REMARQUE :

Il est à noter qu'à l'heure actuelle 42 demandeurs d'emploi poursuivent une mesure de formation complémentaire.

III.1.2.4. Diverses formations proposées aux demandeurs d'emploi

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

Ainsi, 598 demandeurs d'emploi (dont 368 femmes) ont suivi un cours de langue auprès du Centre de Langues Luxembourgeois. **45** demandeurs d'emploi (dont 27 femmes) ont suivi un cours organisé par la Chambre des Employés Privés.

312 de ces demandeurs n'étaient plus inscrits auprès de l'ADEM au 31 décembre 2000 (soit 52,2% des participants).

III.1.2.5. Formation "pool commerce"

Sur proposition de la Confédération du Commerce, le Ministre du Travail et de l'Emploi avait invité l'ADEM à étudier la création d'un pool de demandeurs d'emploi en vue de pallier à de nombreuses vacances dans le secteur du commerce, dont un certain nombre sont dues à la création du congé parental. Après un sondage dans le secteur du commerce, les initiateurs avaient décidé de limiter le projet du « pool commerce » aux postes disponibles dans la vente ainsi que dans les domaines de la caisse et du réassort.

Les critères de sélection pour les demandeurs d'emploi inscrits sont les suivants :

- être à la recherche d'un emploi temps complet ou temps partiel;
- être en possession d'un permis de conduire et d'une voiture;
- accepter un horaire de travail flexible et le travail du samedi, le cas échéant, également quelquefois le dimanche pendant la période de fin d'année;
- parler couramment la langue luxembourgeoise;
- être disposé à accepter un emploi dans le secteur du commerce;
- rémunération de début au niveau du salaire social minimum, soit suivant convention collective.

Dans le souci de préparer les demandeurs d'emploi à leurs missions, soit de remplacement, soit à caractère permanent, un séminaire de six journées entières leur est proposé. Les candidats se font, après la réussite d'un examen, délivrer un certificat de participation. En vue de rendre encore plus attractif l'embauchage des candidats formés sur mesure par des chargés de cours de la Confédération du Commerce, il a été décidé qu'ils seraient éligibles aux conditions d'un stage de réinsertion (si toutefois la condition d'inscription de minimum 3 mois est remplie) ou d'un contrat d'auxiliaire temporaire de la durée d'un mois seulement.

Le contenu des cours d'initiation « contact client », financés par le Fonds pour l'Emploi, a été défini par les formateurs, Mm. Fred Lion et Frédéric Scouman ainsi que les responsables du personnel des sociétés AUCHAN, CACTUS, MATCH et MONOPOL.

Les cours portent sur :

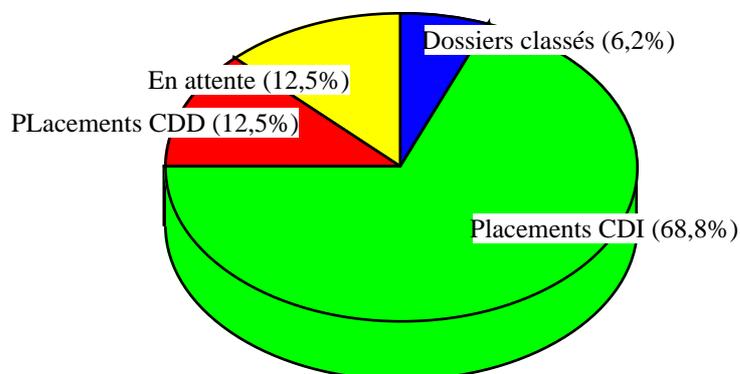
- l'accueil;
- la communication verbale et non-verbale;
- l'hygiène;
- la motivation;
- le travail en équipe;
- la gestion des conflits internes;
- le traitement des réclamations;
- l'organisation du travail;
- la concentration et le calcul élémentaire.

Dès le départ, un nombre déterminé de candidats éligibles à la formation ont été sélectionnés par les placeurs de l'ADEM et ont été préparés à la formation par la participation à un atelier d'information réalisé par les soins du service placement. Ensuite, les employeurs avaient établi leur choix parmi les candidats intéressés par la formation pour les deux premières formations. Dans une seconde étape, plus spécialement à partir de la troisième formation, les placeurs sont seuls en charge de la sélection des candidats potentiels.

Neuf nouvelles formations sont prévues pour l'exercice 2001. Il s'agira de faire participer et profiter le secteur du commerce dans toutes ses branches (commerce de détail, grandes surfaces) de cette nouvelle formation, formation qui permet de promouvoir le savoir-faire des demandeurs d'emploi en vue d'investir leurs capacités professionnelles dans ce secteur.

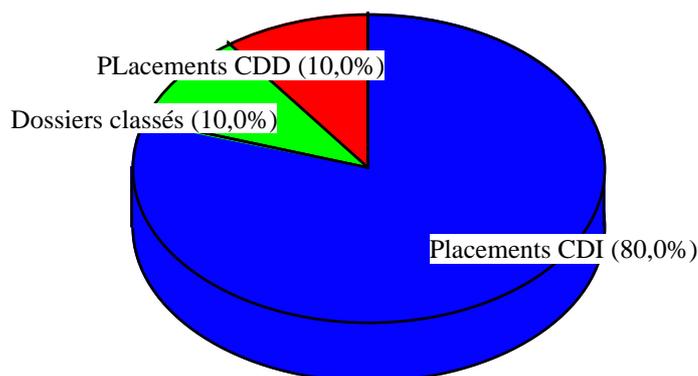
Voici les résultats des trois premières formations :

Participants	Placements		En attente	Dossiers classés (suite à 3 non-présentations)
	CDI	CDD		
32	22 (embauchage immédiat)	4	4	2
100 %	68,8 %	12,5 %	12,5 %	6,2%



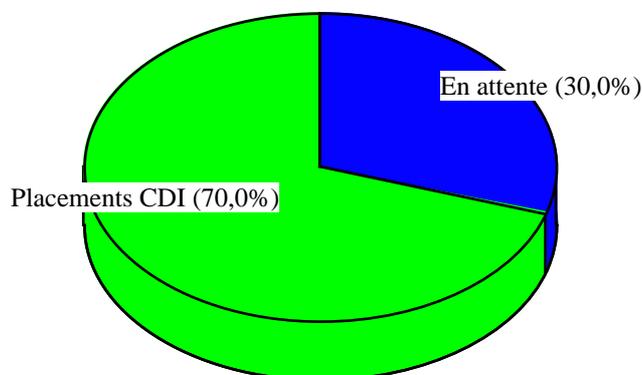
A) Résultat de la première formation POOL COMMERCE en collaboration avec les employeurs AUCHAN, CACTUS, MATCH et MONOPOL (formation du 10 au 17 juillet 2000)

Participants	Placements		En attente	Dossiers classés (suite à 3 non-présentations)
	CDI	CDD		
10	8	1		1



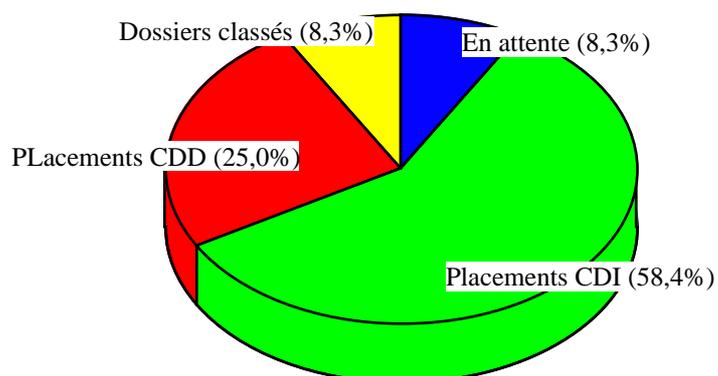
B) Résultat de la deuxième formation POOL COMMERCE en collaboration avec les employeurs AUCHAN, CACTUS, MATCH et MONOPOL (formation du 9 au 17 octobre 2000)

Participants	Placements		En attente	Dossiers classés (suite à 3 non-présentations)
	CDI	CDD		
10	7		3	



C) Résultat de la troisième formation POOL COMMERCE sans collaboration immédiate des grandes surfaces (formation du 13 au 20 novembre 2000)

Participants	Placements		En attente	Dossiers classés (suite à 3 non-présentations)
	CDI	CDD		
12	7	3	1	1



III.1.3. Mesures de (ré)insertion dans la vie active

Pool des assistants :

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

Pendant l'année 2000, 216 personnes (dont 96 femmes), ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2000, seulement 99 des 120 places disponibles étaient effectivement pourvues par des demandeurs d'emploi inscrits, faute de candidats appropriés inscrits. Il est à noter qu'après la fin de la mesure seulement 2 personnes restent encore inscrites, toutes les autres ayant trouvé un emploi pendant cette activité.

Mesures spéciales :

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

Au 31 décembre 2000, 267 personnes (dont 37 femmes), ont participé à ces mesures. 131 ne sont plus inscrites à l'ADEM au 31 décembre 2000. 9 personnes ont changé de mesure et sont actuellement dans une "mesure jeune". 11 personnes touchent les indemnités de chômage complet à la fin de cette mesure et 1 personne a commencé un apprentissage pour adultes.

Stage de réinsertion professionnelle:

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

En 2000, 162 personnes (dont 46 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle. Au 31 décembre 2000, 66 personnes se trouvent en stage de réinsertion professionnelle (16 demandeurs d'emploi indemnisés et 50 demandeurs d'emploi non indemnisés).

Mise au travail des demandeurs d'emploi indemnisés

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

Depuis le début de l'année 2000, 484 personnes (dont 144 femmes) ont bénéficié de cette mesure. 287 personnes n'étaient plus inscrites à l'ADEM au 31 décembre 2000, alors que 116 demandeurs d'emploi étaient toujours en mesure à cette même date.

Examen médical

En vertu de l'article 15 (2) modifié de la loi du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi, les agents de placement peuvent proposer aux demandeurs de se soumettre à un examen médical.

Afin de mieux pouvoir évaluer l'employabilité de divers demandeurs d'emploi, l'Adem s'est assuré la collaboration de médecins du travail qui, depuis le mois de septembre 2000, ont procédé à l'examen de la capacité de travail d'une cinquantaine de demandeurs d'emploi.

III.1.4. Actions de prospection

Pendant l'année 2000, le service de placement de l'ADEM de même que les consultants ont entrepris bon nombre d'actions de prospection (> 150) dans le secteur de l'industrie, dans le secteur du bâtiment, dans le secteur de l'artisanat, dans le secteur bancaire et celui du travail intérimaire. Malheureusement, le poste de consultant pour le secteur du commerce était vacant pendant cette année.

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

III.1.4.1. Le secteur de l'industrie

A côté de l'industrie d'acier qui occupe plus ou moins 5.600 personnes, il y a d'autres secteurs industriels comme p. ex. la chimie, la transformation de métaux, les systèmes de régulation hydraulique, les feuilles Alu, les produits béton, les produits alimentaires, le textile et le bois.

Plus que 80 % de la production industrielle luxembourgeoise sont exportés p. ex. pour l'acier, le caoutchouc, les textiles et 90 % pour le verre.

Pour rester compétitives, pour répondre au défi de l'intégration économique, les industries ont besoin d'une main-d'œuvre qualifiée. Elles doivent investir dans le savoir-faire et la compétence de leurs collaborateurs.

☞ *Pendant l'année 2000 l'objectif des consultants « industrie » était de satisfaire leurs deux clients, qui sont d'un côté les industries avec leur besoin en personnel qualifié et de l'autre côté les demandeurs d'emploi à la recherche d'un nouvel employeur.*

☞ Les différentes activités des consultants peuvent être résumées comme suit:

- Les consultants, en étroite collaboration avec les placeurs, les éducateurs gradués et les psychologues du PEC, ont **reçu** durant toute l'année **des demandeurs d'emploi** de toute qualification pour un entretien d'embauche. Ils ont aidé à faire leur bilan de compétence et à rédiger leur demande d'embauche (lettre de motivation et CV).
- 30 actions de **prospection en entreprises** où les sujets comme p. ex. l'organisation et le fonctionnement de l'ADEM, les mesures du PAN, la formation complémentaire, l'embauche de personnel féminin, la formation pour agents de fabrication et la formation continue ont été abordés.
- 3 **sessions de la formation** d'agents de fabrication où les consultants se sont occupés de la présélection, du suivi et du placement des stagiaires.
- 5 **cours de formation** ont été **enseignés** par les consultants à savoir : la présentation du milieu industriel luxembourgeois, le procédé industriel, la protection de l'environnement, le droit du travail et l'entretien avec test d'embauche.

- 14 **visites d'usines** ont été organisées pour les stagiaires de la formation d'agents de fabrication afin d'approfondir leurs connaissances acquises dans les 27 cours de la formation.
Les industries visitées sont : ALZ, Avery Dennison, Cerametal, Chaux de Contern, Du Pont de Nemours, Eurofoil, GoodYear, Heintz Van Landewyck, Kronospan, Luxguard II, Rotarex, TDK et Technicolor.
- 2 **ateliers** (ADEM + Objectif Plein Emploi) **de prospection** pour la formation de l'agent de fabrication avec la participation de 65 candidats ont été organisés.
- 1 atelier de présentation des activités industrielles luxembourgeoises avec la participation de 35 personnes a été organisé à l'ADEM.
- Les consultants ont participé activement à deux **séminaires transfrontaliers** (16 mars 2000 à Arlon et le 26/27 juin 2000 à Pétange) dont le sujet était d'échanger les bonnes pratiques des services placements du FOREM, de l'ANPE et de l'ADEM.
- En outre les consultants ont participé activement à la réalisation du **programme SPEED**, présentation du programme SPEED à la FEDIL et la Chambre de Commerce, préparation du reportage sur le métier de l'agent de fabrication.
- Participation active à la préparation de la **nouvelle enquête** sur les "Qualifications de Demain dans l'Industrie", ainsi qu'à la réalisation de la brochure.
- Initiateurs d'un **groupe de travail permanent** sur la formation continue avec la participation de la FEDIL, la Chambre de Commerce, le Ministère du Travail et de l'Emploi, le Ministère de l'Education Nationale et des Sports, le Ministère de la Communication et l'ADEM.

III.1.4.2. Le secteur bancaire

La place financière luxembourgeoise était marquée par les fusions et acquisitions bancaires en 2000. Le nombre des établissements bancaires étant passé à 200 (contre 210 à la fin de l'année 1999) le taux de croissance du nombre d'employés demeure élevé. Les banques de la place employaient **22.582** personnes au mois de septembre 2000, soit 1.635 de plus qu'un an auparavant. Le taux de rotation du personnel est en hausse (en moyenne de 20 %). Bien que la fusion de banques entraîne une rationalisation des activités, le recrutement de personnel qualifié et expérimenté reste toujours aussi problématique.

A part l'essor de l'industrie des fonds, deux nouvelles activités bancaires sont en pleine évolution: les banques d'émission de lettres de gages ainsi que l'internet banking:

- une visite de prospection auprès de la Erste Europäische Pfandbrief - und Kommunalkreditbank a porté ses fruits. 3 personnes ont pu être placées au courant de l'année.
- une grande campagne de recrutement du Crédit Suisse a connu également un succès pour les services de l'ADEM. 24 personnes ont été engagées sous contrat à durée indéterminée (dont 2 personnes de plus de 50 ans et plusieurs chômeurs de longue durée)

A noter les relations excellentes avec certains établissements financiers de taille moyenne ou nouvellement implantés à Luxembourg qui ont une approche très positive envers les mesures de l'ADEM, les contacts téléphoniques sont de plus en plus nombreux. Parmi les placements réussis de l'année 2000 après présélection et envoi du CV citons p.ex.:

Bourse de Luxembourg	11
West LB	6
Deutsche Girozentrale International	3
BFI	1
Bank of Tokyo	1
Den Danske Bank	1
Harlow Meyer	1
GZ	1
Hauck & Aufhäuser	1
Sal Oppenheim Jr. & Cie	1

Les banques recherchant en premier lieu de nouveaux collaborateurs avec une solide expérience, nous nous voyons confrontés à de réels *problèmes à donner satisfaction aux nombreuses offres de places vacantes qui sont communiquées au service placement*. En l'an 2000 plus de 2.500 offres du secteur financier (banques et sociétés de fonds) ont été enregistrées dans la base de données de l'ADEM.

Très peu de spécialistes des métiers banques-fonds sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des services de l'ADEM. Sur 270 personnes désirant intégrer ou réintégrer le secteur bancaire, une cinquantaine peut prétendre avoir une expérience certaine. Une centaine dispose d'une petite expérience de quelques mois à 2 ans dans le secteur, acquise en majorité par des missions d'intérim.

Analyse succincte des 270 personnes inscrites fin 2000:

	113 chômeurs indemnisés
	15 personnes ayant droit au RMG
	142 demandeurs d'emploi
Nationalité	102 luxembourgeois
	77 belges, français, allemands
	53 italiens, portugais
	24 autres CE
	14 hors CE
Age	65 < 25 ans
	42 entre 25 et 29 ans
	73 entre 30 et 39 ans
	50 entre 40 et 49 ans
	40 > 50 ans
Sexe	149 hommes
	121 femmes dont 20 personnes cherchent un emploi à temps partiel

Au courant de l'année écoulée 490 personnes ont été reçues pour un entretien individuel afin de définir ensemble la voie à suivre pour trouver le plus rapidement un emploi qui correspond le mieux aux aptitudes professionnelles et personnelles: écouter, conseiller, informer sur la situation du marché du travail, donner des renseignements sur la culture de l'entreprise et les perspectives de carrière, recommandations quant au CV et à la présentation personnelle, évaluer les capacités, le potentiel, déterminer les objectifs professionnels, préparer les entretiens, inciter à suivre des formations de perfectionnement professionnel, expliquer les différentes mesures pour faciliter le retour à la vie professionnelle de personnes ayant choisi d'interrompre leur activité, réorienter éventuellement vers d'autres secteurs, fournir des informations sur les possibilités d'études complémentaires et sur les opportunités du travail intérimaire qui débouche souvent sur un emploi définitif.

Les personnes qui ont été reçues en entretien approfondi ont la possibilité de garder un contact téléphonique régulier. A peu près 20 % des demandeurs d'emploi profitent de cette proposition et sont accompagnés et encouragés tout au long de leur recherche d'un emploi.

