



23/11/2016

RAP/Cha/LUX/19(2016)

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

28e rapport sur la mise en œuvre de la  
Charte sociale européenne

soumis par

**LE GOVERNMENT DU LUXEMBOURG**

Articles 1, 9, 10, 15 et 18  
pour la période 01/01/2011 – 31/12/2014)

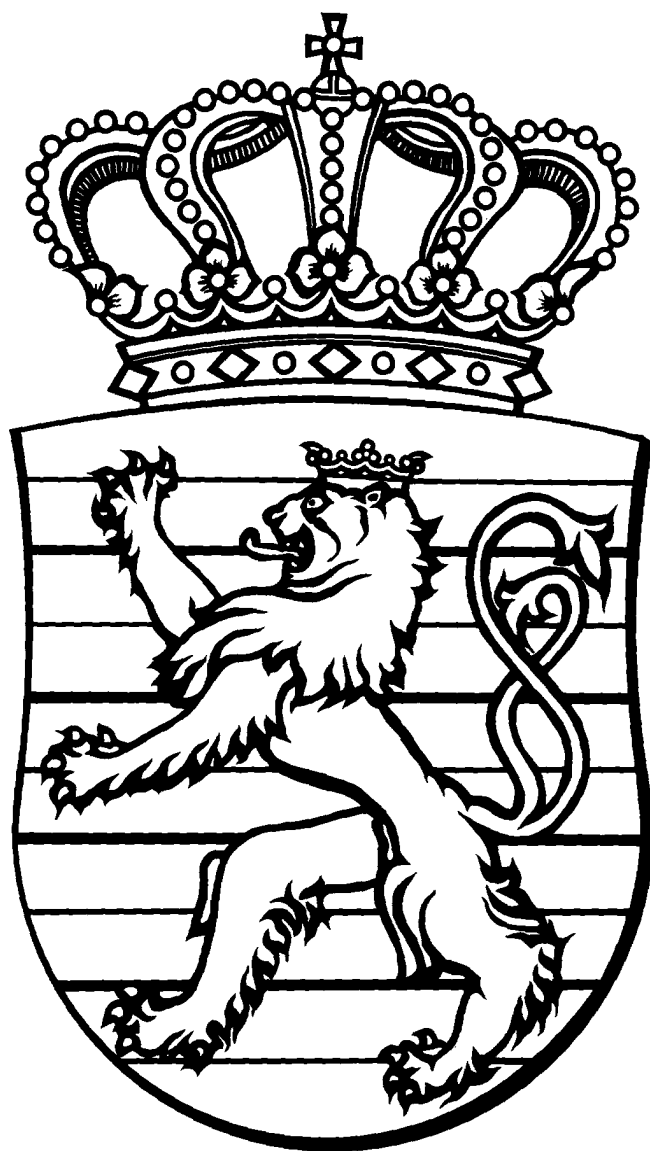
Rapport enregistré par le Secrétariat le  
23 novembre 2016

**CYCLE XXI-1 (2016)**



GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

**MINISTERE DU TRAVAIL ET DE  
L'EMPLOI**



**CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE**

19<sup>e</sup> Rapport du Luxembourg

Période d'observation : 2011 - 2014

**S o m m a i r e**

Page

<b>Article 1</b>	<b>Droit au travail</b>	
	§ 1 Plein emploi	3
	§ 2 Droit du travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris	73
	§ 3 Services gratuits de l'emploi	85
	§ 4 Orientation, formation et réadaptation professionnelles	95
<b>Article 9</b>	<b>Droit à l'orientation professionnelle</b>	96
<b>Article 10</b>	<b>Droit à la formation professionnelle</b>	98
<b>Article 15</b>	<b>Droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale</b>	
	§ 1 Mesures de formation professionnelle des handicapés	100
	§ 2 Mesures de placement des handicapés	126
<b>Article 18</b>	<b>Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes</b>	
	§ 1 Application des règlements existants dans un esprit libéral	127
	§ 2 Simplification des formalités et réduction des droits et taxes	128
	§ 3 Assouplissement des réglementations	130
	§ 4 Droit de sortie des nationaux	131

# ARTICLE 1

## DROIT AU TRAVAIL

### Article 1er § 1

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties Contractantes s'engagent:

à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités, la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible à l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi;"

**A. Prière de décrire la politique suivie par votre gouvernement pour tenter de réaliser et de maintenir le plein emploi. Compléter votre réponse en mentionnant (s'il y a lieu) les plans de développement ou autres plans économiques élaborés dans le but de réaliser le niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi<sup>(1)</sup>.**

## I. Politique de l'emploi

### **A.) Europe 2020 - Luxembourg 2020**

*(p.m.) La stratégie Europe 2020, qui succède à la stratégie de Lisbonne, vise une économie intelligente, durable et inclusive dans l'Union européenne. Elle fixe cinq objectifs clés pour les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la recherche et innovation, de l'inclusion sociale et de la réduction de la pauvreté, ainsi que du changement climatique et de l'énergie.*

Pour le domaine de l'emploi, le Luxembourg s'est fixé comme objectif un taux d'emploi des personnes âgés de 20 à 64 ans de 73% en 2020. Afin d'y parvenir, le Ministère élabore, en coopération avec les autres ministères et institutions concernés, des mesures visant notamment les jeunes, les femmes et les travailleurs plus âgés.

Dans le cadre du Semestre européen de la stratégie Europe 2020, le Conseil européen émet annuellement des recommandations pour chaque État membre visant à atteindre les objectifs de la stratégie européenne. En 2014, le Luxembourg a reçu en matière d'emploi les recommandations suivantes :

*« à poursuivre les efforts pour réduire le chômage des jeunes chez les demandeurs d'emploi peu qualifiés, notamment ceux issus de l'immigration, dans le cadre d'une stratégie cohérente, notamment en améliorant la conception et le suivi des politiques actives du marché du travail, en luttant contre l'inadéquation des qualifications et en réduisant les contre-incitations financières au travail; à accélérer, à cet effet, la réforme de l'enseignement général et de l'enseignement et de la formation professionnels afin de mieux faire correspondre les compétences des jeunes avec la demande de main-d'œuvre » ;*

*« (...) à redoubler d'efforts pour accroître le taux de participation des travailleurs âgés, notamment en améliorant leur employabilité par l'apprentissage tout au long de la vie ».*

---

<sup>(1)</sup> Convention internationale du Travail n° 122 (Politique de l'emploi).

Dans le cadre de la politique de l'emploi et afin de répondre à la recommandation du Conseil, les mesures suivantes, parmi d'autres, ont été prises en 2014.

## **B.) Faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail**

Un soutien de qualité des jeunes lorsqu'ils débudent leur vie professionnelle, ou lorsqu'ils sont en décrochage scolaire ou inactifs (NEET's), doit être offert le plus tôt possible. Le gouvernement a lancé en juin 2014 la **Garantie pour la jeunesse**<sup>1</sup> qui se base sur le modèle proposé au niveau européen. Pour le lancement, un site dédié a été mis en ligne<sup>2</sup>.

Dans le cadre de ce dispositif, les principales institutions concernées travaillent étroitement entre-elles afin d'offrir aux jeunes de moins de 25 ans un service de qualité en vue d'une intégration professionnelle, d'un retour à l'école, d'un apprentissage, d'une formation qualifiante ou d'un soutien dans le développement du projet personnel/professionnel (activation des jeunes). Il s'agit de l'ADEM, du Service Nationale pour la Jeunesse (SNJ), du Service formation professionnelle et l'Action Locale pour Jeunes (ALJ), du Service de formation des adultes, ainsi que des ministères du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et celui de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

En plus de ces institutions, d'autres acteurs sont fortement impliqués dans le dispositif de la garantie, notamment les Centres d'Orientation Socio-Professionnelle (COSP), les maisons des jeunes et d'autres acteurs locaux.

Le dispositif prévoit trois parcours vers lesquels sont orientés les jeunes en fonction de leurs besoins :

- le parcours professionnel en vue d'une insertion professionnelle (ADEM) ;
- le parcours scolaire en vue d'un retour à l'école (Service de la formation professionnelle et ALJ) ;
- le parcours d'activation en vue d'une activation des jeunes NEETs (SNJ). Ces trois parcours couvrent en principe l'ensemble de la population jeune concernée par l'école, l'insertion professionnelle ou l'inactivité (NEETs).

Le dispositif prévoit aussi quatre phases :

1. l'information des jeunes ;
2. l'orientation des jeunes vers le parcours approprié (emploi, école, activation) ;
3. la définition d'une offre de qualité adaptée aux besoins du jeune au sein de son parcours ;
4. l'implémentation de l'offre définie, éventuellement moyennant des instruments disponibles (formations spécifiques, mesures en faveur de l'emploi, etc.).

Concernant le parcours professionnel, dont l'ADEM est en charge, des « conseillers jeunes » assurent le suivi des jeunes demandeurs d'emploi sous la forme d'un parcours personnalisé. Tous les jeunes bénéficiant de cet encadrement signent une convention de collaboration avec l'ADEM. Les jeunes les plus éloignés du marché du travail se voient proposer en plus un plan d'action individualisé qu'ils s'engagent à suivre afin d'améliorer leurs chances d'insertion sur le marché du travail.

### **1. Chiffres clés 2014**

Du 26 juin au 31 décembre 2014, **2.741 jeunes** ont intégré le programme « Garantie pour la jeunesse » offert par l'Adem.