Le deuxième semestre de l'année 2000 a été marqué par des entretiens avec une trentaine de femmes désirant reprendre la vie professionnelle après une pause familiale. Malheureusement le nombre des postes à temps partiel est très restreint, dans le secteur bancaire quasiment nul, le temps partiel étant difficilement réalisable dans un secteur où la flexibilité des horaires de travail est de plus en plus demandée. Les femmes voulant reprendre un emploi se voient confrontées également aux problèmes de trouver à court terme une possibilité de garde d'enfants et aux frais très élevés des crèches privées.

La majeure partie des femmes reçues ont marqué un intérêt particulier aux formations de perfectionnement professionnel, surtout en bureautique.

Les institutions financières recrutent essentiellement des jeunes diplômés étrangers par manque de jeunes sur le marché local.

Devant cette pénurie de personnel qualifié sur la place de Luxembourg, l'Association des Banques et Banquiers avait signé en août 1999 une convention avec l'ADEM régissant les conditions du stage d'insertion en banque.

Un premier groupe de jeunes ont suivi entre octobre 1999 et mai 2000 un programme de formation « Intégration de jeunes demandeurs d'emploi dans le secteur bancaire » (cf p. 49 pour détail) dans 5 établissements bancaires allemands. Organisateur de la formation était l'IFBL, la formation d'une durée de 120 heures a été assurée par l'IFBL et Mega Performance. Il s'agit d'une formation à la carte dont le programme a été défini avec les patrons de stage: préparation et sensibilisation, L'ABC Bancaire, intégration pratique et séminaires spécifiques.

Cette formation s'avère un succès. 8 stagiaires sur 11 ont été engagés par leur banque formatrice sous contrat à durée indéterminée - résultat très satisfaisant. (3 stagiaires ont décidé de ne pas accepter l'emploi qui leur a été offert à l'issue de leur stage et ont choisi une autre orientation professionnelle)

Au vu de ces premières expériences très encourageantes, l'ADEM et l'IFBL ont décidé de continuer ce projet qui permet aux entreprises de recruter des collaborateurs initiés aux techniques bancaires.

Une centaine de jeunes diplômés de fins d'études secondaires ont été contactés dans le cadre de cette formation. 42 ont été reçus pour un entretien individuel. Le résultat de ces entretiens était souvent assez décevant: un certain nombre de diplômés présentent de fortes lacunes en langue allemande, d'autres jeunes diplômés hésitent d'accepter un stage rémunéré à 66.000 LUF qui devrait aboutir à un poste à durée indéterminée dans la banque formatrice, certains ne montrent aucun intérêt au secteur financier. Les principaux concurrents restent la Fonction Publique et les administrations communales qui offrent des rémunérations attractives et une sécurité d'emploi.

Enfin 13 candidats ont été assignés et ont commencé leur stage en banque, qui a pour but de les initier aux techniques bancaires fondamentales et de leur fournir une vue d'ensemble des produits et des activités bancaires.

HSBC Trinkaus & Burkhardt	4 personnes
West LB	2 personnes
DekaBank	2 personnes
Erste Europäische Pfandbrief-und Kommunalkreditbank	2 personnes
Landesbank Rheinland-Pfalz	1 personne
Nord LB	1 personne
Sal Oppenheim Jr. & Cie.	1 personne

II.1.4.3. Le secteur artisanat

Les offres de cette année se tiennent la balance par rapport à l'année 1999, à savoir; 209 offres en 1999 et 208 pour 2000. Sur 208 offres 88 placements portaient fruit ce qui représente un taux de réussite de 42,3%.

La raison était que le placement de 2000 se centrait plus au moins à des placements très difficiles et au placement des apprentis-adultes.

Les 88 placements nécessitaient 40 visites aux entreprises "embaucheuses", démarches administratives, lycées etc.

Le consultant « artisanat » a reçu la visite de 512 candidats et il a réalisé 1.361 interventions téléphoniques.

RESUME

Répartition des visites entreprises

Janvier	2	Juillet	10	
Février	5	Août	7	
Mars	3	Septembre	1	
Avril-		Octobre	1	
Mai	3	Novembre	6	
Juin-		Décembre	2	Total 40 visites

Répartition des entretiens individuels réalisés par le consultant :

Janvier	51	Juillet	46	
Février	59	Août	18	
Mars	19	Septembre	36	
Avril	40	Octobre	50	
Mai	41	Novembre	49	
Juin	63	Décembre	40	Total 512 visites

III.1.4.4. Le secteur travail intérimaire

Activités principales :

- Informer les demandeurs d'emploi sur les possibilités offertes par le secteur du travail temporaire et les suivre dans leurs démarches de recherche d'emploi. Les orienter dans leurs recherches en fonction de leur profil et du type de travail recherché.
- Conseiller les demandeurs d'emploi sur la préparation de leur dossier de candidature (CV et lettre de motivation) et sur les techniques pour passer les entretiens d'embauche (attitude, présentation, argumentaires, réponses aux questions,...)
- Assister les placeurs dans le suivi et le placement des demandeurs d'emploi.
- Sensibiliser les entreprises de travail temporaire sur l'importance et l'utilité d'une bonne collaboration avec l'ADEM (déclarations de places vacantes, organisation d'ateliers, feedback sur les candidats assignés,...).
- Répondre aux déclarations de places vacantes des entreprises de travail temporaire en faisant une présélection des candidats et, surtout, en mettant ces candidats le plus rapidement possible en contact avec les sociétés d'intérim.
- Informer les sociétés sur des questions concernant le droit du travail, la mise au travail de candidats inscrits à l'ADEM, les déclarations de places vacantes, les règlements de l'ADEM concernant le suivi des dossiers de chômage dans le cadre des missions d'intérim,....

Conclusion

Cette année aussi le travail intérimaire a encore progressé et de plus en plus de sociétés font appel aux sociétés de travail temporaire pour pallier à leur manque de personnel sur un marché de l'emploi en pleine pénurie de main d'œuvre qualifiée. D'ailleurs, cette pénurie de personnel est un des principaux sujets de discussion. Chacun a sa recette pour essayer de séduire le plus grand nombre possible de candidats. Car, aujourd'hui ce n'est pas la demande qui fait défaut mais l'offre de personnel.

Dans ce climat, les contacts avec l'ADEM ont encore augmenté. Actuellement les principales agences d'intérim reçoivent régulièrement des candidats assignés par l'ADEM (plus de 1.500 assignations pour les principales agences) et l'organisation d'ateliers de recrutement commence à rentrer dans les habitudes de quelques agences.

Par ailleurs, l'intérim représente de plus en plus souvent un moyen sérieux pour trouver rapidement un contrat à durée indéterminée. En effet, de nombreuses missions de travail temporaire se concluent par l'embauche de l'intérimaire par la société utilisatrice. D'après les sociétés de travail temporaire, on peut estimer ce taux d'embauche à 75% des contrats de mission pour le secteur des employés et à environ 25% 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 définitivement.

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 (lettre de motivation et CV) un excellent outil pour s'introduire dans une société et, ainsi, avoir l'opportunité de faire leurs preuves. En effet, la firme intérimaire « pousse » en quelque sorte la société utilisatrice à embaucher ses candidats plutôt que d'autres. Plus d'une fois, nous avons constaté que le même candidat qui n'avait pas été retenu via une assignation se retrouve, quelque temps après, engagé sous contrat d'intérim auprès de la même société et pour le même poste.

III.1.4.5. Le secteur bâtiment

Contacts entreprises:

42 entreprises du secteur de la construction ont été contactées pendant l'exercice 2000, dont 41 ont embauché des demandeurs d'emploi.

Ainsi le nombre total de contacts entreprises effectués dans ce secteur depuis l'année 1997 s'élève à:

1997	1998	1999	2000	TOTAL
32 entreprises	86 entreprises	60 entreprises	42 entreprises	220 entreprises

Offres d'emploi:

Suite aux activités de consultances prestées, 250 offres d'emploi ont pu être décrochées.

Entretiens individuels:

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

Embauchages:

Sur ces 250 déclarations de postes vacants, 619 personnes ont été assignées, dont 176 ont signé un contrat de travail, ce qui représente un pourcentage de réussite de 28,5 %. En comparant ce taux de réussite par rapport au nombre effectif de postes déclarés vacants, il faut cependant constater que ceci représente un taux de réussite de 70 %.

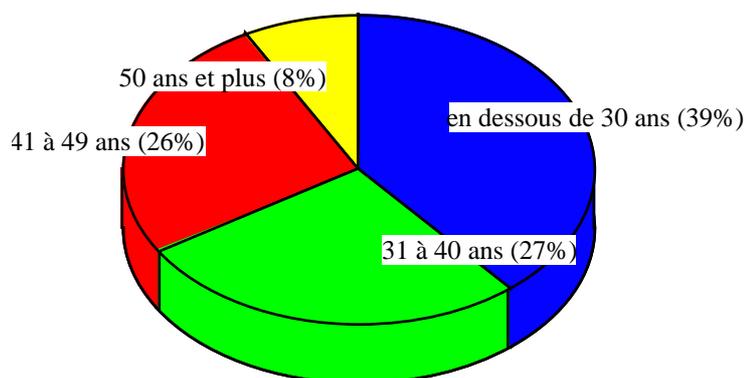
La répartition des placements en fonction de l'âge se présente comme suit:

en-dessous de 30 ans	31 à 40 ans	41 à 49 ans	50 ans et plus	TOTAL
69 personnes *	47 personnes	46 personnes	14 personnes	176 personnes
soit 39,2 % **	soit 26,7 %	soit 26,1 %	soit 8 %	100 %

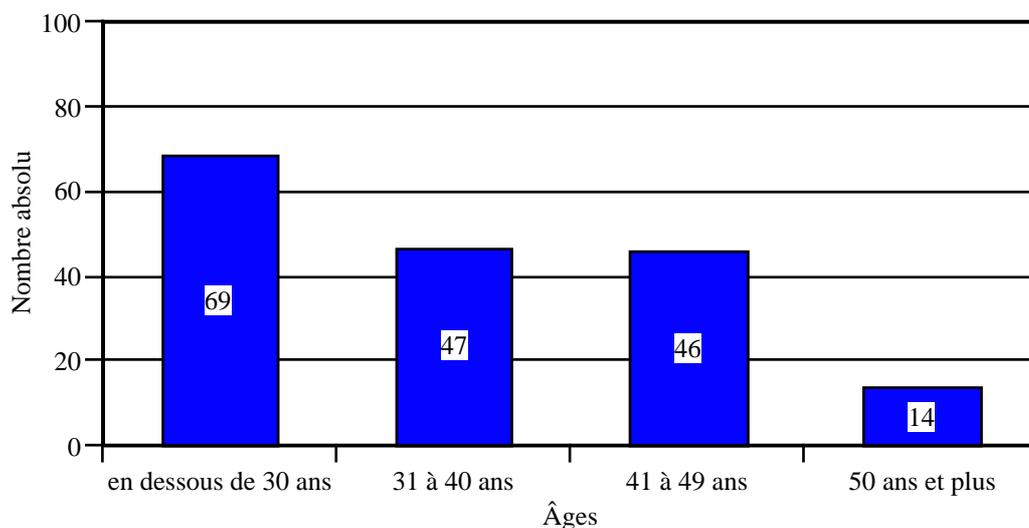
*9 personnes ont été embauchées moyennant la proposition d'un contrat auxiliaire temporaire (CAT-PR).

** Le pourcentage a été calculé par rapport au nombre de personnes placées.)

Placements par tranche d'âge (en pourcentages)



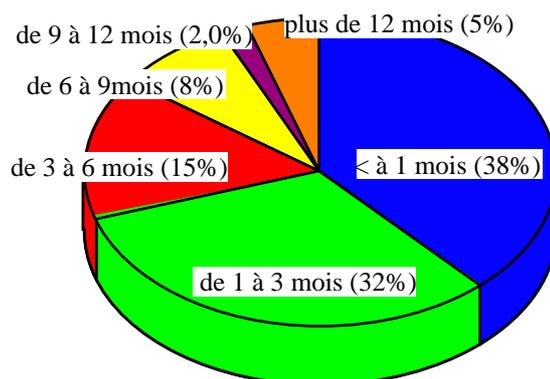
Placements par tranches d'âge (en nombre absolu)



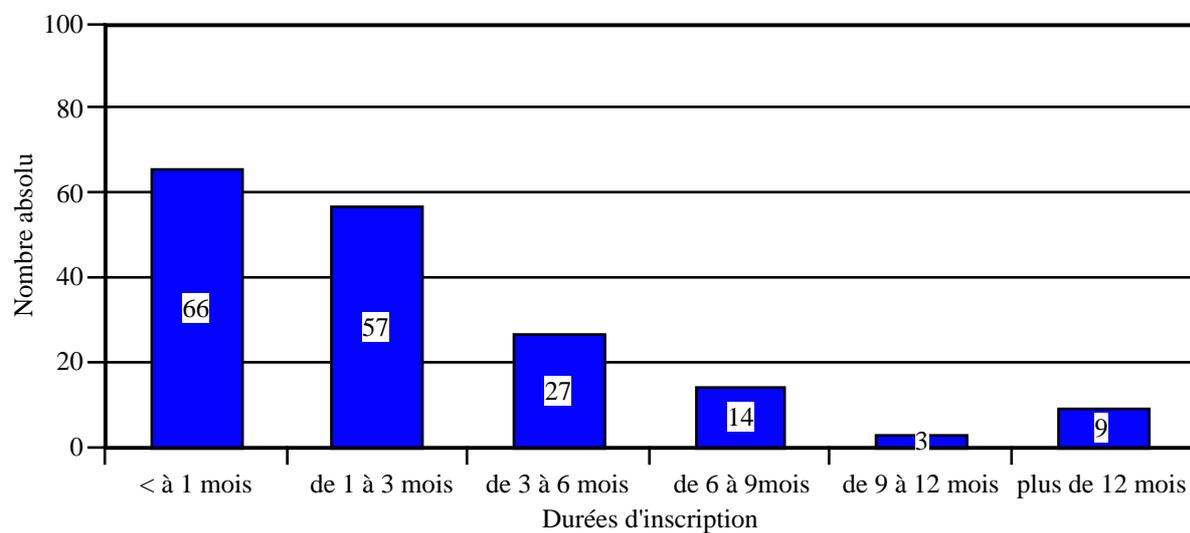
Placements en fonction de la durée d'inscription:

< 1 mois	1 à 3 mois	3 à 6 mois	6 à 9 mois	9 à 12 mois	plus de 12 mois
66	57	27	14	3	9
37,52 %	32,38 %	15,34 %	7,95 %	1,70 %	5,11 %

Placements en fonction de la durée d'inscription
(en pourcentages)



Placements en fonction de la durée d'inscription (en nombre absolu)



Formation en étroite collaboration avec l'entreprise de construction CDC:

Suite à la demande de la part de l'entreprise en question, recherchant des coffreurs, l'ADEM a organisé une formation dans les ateliers du C.N.F.P.C (cf détail p.42). Cette formation est destinée à permettre aux candidats assignés et sélectionnés en collaboration avec le service placement, d'acquérir les aptitudes au métier de coffreur.

La formation est offerte à l'entreprise, qui doit garantir l'engagement des candidats en cas de réussite.

13 personnes ont été sélectionnées de la part de l'ADEM, dont 12 ont entamé la formation. La formation s'est soldée avec la réussite de 4 candidats. La formation avait commencé le 24 janvier 2000 et s'est terminée le 27 juillet 2000.

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

Il y a lieu de constater que la pénurie de personnel qualifié s'accroît dans le secteur de la construction. En effet, le nombre de personnes non qualifiées excède largement celui de titulaires d'un certificat de formation, tandis que les offres d'emploi patronales ciblent plutôt du personnel formé. De ce fait, il existe une inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

III.1.5. Autres actions du service

Pendant l'année 2000, une trentaine d'entretiens ou réunions de travail ont eu lieu avec des représentants d'entreprises, dont le but principal a été l'établissement ou l'amélioration des relations avec ces entreprises et l'information sur les possibilités de collaboration avec les services de l'ADEM.

Outre ces réunions de travail, les 6 consultants ont organisé des visites de prospection ou réunions d'information (mesures nouvelles, PAN, ...), ainsi que 38 réunions internes pour garantir l'échange des informations.

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

- le sommet de l'emploi à Dudelange,
- la Foire des Etudiants au Kirchberg
- le Forum Est Horizon à Nancy (EURES).

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

Ainsi 19 réunions « inter-services » ont eu lieu avec les membres de la direction et les responsables des autres services pour définir les politiques générales dans le cadre des missions de l'ADEM et pour favoriser un échange d'informations entre les différents services et la direction.

Afin d'éviter une multitude de « réunions de service » avec l'ensemble de l'effectif, ont eu lieu 11 réunions avec les préposés des agences qui, ainsi, se portent donc porte-parole au double sens (vers la direction et vers la base). L'organisation et la coordination du calendrier des

activités du service, l'harmonisation des procédures et l'échange des informations en général sont les thèmes traités.

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

- le logiciel informatique du service (EMAC) nécessite un suivi permanent, des modifications et adaptations régulières sont indispensables. Ainsi 19 réunions en 2000 avec les spécialistes du système ont été nécessaires ;
- l'organisation et le suivi des formations complémentaires ont été les sujets de 10 réunions du groupe informel SFP/ADEM ;
- les réunions hebdomadaires avec l'équipe du PEC pour la validation et le suivi des mesures proposées.

Un représentant du service a participé à 9 réunions de la Commission Spéciale de la loi-cadre de développement et de diversification économiques. La présence de l'ADEM auprès des nouvelles entreprises installées au Luxembourg est d'une importance certaine.

III.1.6. Les agences

a) Esch-sur-Alzette

☞ Actions de prospection

1.	11.01.00	ARBED SA
2.	14.01.00	SWISS-LIFE (PROJET SUCCURSALE ESCH)
3.	25.01.00	DLSI INTERIM
4.	08.02.00	AM CONSTRUCTIONS, ESCH
5.	15.03.00	LISE ALFRED, BERGEM
6.	11.04.00	PROLUX, PETANGE
7.	18.04.00	LUXGUARD BASCHARAGE
8.	27.04.00	BATI-CONSTRUCTION SOLEUVRE
9.	13.09.00	SAFKO, ESCH
10.	10.10.00	ALLEVA, PETANGE
11.	28.11.00	LOTHAR BAYER, SCHIFFLANGE

☞ Contacts administrations communales

1.	24.01.00	ADEM/OFFICE SOCIAL DUDELANGE
2.	15.02.00	REMISE DIPLOMES MULTIMEDIASTUFF ESCH/ALZETTE
3.	27.09.00	SOMMET ECONOMIQUE LUXGUARD II A DUDELANGE
4.	19.10.00	CONSEIL DE RECRUTEMENT ESCH
5.	11.11.00	ASSISES SOCIALES ESCH/ALZETTE
6.	29.11.00	COMITE LOCAL DUDELANGE
7.	30.11.00	REUNION ADEM/ADM.COM.ESCH (DEMANDES CANDIDATURES)

☞ **Séances d'information / faillites /licenc. Collectifs**

1. 08.09.00 MEGA-TRAX MAISON SYNDICALE OGBL
2. 09.10.00 THOMAS&BETTS (DIRECTION/A.T.H.)
3. 27.10.00 THOMAS&BETTS
(PERSONNEL EN COLLABORATION AVEC A.N.P.E / FOREM)

☞ **Mises au travail chom. Indemnisés / stages de réinsertion**

MISES AU TRAVAIL CHOMEURS INDEMNISES: 24 CANDIDATS
STAGE DE REINSERTION: 16 CANDIDATS

☞ **Réunions d'information, préselections, présentations, etc...B.i.r. (301)**

1. 05.01.00 PRESELECTION CANDIDATS
FORMATION KRONOSPAN 33 CANDIDATS
2. 10.01.00 PRESELECTION CIGL PETANGE/ROESER
3. 08.02.00 PRESELECTION CIGL KAYL/RUMELANGE 13 CANDIDATS
4. 15.02.00 PRESELECTION ARBED 45 CANDIDATS
5. 17.02.00 PRESELECTION ARBED 22 CANDIDATS
6. PRESELECTION ARBED 18 CANDIDATS
7. 18.02.00 PRESELECTION CIGL KAYL 5 CANDIDATS
8. 31.03.00 MULTIMEDIASTUFF
2EME FORMATION EN INFO. 30 CANDIDATS
9. 03.04.00 ATELIER DE RECRUTEMENT ARBED 41 CANDIDATS
10. 18.04.00 PRESELECTION CIGL
ROESERBANN/DIFFERDANGE 22 CANDIDATS
11. 12.05.00 PRESELECTION CANDIDATS
VELOS PROJET 18 CANDIDATS
12. 16.05.00 ATELIER OPTIMAL 12 CANDIDATS
13. 17.05.00 PRESELECTION CANDIDATS CIGL
BETTEMBOURG+DIFFERDANGE/ESCH
14. 23.05.00 PRESELECTION CANDIDATS CIGL ROESER
15. 04.07.00 PRESELECTION CANDIDATS CIGL
BETTEMBOURG/DUDELANGE
16. 08.08.00 PRESELECTION CANDIDATS CIGL
ROESER/BETTEMBOURG
17. 29.08.00 PRESELECTION CANDIDATS C.LORDONG
18. 15.09.00 PRESELECTION CANDIDATES PROAKTIF
(AIDE SOC.FAMIL) 15 CANDIDATES
19. 18.09.00 PRESELECTION CANDIDATS CIGL ESCH
20. 03.10.00 PRESELECTION CANDIDATS CIGL
FRISANGE/SCHIFFFLANGE
21. 11.10.00 ATELIER LUXAIR 35 CANDIDATS
22. 17.10.00 SEANCE INFO FORMATION BUREAUTIQUE
ZARABINA
23. 19.10.00 ACTION SNAS 12 CANDIDATS
13 CANDIDATES

- | | | | |
|-----|----------|--|--------------|
| 24. | 23.10.00 | SEANCE INFO ADEM/STH/
OBJ.PLEIN EMPLOI | 21 CANDIDATS |
| 25. | 28.11.00 | PRESELECTION CANDIDATS CIGL
FRISANGE | |
| | 08.12.00 | PRESENTATION PROJET TARANTULLA
(ENTREPRISE PROD. CINEMATOGARPHIQUE) | 24 CANDIDATS |

☞ Réunions de services ou autres

1. 17.01.00 ADEM/AGENCES
2. 18.01.00 ADEM LUX PRESENTATION GUIDES ADEM
3. 25.01.00 ADEM/SFP
4. 07.02.00 ADEM AGENCES
5. 24.02.00 ADEM/SFP
6. 07.03.00 ADEM/PLACEMENT
7. 13.03.00 ADEM/AGENCES
8. 14.03.00 REUNION SERVICE ADEM ESCH
9. 30.03.00 ADEM/SFP
10. 04.04.00 REUNION PLACEMENT ESCH (P.E.C.)
11. 11.04.00 ADEM/PLACEMENT P.E.C
12. 25.04.00 ADEM/AGENCES
13. 27.04.00 ADEM/SFP
14. 22.05.00 ADEM/AGENCES
15. 30.05.00 ADEM/SFP
16. 19.06.00 ADEM/AGENCES
17. 05.09.00 ADEM/PLACEMENT (MEDECINS DU TRAVAIL)
18. 18.09.00 ADEM/AGENCES
19. 19.09.00 ADEM/PLACEMENT (HARCEL.SEXUEL)
20. 21.09.00 ADEM/SFP
21. 10.10.00 ADEM/AGENCES
22. 26.10.00 ADEM/SFP
23. 06.11.00 ADEM/AGENCES
24. 21.11.00 ADEM/SFP
25. 01.12.00 ADEM/AGENCES
26. 21.12.00 ADEM/SFP

☞ Divers

1. 06.01.00 SUIVI ATI DUDELANGE
2. 13.01.00 REUNION ADEM/RTPH/COLLABOR
3. 18.01.00 PRESENTATION HELLEF DOHEEM
4. 19.01.00 REUNION ADEM/ISAR (INTERNATIONAL SICHEN
A RETTEN) CONTROLE ATI (SNAS)
5. 20.01.00 SUIVI ATI DUDELANGE
6. 03.02.00 SUIVI ATI DUDELANGE
7. 11.02.00 REUNION COORDINATION ADEM/ZARABINA
8. 14.02.00 REMISE DIPLOMES FORMATION
INITIATION A L'INFORMATIQUE CPFC
9. 17.02.00 SUIVI ATI DUDELANGE
10. 18.02.00 ADEM/INFO-KANAL ESCH PROJET PRESENT.ADEM

11. 22.02.00 REUNION ADEM/RTPH/COLABOR
12. 02.03.00 ADEM/AFOREST (INFO MESURES ADEM)
13. 02.03.00 SUIVI ATI DUDELANGE
14. 16.03.00 SUIVI ATI DUDELANGE
15. 23.03.00 ADEM/KRONOSPAN/CFPC SUIVI FORMATION
16. 30.03.00 ADEM/OBJECTIF PLEIN EMPLOI
PRES.NOUVEAUX AGENTS DEVEL.LOCAL
17. 30.03.00 SUIVI ATI DUDELANGE
18. 13.04.00 SUIVI ATI DUDELANGE
19. 27.04.00 SUIVI ATI DUDELANGE
20. 09.05.00 ADEM/MULTIMEDIASTUFF(OBJ.PLEIN EMPLOI)
21. 11.05.00 SUIVI ATI DUDELANGE
22. 25.05.00 SUIVI ATI DUDELANGE
23. 08.06.00 SUIVI ATI DUDELANGE
24. 20.06.00 ADEM/SNAS (NOUV.LOI RMG ; PROCEDURES)
25. 22.06.00 SUIVI ATI DUDELANGE
26. 27.06.00 VISITE CENTRE MILITAIRE
27. 05.07.00 ATELIER MOTIVATION AG. ESCH PAR L.MORHENG
28. 05.07.00 VISITE PRO AKTIF HAMM
29. 06.07.00 SUIVI ATI DUDELANGE
30. 07.07.00 REUNION DE COORDINATION ADEM/PRO AKTIF
31. 13.07.00 PRESENTATION PROJET PRO AKTIF AGENCE ESCH
32. 20.07.00 SUIVI ATI DUDELANGE
33. 03.08.00 SUIVI ATI DUDELANGE
34. 17.08.00 SUIVI ATI DUDELANGE
35. 30.08.00 REUNION DE CONCERTATION ADEM/THOMES&BETTS
(LICENC.COLLECTIF)
36. 31.08.00 SUIVI ATI DUDELANGE
37. 12.09.00 REUNION FORMATION BUREAUTIQUE ADEM/ZARABINA
38. 14.09.00 SUIVI ATI DUDELANGE
39. 26.09.00 REUNION PLACEURS / AGENTS OBJ.PLEIN EMPLO
40. 12.10.00 SUIVI ATI DUDELANGE
41. 22.10.00 EMISSION RADIO L.R.B.
42. 24.10.00 REUNION ADEM/CFPC PROCEDURES INSCRIPTION
43. 26.10.00 SUIVI ATI DUDELANGE
44. 27.10.00 PRESENTATION PROJET CIGL PETANGE
45. 09.11.00 SUIVI ATI DUDELANGE
46. 14.11.00 REUNION ADEM/CFPC FORMATION INFORMATIQUE
47. 16-17.11.00 GRENZSEMINAR TRIER
48. 23.11.00 SUIVI ATI DUDELANGE
49. 28.11.00 REUNION ADEM/MULTIMEDIASTUFF (FORMATIONS)
50. 07.12.00 SUIVI ATI DUDELANGE
51. 21.12.00 SUIVI ATI DUDELANGE

☞ Résumé

Au cours de l'année 2000, les agents de l'agence d'Esch/Alzette ont procédé à 11 actions de prospection. En outre, l'agence maintient des relations très étroites avec presque toutes les administrations communales du canton d'Esch/Alzette (ex. : Comité Local de Dudelange, Conseil de Recrutement d'Esch/Alzette...).

Lors de faillites (ex. : Mega-Trax) respectivement de licenciements collectifs (ex. : Thomas & Betts) l'agence a organisé des séances d'information pour le personnel, afin de faciliter les procédures administratives.

379 demandeurs d'emploi inscrits à l'agence ont participé aux 26 séances d'information et/ou ateliers de présélection organisés par l'agence. Il reste à noter que dans le cadre des activités de l'ADEM, les agents de l'agence se sont déplacés pour 91 rendez-vous (détail vois ci-dessous).

b) Diekirch

☞ *Rencontres patronales*

Secteur « Artisanat » = 9 contacts

Entreprise	Date	Sujet de la rencontre
Knaf-Buchler, Beaufort	24.01.	Changement de patron, prise de contact avec le nouveau patron
Entreprise Witry, Diekirch	10.03.	Permis de travail
Entreprise Glosener, Reisdorf	17.04.	Contrat CAT
Peinture Werthesen, Diekirch	20.04.	Recrutement
Garage Simon, Ingeldorf	20.04.	Embauchage d'un mécanicien sous contrat CAT
Solelec, Koetschette	29.05.	Visite d'entreprise, mesures ADEM
Entreprise Eippes, Echternach	23.08.	Recrutement d'un façadier-plâtrier
Garage Linden, Reisdorf	02.10.	Offre d'emploi comme mécanicien
Garage Autopol, Ettelbrück	13.12.	Poste vacant comme mécanicien

Secteur « Bâtiment » = 10 contacts

Entreprise	Date	Sujet de la rencontre
Entreprise Neu, Echternach	26.01.	Mesures ADEM
Entreprise Kisch, Medernach	18.02.	Signature convention formation machiniste
Ent. Walch&Schou, Altrier	18.02.	Signature convention formation machiniste
Entreprise Neu, Echternach	18.02.	Signature convention formation machiniste
Entreprise Baatz, Erpeldange	21.02.	Signature convention formation machiniste
Ent. Wickler, Ingeldorf	21.02.	Signature convention formation machiniste
Entreprise Ribeiro, Hostert	12.04.	Prise de contact, mesures ADEM, recrutement
Entreprise Ribeiro, Hostert	04.05.	Recrutement de manœuvres
Entreprise Paiva, Bettendorf	21.06.	Déclaration d'un poste vacant comme manœuvre
Entreprise Orth, Echternach	29.09.	Offre d'emploi, permis de travail, mesures ADEM

Secteur « Commerce » = 14 contacts

Entreprise	Date	Sujet de la rencontre
Arens et Scheer, Diekirch	10.01.	Fiche d'embauchage
Ms Gestion, Diekirch	07.02.	Embauchage d'un employé de bureau (CAT ou SR)
Cactus	11.02.	Préparation atelier de recrutement du 16.02.00
Ms Gestion, Diekirch	27.04.	Offre d'emploi comme employé/e de bureau
Magasin Prezioso, Diekirch	09.05.	Recrutement d'une aide vendeuse, càdd
Decker Mode, Echternach	10.05.	Recrutement
Ms Gestion, Diekirch	15.05.	Offre d'emploi comme employé/e de bureau
Entreprise Ackels, Ingeldorf	16.05.	Offre d'emploi et permis de travail
Les artificiers, Ingeldorf	29.05.	Problème contrat CAT, recherche d'un nouveau ouvrier
Gedrenksbuttek Kleir, Echternach	13.07.	Contrat CAT
Aral Center, Diekirch	28.08.	Recrutement d'un caissier/ière
Station de service Kirpach, Larochette	17.10.	Problème stage de réinsertion, offre d'emploi comme caissière
Galerie d'art Persan, Ettelbrück	07.11.	Offre d'emploi, mesures ADEM, permis de travail
Innoclean/Eurest, Ettelbrück	18.12.	Déclaration de 3 postes vacants, future collaboration

Secteur « Hôtellerie » = 14 contacts

Entreprise	Date	Sujet de la rencontre
Hotel Theis, Lipperscheid	27.01.	Recrutement de personnel
Hotel Theis, Lipperscheid	11.02.	Suivi des assignations
Beim lange Veit, Echternach	16.02.	Recrutement
Hôtel de la Station, Scheidgen	16.02.	Recrutement
Hôtel de la Station, Scheidgen	16.02.	Stage de réinsertion
Le Pavillon, Echternach	10.05.	Recrutement
Restaurant Beim Pir, Heiderscheid	12.05.	Recrutement d'une serveuse et d'un commis de cuisine
Hotel Bel Air, Echternach	12.05.	Entrevue auprès de l'Hôtel Bel Air
Hostellerie de la Basilique	17.05.	Recrutement
Beim lange Veit, Echternach	17.05.	Recrutement
Hotel du commerce, Echternach	21.06.	Mesures ADEM
Mc Donald's, Ingeldorf	03.10.	Permis de travail
Brasserie des 2 colombes, Koetschette	04.10.	Permis de travail
Brasserie des 2 colombes, Koetschette	05.12.	Embauchage d'un cuisinier

Secteur « Industrie » = 8 contacts

Entreprise	Date	Sujet de la rencontre
No Nail Boxes, Warken	24.01.	Contrat CAT, permis de travail
IEE, Echternach	13.07.	Mesures ADEM
Getec, Echternach	13.07.	Prise de contact
Eurocomposites, Echternach	13.07.	Visite d'entreprise
Eurocomposites, Echternach	28.09.	Permis de travail
Getec, Echternach	05.10.	Formation Cnfpc, cariste
IEE, Echternach	12.10.	Visite entreprise, formation « sérigraphie »
Commercial Intertech, Diekirch	10.11.	Formation soudeur-Sfp

Secteur « Transport » = 2 contacts

Entreprise	Date	Sujet de la rencontre
Voyages Simon, Ingeldorf	07.01.	Permis de travail
Voyages Simon, Ingeldorf	31.05.	Recrutement d'un chauffeur de camionnette et d'autobus

Autres = (profession libérale, ménage privé) = 3 contacts

Patron	Date	Sujet de la rencontre
Famille Dockendorff	03.05.	Offre d'emploi comme aide senior
Famille Faltz	09.10.	Offre d'emploi comme femme de ménage
Monsieur Molitor	09.11.	Permis de travail

Total = 9 + 10 + 14 + 14 + 8 + 2 + 3 = 60 contacts employeurs

☞ *Ateliers de recrutement, de préparation et d'information*

Au cours de l'année 2000, l'ADEM Diekirch a organisé plusieurs ateliers de placement sur demande des employeurs ou sur proposition de l'ADEM Diekirch.

HRC / CS LUX (Atelier de préparation à l'atelier ayant lieu auprès de l'ADEM Luxembourg) 31.01.2000

Assignations ou convocations	Présences	Absences	Candidats intéressés	Candidats retenus	Candidats embauchés
10	7	3	6	6	/

CACTUS SA (Atelier de recrutement) 16.02.2000

Assignations ou convocations	Présences	Absences	Candidats intéressés	Candidats retenus	Candidats embauchés
5	4	1	4	1	1

MC DONALD'S (Atelier de recrutement) 29.09.2000

Assignations ou convocations	Présences	Absences	Candidats intéressés	Candidats retenus	Candidats embauchés
17	14	3	9	8	0

MC DONALD'S (Atelier de recrutement) 06.10.2000

Assignations ou convocations	Présences	Absences	Candidats intéressés	Candidats retenus	Candidats embauchés
18	9	9	9	6	0

PANELUX SA (Atelier de recrutement) 04.12.2000

Assignations ou convocations	Présences	Absences	Candidats intéressés	Candidats retenus	Candidats embauchés
24	23	1	22	9	5

SODEXHO (Atelier de recrutement)

Assignations ou convocations	Présences	Absences	Candidats intéressés	Candidats retenus	Candidats embauchés
19	15	4	15	15	10

☞ **Atelier de motivation**
Atelier de stratégie et de recherche d'emploi

L'ADEM Diekirch a procédé à 4 ateliers de motivation et de stratégie de recherche d'emploi en étroite collaboration avec

- le SNAS,
- le Forum pour l'Emploi,
- le CNFPC Ettelbrück.

Ces ateliers ont eu lieu dans la salle de réunion de l'ADEM Diekirch.

Le programme et le déroulement de ces formations a été assuré par un spécialiste de l'ADEM Luxembourg.

Entre les ateliers de recrutement pour le Snas et le Forum pour l'Emploi, un suivi régulier (toutes les 2 semaines) et une recherche active d'emploi a été assurée au courant de l'année par les placeurs de l'ADEM en collaboration avec les assistants sociaux du Snas et l'éducatrice graduée du Forum pour l'Emploi.

A signaler qu'une majorité des candidats a trouvé un emploi suite à ces actions.