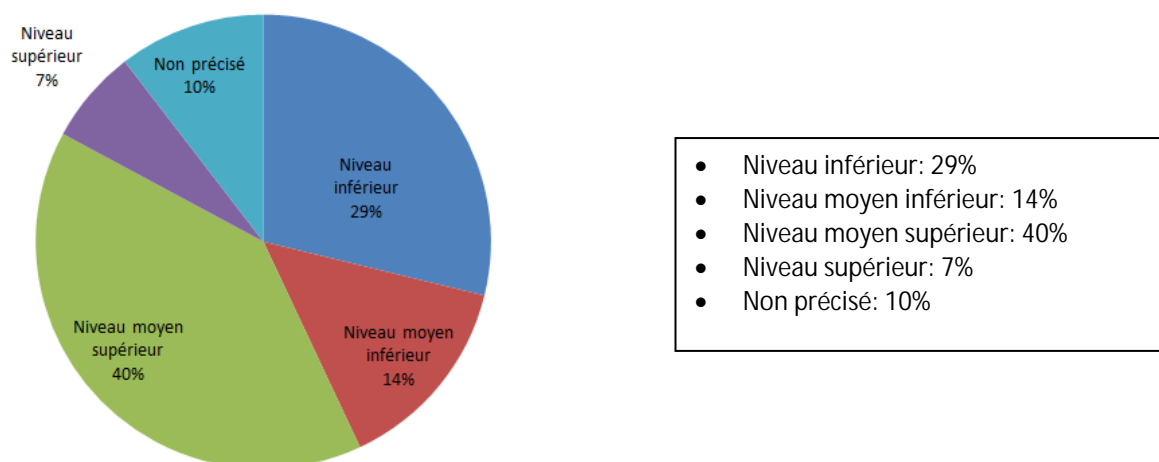
---

<sup>1</sup> Lancement officiel de la Garantie pour la jeunesse : <http://www.gouvernement.lu/3812417/26-garantie?context=3423222>

<sup>2</sup> Pour plus de détails : [www.jugendgarantie.lu](http://www.jugendgarantie.lu)

## Niveau de formation

### Garantie pour la jeunesse



## 2. Premier bilan pour les jeunes inscrits sur une durée de 4 mois

Depuis le lancement de la Garantie pour la jeunesse au Luxembourg, 4.027 demandeurs d'emploi de moins de 25 ans se sont inscrits au programme à l'ADEM (période d'observation allant de fin juin 2014 à fin avril 2015).

Parmi ces 4.027, un indicateur de suivi peut être établi pour 2.156 personnes qui se sont inscrites à l'ADEM entre fin juin 2014 et fin décembre 2014 et qui n'ont pas abandonné le programme dans les premiers 4 mois. Parmi ces 2.156 personnes, 1.539 personnes (71%) ont reçu une offre de qualité, définie comme une offre d'un emploi, d'un apprentissage, d'une mesure pour l'emploi ou un retour aux études. La plupart ont reçu cette offre endéans les 4 premiers mois d'inscription (886 personnes, soit 58% de ceux qui ont reçu une offre de qualité), les autres entre 4 et 6 mois d'inscription (555 personnes, soit 36%) ou entre 6 et 9 mois d'inscription (98 personnes, soit 6%). Sur les 617 personnes qui n'ont pas encore reçu une offre de qualité, 159 ont quitté le programme et 458 sont toujours dans le programme et bénéficient d'un encadrement qui aboutira dès que possible à une offre de qualité.

Les **jeunes ayant un niveau de formation très faible** requièrent des formations spécifiques et un suivi intensif. Dans le but de soutenir au mieux ces jeunes, un projet a été développé pour répondre à leurs besoins spécifiques et qui est intégré dans le dispositif de la Garantie pour la jeunesse. Intitulé « **Job-Elo!** », il cible les jeunes demandeurs d'emploi âgés de 18-24 ans qui sont peu ou pas qualifiés, sans diplôme scolaire et sans expérience professionnelle, donc très éloignés du marché du travail.

Les jeunes reçoivent une formation spécifique de deux mois dans le Centre d'orientation socio-professionnelle (COSP), suivie d'une expérience d'initiation professionnelle (EIP) d'un mois en entreprise. Cette expérience est comparable avec un stage en entreprise. Si l'expérience s'avère concluante, le jeune peut alors suivre une formation pratique en entreprise moyennant un contrat d'appui-emploi (CAE) avec agrément ministériel sur la durée d'un an qui peut ensuite déboucher sur un apprentissage, un contrat à durée indéterminée ou déterminée.

Pendant la formation pratique en entreprise, le jeune a la possibilité de participer à des classes spéciales de remise à niveau lui permettant d'obtenir la qualification nécessaire pour démarrer un apprentissage à la fin du projet.

Pour l'année 2014, le taux de réussite est de 77,9% pour les jeunes qui ont commencé la formation. La réussite du projet est en grande partie due à l'implication de nombreuses entreprises dans ce projet qui aident à offrir à ces jeunes une vraie perspective d'intégration professionnelle durable. En tout, 192 entreprises ont participé au projet à ce stade.

En plus du projet « Job-Elo! » d'autres formations qui ciblent les jeunes ont été lancées et sont en cours de développement afin de pouvoir offrir la formation ou mesures la plus adéquate aux besoins des jeunes, mais aussi répondant aux besoins des entreprises. Citons par exemple les **ateliers « carrière et projet professionnel »**, organisés en partenariat avec la *Luxembourg School for Commerce* (LSC) et dont le premier a été réalisé en octobre 2014, ou des **ateliers orientés vers le commerce**. Ces deux types d'ateliers font partie intégrante du dispositif de la Garantie pour la jeunesse.

Formations pour la Garantie pour la Jeunesse (GJ)

- Atelier « CV et lettre de motivation » (Adem)
- Atelier « JobPilot » (Adem & RTPH)
- Atelier « Carrière et projet professionnel » (Adem & LSC)
- Formation « Agent d'accueil / agent administratif » (Adem & Initiative Rëm Schaffen)
- Formation « Rénovation du bâtiment » (Adem & Inter-Actions)
- Formation « Jonk an Aktiv ! » (Adem & NAXI)

Les informations sur le dispositif de la garantie peuvent être consultées dans le plan national de mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse<sup>3</sup>.

#### a. Organisation interne

- Formation des équipes spécifiques travaillant pour le Service GJ :
  - méthodes de travail,
  - formation technique pour l'utilisation du système informatique,
  - formation: bilan de compétences,
  - visites des centres de formation
  - Interventions par personnes externes pour des présentations des formations et d'offres pour les demandeurs d'emploi
- Réunions de feedback avec les équipes du terrain en vue de l'harmonisation des méthodes de travail
- Définition des nouvelles procédures pour optimiser la collaboration interne entre les différents services spécialisés de l'Adem (Service employeurs, Emploi jeunes, etc.)
- Généralisation du « Parcours personnalisé » avec obligation de signer une convention de collaboration pour tout jeune s'inscrivant à la GJ
- Elaboration d'un guide d'inscription et de suivi pour le conseiller (en cours)
- Elaboration d'un nouvel outil informatique (en cours) permettant de:
  - d'analyser les chiffres en temps réel
  - de retracer le parcours d'un demandeur d'emploi, depuis son inscription

---

<sup>3</sup> Plan de la Garantie pour la jeunesse en langue Française : <http://www.gouvernement.lu/3812449/plan.pdf>



## **b. Mise en réseau**

- Réunions mensuelles des coordinateurs des 3 services
- Réunions mensuelles du comité de pilotage interministériel
- Séances d'informations pour les acteurs du secteur jeunes
- Rencontres avec partenaires potentiels pour la mise en place de nouvelles offres
- Représentations du Luxembourg lors de conférences et séminaires au niveau européen
- Communication externe et relations avec la presse

## **C.) Le concept « Fit4Job » - les projets réalisés en 2014**

La **diversification de l'économie et le développement de l'emploi dans les secteurs porteurs** est également une priorité du gouvernement. C'est pourquoi des projets de formation spécifiques ont été développés avec des partenaires clés dont les centres de formation sectoriels afin de répondre aux besoins des entreprises en matière de qualification de main-d'œuvre. Ces efforts seront intensifiés à l'avenir, notamment avec le soutien du Fonds social européen.

Le concept « fit4job » constitue un élément de la politique proactive de l'emploi du gouvernement.

L'objectif du concept consiste dans :

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

### **1. Le projet « Fit4Job – Financial markets »**

Le but du programme « Fit4Job–Fit4financial markets », initié par le Ministère et l'ADEM en collaboration avec l'Institut de Formation Bancaire Luxembourg (IFBL) et l'Association des Banques et Banquiers Luxembourg (ABBL), est de permettre à ceux qui ont perdu leur emploi dans le secteur financier de faire le point sur leurs compétences et de se mettre à niveau pour retrouver un emploi. Le programme a été poursuivi et développé sur l'année 2014.

Dans un souci d'efficacité et d'efficience, un site Internet dédié ([www.fit4job.lu](http://www.fit4job.lu)) a été mis en place permettant l'échange entre les offreurs et les demandeurs d'emploi. Ce site est directement géré par l'ADEM.

L'objectif du concept est de mettre en place une collaboration étroite avec les professionnels du secteur financier permettant la :

- définition des critères de qualité du label « fit4financial markets » ;
- l'identification des compétences à tester et à acquérir ;
- l'identification des métiers recherchés dans le secteur financier.

Par ailleurs, le concept assure un encadrement proactif des personnes ayant perdu leur emploi et dont le dernier employeur fait partie du secteur financier via des :

- séances d'information organisées par l'ADEM ;
- tests de compétences techniques ;

- tests de personnalité.

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

## **2. Le projet « Fit4Job – Relancer ma carrière »**

Le but du programme « Fit4Job – relancer ma carrière », initié par le Ministère et l'ADEM en collaboration avec l'Institut de Formation Bancaire Luxembourg (IFBL), est de permettre aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, de faire le point sur leurs compétences et de les accompagner dans leur recherche d'un emploi, notamment par le biais du coaching. Le projet, qui a été poursuivi et développé en 2014, vise l'accroissement de l'activation des demandeurs d'emploi âgés et essentiellement ceux de longue durée.