SNAS (atelier pour bénéficiaire du r.m.g. ou d'une mesure a.t.i.) 21.01.2000

Convocations	Présences	Absences	Dossiers radiés pour non-présentation au rvd ou à une assignation	Participants ayant trouvé un emploi suite à l'atelier
18	17	1	3	9

CNFPC/FORUM POUR L'EMPLOI 28.01.2000

Convocations	Présences	Absences	Dossiers radiés pour non-présentation au rvd ou à une assignation	Participants ayant trouvé un emploi suite à l'atelier
14	10	4	1	5

SNAS (atelier pour bénéficiaire du r.m.g. ou d'une mesure a.t.i.) 30.06.2000

Convocations	Présences	Absences	Dossiers radiés pour non-présentation au rv ou à une assignation	Participants ayant trouvé un emploi suite à l'atelier
13	11	2 (excusé)	0	6

SNAS (atelier pour bénéficiaire du r.m.g. ou d'une mesure a.t.i.) 13.10.2000

Convocations	Présences	Absences	Dossiers radiés pour non-présentation au rv ou à une assignation	Participants ayant trouvé un emploi suite à l'atelier
15	12	3	3	6

☞ **Formations/SFP**

Début formation : 14.01.2000

Formation binationale « machiniste »

Convocations	Présences	Absences	Candidats intéressés	Candidats retenus	Participants ayant trouvé un travail suite à la formation
19	18	1	13	6	6

Début formation : 14.02.2000

Formation « soudeur/Commercial Intertech »

Convocations	Présences	Absences	Candidats intéressés	Candidats retenus	Participants ayant trouvé un travail suite à la formation
23	22	1	14	14	6

Début de formation : 21.02.2000

Formation binationale « helper/Commercial Intertech »

Convocations	Présences	Absences	Candidats intéressés	Candidats retenus	Participants ayant trouvé un travail suite à la formation
8	7	1	6	6	1

Début de formation : 04.12.2000

Formation binationale « vendeur/se en boulangerie/Panelux sa »

Convocations	Présences	Absences	Candidats intéressés	Candidats retenus	Participants ayant trouvé un travail suite à la formation
24	20	4	20	7	Formation encore en cours

☞ *Eures*

Bilan du placement de travailleurs saisonniers dans le secteur de l'hôtellerie avec EURES Perpignan

Le but du projet consiste dans le recrutement de travailleurs saisonniers dans le secteur de l'hôtellerie.

En effet, les hôteliers-restaurateurs dans les régions touristiques du pays ont chaque année de grands problèmes de recruter du personnel saisonnier.

De ce fait, EURES (ADEM Diekirch) collabore avec EURES Perpignan afin d'inciter les personnes qualifiés à travailler pendant la saison touristique au Luxembourg. Depuis 1997 plus de 60 personnes venant de la région de Perpignan ont trouvé un poste de travail dans le pays.

Bilan d'activité pour l'année 2000

On a travaillé sur 44 offres d'emploi. Ces offres d'emploi n'ont pas pu être occupées par des demandeurs d'emploi luxembourgeois.

25 personnes inscrites auprès de l'ANPE Perpignan ont pu trouver un emploi saisonnier au Luxembourg.

Rapport et conclusions du séminaire « Tourismus- und Gaststättengewerbe » au Luxembourg (échange Luxembourg / Autriche)

Le pourquoi de ce séminaire :

Le but du séminaire, qui s'est déroulé du 26.03. au 28.03.2000 au Grand-Duché du Luxembourg, était d'organiser un réseau de placement pour le personnel du secteur touristique.

Partant du fait que le Luxembourg se trouve dans une situation où le personnel hôtelier est occupé du 1 avril au 30 novembre et qu'après cette date ce personnel se trouve sans emploi et doit donc s'inscrire comme demandeur d'emploi et introduire une demande d'indemnité de chômage complet et que de l'autre côté l'Autriche a une saison touristique allant du 1 décembre au 31 mars de l'année, les euroconseillers autrichiens et luxembourgeois se sont concertés pour organiser un échange de personnel pendant ces périodes d'inactivité.

Le plan de travail :

Des premiers contacts entre les euroconseillers ont eu lieu en Autriche en 1998 et 1999.

Au Luxembourg un plan de travail concret a été discuté et élaboré comprenant notamment :

- les besoins en personnel (qualification, etc.)
- le profil du demandeur recherché
- le profil de l'offre d'emploi
- les conditions de travail (horaire, contrat de travail, etc.)
- les conditions de vie.

Le séminaire au Luxembourg : programme et résumé des discussions

Participants :

A ce séminaire ont participé des responsables des AMS de Salzburg, Kufstein et Bludenz et les euroconseillers des agences de Diekirch et de Wiltz.

Les participants du séminaire ont discuté le projet « échange de demandeur d'emploi dans l'hôtellerie et la restauration » entre le Luxembourg et l'Autriche. On a retenu que chaque pays recherche de la main d'oeuvre qualifiée. Des cuisiniers, commis de cuisine et serveuses/serveurs.

La rémunération, les cotisations sociales, les contrats de travail, les heures de travail, le logement et la nourriture ont été d'autres thèmes abordés lors de l'ouverture du séminaire.

Une visite de l'école hôtelière Alexis Heck a permis aux visiteurs autrichiens de se faire une idée concernant la formation du personnel dans l'hôtellerie au Luxembourg.

Les résultats et conclusions de ce séminaire peuvent se présenter comme suit :

Lors des discussions on a pu constater qu'un même besoin de main d'œuvre dans les deux pays existe pendant la saison touristique.

pour l'Autriche : décembre – mars

pour le Luxembourg : avril - novembre

De même, les deux pays recherchent du personnel qualifié. Des cuisiniers, commis de cuisine et serveurs/serveuses. Le système de formation dans les deux pays se ressemble fortement et on ne peut pas remarquer de différences majeures.

En ce qui concerne les langues, l'Autriche demande l'allemand et/ou l'anglais, tandis que le Luxembourg se base sur le français et/ou l'allemand.

Les salaires bruts payés aux travailleurs sont plus ou moins identiques. Cependant, les charges sociales au Luxembourg sont nettement plus basses qu'en Autriche.

De ce fait, le salaire net payé au Luxembourg est supérieur à celui payé en Autriche.

On a donc retenu que chaque pays se chargera d'établir un spécimen :

- d'un contrat de travail (heures de travail, logement, nourriture, etc.)
- d'une fiche de salaire (brut, cotisations, impôts, net)
- d'un profil d'une offre d'emploi
- d'une demande de candidature (lettre de motivation, CV, etc.)

Le recrutement de personnel commencera en été 2001.

Les services de l'emploi autrichiens essaieront de mobiliser des personnes pour travailler au Luxembourg pendant la saison 2000.

En hiver, l'ADEM invitera ses demandeurs d'emploi à accepter un travail dans une région touristique en Autriche.

A la fin des deux saisons touristiques l' AMS Autriche et l' ADEM Luxembourg feront le bilan de ce projet pilote .

Rapport et conclusions du séminaire « Tourismus und Gaststättengewerbe « au Luxembourg (échange Luxembourg / France (Perpignan))

Le pourquoi de ce séminaire :

Le but du séminaire, qui s'est déroulé du 9.12. au 13.12.2000 au Grand-Duché du Luxembourg , était d'organiser un réseau de formation et de placement pour le personnel du secteur touristique.

Suite aux échanges dans le passé entre l'ANPE de Perpignan et l'ADEM de Diekirch les Euroconseillers ont convenu d'élargir leurs projets.

Outre leurs activités de placement par la bourse aux emplois saisonniers et de « visio-recrutement » on a décidé de proposer une formation transnationale (France, Espagne, Luxembourg) avec des candidats des 3 pays et une partie de formation dans les 3 pays.

Le plan de travail :

Des premiers contacts entre les euroconseillers ont eu lieu à Perpignan en 1998.

Au Luxembourg un plan de travail concret a été discuté et élaboré comprenant notamment :

- les besoins en personnel (qualification, etc.)
- le profil du demandeur recherché
- le profil de l'offre d'emploi
- les conditions de travail (horaire, contrat de travail, etc.)
- coopération avec des centres de formation.

Le séminaire au Luxembourg du 9 au 13 décembre : programme et résumé des discussions

A ce séminaire ont participé une représentation de l'ANPE Perpignan, de l'ANPE perpignan, un responsable de l'INEM Huesca (Espagne), des responsables des agences de Diekirch et Wiltz, un représentant de l'HORESCA et un représentant du CNFPC d'Ettelbruck.

Les participants ont discuté le projet « mobilité professionnelle dans les métiers de l'hôtellerie et du tourisme » entre Diekirch et Perpignan.

Ainsi on a résumé les travaux effectués pendant les années 1999/2000 c.à.d. la bourse aux emplois saisonniers à Perpignan le « visio-recrutement » Diekirch-Perpignan et on a fait le bilan quant au recrutement transnational.

Ensuite on a fixé en détail le programme 2001.

La rémunération, les cotisations sociales, les contrats de travail, les heures de travail, le logement et la nourriture ont été d'autres thèmes abordés lors de l'ouverture du séminaire.

Le président de l'HORESCA (Fédération patronale des restaurateurs et hôteliers) a donné un aperçu sur la situation de l'hôtellerie au Nord du Luxembourg et a exposé la problématique de trouver du personnel qualifié.

Les responsables du réseau EURES Luxembourg ont expliqué les programmes européens. Une discussion au sujet d'un projet d'échange entre le Luxembourg, la France et l'Espagne avec une formation dans les 3 pays a été entamée.

Les résultats et conclusions :

Le programme pour l'année 2001/2002 a été établi en détail.

Les dates pour la bourse aux emplois saisonniers ainsi que le visio-recrutement ont été fixées.

Il s'avère important de mieux préparer les candidats quant aux conditions de vie dans le pays d'accueil. Par conséquent on établira une fiche d'information qui comportera :
noms, adresses et téléphones d'une personne de contact
informations concernant contrats et réglementation de travail, réglementation de travail et sécurité sociale.

En plus on montera un projet de formation dans les 3 pays ou chaque pays assumera une partie de formation dans un Centre de Formation et désignera aussi des candidats.

☞ *Autres activités transnationales*

- 09.05.2000 IBIS ACAM Trèves, Arbeitsamt Bitburg, Cnfpc Ettelbrück, ADEM Diekirch
-sujet : présentation des formations
- 01, 02 et 03.09.2000: Participation du préposé au placement à la foire régionale DEULUX à Trèves.
- 24.10.2000 Rencontre à Trèves avec les responsables de la « Deutsche Angestellten Akademie »
-participants : responsables du Cnfpc Ettelbrück, Arbeitsamt Bitburg et Adem Diekirch
-sujet : présentation des formations
- 30.11.2000 Tüv Trèves
-participants : responsables du Cnfpc Ettelbrück, de l'Arbeitsamt Bitburg et de l'Adem Diekirch
-sujet : formation machiniste
- IBIS ACAM Trèves, Cnfpc Ettelbrück, Arbeitsamt Bitburg, ADEM Diekirch
-sujet : présentation des formations
- 15.12.2000 rencontre au sein du Cnfpc Ettelbrück avec les responsables de la « Deutsche Angestellten Akademie » et l'Arbeitsamt Bitburg
-sujet : visite du Cnfpc
- 21.12.2000 ANPE Perpignan, CFTH Perpignan, ADEM Diekirch
-sujet : collaboration et recrutement

C) Wiltz

Le rayon d'action de l'Agence de Wiltz, dont le rayon d'action en matière de placement s'étend sur les cantons de Clervaux et de Wiltz.

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

Ces deux services se font pour le Nord du pays à Diekirch, cependant une fois par semaine, à savoir, le mardi, le service des travailleurs handicapés est offert dans les bureaux de l'agence à Wiltz par Monsieur Jean-Marc Ewen.

Les activités de l'agence au niveau du placement peuvent être présentées comme suit :

Nombre de personnes inscrites à l'Agence de Wiltz en 2000.

En moyenne, 475 personnes dont 254 hommes et 221 Femmes étaient à la recherche d'un emploi auprès de l'agence.

147 de ces personnes dont 70 hommes et 77 femmes étaient des chômeurs indemnisés.

A ce sujet, le relevé ci-dessous renseigne sur l'évolution des demandeurs d'emploi.

mois	total	hommes	femmes	CH total	CH hommes	CH femmes
janvier 2000	517	272	245	187	92	95
février 2000	510	269	241	173	82	91
mars 2000	484	262	222	151	68	83
avril 2000	456	246	210	139	69	70
mai 2000	445	239	206	128	60	68
juin 2000	425	229	196	128	59	69
juillet 2000	440	235	205	128	59	69
août 2000	455	248	207	129	62	67
Septembre 2000	483	256	227	142	69	73
octobre 2000	491	261	230	143	68	75
novembre 2000	494	265	229	155	74	81
décembre 2000	494	270	224	163	78	85
moyenne	475	254	221	147	70	77

33% des personnes inscrites se trouvent dans une des mesures ou de formation offertes par l'ADEM..

Par exemple au mois de décembre 163 des 494 demandeurs ont été affectés à une telle mesure ou formation.

Actions de prospection, de placement et de promotion :

☞ Contacts et visites avec et dans les entreprises

Comme les années précédentes, l'Agence a essayé de garder un contact étroit avec ses principaux partenaires, à savoir : les demandeurs, les employeurs, les Centres de Formation, le Fonds de Solidarité (SNAS), le Forum pour l'Emploi, l'Objectif Plein Emploi, les Lycées, les associations du domaine social et toutes les autres organisations engagées dans la lutte contre le chômage.

Ci-après la liste détaillée des contacts pendant l'année 2000.

• *Secteur du commerce et de l'artisanat :*

AC Restaurants, Wiltz	Hôtel du Commerce, Wiltz
Administration Communale de Bavigne	Hôtel du Vieux Château , Wiltz
Administration Communale d'Esch sur Sûre	Hôtel Koener, Clervaux
Administration Communale de Goesdorf	Hôtel du Moulin, Esch sur Sûre
Administration Communale de Wiltz	Hôtel des Nations, Clervaux
Aide Temporaire ADECCO, Wiltz	Jurilux, Wiltz
Aide Temporaire Manpower, Diekirch	Kaerzefabrek, Esch sur Sûre
Aide Temporaire Optimal, Luxembourg	Kayser, Facadier, Berlé
Bazar Kopp, Clervaux	Le Beauté du Jardin, Drauffelt
Brantano, Luxembourg	LNW, Wiltz
Café Restaurant an der Schleef	Lutgen Rob., Entr. Plaf., Eschweiler
CIGR Woltz +, Wiltz	Maison de Soins, Wiltz
Clinique du NORD, Wiltz	MATCH, Wiltz
Boissons Heintz ,Troisvierges	OGB-L, Nord/Ettelbruck
EKZ (GB) , Marnach	Recyma, Bascharage
Electro Reihl a Weber, Eschdorf	Pharmacie Weber, Wiltz
Fiduciaire Funck, Wiltz	Profilux, Wiltz
Garage Strotz, Wiltz	Reiles Patrick, Wiltz
Hellef Doheem, Wiltz	Restaurant Schuhmann, Nothum
Hommes pour Personnes Agées, Clervaux	Salon Angie, Wiltz
Hôtel Dirbach-Plage, Dirbach	Service National de la Protection Civile, Schimpac
Hôtel du Commerce, Clervaux	Voyages Bartholmé , Clervaux

• **Secteur industriel :**

Circuit Foil Trading , Wiltz
 Circuit Foil Service, Weidingen
 CTI Systems, Clervaux
 Electrolux-Kreff, Hosingen
 Gottschol Alcuilux, Eselborn
 Huybrechts Keramiek, Troisvierges
 Sommer Industries, Lentzweiler
 Syndicat des Prod.de Pommes de Terre, Clervaux
 Tarkett Sommer s.a., Wiltz/Lentzweiler
 Wincap, Wiltz

☞ **Actions de placement et de formation :**

• *Des ateliers de recrutement ont été organisés avec les firmes suivantes :*

AC Restaurants, Wiltz
 Circuit Foil Trading, Wiltz
 Gottschol Alcuilux, Eselborn
 Tarkett Sommer, Lentzweiler
 Wincap, Wiltz

• *A ce sujet, le tableau des placements directs via assignation donne des informations plus précises.*

Placements directs de l'année 2000			
100	Total	Hommes	Femmes
Janvier	19	10	9
Février	24	17	7
Mars	35	20	15
Avril	21	13	8
Mai	25	14	11
Juin	23	8	15
Juillet	24	8	16
Août	15	6	9
Septembre	25	15	10
Octobre	31	15	16
Novembre	19	13	6
Décembre	22	17	5
Total	283	156	127
Moyenne	24	13	11

- **Une formation complémentaire** pour opérateur de production se réalise pour le moment pour l'entreprise industrielle Circuit Foil Trading de Wiltz.
Les partenaires de cette formation sont le Ministère du Travail et de l'Emploi ainsi que le Ministère de l'Education Nationale et des Sports .
La formation théorique a été faite au CNFPC d'Ettelbruck, la formation pratique se fait dans la firme impliquée.
10 personnes ont commencé cette formation au 27 novembre 2000 laquelle se terminera au 15 février 2001.
Des dix personnes qui ont débuté cette formation, 9 y restent.

☞ **Information, promotion et presse**

L'agence de Wiltz participe activement dans l'enregistrement d'émissions dans le cadre de la radio local LNW 102.2 Mhz.

Dans ce cadre une vingtaine d'émissions avec des sujets autour du marché de l'emploi ont été diffusées.

De même, l'Agence a participé à des séminaires et groupes de travail PME du Naturpark Ourdall et du projet LEADER II Wiltz-Rédange.

☞ **International – Service EURES**

Dans le cadre des activités EURES, l'Euroconseiller de l'agence a participé aux manifestations suivantes :

- échange de personnel Autriche-Luxembourg : visite de 3 euroconseillers autrichiens au Luxembourg,
- participation à une table ronde « Arbeiten in der Grenzregion » à Irrel/Allemagne,
- participation au séminaire « Supporting Mobility in Europe » à Lisbonne,
- participation à la Foire de l'Etudiant 2000 au Kirchberg,
- participation à l'échange de personnel franco-espagnol-luxembourgeois,
- visite de 2 euroconseillers à Diekirch.

En conclusion

En moyenne, 475 demandeurs d'emploi étaient inscrits auprès de notre agence.

Pendant l'année 2000, nous avons gardé un contact direct avec nos partenaires.

De ce fait, 54 employeurs ont eu un contact personnel avec notre personnel.

Les placeurs de l'Agence de Wiltz ont réalisé mensuellement en moyenne 24 placements directs via assignation.

III.1.7. Bilan des éducateurs gradués

A côté des mesures complémentaires, les activités de l'année 2000 des éducateurs gradués de l'ADEM ont compris les volets suivants:

1) programme d'évaluation des chômeurs (PEC) comportant des entretiens et suivis individualisés en faveur des chômeurs indemnisés ayant un âge inférieur à 26 ans et étant inscrits plus que trois mois à l'ADEM et des chômeurs ayant un âge supérieur à 26 ans et étant inscrits plus que 6 mois à l'ADEM

Dans le cadre de ce dispositif, 839 chômeurs indemnisés ont eu un ou plusieurs entretien(s) respectivement suivi(s) individuel(s) réalisé(s) par un éducateur gradué.

L'objectif de ce projet est de garantir la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi en mettant à leur disposition au moins une mesure concrète après les périodes d'inscription précitées.

454 demandeurs d'emploi ne sont plus inscrits au sein de l'ADEM.

385 demandeurs d'emploi restent inscrits au service Placement de l'ADEM.

- 12 demandeurs d'emploi sont affectés sous la formule d'une mesure CAT ou SI.
- 31 demandeurs d'emploi sont engagés sous la formule d'une mise au travail.
- 6 demandeurs d'emploi poursuivent une mesure spéciale.
- 2 demandeurs d'emploi poursuivent un apprentissage pour adultes.
- 3 demandeurs d'emploi sont en formation complémentaire.
- 9 demandeurs d'emploi poursuivent une mesure de formation au CNFPC.
- 3 demandeurs d'emploi poursuivent un travail accessoire.
- 8 demandeurs d'emploi sont affectés sous la formule du stage de réinsertion professionnelle.
- 1 demandeur d'emploi poursuit une mesure dans le cadre du pool des assistants pédagogiques.
- 10 demandeurs d'emploi ont la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- 18 demandeurs d'emploi sont à nouveau inscrits comme demandeurs d'emploi à l'ADEM.

2) activités de (ré)insertion professionnelle comportant des entrevues et des appuis individualisés jugés utiles par le placeur compétent en faveur de chômeurs difficiles à placer

Dans ce contexte, 635 entrevues avec 465 candidats différents (277 DEM; 188 CH) ont eu lieu en vue d'un encadrement socio-pédagogique.

L'objectif des entrevues en question consiste à augmenter les chances de (ré)insertion professionnelle des candidats en les soutenant à acquérir les compétences et les qualités requises au marché de l'emploi.

Selon les expériences vécues, les principaux critères défavorables à une (ré)insertion professionnelle de ces personnes se résument comme suit:

- qualification scolaire et/ou professionnelle inadéquate,
- manque d'expérience professionnelle,
- problèmes de santé (toxicomanie, alcoolisme, problème psychique, ...),
- déficits de compétences sociales,
- problèmes de mobilité géographique (pas de permis de conduire ou de voiture personnelle),
- manque de flexibilité.

Pour les chômeurs de sexe féminin s'ajoutent quelques contraintes majeures :

- garde d'enfant non-assurée,
- qualification non-adaptée après pause familiale.

3) *suivi psycho-social des candidates participant aux actions de l'emploi féminin et aux formations spécifiques*

Afin de mieux pouvoir soutenir et aider les chômeurs de sexe féminin dans leurs démarches à la recherche d'un emploi, les activités spécifiques suivantes ont été mises au point et suivies par les éducateurs gradués de l'ADEM (voir III.7. L'emploi féminin, p. 104).

☞ Méthodologie quant au suivi psychosocial réalisé par les éducateurs gradués dans le cadre des formations spécifiques:

- présélection des candidates potentielles en vue de la mesure de qualification spécifique
- sensibilisation des candidates par voie d'un atelier d'information et/ou concertation avec les demandeurs d'emploi par voie d'un entretien individuel
- collaboration étroite avec les responsables en vue de la sélection définitive
- réunions de suivi mensuelles avec les responsables et/ou les demandeurs d'emploi en formation
- personne de contact en faveur des candidates durant toute la période de formation: assurer un encadrement de soutien et de conseil à l'égard des candidates confrontées à des difficultés liées à la formation ou à des problèmes personnels
- suivi administratif de toutes les démarches réalisées avant, au cours et après le déroulement d'une mesure de formation

4) *Ateliers « Préparation à l'entretien d'embauche »*

4 ateliers comprenant un total de 14 personnes ont été réalisés.

5) Collaboration avec le Service Emploi de la Ville de Dudelange:

- Contribution à la finalisation de l'étude CEPS/INSTEAD concernant le chômage à Dudelange
- Diverses réunions ayant eu pour objet des échanges d'informations avec le responsable du Service Emploi concernant des chômeurs inscrits aussi bien à l'ADEM qu'au Service Emploi
- Interviews d'une dizaine de chômeurs dudelangeois suite à une demande du responsable du Service Emploi

6) prise de contact et collaboration intense avec des institutions nationales et transrégionales ayant comme but l'insertion/la réinsertion professionnelle de personnes défavorisées:

Objectif Plein Emploi asbl, Centre médico-social, Femmes en détresse asbl, Arines asbl, Service à la condition féminine de la Commune de Bettembourg, Service Emploi de la Commune de Dudelange, Inter-Actions asbl, Jongenheem asbl, Réseau pour le travail et la promotion humaine, Aarbëchtshellëf asbl, Service National d'Action Sociale, Office Social de la Commune de Dudelange, Action Locale pour Jeunes Esch/Alzette, Maison des Jeunes Esch/Alzette, Service National de la Jeunesse, INFPC, Pro-Actif asbl, FOREM, ANPE,

7) Depuis le mois d'octobre 2000 :

☞ **deux formations « employées de maison » (durées: 07.03.2000 - 26.05.2000 et 09.10.2000 - 12.01.2001), organisées par le MEN-FP-S, Femmes en détresse asbl et l'ADEM:encadrement socio-pédagogique des visiteurs au « Berufsinformationszentrum (BIZ) » et entretiens d'orientation professionnelle en faveur des demandeurs d'emploi et des élèves concernés**

63 personnes ont profité d'un entretien d'information au sein du BIZ.

14 personnes ont été informées et conseillées par voie d'un entretien d'orientation professionnelle.

☞ **activités d'orientation professionnelle en faveur des classes de 8e au Lycée Technique à Esch/Alzette**

III.2. Le service de la main-d'œuvre

III.2.1. Le permis de travail

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

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

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

Après l'instruction, la demande en obtention du permis de travail est transmise à la commission d'avis spéciale qui avise les demandes en obtention d'un permis de travail.

III.2.2. Heures supplémentaires

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

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

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

III.2.3. Emploi des bénéficiaires de pensions de vieillesse

Les personnes bénéficiant d'une pension de vieillesse d'un régime de pension contributif ou non contributif, luxembourgeois ou non, dépassant le salaire minimum revenant à un travailleur non qualifié âgé de plus de 18 ans au moins, ne peuvent accéder à un emploi salarié ou continuer un tel emploi, sur demande expresse de leur part que si elles ont été autorisées par le Ministre du Travail et de l'Emploi sur avis de l'ADEM. 21 personnes ont reçu un avis favorable de la part de l'Adem.

III.2.4. Placement « au pair »

Le placement « au pair » consiste en l'accueil temporaire, au sein de familles, en contrepartie de certaines prestations, de jeunes étrangers venus dans le but de perfectionner leurs connaissances linguistiques et, éventuellement, professionnelles et d'accroître leur culture générale par une meilleure connaissance du pays de séjour.

Les accords de placement établis entre parties sont transmis à l'ADEM qui étudie, si oui ou non les conditions prévues par l'accord sont remplies et vise l'accord pour permettre à la famille d'accueil de déclarer leur fille au pair à la police et aux instituts de sécurité sociale.

Seules les personnes ressortissantes des pays de l'Union Européenne et de l'Espace Economique Européen ainsi que celles de pays qui ont signé l'accord de placement au pair sont acceptées au Luxembourg.

Il faut mentionner à toutes fins utiles que les services de l'ADEM ne s'occupent pas du placement de filles au pair, ni au Luxembourg, ni vers l'étranger.

L'an 2000, 5 personnes ont reçu une autorisation et 19 personnes ont reçu un refus.

III.3. Le service de maintien de l'emploi

III.3.1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2000)

La loi du 26 juillet 1975 autorise le ministre du travail et de l'emploi à accorder des subventions aux employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir la relation de travail de leur personnel et à lui verser une indemnité de compensation pour les pertes de rémunération.

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
1986	23.933.404	1.827
1987	27.359.408	1.920
1988	6.049.363	375
1989	4.814.682	305
1990	20.220.813	982
1991	26.473.294	1.678
1992	73.043.581	4.132
1993	41.755.415	2.760
1994	15.012.027	1.036
1995	16.590.764	1.098
1996	57.544.359	3.696
1997	30.513.031	1.624
1998	7.472.164	441
1999	8.865.078	640
2000*	18.601.532	906

* données provisoires

III.3.2. Aide au réemploi (1989 - 2000)

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

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

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

III.3.3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2000)

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

III.3.4. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (loi du 23 juillet 1993)

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

demandes introduites au cours de l'année 2000:	161
bénéficiaires au 31.12.2000 :	321
dépense pour l'année 2000:	58.334.778.-

III.3.5. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi (règlement grand-ducal du 17 juin 1994)

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

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

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

demandes au cours de l'année 2000:	226
dépense:	6.130.750.-

III.3.6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-2000)

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

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

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

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

III.3.7. Aides et primes de promotion de l'apprentissage (1987/88 - 1998/99)

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

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

III.3.8. Bonification d'impôt

La loi du 24 décembre 1996 élargit la panoplie des aides pour les entreprises embauchant des chômeurs en introduisant une bonification d'impôt en faveur de l'employeur qui engage un demandeur d'emploi ou un chômeur indemnisé. Ainsi l'employeur embauchant un demandeur d'emploi inscrit depuis au moins trois mois à l'Administration de l'Emploi, et qui lui a été assigné par cette administration, a droit pendant trente-six mois à une bonification d'impôt de 10 % du salaire brut du chômeur engagé.

Pour l'année 1996, 143 demandes ont été introduites auprès de l'ADEM, dont 91 demandes ont reçu une suite favorable. Pour l'année 1997, 260 demandes ont été introduites, dont 159 demandes ont reçu une suite favorable. Par ailleurs 82 demandes positives de l'année 1996 ont été prolongées pour l'année 1997. Pour l'année 1998, 330 demandes ont été introduites et par ailleurs 388 demandes positives des années 1996 et 1997 ont été prolongées.

Pour l'année 1999, 369 demandes ont été introduites, dont 250 ont été accordées. Pour les années 1996 à 1998, 658 demandes ont été prolongées. Ainsi l'ADEM gère pour l'instant plus de 1.000 dossiers concernant la mesure « bonification d'impôt ». Pour Wiltz, 265 nouvelles demandes ont été acceptées pour l'exercice 2000 et plus de 1000 certificats de bonification d'impôt seront établis pour l'année 2000.

III.3.9. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté

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

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

Statistiques annuelles ventilées par pays de destination						
Année	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Formulaires délivrés						
Allemagne:	947	1.037	1.009	954	1180	992
Belgique:	978	1.029	855	708	738	581
France:	4.796	5.893	6.993	6.071	6.841	5.024
Pays-Bas:	132	133	120	73	60	43
Portugal:	7	3	5	23	8	9
Espagne:	9	9	11	11	16	15
Italie:	3	1	12	8	4	1
Royaume-Uni:	/	6	5	3	4	1
Danemark:	39	23	19	8	21	13
Irlande:	9	3	10	3	8	6
Autriche:	11	9	11	13	13	14
Finlande:		2	1	1	2	/
Grèce:		1	/	/	/	/
Suède:		2	5	4	1	4
Norvège :						1
Total:	6.931	8.151	9.056	7.881	8.896	6.704

III.3.10. Chômage involontaire dû aux intempéries

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
1990	17.734.306	3.351
1991	153.753.352	10.458
1992	25.017.291	3.435
1993	96.854.659	12.979
1994	51.933.009	6.056
1995	72.951.872	7.494
1996	222.434.662	19.432
1997	153.222.493	10.526
1998	165.175.360	18.035
1999	107.667.491	8.658
2000*	44.734.092	4.944

* données provisoires

III.3.11. 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 2000 :	11
dépense pour 2000 :	2.185.090.-

III.4. Le service des prestations de chômage complet

III.4.1. Indemnisation du chômage complet (1986-2000)

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

*situation au 15 février 2001

III.4.2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2000

	Luxembourg	Esch/Alzette	Diekirch	Wiltz	Total/mois	Total/année
Janvier	249	222	117	40	628	628
Février	203	168	70	12	453	1081
Mars	184	135	50	18	387	1468
Avril	184	151	38	24	397	1865
Mai	188	179	44	22	433	2298
Juin	158	124	41	16	339	2637
Juillet	154	120	41	19	334	2971
Août	167	120	39	22	348	3319
Septembre	166	119	73	32	390	3709
Octobre	209	182	91	41	523	4232
Novembre	186	174	123	36	519	4751
Décembre	190	150	101	18	459	5210
Total	2238	1844	828	300	5210	
<i>en %</i>	<i>42,96</i>	<i>35,39</i>	<i>15,89</i>	<i>5,76</i>	<i>100,00</i>	

Au cours de l'année dernière, 5.210 personnes ont introduit une demande d'octroi de l'indemnité de chômage complet.

4.079 demandes ont été avisées favorablement

593 demandes ont été refusées

538 demandes ont été classées sans objet (demandes incomplètes ou retirées)

III.4.3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet

Motifs de retrait	Nombre de retraits
Refus de travail/ refus mise au travail / refus de participation à des stages ou cours/ rupture mesure/ abandon de cours ou stages de formation	218
Octroi d'une pension d'invalidité ou de vieillesse en cours d'indemnisation	40
Total :	258

A noter que le traitement des demandes d'octroi des indemnités de chômage complet a exigé du service de prestations de chômage complet 1.123 interventions (dont 328 nouvelles affaires) pendantes devant les juridictions de travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal de travail de Luxembourg :	215 employés et ouvriers
Tribunal de travail d'Esch-sur-Alzette :	77 employés et ouvriers
Tribunal de Diekirch :	36 employés et ouvriers

	328 nouvelles affaires

Ces interventions ont été effectuées conformément aux dispositions des paragraphes 5 et 6 de l'article 14 de la loi du 30 juin 1976 portant :

1. création d'un fonds pour l'emploi ;
2. réglementation de l'octroi de l'indemnité de chômage complet, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

Au courant de cette année, 90 actes d'appels et 5 mémoires en cassation ont été introduits en application de ces dispositions ci-dessus.

A noter que les indemnités de chômage complet ont été rendues cessibles et saisissables par la loi modifiée du 11 novembre 1970. Cette disposition a exigé le traitement de 1.371 cessions, saisies-arrêts, sommations et pensions alimentaires qui se répartissent comme suit :

Cessions :	441	dont	102	exécutées
Saisies-arrêts :	588	dont	339	exécutées
Sommations à tiers détenteurs :	44	dont	31	exécutées
Pensions alimentaires :	26	dont	23	exécutées
Requêtes :	272			

III.4.4. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté – E 303 Partant

E 303 Partant (travailleurs partant dans un autre pays CEE à la recherche d'un emploi)						
Pays	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Allemagne	3	6	7	2	6	5
Autriche	0	2	0	1	1	0
Belgique	6	4	13	9	5	11
Danemark	0	0	2	1	2	0
Espagne	2	5	5	5	3	3
Finlande	0	0	0	0	1	0
France	5	17	14	21	16	15
Grande-Bretagne	4	2	5	2	3	0
Grèce	2	1	4	1	3	4
Italie	1	2	1	3	6	6
Irlande	0	0	1	0	0	1
Islande	2	0	0	0	1	0
Norvège	0	0	0	0	0	0
Pays-Bas	1	1	3	0	2	1
Portugal	12	22	33	21	19	16
Suède	0	2	2	1	3	1
Total :	38	63	89	67	71	63

Remarques :

- sur les 89 E 303 partant en 1997 il y a 33 Portugais soit 37% (8 pers. sont retournés endéans les 3 mois)
- sur les 89 E 303 partant en 1997 il y a 34 personnes partant pour les pays limitrophes soit 38%
- sur les 89 E 303 partant 13 personnes sont retournés à Luxembourg endéans les 3 mois et ont continué à toucher les indemnités.

III.4.5.Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté – E 303 Venant

E 303 Venant (travailleurs venant d'un pays CEE chercher un emploi au Luxembourg)						
Pays	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Allemagne	16	13	4	11	13	12
Autriche	1	0	1	2	1	1
Belgique	12	4	10	13	15	18
Danemark	12	13	9	7	10	8
Espagne	1	0	0	0	1	1
Finlande	9	5	7	2	0	0
France	10	10	8	9	9	10
Grande-Bretagne	3	1	2	1	1	1
Grèce	0	0	1	0	0	0
Italie	1	0	0	0	0	0
Irlande	1	1	0	0	0	1
Islande	0	1	0	1	0	0
Norvège	0	1	0	0	0	0
Pays-Bas	1	2	1	0	0	1
Portugal	3	1	1	0	0	0
Suède	2	2	6	4	6	1
Total :	72	54	50	48	56	54

Remarques :

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Lux. a diminué au cours des dernières années (72 pers. en 1995 contre 50 pers. en 1997)
- sur les 54 pers. E 303 venant en 2000, 40 soit 75% viennent des pays limitrophes
- sur les 50 pers. E 303 venant 18 personnes ont trouvé un emploi

III.5. L'emploi des jeunes

L'évolution à la baisse du nombre des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM constatée en 1999 s'est poursuivie en 2000 et ceci notamment dans la catégorie des jeunes demandeurs d'emploi (<30 ans accomplis). Alors que la catégorie des moins de 30 ans représentait en 1999 33 % du total des demandeurs d'emploi (35 % en 1998), ce pourcentage se situe actuellement à 30 %.

L'évolution à la baisse du nombre de demandeurs d'emploi inscrits rend une des tâches de l'ADEM, satisfaire les offres d'emploi, de plus en plus difficile. Ce constat vaut évidemment aussi pour le service "emploi des jeunes".

Parallèlement à la baisse du nombre de demandeurs d'emploi, les exigences des employeurs quant aux qualifications des jeunes demandeurs d'emploi augmentent ce qui rend l'adéquation entre offre et demande d'emploi de plus en plus compliquée.