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

Dans le cadre du projet, ils sont activés, orientés vers des formations adaptées en cas de besoin et un soutien leur est offert pour la rédaction de leurs CV et lettres de motivation, ainsi que pour la préparation aux entretiens d'embauche. Dans le cadre d'une étroite collaboration entre le service de la formation des adultes et l'ADEM, l'intégration des demandeurs d'emploi âgés dans des formations générales dans l'instruction de base et dans des formations linguistiques est promue.

## **3. Le projet « Fit4Bâtiment »**

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

- Bien identifier les demandeurs d'emploi pouvant entrer dans le cadre du projet ;
- Établir un bilan des compétences (BCP) professionnelles (établi par CDEC-IFSB) pour orientation vers un stage de remise à niveau, une formation qualifiante ou d'autres options professionnelles ;
- Proposer une remise à niveau permettant d'accéder à la formation sectorielle qualifiante ;
- Créer des cursus supplémentaires adaptés aux besoins du marché de la construction durable ;
- Offrir enfin des débouchés concrets aux participant(e)s en les accompagnant dans leur recherche d'un emploi stable.

L'évaluation des demandeurs d'emploi est faite par l'élaboration d'un bilan de compétences professionnelles par l'Institut de Formation Sectorielle du Bâtiment (IFSB) selon une méthodologie bien arrêtée. Elle renseigne le conseiller professionnel sur le potentiel de développement de la qualification du demandeur d'emploi et de ses chances d'insertion dans le secteur. La formation nécessaire afin d'atteindre la qualification supérieure, si besoin en est, est absolument identique à celle définie par les partenaires sociaux lors des négociations du contrat collectif du secteur.

Le stage pratique en entreprise permet au demandeur d'emploi d'augmenter ses chances d'embauche dans le premier marché de l'emploi par la création d'un label de qualité, respectant scrupuleusement les définitions des différentes qualifications établies par les partenaires sociaux dans la convention collective du secteur.

L'intégration dans le 1<sup>er</sup> marché de l'emploi est facilitée par l'élaboration d'une fiche de candidature personnelle informatisée et par la mise en relation des demandeurs évalués avec les entreprises pilotes du projet ainsi que la création d'un vivier de profils évalués et

formés prêts à être proposés aux entreprises par les conseillers professionnels des différentes agences locales de l'ADEM.

## **D.) Gestion des âges**

Dans le cadre du **développement de la politique nationale de l'emploi en faveur des séniors**, un projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en avril 2014 et avisé par le Conseil d'Etat en date du 17 juillet 2015.

Après maintes discussions, notamment au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi, le Gouvernement a estimé qu'un dispositif législatif en cette matière semble être inévitable tout en préservant une large marge de manœuvre afin de pouvoir tenir compte des spécificités sectorielles, voire permettre des approches tenant compte des problèmes spécifiques d'une entreprise individuelle. En ce qui concerne les nouvelles obligations pour les employeurs, il est proposé de faire une distinction entre les grandes et les petites entreprises.

Ce texte prévoit une obligation pour les employeurs de plus de 150 salariés d'élaborer un plan de gestion des âges qui doit porter sur au moins trois des points suivants : le recrutement des salariés âgés, l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, l'amélioration des conditions de travail, l'accès à la formation continue ou encore la transmission des savoirs et compétences. Des incitatifs financiers sont prévus pour les entreprises en question, de même que pour celles ne tombant pas sous l'obligation légale mais qui appliquent un plan de gestion des âges sur une base volontaire. Les entreprises de plus de 150 salariés, qui sont déjà couvertes par un tel plan par le biais d'une convention collective ou d'un accord interprofessionnel, ne tombent pas sous l'obligation en question si elles remplissent déjà un certain nombre de conditions.

Le Comité permanent du travail et de l'emploi pourrait dans ce contexte suivre régulièrement les progrès réalisés dans les différents domaines et réaliser un rapport annuel sur l'application des nouvelles dispositions légales.

### **- Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée ((Art. L. 541-1. et suivants du Code du Travail)**

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

#### Chiffres 2014 :

Demandes introduites	1.693
Nombre de bénéficiaires	5.909
Dépenses totales	21.877.870 €

## **E.) Le Réseau d'étude sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL)**

Le Réseau d'étude sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL)<sup>4</sup>, qui est l'observatoire du marché de l'emploi, a été créé par le Ministère fin 2011 pour mieux comprendre le fonctionnement complexe du marché de l'emploi luxembourgeois et renforcer le suivi des mesures en faveur de l'emploi.

L'observatoire organise et anime un travail en réseau des producteurs, analystes et utilisateurs des études sur le marché de l'emploi au Grand-Duché et plus largement dans le bassin d'emploi du Luxembourg (zones frontalières allemandes, belges et françaises).

---

<sup>4</sup> <http://www.mte.public.lu/retel/index.html>

Les **objectifs de l'observatoire** sont notamment l'analyse du fonctionnement du marché de l'emploi, le développement de prévisions, d'études longitudinales, d'évaluations des politiques en faveur de l'emploi, ainsi que l'établissement d'indicateurs. Ces derniers jouent un rôle essentiel dans le suivi des mesures en faveur de l'emploi ainsi que dans le développement de mesures mieux ciblées et effectives.

L'observatoire publie régulièrement un **tableau de bord du marché de l'emploi** qui détaille les flux de main-d'œuvre. Le premier tableau, qui a été présenté le 24 octobre 2014<sup>5</sup>, met en évidence le nombre de recrutements et de fins de contrat ventilés par mois et secteurs d'activité. Ainsi, entre juin 2013 et juin 2014, il y a eu 118 494 recrutements, dont 22 685 dans l'intérim, et 109 941 fins de contrat, dont 23 082 dans l'intérim, soit une création nette de 8 553 emplois salariés sur un an. Le travail intérimaire représente environ 1/5<sup>ème</sup> des mouvements observés sur le marché.

Sur toute l'année 2014 (période de référence : 31 décembre 2013 – 31 décembre 2014), il y a eu 121 849 recrutements, dont 23 518 dans l'intérim, et 112 617 fins de contrats, dont 23 394 dans l'intérim, soit une création de 9 232 emplois salariés. Ces données ont été présentées par l'observatoire dans la troisième édition du tableau de bord (juin 2015)<sup>6</sup>. Dans cette dernière édition, les flux ont aussi été détaillés selon la nationalité et la résidence : tous secteurs confondus, près d'un recrutement sur cinq est attribué à un résident luxembourgeois, deux recrutements sur cinq à un résident non-luxembourgeois et deux recrutements sur cinq à un frontalier. Une répartition presque identique est observée pour les fins de contrats. La répartition des recrutements par secteur montre que certains secteurs ont un poids différent dans les recrutements selon la nationalité et la résidence.

Outre la publication du tableau de bord, le RETEL organise aussi des échanges directs entre les acteurs clés. Ainsi, un **colloque** un été organisé le 2 décembre 2014 portant sur « L'accès à l'emploi des groupes vulnérables. Entre instabilité, précarité et exclusion du marché du travail ». Des experts nationaux et européens se sont ainsi échangé sur le sujet dans trois sessions : (i) Quels enseignements tirer des autres pays européens ? ; (ii) La situation des groupes vulnérables au Luxembourg ; (iii) Bonnes pratiques nationales sur les groupes vulnérables.

Ce colloque a été l'occasion de présenter les **conclusions d'études réalisées** dans le cadre de l'observatoire portant sur la vulnérabilité.

Afin développer des analyses plus pointues, le RETEL a poursuivi ses travaux de **développement d'une base de données** regroupant des informations, qui sont rendues totalement anonymes, sur l'emploi et le chômage.

## **F.) Subsidés pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise**

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

Des crédits budgétaires correspondants ont été confiés au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. Ainsi l'article 16.0.33.014 du Budget des recettes et des dépenses de l'Etat prévoyait une « participation dans l'intérêt de l'organisation de cours de

<sup>5</sup> <http://www.gouvernement.lu/4118601/24-schmit-emploi?context=519177>

<sup>6</sup> <http://www.mte.public.lu/retel/Tableau-de-bord-juin-2015.pdf>

langue luxembourgeoise dans l'intérêt de la politique d'intégration des étrangers » d'un montant de € 100.000.

Pour les années 2011 à 2013, le nombre des demandes ne dépassait pas les 33 demandes et le pourcentage de remboursement a été fixé à 50%.

En 2014, 31 demandes ont été introduites et le pourcentage de remboursement a été de 50%.

Les entreprises concernées provenaient de secteurs très variés comme le secteur social et soins, commerce, secteur industriel, secteur bancaire et financier, crèches etc.

Le groupe-cible concerné, presque 400 personnes, qui ont suivi des cours de luxembourgeois, étaient de majorité féminine et de nationalité française et belge.

## **G.) Initiatives sociales en faveur de l'emploi**

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

L'objectif des initiatives sociales est donc de ramener des personnes plutôt défavorisées vers le premier marché du travail. A cette fin, le MTEESS signe tous les ans des conventions de coopération avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales et des centres de formations en faveur de l'emploi.