Ceci a entraîné une légère diminution du nombre de jeunes ayant bénéficié en 2000 d'une mesure en faveur de l'emploi des jeunes.

En 2000, 2.645 jeunes de moins de 30 ans accomplis ont bénéficié d'une mesure en faveur de l'emploi des jeunes (ce chiffre englobant aussi les mesures ayant débuté en 1999 et se terminant en 2000).

1.798 jeunes ont débuté une mesure en faveur de l'emploi des jeunes en 2000.

Plusieurs projets-pilotes de formation en faveur de jeunes demandeurs d'emploi profitant d'un contrat d'auxiliaire temporaire ou d'un stage d'insertion ont par ailleurs été lancés pendant l'année écoulée.

Ces projets ont fait suite à une lettre circulaire envoyée fin 1999 à tous les promoteurs occupant des jeunes sous couvert d'une des mesures précitées afin de déterminer le contenu des formations à proposer.

Ainsi l'ADEM a proposé en 2000, avec l'aide de d'INAP des séminaires comprenant trois modèles:

- der bürgerfreundliche Empfang
- Arbeitsorganisation
- L'emploi du français dans l'Administration luxembourgeoise

40 personnes ont suivi ces formations.

Par ailleurs 12 personnes ont suivi un cycle de deux mois et demi de formation d'initiation à la bureautique proposé par le Centre de Recherche Public Henri Tudor.

En outre bon nombre de promoteurs propose des formations sur le tas.

En 2000, une table ronde a été organisée par l'ADEM et présidée par le Ministre du Travail et de l'Emploi avec les tuteurs chargés d'encadrer les jeunes demandeurs d'emploi dans les divers départements gouvernementaux. Cette table ronde avait comme objectif d'une part d'avoir un échange de vues sur le contrat d'auxiliaire temporaire et d'autre part d'expliquer aux tuteurs

leur rôle qui est, d'assurer le suivi des jeunes afin de déceler d'éventuelles forces et faiblesses professionnelles, techniques, sociales, humaines.

Il sera insisté encore davantage sur le suivi des jeunes demandeurs d'emploi profitant d'une mesure en faveur de l'emploi des jeunes.

Données statistiques:

1)

TYPE DE MESURES	PERSONNES	DONT FEMMES
CAT-PU	1655	674
CAT-PR	748	293
STAGE D'INSERTION	244	42

En stage d'insertion, où l'ADEM exerce le rôle d'employeur et peut donc assurer un suivi exact, 109 stagiaires ont obtenu un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée à la suite de leur stage d'insertion sur 129 stagiaires qui ont terminé leur stage en 2000 ce qui représente un taux de réussite de 84 %.

2) Nombre de promoteurs

Administrations:	114
Communes:	45
Syndicats communaux:	4
A.S.B.L.:	41
Secteur privé:	437

III.6. L'orientation professionnelle

III.6.1. Orientation professionnelle des jeunes

Information

L'information est l'une des activités essentielles du service de l'orientation professionnelle. Elle se fait soit de manière collective, soit de manière individuelle.

Information collective

Sur invitation du personnel enseignant, les orienteurs se rendent dans les classes des lycées. Un premier contact est ainsi établi et les jeunes reçoivent les premières informations.

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

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

Au cours de l'année scolaire 1999/2000, le projet « Aide à l'orientation » s'est déroulé dans 12 classes (par rapport à 9 classes en 1998/99). Des visites trimestrielles ont été effectuées par les orienteurs (2 heures par classe). Le nombre des élèves concernés s'est élevé à 255, les classes étant des 9^{ièmes} pratique, polyvalente, et technique. Vu le succès des années précédentes, cette action a été étendue au 9^{ièmes} modulaire.

Un projet analogue a débuté au cours de l'année scolaire 1999/2000 pour les 13 classes de 7^e du Lycée Technique Esch. La démarche des orienteurs, placée sous le thème de l'éducation des choix, vise à instrumenter les élèves des classes de 7^e, 8^e et 9^e par rapport à la formulation d'un projet professionnel. Lors des différentes interventions, les élèves sont incités à explorer, à structurer et à accumuler des connaissances dans le but de faciliter la prise de décision et la réalisation ultérieure des projets professionnels, ceci avant que les circonstances ne les forcent de faire un choix en classe de 9^e.

Le service de l'orientation professionnelle participe régulièrement à des foires et à des expositions organisées par d'autres instances sur le plan national et sur le plan international:

- Foire de l'Etudiant, organisée par le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement supérieur du Ministère de la Culture, de l'enseignement supérieur et de la Recherche
- Parcours de l'Insertion des Jeunes, manifestation transfrontalière, organisée par le CIO de Longwy (F)
- Europawoche à Trèves organisée par la "Berufsberatung".
- Journées d'information, séminaires dans le cadre du Centre National de Ressources (Projet Leonardo), en collaboration avec le CPOS du MENFPet des Sports.

Information et orientation individuelles

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

Préparation à la vie active

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

☞ Stages « Op der Sich no Aarbecht » (OSNA)

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

Depuis l'année scolaire 1988/89, année de leur création, le service de l'orientation professionnelle participe, en collaboration avec l'ALJ, aux stages appelés «Op der Sich no Aarbecht».

L'objectif des stages est:

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

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

Le tableau ci-dessous montre l'importante augmentation du nombre des stages et des élèves au cours de leurs onze années d'existence.

Année scolaire	Stages	Elèves
1988/89	12	190
1989/90	43	489
1990/91	49	523
1991/92	46	489
1992/93	53	646
1993/94	57	711
1994/95	57	796
1995/96	61	924
1996/97	72	1173
1997/98	63	1026
1998/99	67	1117
1999/2000	75	1070

En 1999/2000 5 stages avec 94 élèves ont été organisés au BiZ pour des sortants de l'enseignement secondaire technique.

☞ **Stages d'orientation professionnelle (StOP)**

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

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

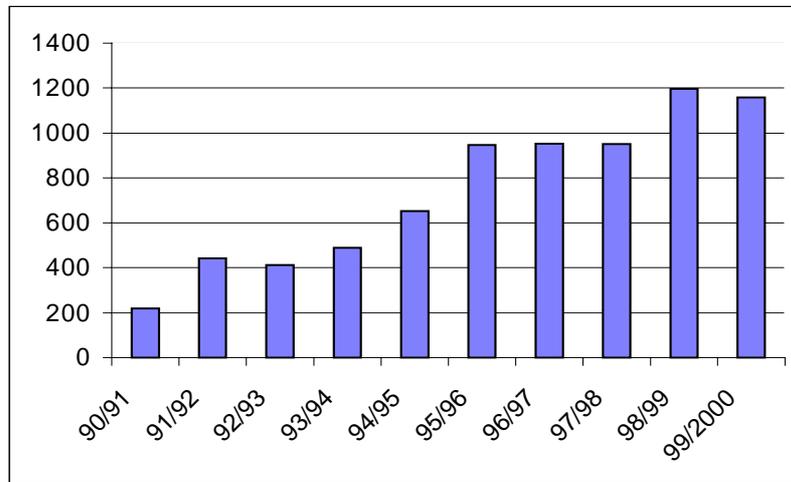
C'est au cours de l'année scolaire 1980/81 que le service de l'orientation professionnelle d'Esch-sur-Alzette et le chargé de direction du Centre Régional Complémentaire Wobrecken d'Esch-sur-Alzette ont pris l'initiative d'organiser les premiers stages d'orientation professionnelle. Ils se sont basés sur des expériences similaires qui avaient déjà été faites auparavant dans l'enseignement complémentaire à Dudelange, mais aussi sur des informations reçues de Centres d'orientation professionnelle du Liechtenstein.

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

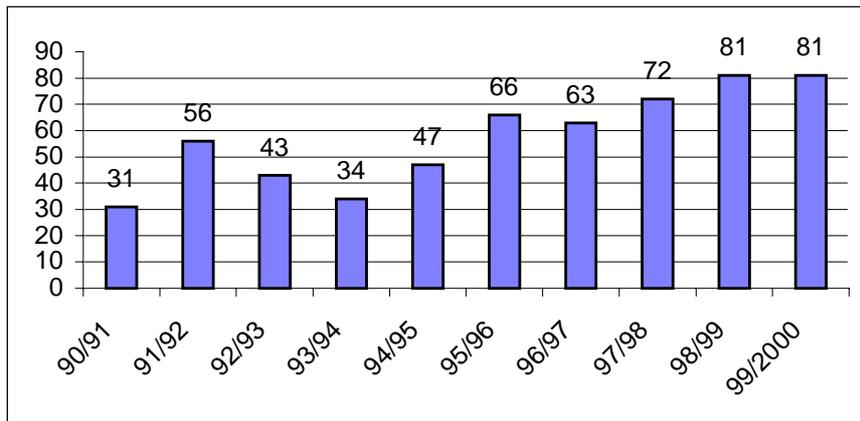
Les tableaux ci-dessous montrent l'évolution du nombre de classes, d'élèves et de patrons impliqués dans les stages organisés en collaboration avec l'orientation professionnelle.

☞ *Statistiques concernant les stages*

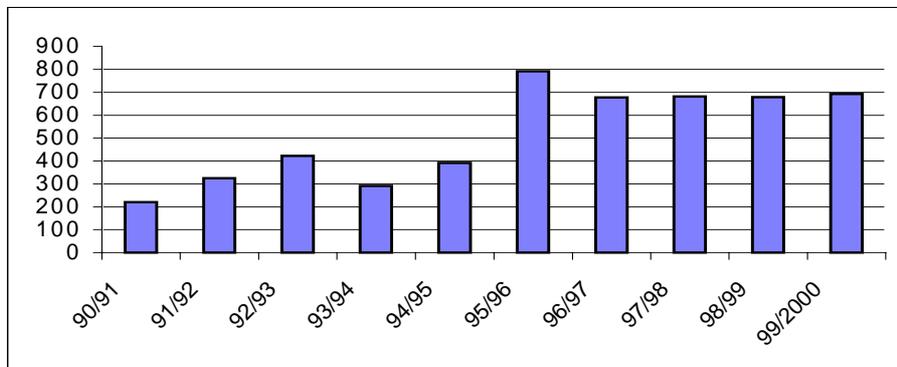
par élèves



par classes



par patrons

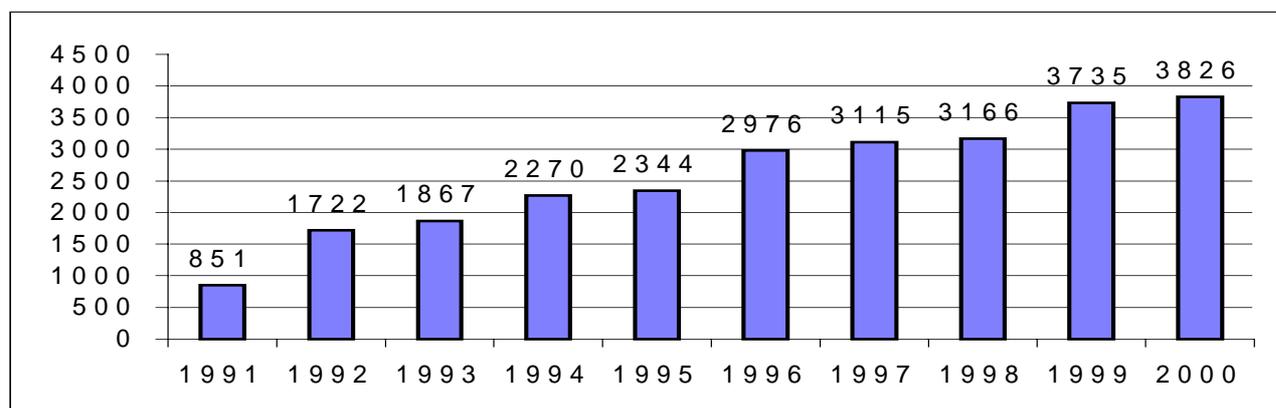


Berufsinformatiounszenrum (BiZ)

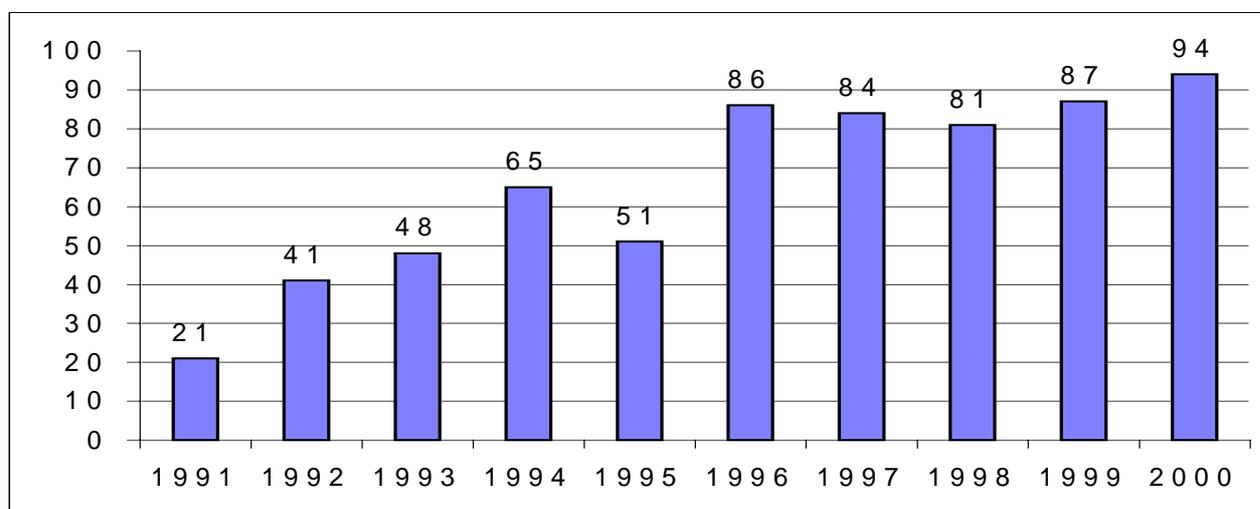
Depuis mars 1991, le service de l'orientation professionnelle dispose du «Berufsinformatiouns Zentrum», où il accueille de plus en plus d'intéressés.

La statistique ci-dessous renseigne sur l'évolution des classes et des visiteurs individuels

visiteurs



par classes



Un dossier, élaboré par les responsables du service, est remis à chaque élève lors de l'accueil des classes.

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

Situation de l'apprentissage 2000

Afin de se procurer une connaissance concrète des besoins du marché de l'apprentissage, le service de l'orientation professionnelle lance au début de chaque année une large campagne de prospection auprès des entreprises, ceci en étroite collaboration avec les chambres patronales.

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

Le nombre des placements est de 1.328 (583 filles et 745 garçons), alors qu'il était de 1.500 en 1999.

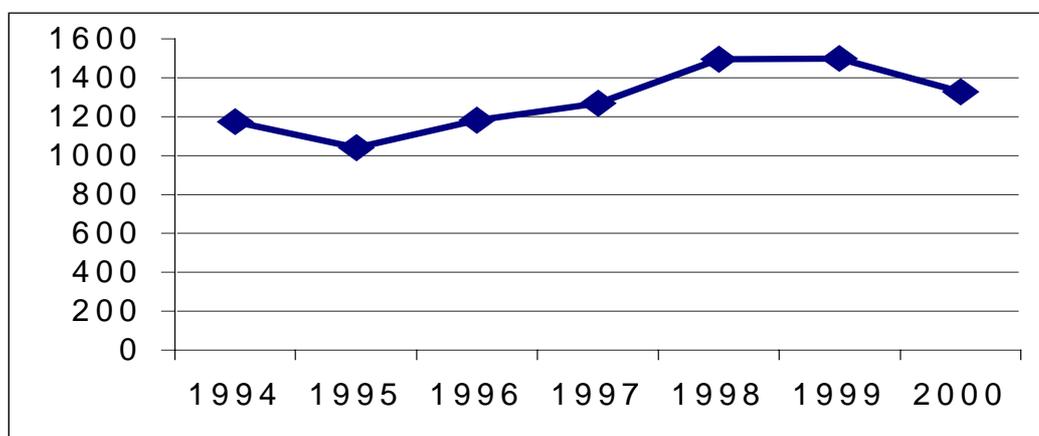
En date du 31.12.2000, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 46 (24 filles et 22 garçons) par rapport à 68 en 1999.

Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés reste comme l'année dernière en augmentation (416 contre 394 en 1999) suite à un intérêt soutenu de la part des employeurs.

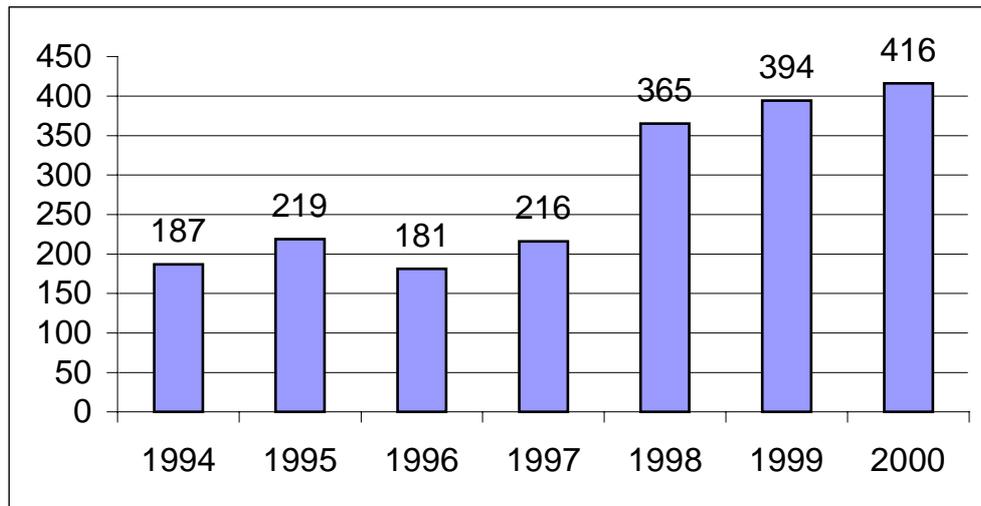
Le bilan peut quand même être considéré comme positif, étant donné que presque tous les candidats à l'apprentissage ont été placés.