En 2014, 33 conventions ont été signées avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales pour un total de 1635 personnes encadrées en moyenne:

- Aarbechtshëllef asbl
- Beschäftigungs Initiativ Réimecher Kanton (B.I.R.K.) asbl
- CIGL Bettembourg asbl
- CIGL Differdange asbl
- CIGR Dippach Reckange Garnich (DiReGa) asbl
- CIGL Dudelange asbl
- CIGL Esch-sur-Alzette asbl
- CIGR Canton de Grevenmacher asbl
- CIGL Hesperange asbl
- CIGL Kayl asbl
- CIGL Kopstal asbl
- CIGR Mëllerdall asbl
- CIGL Mondercange asbl
- CIGR Nordstad asbl
- CIGL Pétange asbl
- CIGL Roeserbann asbl
- CIGL Rumelange asbl
- CIGL Sanem asbl
- CIGL Schifflange asbl
- CIGL Steinfort asbl
- CIGR Steinsel-Lorentzweiler asbl
- CIGL Strassen asbl
- CIGR Syrdall asbl
- CIGL Walferdange asbl
- CIGR Wiltz Plus asbl

- CO-LABOR s.c.
- Défi-Job asbl
- Eng nei Schaff asbl
- Forum pour l'emploi asbl
- Office Social Nordstad (OsNos) asbl
- ProActif asbl
- Services de l'Entraide sàrl (anciennement CNDS – Service de l'Entraide)
- Ville de Dudelange

Les frais engendrés par la mise en œuvre de ces conventions sont en principe à charge du Fonds pour l'emploi, la subvention maximale à laquelle l'employeur peut prétendre est l'addition des 3 éléments :

- Participation aux frais des bénéficiaires ;
  - Participation partielle aux frais des encadrants ;
  - Participation partielle aux frais de fonctionnement.
- A côté des activités des initiatives sociales, 8 conventions ont été signées avec les centres de formation et d'orientation suivants :
    - Centre d'Orientation Socio-Professionnelle – COSP asbl
    - Femmes en détresse asbl – « Naxi »
    - ICOPA-RTPH asbl
    - Initiativ Rem Schaffen asbl
    - Zarabina asbl

La participation financière de l'Etat aux frais de tous ces organismes gestionnaires d'initiatives sociales et de centres de formations s'élève à un montant de quelques 69 millions d'euros pour l'exercice 2014.

## H.) Travailleurs handicapés

### 1. Conventions entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et les ateliers protégés (AP)

Depuis 2003, le Ministère conclut des conventions avec les Ateliers protégés participant ainsi aux frais de fonctionnement de ces derniers.

En 2014, le MTESS avait signé des conventions avec les ateliers protégés suivants :

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ APEMH - Atelier de Bettange-sur-Mess/Limpach, géré par l'APEMH société coopérative</li> <li>▪ APEMH - Atelier de Bettembourg, géré par l'APEMH société coopérative</li> <li>▪ APEMH - Atelier de Hosingen, géré par l'APEMH société coopérative</li> <li>▪ Atelier de Beckerich, géré par Autisme Luxembourg a.s.b.l.</li> <li>▪ Atelier Keramikfabrik d'Esch-sur-Alzette, géré par Autisme Luxembourg a.s.b.l.</li> <li>▪ Atelier du Jardin de Wiltz, géré par Coopérations, société coopérative</li> <li>▪ Atelier Kraizbiérg à Dudelange, géré par «Ateliers Kraizbiérg», société coopérative</li> <li>▪ Atelier «Op der Schock» à Rédange-sur-Attert, géré par «op der Schock», société coopérative</li> <li>▪ Atelier de Capellen, géré par la Ligue HMC, société coopérative</li> <li>▪ Atelier Goldknapp à Erpeldange, géré par la Ligue HMC, société coopérative</li> <li>▪ Atelier Art Visuel, géré par la Ligue HMC, société coopérative</li> <li>▪ Atelier du Foyer Eislecker Heem à Lullange, géré par Lelljer Gaart, société coopérative</li> </ul> |
|---|

- Atelier de Berschbach, sàrl, géré par l'Association des Aveugles et Malvoyants du Luxembourg asbl
- Atelier de Betzdorf, géré par YOLANDE, société coopérative
- Atelier de Mondorf, géré par YOLANDE, société coopérative
- Atelier de Grevenmacher, géré par YOLANDE, société coopérative
- Coop300, atelier géré par Tricentenaire, société coopérative

En sus des ateliers protégés conventionnés, le MTEESS collabore avec les ateliers protégés de ATP asbl et Mathellef asbl.

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire négocie annuellement le budget des ateliers protégés avec l'Inspection générale des Finances. L'évolution du nombre d'Ateliers protégés et du budget reflète l'augmentation du nombre de personnes salariées avec statut handicapé.

Le budget prévu des participations aux frais de fonctionnement s'élevait à 12.546.596 €

Le budget prévu pour les salaires des 1060 personnes<sup>7</sup> travaillant sous statut handicapé dans les Ateliers protégés s'est élevé à 28.659.889 €. 23 ateliers ont conclu une convention à ce sujet.

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

Depuis juin 2004, certains salariés handicapés touchent une indemnité compensatoire selon l'article 45(1) de la loi modifiée du 12 septembre 2003. Cette indemnité sert à ne pas diminuer les revenus nets des salariés handicapés qui avaient un revenu supérieur au salaire social minimum avant l'entrée en vigueur de la loi. Cette mesure, qui s'adresse uniquement aux salariés handicapés ayant eu un contrat de travail au 1er juin 2004, se situe en moyenne à un montant mensuel de 120.000 Euros.

Versée initialement à 600 personnes, le cercle des bénéficiaires s'élève en 2014 à 340 personnes.

## **3. La Convention des Droits des personnes handicapées – Art. 27**

L'implémentation du Plan d'action national développé dans le cadre de la Convention des droits des personnes handicapées est un sujet traité au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire pour le volet concernant l'intégration et la réintégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

A ce titre, le MTEESS a pris une part active dans la rencontre avec les organisations de la société civile. Une Journée d'Etudes « EmploiS et HandiacpS » organisée en 2014 a eu comme objectif de présenter des best practices d'employeurs ayant procédé à l'engagement de salariés handicapés.

Dans le souci de promouvoir l'intégration professionnelle de personnes handicapées, le MTEESS mise sur le dialogue continu avec les employeurs potentiels.

---

<sup>7</sup> Au 31.12.2015, 1060 personnes sont occupées sous le statut de salarié handicapé au sein des ateliers protégés qui ont une convention avec le MTEESS, dont 949 sous ETP (Equivalent temps plein)

#### **4. La Commission d'Orientation et de reclassement professionnel**

Le MTEESS assure la présidence de cette commission dont les attributions sont définies par la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et le règlement grand-ducal du 28 octobre 2013 portant exécution de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées (voir rapport Service des salariés handicapés/Adem).

##### **I.) Aide à la formation professionnelle**

Suivant les dispositions du règlement grand-ducal du 10 mai 2007, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est chargé de l'exécution du règlement grand-ducal.

En 2014, une centaine de demandes pour une aide à la formation professionnelle ont été traitées en collaboration étroite avec l'Adem. Une partie des personnes ayant bénéficié de l'aide ont retrouvé un emploi, d'autres ont profité d'une mesure d'insertion professionnelle proposée par l'Adem.

## **II. Mesures législatives**

Outre les mesures prises pour tenter de réaliser et de maintenir le plein emploi décrites ci-avant et dans les rapports précédents, les lois suivantes sont entrées en vigueur au courant de la période d'observation :

### **Textes adoptés en 2011**

- 1. Loi du 2 juin 2011 portant 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; 2. modification du Code du travail.**

La loi en question transpose la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire par l'introduction d'un nouveau chapitre au Code du travail.

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

- 2. Loi du 16 décembre 2011 portant 1. modification de l'article L. 211-11 du Code du travail; 2. modification de la loi modifiée du 17 février 2009 portant 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail; 2. dérogeant, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail; 3. modification de la loi modifiée du 11 novembre 2009 1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur**



## **l'emploi des jeunes; 2. modifiant certaines dispositions du Code du travail.**

La loi a prorogé, pour une période de 12 mois, différentes dispositions légales dont la validité était limitée au 1er janvier 2012, respectivement même au 31 décembre 2011.

Il s'agit des dispositions de la section 4, du Chapitre premier du Titre Premier du Livre II du Code du travail, relatives à l'organisation du travail et notamment de l'application d'une période de référence de quatre semaines ou d'un mois, à l'établissement d'un plan d'organisation du travail (POT) ainsi qu'à la possibilité d'introduire des périodes de référence plus longues par autorisation ministérielle ou par voie conventionnelle.

Cette prolongation permettra de procéder à une évaluation détaillée au courant des six premiers mois de l'année 2012 de la mesure en question, pour pouvoir ainsi, le cas échéant, procéder à une adaptation conséquente des textes existants.

En second lieu la loi a prolongé les mesures de crise de l'instrument du chômage partiel pour l'année 2012.

- 3. Loi du 18 janvier 2012 1. portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi; 2. modifiant - le Code du travail; - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat; - 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; - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration; 3. abrogeant la loi modifiée 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.**

Ce projet a été déposé en date du 10 décembre 2010.

Le Conseil d'Etat a émis un premier avis en date du 8 avril 2011 et suite à cet avis la Commission parlementaire compétente a soumis des amendements à la Haute Corporation qui a formulé son avis complémentaire le 15 novembre 2011.

Le projet a été voté en date du 15 décembre 2011 et la loi est entrée en vigueur en janvier 2012.

### **Textes adoptés en 2012**

- 1. Loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi**

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

A cette fin, la gouvernance de l'ADEM a été adaptée aux besoins d'un service public de l'emploi performant qui est appelé à faire face aux nouvelles réalités du marché de l'emploi. Ainsi, le texte crée une direction composée d'un directeur et de deux directeurs adjoints. Ces directeurs adjoints sont en charge de différentes tâches au sein de l'ADEM, sans préjudice des compétences spécifiques du directeur. Un directeur adjoint est compétent pour tout ce qui a trait au développement de l'emploi, à l'accompagnement et au suivi individuel des demandeurs, à la formation de ceux-ci, aux relations avec les entreprises et à la prospection

des emplois ainsi qu'à la mise en relation des offres et des demandes d'emploi. Un deuxième directeur adjoint est en charge de tout ce qui a trait à la gestion et au fonctionnement interne de l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

En outre, une commission de suivi de l'ADEM est créée. Elle a comme mission d'accompagner et d'évaluer l'accomplissement de la mission et des tâches confiées à l'ADEM. Elle fera un rapport annuel à l'attention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques sur des sujets précis. De même, elle pourra formuler des propositions sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer une mise en œuvre plus efficace des missions et tâches par l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

## **2. Loi du 19 avril 2012 modifiant les articles L. 126-1 et L. 541-1 du Code du travail**

La loi du 19 avril 2012 modifiant les articles L.126-1 et L.541-1 a introduit dans le droit commun, une procédure simplifiée permettant à des salariés touchés par une faillite de faire valoir personnellement leurs droits auprès de l'Administration de l'emploi et ce immédiatement après le prononcé de la faillite.