Evolution des placements en apprentissage, des demandes et offres d'emploi non satisfaites :

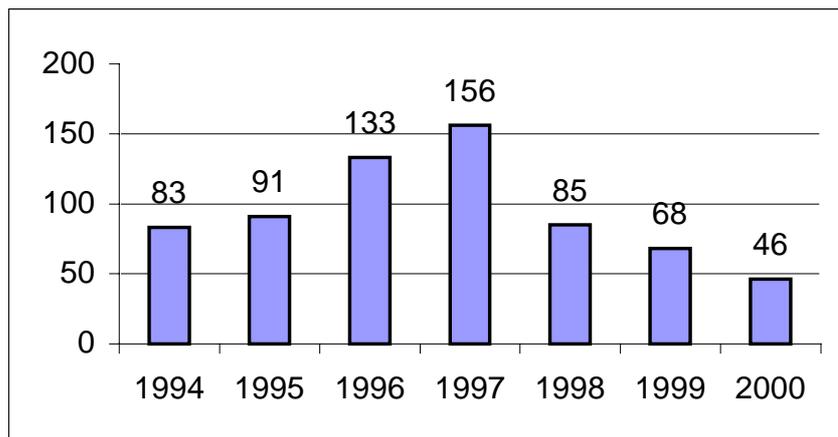
placements



offres



demandeurs



Consultants de l'orientation professionnelle en 2000

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Placement en apprentissage	583	745	1328
Demandes d'emploi non satisfaites	32	31	63
Stagiaires placés	79	104	183
Conseils donnés à des adultes	247	341	588
Consultants divers	932	685	1617
TOTAL	1873	1906	3779

L'apprentissage pour adultes

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

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

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

De juillet à septembre 2000 l'orientation professionnelle a été très sollicitée, et a enregistré 227 demandes d'admission à l'apprentissage-adultes.

82 candidat(e)s ont commencé un apprentissage dans les métiers de l'artisanat, de l'industrie, du commerce, de la restauration et de l'agriculture.

Nous retrouvons ainsi les métiers suivants:

agent de voyages, armurier, bobineur, boulanger-pâtissier, carreleur, charpentier, coiffeur, cuisinier, décorateur-étalagiste, électricien, employé administratif et commercial (secrétariat:), employé administratif et commercial (services généraux:), esthéticien, frigoriste, garçon de restaurant/serveuse, horticulteur fleuriste, installateur de chauffage, de ventilation et de climatisation, installateur sanitaire, magasinier, maréchal ferrant, mécanicien d'autos/CITP, mécanicien d'autos et de motos, mécanicien d'usage, peintre-décorateur , pépiniériste-paysagiste, photographe, reprographe, typographe, vendeur.

Coopération Européenne

Dans le cadre des échanges transnationaux d'information et de conseil entre Etats membres de l'Union Européenne, une bonne coopération a été établie entre nos services et ceux de l'orientation professionnelle (Berufsberatung) de Trèves. En effet, un orienteur se rend une fois par mois à Trèves et est pour la journée à la disposition de jeunes et d'adultes pour les renseigner sur les possibilités de formation et d'emploi au Luxembourg. La contribution allemande à cet échange se traduit de même manière par la présence d'un conseiller d'orientation une fois par mois au BiZ de Luxembourg.

III.6.2. Orientation professionnelle des adultes

Intervention des psychologues au sein de l'Orientation professionnelle

L'intervention des psychologues au sein de l'Orientation Professionnelle consiste tout d'abord à aider les demandeurs d'emploi ainsi que les personnes voulant se reconverter à trouver des postes ou des formations professionnelles susceptibles de répondre à leurs capacités et motivations. Ensuite, les psychologues travaillent sur des problématiques d'indécision vocationnelle, de bilan, d'élaboration de projet et de planification de carrière.

Le processus de l'orientation se réalise dans une approche globale qui part de l'identification des problèmes et contraintes individuels pour aboutir à la formulation d'un plan d'action individualisé. Il découle de cette approche divers outils d'aide comme par exemple : les inventaires d'intérêts professionnels, les tests d'aptitudes et de personnalité, les logiciels d'aide à l'orientation, les exploreurs de métiers ... etc.

Durant l'année 2000, les différentes catégories de tâches assumées par les psychologues de travail ont été les suivantes:

- Réalisation d'entretiens d'orientation professionnelle pour jeunes et adultes
- Prise et maintien de contacts avec différentes organisations extérieures à l'ADEM
- Administrations d'outils psychotechniques (tests d'aptitudes, tests d'intérêts professionnels, tests de personnalité, tests de motricité etc.)
- Réalisation d'entretiens en vue d'améliorer les chances d'insertion des demandeurs d'emploi. (Conseils CV, lettre de motivation, entretien d'embauche etc.)
- Réalisation d'entretiens psychologiques
- Réalisation d'entretiens concernant plus précisément la problématique féminine

Le nombre de personnes vues pendant cette période se chiffre à 330 dont 260 adultes et 60 jeunes.

III.7. L'emploi féminin

Depuis des années le gouvernement luxembourgeois adhère à une politique d'égalité de chances entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, familiale, culturelle et politique.

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

En ce qui concerne la vie professionnelle des femmes et des hommes, les chances sont inégalement réparties. Bien que l'activité professionnelle des femmes gagne en importance, en raison d'une meilleure formation scolaire et professionnelle des femmes ainsi que pour des raisons démographiques, les femmes restent cependant souvent désavantagées sur le marché du travail.

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

☞ Missions de la déléguée à l'emploi féminin

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

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

☞ Ateliers « Fraen op der Sich no Arbecht »

Dans leur plus grande majorité, les femmes rentrantes n'ont pas de formation professionnelle ou ont une formation professionnelle insuffisante. C'est la raison pour laquelle l'ADEM organise des ateliers spécifiques pour femmes, afin de mieux les informer et de mieux les préparer aux exigences du monde du travail.

Ces ateliers, organisés en collaboration avec le service de l'orientation professionnelle et le service placement, représentent un soutien très important pour les demandeurs d'emploi de sexe féminin. Ils offrent une aide quant à l'orientation professionnelle, accompagnée d'amorces de solutions, ainsi que pour la recherche précise d'un emploi. Le service de

l'emploi féminin, ensemble avec les services de l'orientation professionnelle et du placement, ont organisé des ateliers spécifiques pour les demandeurs d'emploi féminins afin de mieux les informer et de les préparer aux exigences du monde du travail.

Au cours de l'année 2000, 16 ateliers "Fraen op der Sich no Aarbecht" ont eu lieu à l'ADEM Luxembourg. 314 femmes ont été convoquées aux ateliers en question, dont 167 demandeurs d'emploi indemnisés de sexe féminin et 147 demandeurs d'emploi non indemnisés. 167 femmes se sont présentées, ce qui correspond à un taux de présence de 53,2%. Les absences non excusées ont été sanctionnées soit par un avertissement de la part du placeur concerné, soit par un retrait de 7 jours d'indemnité de chômage complet.

Bilan final au 31.12.2000 :

314 chômeurs de sexe féminin (145 DEM; 169 CH) ont été convoqués aux ateliers dont
167 femmes (065 DEM; 102 CH) se sont présentées au rendez-vous fixé,
147 femmes (080 DEM; 067 CH) ne se sont pas présentées aux ateliers.

☛ Formations spécifiques pour femmes

• Cours PC aux Naxi Ateliers

Femmes en Détresse asbl a organisé en collaboration avec l'ADEM le projet " cours de formation PC aux Naxi Ateliers ", subventionné par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE). Cette formation s'adresse aux demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM. Le recrutement des candidates a été assuré en collaboration avec l'éducatrice graduée de l'ADEM, qui garantit également le suivi administratif de cette mesure. En 2000, 5 réunions d'information et de sélection ont eu lieu à l'ADEM Luxembourg.

Bilan final au 31.12.2000:

109 candidates (58 DEM; 51 CH) ont été convoquées aux actions de recrutement,
84 candidates (44 DEM; 40 CH) ont été intéressées au projet,
78 candidates (39 DEM; 39 CH) ont été retenues pour la formation visée,
76 candidates ont commencé la mesure dont
73 candidates ont terminé les cours avec succès,
3 candidates ont abandonné de leur propre gré. Elles ont trouvé un travail.

• **Formation « employée de maison »**

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

Au cours de l'année 2000, deux formations « employée de maison » ont été réalisées.

Bilan final au 31.12.2000:

- 75 femmes (27 DEM; 48 CH) ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 4 femmes (21 DEM; 27 CH) ont été intéressées aux projets,
- 26 femmes (11 DEM; 15 CH) ont été retenues pour les formations visées,
- 19 femmes (10 DEM; 09 CH) ont commencé les mesures dont
 - 8 femmes ont abandonné les formations,
 - 7 femmes ont trouvé un emploi.

• **Formation « aide au cabinet médical »**

Le projet de formation « aide au cabinet médical », organisé conjointement par « l'Initiativ Rem Schaffen », l'Association des Médecins et Médecins-Dentistes, Le Cercle des Médecins-Généralistes, l'ADEM, le MTE et le MENFPS, s'adresse à un groupe de 15 femmes à la recherche d'un emploi. Deux réunions d'information ont eu lieu dans les locaux de l'ADEM.

Bilan final au 31.12.2000:

- 83 femmes (70 DEM; 13 CH) ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 62 femmes (51 DEM; 11 CH) ont été intéressées au projet,
- 15 femmes (14 DEM; 1 CH) ont été retenues pour la formation visée,
- 15 femmes (14 DEM; 1 CH) ont commencé la mesure dont
 - 15 femmes (14 DEM; 1 CH) poursuivent actuellement la formation en question.

• **Formation « techniques en bureautique »**

Les ateliers d'information et de sélection ont eu lieu à l'ADEM les 23 et 30 septembre 1999.

Bilan final au 31.12.2000 :

- 16 femmes ont été intéressées au projet
 - 12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
 - 1 femme a abandonné la formation,
 - 11 femmes ont terminé avec succès la formation en question,
 - 9 femmes ont trouvé un emploi,
 - 1 femme n'a commencé sa recherche d'emploi qu'en janvier 2001.

• **Séminaire d'information et d'orientation à « l'intégration professionnelle »**

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

Bilan final au 31.12.2000:

26 femmes (10 DEM; 16 CH) ont été convoquées à l'action de recrutement,
16 femmes (05 DEM; 11 CH) ont été intéressées au projet,
12 femmes (04 DEM; 08 CH) ont été retenues pour la formation visée,
12 femmes (04 DEM; 08 CH) ont commencé la mesure dont
5 femmes ont abandonné la formation,
4 femmes ont trouvé un emploi,
1 femme a abandonné pour des raisons de santé.

7 femmes (04 DEM; 03 CH) ont terminé avec succès la formation en question dont
4 femmes ont trouvé ensuite un emploi,
1 femme poursuit une mesure CNFPC,
1 femme reste inscrite à l'ADEM,
1 femme n'est plus inscrite à l'ADEM.

• **Séminaire d'information et d'orientation « Berufswegplanung für Frauen »**

Un séminaire a été organisé par Zarabina asbl ; le recrutement des candidates a été effectué en collaboration avec l'ADEM. Il est à noter que la participation à ces cours est volontaire.

12 femmes ont participé à la mesure dont
3 femmes ont trouvé un emploi,
1 femme est en mesure ATI,
4 femmes suivent une formation,
2 femmes restent inscrites à l'ADEM,
2 femmes ne se sont plus inscrites à l'ADEM.

☞ ***Collaboration avec d'autres ministères***

La participation au projet « fem-training-net », éducation/formation - égalité des chances, dans le cadre du programme européen, donne lieu à une coopération intense avec le Service de la Formation Professionnelle du MENFPS.

Concernant le projet ministériel du Ministère de la Promotion féminine « Actions Positives dans le Secteur Privé », la coopération a été poursuivie.

En outre, la déléguée à l'emploi féminin est membre du Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes, de même que dans le Comité du travail féminin.

III.8. Le service des travailleurs handicapés

III.8.1. Législation

Le service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi a pour mission d'assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des accidentés du travail, des invalides de guerre ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial qui ont subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins.

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

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

III.8.2. Activités de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel

En 2000, la commission a siégé à 9 reprises pour l'instruction de 583 dossiers. Elle a décidé l'octroi de la qualité de travailleur handicapé pour 269 demandes introduites.

Pour 62 demandes, la commission a décidé le refus de la qualité de travailleur handicapé parce que les candidats n'avaient pas subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins.

A la fin de l'exercice de 2000, 2.179 personnes handicapées étaient reconnues comme travailleurs handicapés. Le taux de 30 % inscrit dans la loi ne se détermine pas de façon abstraite, mais de façon globale 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 rééducation 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.

Parmi les 2.179 reconnaissances, on peut différencier le type de handicap reconnu comme suit :

Handicaps physiques:	1.478	(68 %)
Handicaps mentaux:	482	(22 %)
Handicaps sensoriels:	175	(8 %)
Handicaps psychiques:	44	(2 %)

Le tableau suivant reprend l'ensemble des décisions¹ de la commission d'orientation et de reclassement professionnel au cours de l'année 2000.

Tableau I:

Récapitulatif des décisions de la commission d'orientation et de reclassement professionnel en 2000			
Séance du	Reconnaissances	Refus	Retraits
08/02/2000	33	5	0
09/03/2000	25	7	0
13/04/2000	22	4	0
17/05/2000	17	8	0
21/06/2000	30	3	0
21/07/2000	30	9	0
26/09/2000	33	9	0
27/10/2000	29	1	0
29/11/2000	50	16	0
Total :	269	62	0

III.8.3. Avis d'orientation et de reclassement professionnel

Les activités du service des travailleurs handicapés se définissent à travers les mesures de réhabilitation et de reconversion professionnelles prévues par la loi modifiée du 12 novembre 1991 et les règlements grand-ducaux du 2 septembre 1988 respectivement du 14 avril 1992. La commission d'orientation et de reclassement professionnel prévue en matière de travailleur handicapé a proposé en 2000 au directeur de l'Administration de l'emploi 279 mesures de rééducation et de reclassement professionnel en vue de la (ré)intégration professionnelle des personnes handicapées.

Les mesures de (ré)insertion avisées, qui ont été retenues et dont le Service des travailleurs handicapés est chargé de l'exécution, peuvent être groupées en cinq catégories:

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

¹ Le total des décisions de la COR ne correspond pas au total des dossiers traités étant donné qu'un certain nombre de dossiers représente des réévaluations ou renouvellements de mesures.

III.8.4. Mesures prises en charge par le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi

III.8.4.1. Les mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles

En vertu des dispositions de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, le service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi peut assurer la prise en charge financière totale ou partielle des frais de formation, de réadaptation et de rééducation pour des travailleurs handicapés en vue de leur (ré)intégration professionnelle. Ces frais comprennent notamment les indemnités de réentraînement à l'effort, d'initiation, de remise au travail ainsi que d'autres frais en rapport avec ces mesures comme notamment les frais d'inscription, les frais de transport, les frais de repas, le petit matériel didactique.

En 2000, le Service des travailleurs handicapés a assuré une prise en charge financière relative aux frais incombant au séjour de 2 personnes gravement handicapées placées dans des institutions et centres spécialisés à l'étranger.

En outre, le Service des travailleurs handicapés a assuré une permanence hebdomadaire au Centre de rééducation et de réadaptation fonctionnelles à Hamm, dont il s'agit en particulier de conseiller et d'orienter les personnes handicapées ou leur entourage suite à un accident ou une maladie grave. En 2000, une vingtaine de personnes avait recherché un conseil approprié en vue de leur (ré)intégration professionnelle.

Pour les candidats où le directeur de l'Administration de l'emploi a retenu des mesures de formation, de réadaptation ou de rééducation proposées par la commission d'orientation et de reclassement professionnel, mais qui ne touchent ni une pension d'invalidité, ni une rente plénière d'accident, ni un revenu minimum garanti, le service des travailleurs handicapés peut payer des primes et indemnités mensuelles jusqu'au niveau de l'indemnité de chômage complet.

Pendant l'exercice 2000, il a prolongé le paiement d'une indemnité mensuelle de remise au travail accordées antérieurement. 11 personnes handicapées ont participé à des stages en entreprises et 5 candidats ont poursuivi des cours d'initiation notamment dans les domaines de la bureautique, du génie civil, de la pédicure et des langues.

III.8.4.2. Les mesures d'intégration et de réintégration professionnelles assurant le reclassement professionnel ou le maintien de l'emploi des travailleurs handicapés

Pendant l'exercice 2000, le directeur de l'Administration de l'emploi, après avis favorable de la commission d'orientation et de reclassement professionnel, a retenu 312 mesures d'aide à l'embauche respectivement au maintien de l'emploi aux entreprises sous forme d'une participation aux frais de salaire. En vertu des dispositions légales, le directeur de l'Administration de l'emploi peut accorder aux entreprises des subsides sous forme d'une participation au salaire variant entre 40% et 60% du salaire brut, d'un remboursement des cotisations sociales ou d'un versement à l'employeur d'une indemnité pour l'initiation et la remise à l'effort pour les demandeurs d'emploi engagés ou les salariés menacés de perdre leur emploi.

7 travailleurs handicapés indépendants, qui malgré leur handicap sont disposés à poursuivre leur activité professionnelle, étaient en 2000 bénéficiaires de l'exemption des charges de sécurité sociale.

III.8.4.3. Participation aux frais d'aménagement des postes de travail

Pendant l'année 2000, 2 candidats ont bénéficié d'un aménagement partiel de leur poste de travail qui a pour objectif de promouvoir leur intégration professionnelle et de faciliter par une aide personnalisée leur accès à une vie professionnelle indépendante et autonome.

III.8.4.4. Aides financières en faveur des travailleurs handicapés occupés dans des ateliers protégés

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

Pour les candidats qui en 2000 ont suivi, soit une propédeutique professionnelle, soit une réadaptation professionnelle accompagnée d'un réentraînement à l'effort et d'une mise au travail auprès des structures de travail de la Fondation APEMH, de la Ligue HMC et de l'asbl. Coopérations à Wiltz, le service des travailleurs handicapés a pris en charge 296 primes d'encouragement mensuelles pour des personnes gravement handicapées.

En outre, le service des travailleurs handicapés a participé en 2000 aux frais de salaire de 73 travailleurs handicapés occupés auprès de la Fondation IMC-Kraizbiereg Dudelange et a pris en charge les dépenses relatives au congé supplémentaire de six jours ouvrables.