Ainsi ils peuvent, sous certaines conditions, se voir verser, dans de très brefs délais et dans le respect des limites légales, des avances sur leurs salaires impayés, leur permettant de subvenir à leurs besoins quotidiens, en attendant le décompte définitif et le versement de la somme totale garantie par le Fonds pour l'emploi.

## **3. Loi du 31 juillet 2012 portant modification**

- 1. du Code du travail;**
- 2. des articles 1er et 2 de la loi du 3 août 2010 1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail; 2) modifiant les articles L.513-3, L.521-7 et L.523-1 du Code du travail; 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail;**
- 3. des articles 2 et 3 de la loi modifiée du 17 février 2009 portant 1. modification de l'article L.511-12 du Code du Travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du Travail**

Cette loi proroge, jusqu'au 31 décembre 2013, différentes dispositions légales dont la validité était limitée jusqu'au mois d'août, respectivement au mois de décembre 2012.

Il y est procédé à une prorogation pour l'année 2013 des dérogations prévues pour l'application des dispositions de crise en matière de chômage partiel.

De plus, le dispositif est complété par un élément nouveau au niveau du chômage partiel de source structurelle.

Cette ajoute permet d'étendre la durée du chômage partiel à 10 mois par année de calendrier à condition que le plan de maintien dans l'emploi soit accompagné d'un plan de redressement couvrant la totalité de la période en question.

Les effets de la crise ayant toujours une forte répercussion sur le marché de l'emploi, le texte prolonge différentes mesures prises par la loi du 3 août 2010 qu'il modifie.

Il s'agit de la prise en charge des charges sociales pendant la durée du préavis en cas de nouvel engagement avant la fin de celui-ci, de l'accès au chômage partiel pour des entreprises confrontées à une réduction d'au moins 40% du temps de travail, de la prise en charge par le fonds pour l'emploi des cotisations sociales pour les entreprises en régime de chômage partiel depuis 6 mois si le nombre d'heures perdues dépasse d'au moins 25% la durée de travail normale, de la réduction de l'âge donnant droit à la prolongation des indemnités de chômage complet, de la prolongation du paiement des indemnités de chômage de 6 mois pour certaines catégories de chômeurs, du décalage de l'application du 2e plafond en matière de paiement de l'indemnité de chômage complet et de l'abrogation du 3e plafond.

Il en est de même pour les dispositions relatives au paiement d'une prime à l'employeur qui engage un chômeur en fin de droits.

Ensuite le texte abroge le principe légal qui subordonne l'autorisation du Ministre du travail et de l'emploi à la condition que l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire soit exercée à titre exclusif.

#### **4. Loi du 31 octobre 2012 portant modification de l'article L.521-3 du Code du travail**

Cette loi tient compte d'un avis motivé adressé au Grand-Duché de Luxembourg au titre de l'article 258 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne en raison du refus d'accorder une prestation de chômage acquise sur la base de la seule législation nationale en raison de la perception d'une prestation de sécurité sociale octroyée par un autre Etat membre.

Comme l'objectif fondamental de l'article L.521-3 point 5 du Code du travail est manifestement d'éviter le cumul de prestations, c'est-à-dire d'empêcher la perception simultanée de prestations de chômage et d'une pension de vieillesse ou d'invalidité, cette disposition du droit national doit effectivement être considérée comme une clause anticumul au sens de l'article 12 § 2 du règlement (CEE) n° 1408/71.

Afin de rendre le droit luxembourgeois conforme aux exigences du droit communautaire l'article L.521-3 du Code du travail a été modifié pour supprimer la clause de non-cumul incriminée par laquelle les bénéficiaires d'une pension de vieillesse ou d'invalidité respectivement d'une rente plénière d'accident sont exclus du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

#### **5. Loi du 26 décembre 2012 portant modification du Titre III du Livre IV du Code du travail**

Cette loi transpose en droit national la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte), ci-après la directive 2009/38/CE.

La directive 2009/38/CE ne constitue pas un instrument entièrement nouveau mais reprend, en majeure partie, les dispositions de la directive précédente. Elle procède cependant à un certain nombre de modifications et d'ajouts et renforce, par endroits, le droit des travailleurs à l'information et la consultation transnationale au sein des entreprises de dimension européenne.

Ainsi, notamment, la directive 2009/38/CE révisé le mode d'attribution des membres du groupe spécial de négociation par Etat membre. Ce groupe a également le droit de se réunir avant et après toute réunion avec la direction centrale, en dehors de la présence de celle-ci, et avec les moyens nécessaires à sa communication.

De même, les éléments sur lesquels doit porter l'accord entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation sont complétés (prise en compte du besoin de représentation équilibrée, articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et les instances nationales de représentation des travailleurs, composition et modalités de fonctionnement du comité restreint, modalités selon lesquels l'accord peut être renégocié ou dénoncé).

Par ailleurs, la directive 2009/38/CE prévoit que les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de formations sans perte de salaire.

Par une modification du Code du travail, cette loi transpose en droit national les dispositions nouvelles qui n'étaient pas encore couvertes par la législation en vigueur.

## **6. Loi du 26 décembre 2012 portant modification de l'article L.211-11 du Code du travail**

Cette loi proroge les dispositions prévues à la section 4, du Chapitre premier du Titre Premier du Livre II du Code du travail, relatives à l'organisation du travail et notamment à l'application d'une période de référence de quatre semaines ou d'un mois, à l'établissement d'un plan d'organisation du travail (POT) ainsi qu'à la possibilité d'introduire des périodes de référence plus longues par autorisation ministérielle ou par voie conventionnelle.

La validité de ces dispositions était limitée au 31 décembre 2012 par l'article L.211-11 qui dispose qu'avant cette date il sera procédé, pour une période d'observation se terminant au 31 juillet 2011, à une évaluation de l'effet de ces dispositions sur le marché de l'emploi.

Cette évaluation par un expert externe (le CEPS/INSTEAD) a été réalisée entretemps et une présentation des principaux résultats constatés a été faite au Comité permanent du travail et de l'emploi lors de sa réunion du 3 octobre 2012.

Dans le cadre des discussions qui ont suivies cette présentation les partenaires sociaux étaient unanimes à constater que les résultats de l'enquête devraient être analysés de façon approfondie par un sous-groupe de travail du Comité permanent du travail et de l'emploi, afin de décider d'une éventuelle modification des dispositions légales actuelles.

Considérant néanmoins que bon nombre de conventions collectives prévoient actuellement des périodes de référence sur base de l'article L.211-8 et pour éviter de créer un vide juridique, les mesures existantes sont prorogées pour la durée de trois ans, durée maximale de validité des conventions collectives de travail prévue à l'article L.162-9 du Code du travail.

## **7. Loi du 26 décembre 2012 portant modification de l'article L.222-9 du Code du travail**

Suite au rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus que le Gouvernement doit soumettre, toutes les deux années, à la Chambre des Députés en application du paragraphe (2) de l'article L.222-2, cette loi, en tenant compte de l'évolution

du salaire moyen pendant les années 2010 et 2011, augmente le salaire social minimum de 1,5%.

## Textes adoptés en 2013

### **1. Loi du 29 mars 2013 portant modification du Chapitre III du Titre IV du Livre V du Code du travail**

Suite aux enseignements tirés des différentes évaluations effectuées depuis 2006 ainsi que de l'implémentation des mesures en pratique la loi sous rubrique adapte certains points du dispositif existant en matière d'insertion des jeunes demandeurs d'emploi dans la vie active.

Premièrement, la durée de travail du CAE est portée de 32 heures à 40 heures, avec une obligation pour le promoteur de permettre au jeune de participer à des formations internes et externes ainsi que de se présenter à des entretiens d'embauche. Cette modification améliorera l'encadrement du jeune, avec seulement des absences justifiées par leur utilité en termes d'augmentation de l'employabilité du demandeur d'emploi.

Deuxièmement, le CIE-EP est intégré dans le CIE, avec des modalités spécifiques qui tiennent compte des jeunes demandeurs d'emploi en possession d'un diplôme d'un niveau plus élevé. Il s'agit de continuer à accompagner les jeunes diplômés, dans ces temps de conjoncture défavorable, vers une insertion rapide sur le marché du travail. Il faut à tout prix éviter le chômage de longue durée, pour les diplômés autant que pour les non diplômés.

Troisièmement, pour mieux cibler les mesures CIE et CAE sur les demandeurs d'emploi qui en ont le plus besoin, elles sont axées sur ceux qui sont inscrits à l'ADEM depuis au moins trois mois.

Quatrièmement, afin de garantir un encadrement plus adapté aux besoins du jeune bénéficiaire, une évaluation individuelle de celui-ci est réalisée à mi-chemin par le bénéficiaire, le tuteur, le promoteur et l'ADEM. Sur base de cette évaluation, le plan de formation initial peut être adapté.

Cinquièmement, le demandeur d'emploi reçoit à la fin de la mesure un certificat qui dresse un bilan notamment sur les compétences acquises et les formations suivies. Ce certificat se base sur une deuxième évaluation individuelle, qui est réalisée à la fin de la mesure. Ceci permettra au jeune de disposer d'un document officiel qu'il pourra présenter à tout entretien d'embauche.

Sixièmement, l'encouragement financier du promoteur est révisé afin d'encourager le promoteur à offrir le plus rapidement possible un emploi définitif. C'est dans l'intérêt du demandeur d'emploi qu'il se voit offrir une insertion stable, avec une rémunération adaptée à ses compétences.

### **2. Loi du 23 décembre 2013 portant modification:**

- 1. de l'article L.122-10 du Code du travail ;**
- 2. de l'article 1er de la loi modifiée du 3 août 2010 1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail; 2) modifiant les articles L. 513-3, L. 521-7 et L. 523-1 du Code du travail; 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux**

- dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail ;**
- 3. des articles 2 et 3 de la loi modifiée du 17 février 2009 portant 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du Travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du Travail ;**

L'article 1<sup>er</sup> tient compte de l'avis motivé émis par la Commission européenne en raison de manquements à la clause 6 de l'annexe de la directive 1999/70/CE concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, en disposant que toute place vacante à durée indéterminée doit être portée à l'attention des salariés occupés dans la même entreprise sous le couvert d'un contrat de travail à durée déterminée.

Les articles 2 et 3 prolongent, pour une durée de deux ans, certaines adaptations temporaires du Code du travail en matière d'indemnisation du chômage complet ainsi que du chômage partiel alors que la situation économique ne semble pas encore favorable à une reprise à court terme.

Toutefois la possibilité d'étendre la durée du chômage partiel de source structurelle à 10 mois est limitée à une seule année.

#### **T e x t e s a d o p t é s e n 2 0 1 4**

Vu la complexité et l'importance des deux projets de loi relatifs à la réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et au reclassement interne et externe, aucun de ces projets déposés en 2013 n'a pu être adopté définitivement au courant de l'année 2014.

Toutefois les travaux parlementaires intenses au courant de l'année ont permis de finaliser les deux dossiers et ont permis leur adoption en 2015.

### III. Activités des services publics de l'emploi / Statistiques

#### 1. Evolution de l'emploi salarié

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Emploi salarié (X 1000 personnes)	245,7	287,8	299,0	312,7	327,9	331,3	337,3	347,3	355,8	362,8	372,5
dont frontaliers	87,1	117,8	125,6	135,5	145,4	146,5	149,3	154,0	157,2	160,4	164,7
Taux de croissance (Variations annuelles en %) et part des frontaliers											
Emploi salarié intérieur (en %) (a)	5,9	3,1	4,1	4,6	4,9	1,0	1,8	3,0	2,5	2,0	2,4**
dont frontaliers	11,5	6,1	6,6	7,9	7,3	0,8	1,9	3,1	2,1	2,0	2,6**
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois (en %) (b)	69	70,9	65,8	71,3	62,3	43,9	43,0	44,0	37,3	45,2	46***

\*2014 : prévision annuelle \*\*prévision annuelle sur base 1<sup>er</sup> semestre 2014

Sources : ADEM STATEC comptes nationaux (bulletin luxembourgeois de l'emploi- num. 01/2015) p15

Sources : STATEC Note de conjoncture N°2/2014 - Bulletin de l'emploi (ADEM) - IGSS

Note de conjoncture n°2-14 p114 – *Italic = projection ou estimation*

(a)° Taux de variation annuels en %, selon la note de conjoncture du STATEC

(b)° \*\*\* Sur les créations nettes, c'est-à-dire par rapport aux stocks respectifs. Note de conjoncture N2/2014 p50

Conformément à la note de conjoncture 02/2012 pp 69 et 70 des modifications sont intervenues sur les données sur le marché du travail luxembourgeois: définitions, explications, impacts juillet 2012

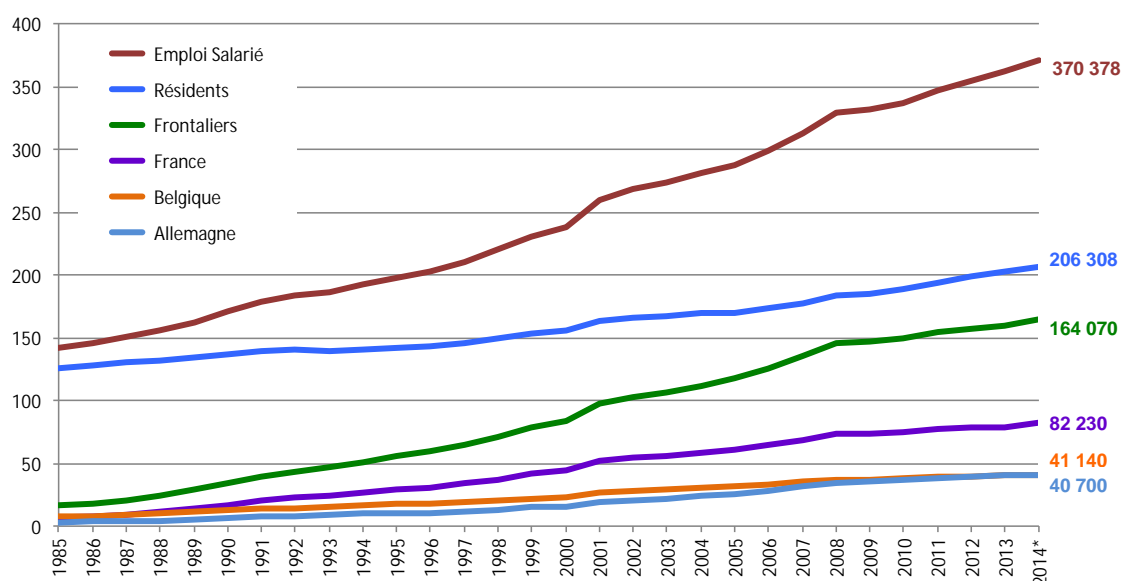
Source : STATEC Note de conjoncture n°2-14 p7, p106

Taux de variation en % (glissement annuel)												
Année	<i>Prévisions</i>											
	'00	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15
Evolution en % du PIB à prix constant	8,4	4,1	4,9	6,5	0,5	- 5,3	5,1	2,6	- 0,2	2,0	2,9	2,2

## Evolution de l'emploi salarié de 1985 à 2014\* - Moyenne annuelle

\*2014 : estimation moyenne annuelle

Source : STATEC – ADEM données mensuelles du marché du travail n°1/2015



Selon les données de l'IGSS (tableau de bord emploi 17 février 2015) calculées au 31 octobre 2014, la situation est la suivante :

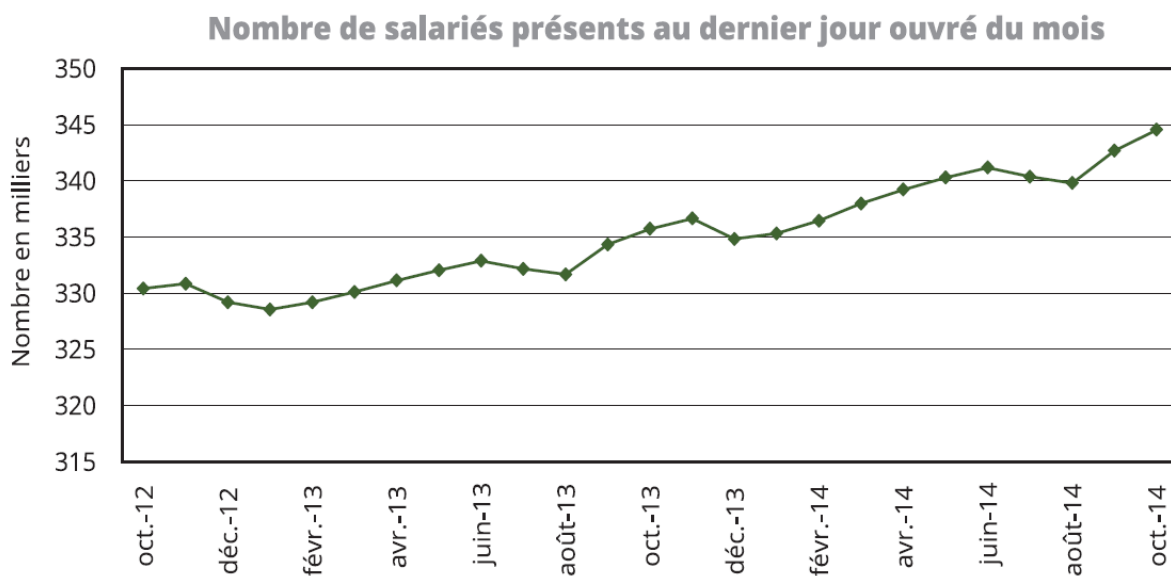
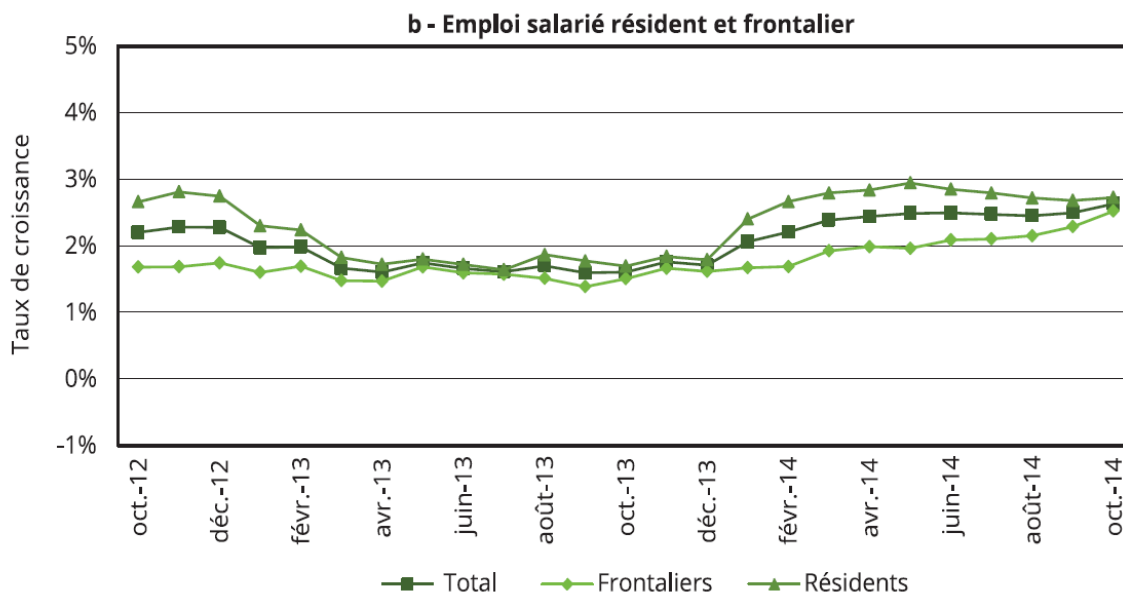
Emploi **Total** (salariés, fonctionnaires et non-salariés): 405.069 (395.388 au 31/10/2013)  
 - dont : *frontaliers* 169.976 (165.516 au 31/10/2013)