III.8.4.5. La prise en charge du congé supplémentaire de six jours ouvrables

D'après l'article C de la loi modifiée du 12 novembre 1991, un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux personnes handicapées auxquelles la qualité de travailleur handicapé a été reconnue. En 2000, le service des travailleurs handicapés a prévu la prise en charge financière de 450 demandes de congé supplémentaire.

III.8.5. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Dans le cadre de la réalisation du PEC (Plan d'encadrement psychosocial des demandeurs d'emploi), le service des travailleurs handicapés, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnel et en collaboration avec le service spécialisé de l'orientation professionnelle, a renforcé ses efforts d'encadrement des personnes handicapées sans emploi visant à promouvoir leur accompagnement individuel ainsi qu'une participation plus active. Il s'agit en particulier de déterminer leur employabilité professionnelle et de vérifier leurs capacités de réinsertion professionnelle résiduelles. En général, l'évaluation des aptitudes professionnelles des travailleurs handicapés est réalisée dans des structures spécialisées accueillant entre autre des personnes handicapées.

Comme le Luxembourg ne dispose pas d'un centre d'évaluation spécialisé pour les personnes handicapées demandeurs d'emploi, il s'adresse à des centres d'orientation professionnelle spécialisés dans les régions limitrophes par exemple à Plappeville/Metz, Mulhouse ou

Bitbourg. Sur base des données personnelles concernant avant tout les capacités de travail restantes, les résultats scolaires et un entretien intensif, l'équipe des orienteurs cherche à amener le candidat à prendre lui-même la décision quant à son orientation future.

Postes réservés à des personnes handicapées à charge du budget de l'exercice 2000.

Par référence à l'article 15.(3).g. de la loi du 24 décembre 2000 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2000, la commission d'économies et de rationalisation du Ministère d'Etat, en collaboration avec le service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi a accordé 2000 hommes-heures/semaine pour la création de postes réservés à des personnes handicapées (avis CER/D/310/99, avis CER/D/61/2000, avis CER/D/115/2000 et avis CER/D/206/2000).

Compte tenu de la formation, du handicap, des contre-indications médicales et de l'activité proposée par le service des travailleurs handicapés, ainsi que des besoins annoncés par les différentes administrations, il a été retenu l'engagement de 51 candidats avec les affectations suivantes :

Tableau II : Engagement de travailleurs handicapés	
Affectation proposée :	Hommes-heures/semaine
Administration des Bâtiments Publics	80
Administration des Douanes et Accises	40
Administration des Eaux et Forêts	40
Administration de l'Enregistrement et des Domaines	40
Administration de l'Environnement	40
Administration du Personnel de l'Etat	40
Caisse Nationale des Prestations Familiales	40
Centre de Communications du Gouvernement/Téléphone vert	200
Centre d'éducation différencié d'Esch-Alzette	40
Centre d'Instruction militaire	40
Centre de Logopédie	80
Centre pénitentiaire de Givenich	80
Centre pénitentiaire de Luxembourg	80
Ministère de la Famille - CIPA Rumelange	50
Commissariat du Gouvernement aux Etrangers	40
Ministère de la Santé - Division de la Médecine Préventive et sociale	40
Ministère de la Santé - Division de la Santé au Travail	40
Education différenciée	40
Etat Major de l'Armée	40
Institut national des Sports	40
Institut pour Déficients visuels	40
Lycée classique de Diekirch	40
Lycée technique du Centre	120
Lycée technique Hôtelier	40
MENFS-Service de la formation professionnelle	40
MENFS-Services des Restaurants scolaires	70
Ministère de la Culture	40
Ministère de l'Economie	40
Ministère de la Famille	40
Ministère de la Justice-Service des étrangers	40
Musée national d'Histoire naturelle	200
Police Grand-Ducale	80
Service central des Imprimés de l'Etat	40
Service national de la Jeunesse	40
Total (hommes-heures/Semaine)	2000

IV. PARTICIPATION DE L'ADEM AU RESEAU EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES)

IV.1. Structure et objectifs

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

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

EURES offre trois types de services :

- information,
- conseil,
- placement.

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

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

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

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

Les structures EURES se caractérisent aussi par une action focalisée sur des régions déterminées qui connaissent des flux transfrontaliers importants et forment des bassins d'emploi transnationaux ou qui connaissent une interpénétration des économies régionales.

Ces structures transfrontalières, appelées EURES Transfrontaliers, s'appuient sur un partenariat volontaire implanté localement. Leurs missions consistent à diffuser des offres à vocation communautaire et des demandes d'emploi, à informer sur les conditions de travail, à échanger des informations sur la formation professionnelle et à favoriser la concertation sur la problématique du marché de l'emploi, grâce aux liens qui se nouent entre les différents partenaires de part et d'autre de la frontière.

IV.2. Missions et moyens

EURES :

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

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

IV.3. EURES au Luxembourg

IV.3.1 Structure

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

Les activités sont

- transnationales : collaborations entre les 17 SPE de l'UE/EEE,
- transfrontalières : participation aux EURES transfrontaliers PED et SLLRP.

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

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

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

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

- les 3 services publics de l'emploi (ADEM, ANPE, FOREM) ;
- les organisations patronales (FEDIL pour le Luxembourg) ;
- les organisations syndicales (LCGB et OGB-L pour le Luxembourg).

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

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

IV.3.2 Réalisations et actions au Luxembourg

IV.3.2.1 Les échanges d'offres d'emploi et la collaboration entre SPE des zones frontalières

L'ADEM met à la disposition du réseau certaines offres d'emploi à caractère international émises par les entreprises qui ne trouvent pas certaines qualifications sur la marché du travail local ou régional.

Les représentants des SPE se rencontrent plusieurs fois par an dans le but d'harmoniser leur approches, en échangeant de bonnes pratiques.

Les SPE concernés réalisent aussi diverses activités en commun. Il s'agit par exemple d'actions communes lors de recrutements ou de licenciements en nombre. Ces collaborations ont été considérées comme un exemple de bonnes pratique par la Commission Européenne lors de la Conférence de Londres « La promotion de la mobilité sur le marché européen de l'emploi », organisée par la Commission européenne à Londres les 23 et 24 novembre 2000. Le Luxembourg a aussi présenté une communication sur l'évolution de l'emploi et de la mobilité transfrontalière dans la Grande Région Sarre / Lorraine / Luxembourg / Rhénanie-Palatinat /Wallonie.

IV. 3.2.2 Les euroconseillers

Une trentaine d'euroconseillers sont actifs dans les zones susmentionnées. Six sont mis à la disposition du réseau par l'ADEM : trois à Luxembourg, un à Diekirch, un à Wiltz, un à Esch-sur-Alzette. Ils assistent les entreprises dans leurs recherches de qualifications non disponibles sur le marché national. En complémentarité des euroconseillers 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 :

dans le cadre d'EURES sensu stricto

- Mars – 16. Journée de formation « L'Assurance Maladie-Maternité » organisée par le CRD EURES Lorraine.
- Mars – 17. Journée de formation « La Création d'Entreprise » organisée par le CRD EURES Lorraine.
- Février
Mars – 27 au 5. Deuxième cycle de la formation de base EURES à Turin.
- Mars – 27 & 29. Séminaire Autriche – ADEM – Coopération SPE Autriche - Luxembourg « Tourismus – Hotel und Gaststaettengewerbe ». Wiltz, Diekirch et Luxembourg.
- Mars – 21. Visioconférence avec l'ANPE Perpignan "Placement de travailleurs saisonniers". Lycée Technique hôtelier à Diekirch.
- Juin – 6 & 7. Séminaire ANPE – ADEM – Coopération transnationale ANPE – Perpignan / ADEM « Mobilité professionnelle dans les métiers de l'hôtellerie et du tourisme ». Saint Cyprien.
- Juin – 21. Réunion Inter-SPE à Wiltz.
- Juillet – 27. Participation au groupe de travail Universités dans la Grande Région / stages probatoires (transfrontalier) et groupe de travail Tourisme (transfrontalier) organisé par l'Eures Transfrontalier Sarre-Lor-Lux-Rhénanie-Palatinat à Saarbrücken.
- Août – 9. Participation au groupe de travail Universités dans la Grande Région / stages probatoires (transfrontalier) et groupe de travail Tourisme (transfrontalier) organisé par l'Eures Transfrontalier Sarre-Lor-Lux-Rhénanie-Palatinat à Metz.
- Septembre – 6 au 10. Formation continue « Vivre et Travailler au Royaume Uni ». Université de Londres.
- Septembre – 9. Arbeiten in der Grenzregion. Informationen für Grenzgänger aus der Region Trier.
- Octobre – 27. Réunion Inter-SPE à Esch-sur-Alzette – FOREM – ADEM – ANPE.
- Novembre – 7 & 8. Forum Est Horizon à Nancy.
- Novembre – 16 & 17. Journées des SPE à Trèves.
- Novembre – 23 & 24. Tenue d'un stand à la Foire de l'Etudiant à Luxembourg.

Décembre – 5. Visioconférence avec l'Université de Metz "stages et emplois au Luxembourg" qui s'est déroulée dans les locaux de l'ADEM à Diekirch.

Décembre – 9 au 13. Séminaire "Mobilité professionnelle dans les métiers de l'hôtellerie et du tourisme" à Diekirch.

dans le cadre des relations EURES – SPEED

Juin – 26 & 27. Séminaire ANPE – ADEM – FOREM à Pétange « Le diagnostic et le pré-repérage du demandeur d'emploi.

Septembre – 21 & 22. Séminaire ANPE – ADEM – FOREM à Pétange « Le diagnostic et le pré-repérage du demandeur d'emploi ».

SPEED (Service Public de l'Emploi – Echange de Données) est un projet pilote de la Commission Européenne d'échanges d'expériences entre agents de 3 SPE (ANPE Lorraine, ADEM, FOREM Wallonie).

IV. 3.2.3 Réduction du chômage et des tensions sur le marché du travail : une EURES « Success Story »

Sur base du constat d'une pénurie de personnel qualifié dans les entreprises, il s'agissait de déterminer avec précision les qualifications demandées et mettre en œuvre des moyens de formation adéquats.

Plusieurs organismes ...

- EURES : FEDIL et Partenariat ADEM / CEPS
- Autres partenaires luxembourgeois :
 - Chambre de Commerce
 - Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports

... ont mené les actions suivantes

Action 1

1997/1998 : Enquête sur les qualifications de demain dans l'industrie réalisée auprès des membres de la FEDIL.

Résultat : constat d'une demande importante d'agents de fabrication dans les entreprises industrielles.

Action 2

1999/2000: il s'agit, dans le cadre d'une collaboration entre la FEDIL, l'Administration de l'Emploi, le Ministère du Travail et de l'Emploi, le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports, de l'organisation de cycles de formation pour demandeurs d'emploi destinés à donner les compétences nécessaires pour exercer le métier d'agent de fabrication.

Résultat : un premier cycle de formation s'est terminé en juillet 2000. Il a permis l'insertion immédiate des 10 personnes formées. La remise des diplômes a eu lieu le 13 juillet en présence de Monsieur F. BILTGEN, Ministre du Travail et de l'Emploi, et de Madame A. BRASSEUR, Ministre de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

Suivi

2000 : poursuite de la formation – deux cycles en cours.

2000-2001 : nouvelle enquête plus approfondie de la FEDIL, en collaboration avec les partenaires actuels, dont EURES (SPE et patronat).

IV.3.2.4 Le Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg

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

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

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

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

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

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

- a) **EURES Transfrontalier Infos** est un bulletin périodique présentant, plusieurs fois par an, les données les plus récentes relatives au marché du travail dans les cinq entités des EURES Transfrontaliers PED et SLLRP: paramètres sociaux, chômage, statistiques de l'emploi selon leur disponibilité. **EURES Transfrontalier Infos** prend aussi la forme de dossiers spéciaux : convention sociale belgo-luxembourgeoise, bibliographie relative à la mobilité des travailleurs dans la Grande Région...
- b) Publication annuelle sous forme de fiches, **Infos Grande Région** fournit une information simple, à l'aide de données comparatives relatives aux cinq entités de la Grande Région : Lorraine, Luxembourg, Sarre, Rhénanie-Palatinat et Wallonie. Infos Grande Région donne une vue d'ensemble rapide de l'évolution des grands indicateurs socio-économiques : population, emploi, chômage, produit intérieur brut. On y trouve des chiffres, des graphiques et des cartes. Des analyses détaillées font l'objet de publications spécifiques.
- c) Des **bases de données** sur la législation sociale et le droit du travail au Grand-Duché de Luxembourg, les offres de formations professionnelles continues permettent la réalisation du travail d'information.

Ces bases , de même que des informations sur le réseau EURES, sont accessibles via le site INTERNET du partenariat transfrontalier : <http://www.euresped.org>

- d) On relève enfin des publications spécifiques telles que le Guide des Pensions des travailleurs frontaliers au Luxembourg, le Guide de l'Etudiant Allemagne-Belgique-France-Luxembourg, Travailler sans frontières dans la Grande Région. Ces documents ont été édités en allemand et en français.

IV.4. Evaluation par la Commission

Les activités menées dans le cadre d'EURES ont un écho très favorable au sein de la Commission.

IV.4.1. Les activités nationales

La Commission a procédé le 11 octobre et le 6 novembre 2000 à l'évaluation des activités de l'ADEM au sein du réseau EURES. Les résultats font l'objet d'une lettre de Madame H. Clark, Chef d'Unité, datée du 10 novembre 2000.

L'évaluation a mené notamment aux appréciations suivantes :

Evaluation de la mise en œuvre du Protocole d'accord

Il ressort de la discussion que la situation d'Eures au sein du service de l'emploi luxembourgeois progresse bien. Nous pouvons en particulier relever les point suivants:

Au niveau du management et du planning

- *Le management de l'ADEM, bien engagé à l'égard d'EURES depuis les débuts du réseau, a renforcé le poids de l'équipe chargée du suivi du projet: l'arrivée... [partenariat ADEM-CEPS/INSTEAD]... à Luxembourg est donc une bonne chose.*
- *L'intégration même d'Eures dans l'ADEM a progressé: mention d'EURES dorénavant dans le rapport annuel de l'ADEM; diffusion renforcée de l'information EURES à travers l'établissement.*
- *S'il ne semble pas que l'ADEM dispose d'une ligne politique précise en matière de mobilité transnationale, il convient de tenir compte de la spécificité du marché de l'emploi grand-ducal, très ouvert sur les régions limitrophes et accueillant de ce fait un très grand nombre de travailleurs transfrontaliers. Nous saluons aussi les programmes de coopération et d'échange de main-d'œuvre entrepris par l'ADEM avec l'ANPE de Perpignan et avec l'Autriche.*

Au niveau des ressources humaines

Le staff des Euroconseillers s'est étoffé pour atteindre aujourd'hui le nombre de 6 personnes sur le territoire du Grand-Duché. Dans le même temps, les placeurs locaux se constituent de plus en plus en relais des Euroconseillers.

Au niveau de l'échange des offres d'emploi

Pour ce qui est de l'échange d'offres d'emplois, nous nous réjouissons qu'il soit à nouveau possible aux Euroconseillers luxembourgeois, après une assez longue période d'arrêt due à des problèmes techniques (ce qui explique que, dans le dernier rapport du Parlement européen, le Grand-Duché est crédité de 0 % d'offres dans la base du BEC en décembre 1999), de faire une saisie manuelle d'offres d'emploi à destination de la base du BEC. Il est prévu qu'à moyen terme, un basculement automatique des offres pertinentes vers le BEC soit possible.

- *Nous constatons aussi avec satisfaction que tous les Euroconseillers ont par ailleurs accès aux offres du BEC via le site Internet EURES.*
- *Nous notons également la préférence du chef de projet de moins viser à envoyer un nombre donné d'offres vers le BEC que d'y assurer la présence permanente d'un pourcentage minimum d'offres de l'ADEM.*

Au niveau de l'accès au services

- *Grâce à l'implication du partenariat ADEM/CEPS dans Eures, les services d'information au public se sont fort améliorés.*
- *On notera aussi une extension des outils d'informations sociales et économiques au public. Outre les bornes interactives présentes dans les services de l'ADEM, on peut encore mentionner les relais d'information offerts par la Maison de la Grande Région à Luxembourg, l'Info Point Europe (Saint-Hubert), la Maison de l'Europe et la bibliothèque de la Fondation Universitaire Luxembourgeoise (Arlon), le Centre de Ressources et de Documentation de Metz et l'Info Institut à Sarrebruck.*

Au niveau des activités de promotion

Les actions de promotion sont bien ciblées: promotion à l'égard des entreprises via le magazine "Forum Transfrontalier", actions spécifiques à l'égard des jeunes diplômés...

Evaluation du suivi des Objectifs et priorités du réseau

*Sans répéter ce qui a déjà été dit ci-dessus, nous voudrions relever encore les points suivants en ce qui concerne la mise en œuvre **des objectifs et priorités EURES**, dans le cadre du plan triennal de développement:*

Utilisation d'un réseau plus vaste

- *Nous notons aussi la collaboration entreprise dans le cadre du projet SPEED par le FOREM, l'ANPE et l'ADEM: échanges d'expériences et de bonnes pratiques, réalisation de films sur les métiers et projet pilote de mise en place d'un serveur vocal.*
- *Nous relevons encore la collaboration avec les partenaires sociaux en matière d'analyse des besoins de qualification et de formation.*

Il faut donc constater que, tout en tenant compte des particularités de sa situation, le Grand-Duché offre des résultats très appréciables dans le cadre d'EURES.

IV. 4.2 Les activités transfrontalières (EURES Transfrontalier)

Dans une lettre du 20 décembre 2000 au Comité de Pilotage de l'EURES Transfrontalier PED, Monsieur T. Mawson, Chef d'Unité f.f., fait part des conclusions de l'évaluation des activités en ces termes pour ce qui concerne les activités dans lesquelles sont impliqués l'ADEM et son partenaire du Centre de Ressources du CEPS:

Moderniser la prestation des services EURES

Le site Internet du partenariat est l'un des plus développés et complets, et nous espérons que les efforts réalisés pour l'améliorer se poursuivront.

Il faut souligner l'excellent travail réalisé par les euroconseillers et autre personnel des organisations partenaires, en matière d'information/conseil sur les conditions de vie et de travail et d'échanges d'offres et de demandes d'emploi.

La qualité des informations récoltées et traitées par le partenariat est largement reconnue et il serait important d'en faire participer d'autres partenariats EURES T.