Emploi salarié (y inclus les fonctionnaires): 380.918 (371.749 au 31/10/2013)  
 - dont : *frontaliers* 166.116 (161.850 au 31/10/2013)

L'emploi *total* reste donc en croissance sur 12 mois de 2,4%. L'emploi frontalier est en progression de 2,7%.



## Croissance par rapport au même mois de l'année précédente.



Source : (tableau de bord emploi 17 février 2015) IGSS/CCSS (l'observation se fait sur le dernier jour ouvré du mois)

## L'emploi en Europe et au Luxembourg en 2014

[...] Après encore une baisse de l'emploi sur le début de 2013, la zone euro note des créations d'emplois depuis la fin de 2013, tout comme une tendance baissière au niveau du chômage. Au Luxembourg, la situation est similaire. L'emploi reste dynamique sur la première moitié de 2014 et le chômage augmente de moins en moins vite.

Le début de l'année 2014 marqué par une météo favorable au Luxembourg et dans la zone euro, [...] a entraîné une activité bien plus soutenue dans l'Horeca, l'agriculture et la construction qu'il y a un an, où les conditions météorologiques furent catastrophiques. [...] L'ajustement à ce volume de travail supplémentaire s'est fait en grande partie via la durée de travail et le travail intérimaire, mais aussi via une hausse temporaire du nombre de salariés. Sur la première moitié de l'année dans son ensemble, l'emploi a augmenté dans la plupart des branches économiques, à l'exception de l'industrie et des transports. [...] (STATEC note de conjoncture 2-2014 p48)

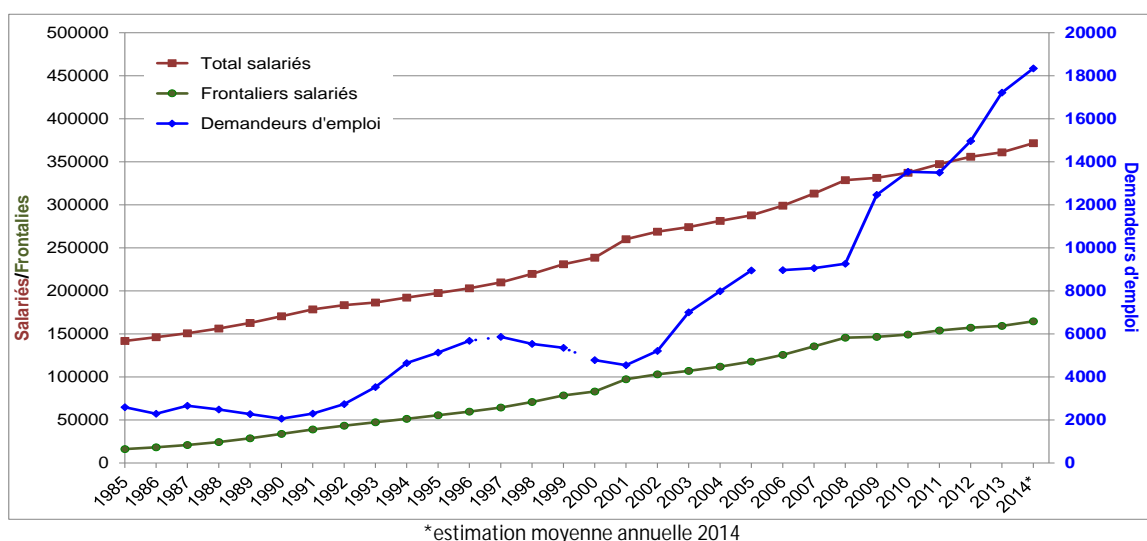
[...] Après un très bon 4ème trimestre 2013, où toutes les branches d'activités affichaient une hausse de l'emploi, le début de 2014 s'est avéré un peu moins positif. A la mi-2014, l'emploi reste en retrait dans les transports et l'entreposage, ainsi que dans l'industrie, toutes les autres branches ayant continué à créer des emplois sur cette période.

Les hausses les plus importantes entre le 4ème trimestre 2013 et le deuxième trimestre 2014 s'observent pour les activités financières et d'assurance, les activités spécialisées, scientifiques et techniques et pour le commerce.

Cependant, les créations "nettes" d'emplois (solde entre le nombre de recrutements et le nombre de fins de contrats) cachent toutefois des flux sous-jacents bien plus importants. Ainsi, en 2014, l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale compte 121.849 recrutements et 112.617 fins de contrats, dont 1/5ème dans l'intérim.

(RETEL-Observatoire de l'emploi: Tableau de bord du Marché de l'emploi N°1 – Octobre 2014 : [http://www.mte.public.lu/retel/2014\\_tableau-de-bord.pdf](http://www.mte.public.lu/retel/2014_tableau-de-bord.pdf) - STATEC note de conjoncture 2-2014 p53)

### Moyennes annuelles de l'emploi salarié national, des salariés frontaliers et des demandeurs d'emploi disponibles de 1985 à 2014\*



Source : STATEC – ADEM données mensuelles du marché du travail n°1/2015

## Structure par branche et évolution

La structure selon la branche, les résidents et les frontaliers se présente comme suit au 31 mars 2014:

Salariés travaillant au Luxembourg selon code NACE Rév.2 et pays de résidence au 31 mars 2014								
Code NACE 1)	Résidents		Frontaliers				Salariés	
	Lux.	Etr.	All.	Belg.	France	Total	Total	%
A Agriculture, sylviculture et pêche	304	595	130	148	68	346	1.245	0,3%
B Industries extractives	62	65	43	13	71	127	254	0,1%
C Industrie manufacturière	5.370	5.980	5.122	4.160	10.436	19.718	31.068	8,3%
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	964	117	116	41	89	246	1.327	0,4%
E Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	566	215	169	69	513	751	1.532	0,4%
F Construction	3.761	15.392	7.343	4.678	8.204	20.225	39.378	10,5%
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	9.877	11.378	4.928	6.675	12.886	24.489	45.744	12,3%
H Transports et entreposage	6.835	6.249	4.257	4.238	4.253	12.748	25.832	6,9%
I Hébergement et restauration	1.727	9.341	705	957	4.310	5.972	17.040	4,6%
J Information et communication	4.118	3.726	1.134	2.671	4.886	8.691	16.535	4,4%
K Activités financières et d'assurance	8.911	12.485	6.030	6.036	9.829	21.895	43.291	11,6%
L Activités immobilières	783	809	226	191	368	785	2.377	0,6%
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5.074	9.088	3.406	5.505	6.980	15.891	30.053	8,0%
N Activités de services administratifs et de soutien	1.911	9.147	1.124	1.957	9.767	12.848	23.906	6,4%
O Administration publique	37.081	3.728	843	372	449	1.664	42.473	11,4%
P Enseignement	1.141	1.547	391	239	471	1.101	3.789	1,0%
Q Santé humaine et action sociale	14.775	6.876	3.981	2.313	4.794	11.088	32.739	8,8%
R Arts, spectacles et activités récréatives	718	601	211	109	354	674	1.993	0,5%
S Autres activités de services	1.989	1.740	383	390	1.084	1.857	5.586	1,5%

T Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	580	4.511	222	110	339	671	5.762	1,5%
U Activités extra territoriales	77	353	24	42	118	184	614	0,2%
Non-déterminés	117	319	128	107	164	399	835	0,2%
Total général	106.741	104.262	40.916	41.021	80.433	162.370	373.373	100%

Source(s): CCSS/IGSS

**Evolution 2009-2014 des salariés travaillant au Luxembourg :  
résidents et frontaliers selon le code NACE au 31 mars.**

Code NACE 1)	Résidents		Frontaliers				Salariés
	Lux.	Etr.	All.	Bel.	France	Total	Total
A. Agriculture, sylviculture et pêche	-116	74	43	30	22	95	53
B. Industries extractives	-23	-28	-5	0	-18	-23	-74
C. Industrie manufacturière	-1.420	-3	216	-125	-287	-196	-1.619
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	106	27	63	24	41	128	261
E. Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	79	3	40	0	-11	29	111
F. Construction	168	286	590	186	724	1.500	1.954
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	392	1.274	697	765	2.149	3.611	5.277
H. Transports et entreposage	368	-133	-781	432	-740	-1.089	-854
I. Hébergement et restauration	259	2.003	261	173	678	1.112	3.374
J. Information et communication	25	946	202	237	801	1.240	2.211
K. Activités financières et d'assurance	87	830	155	-250	775	680	1.597
L. Activités immobilières	182	109	73	8	37	118	409
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	691	1.974	642	791	1.234	2.667	5.332
N. Activités de services administratifs et de soutien	335	2.062	220	316	527	1.063	3.460
O. Administration publique	3.828	695	234	73	36	343	4.866
P. Enseignement	239	684	164	75	146	385	1.308
Q. Santé humaine et action sociale	3.543	1.358	1.204	590	1.324	3.118	8.019
R. Arts, spectacles et activités récréatives	172	136	74	10	56	140	448
S. Autres activités de services	183	108	85	49	134	268	559
T. Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	9	952	51	18	66	135	1.096
U. Activités extra territoriales	2	6	7	-3	15	19	27
Non-déterminés	-38	-95	-110	-101	-162	-373	-506
<b>TOTAL</b>	<b>9.071</b>	<b>13.268</b>	<b>4.125</b>	<b>3.298</b>	<b>7.547</b>	<b>14.970</b>	<b>37.309</b>

Source(s): CCSS/IGSS

Entre mars 2009 et mars 2014, l'emploi salarié a progressé de 37.309 postes (+11,1%).

Les variations en valeur absolue les plus significatives à la hausse, concernent les secteurs

- de la santé humaine et de l'action sociale (+ 8.019 postes : + 32,4%)
- des activités spécialisées, scientifiques et techniques (+5.332 postes : + 21,6%)
- du commerce (+ 5.277 : + 13%)
- de l'administration publique (+ 4.886 postes : + 12,9%)
- des activités de services administratifs et de soutien (+3.460 postes : +19,9%)
- de l'hébergement et de la restauration (+ 3.374 postes : + 24,7%)

A contrario, les variations les plus significatives à la baisse affectent les secteurs de l'industrie manufacturière (-1.619 postes : - 5,0%) et celui des transports et de l'entreposage (- 854 postes : -3,2%).

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

### **2.1. Une aire de recrutement très large pour le Luxembourg**

La « photographie » du fichier des salariés que fait l'IGSS au 31 mars de chaque année montre que l'aire de recrutement des frontaliers est très grande.

En date du 31 mars 2014, on constate par exemple que :

- 10,1% des frontaliers résidant en Belgique ne sont pas domiciliés dans les provinces de Luxembourg et de Liège et ce pourcentage est en légère augmentation (9,6% en 2005) ;
- Près de 3,5% des frontaliers résidant en France ne sont pas domiciliés dans les départements proches (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle) ;
- Plus de 6% des frontaliers résidant en Allemagne ne sont pas domiciliés en Sarre ni en Rhénanie Palatinat.

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

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

## 2.2. Un tissu économique très international

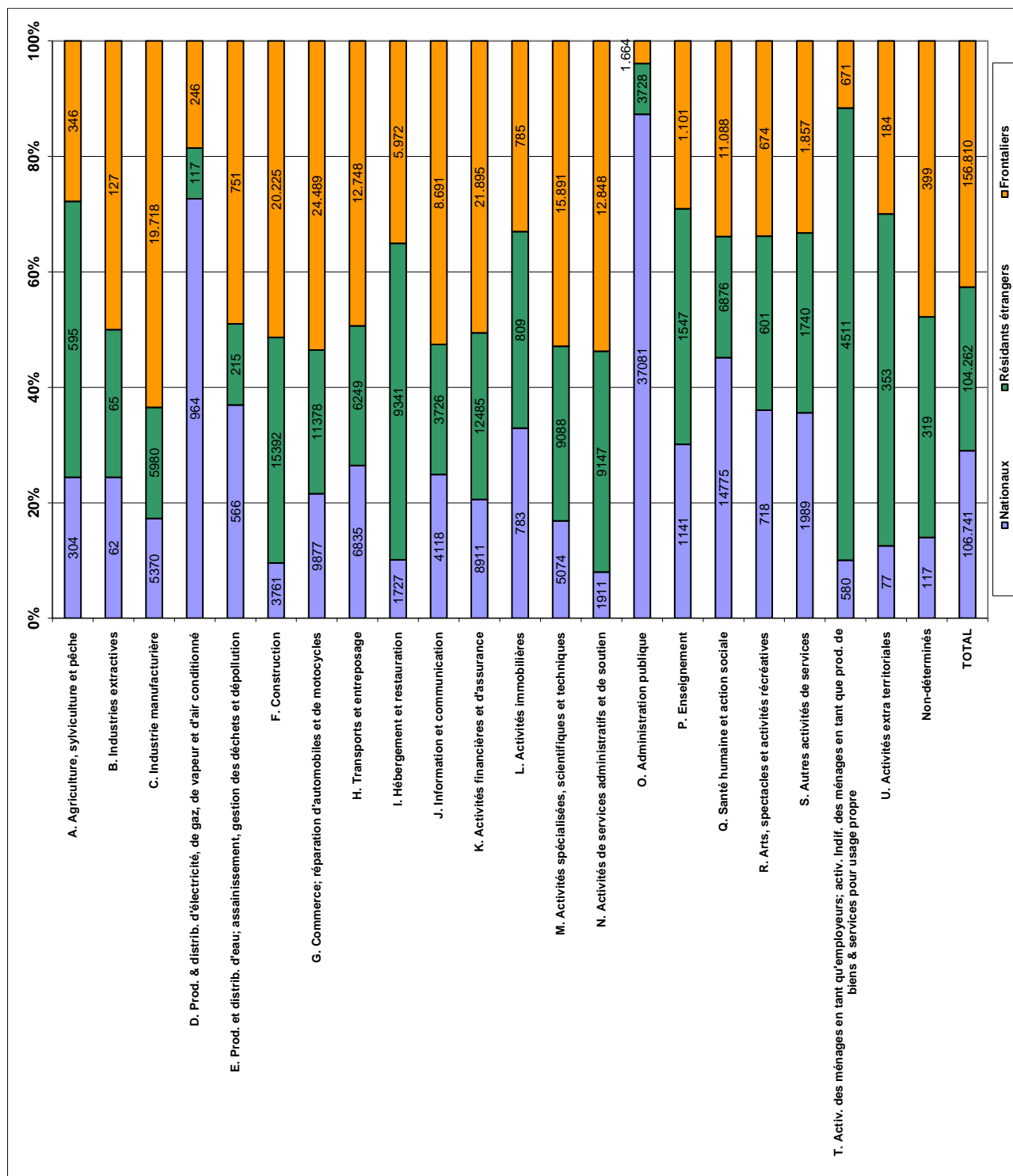
Les entreprises étrangères ont tendance à recruter dans leur pays d'origine : les frontaliers allemands ont suivi les banques allemandes ; les commerces ou les restaurants «français» recrutent en France.

La présence massive de **non-nationaux** (résidents étrangers et frontaliers) dans les branches suivantes (**au 31 mars 2014**) peut favoriser le recrutement de « bouche à oreille » dans les pays d'origine des salariés.

°	N	Activités de services administratifs et de soutien	(92,0%)
°	F	Construction	(90,4%)
°	I	Hébergement et restauration	(89,9%)
°	M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	(83,1%)
°	C	Industries manufacturières	(82,7%)
°	K	Activités financières et d'assurance	(79,4%)
°	G	Commerce, réparation automobile et articles domestiques	(78,4%)

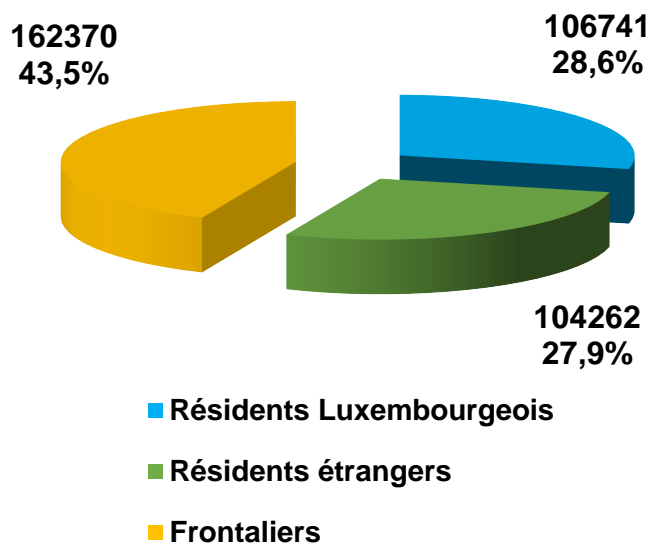
Emploi salarié au 31 mars 2014

Total : 373.373

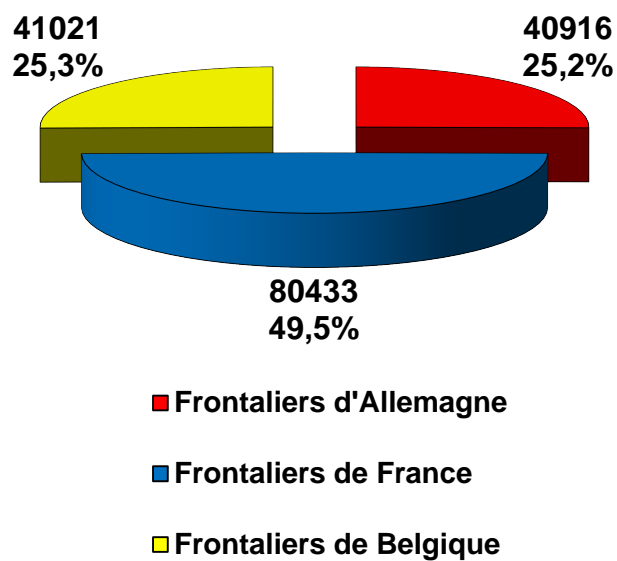




## Résidents et frontaliers



## Frontaliers



Sources : IGSS  
Graphique : Cellule EURES de l'ADEM

### 3. Le chômage au Luxembourg

#### 3.1. Evolution du chômage

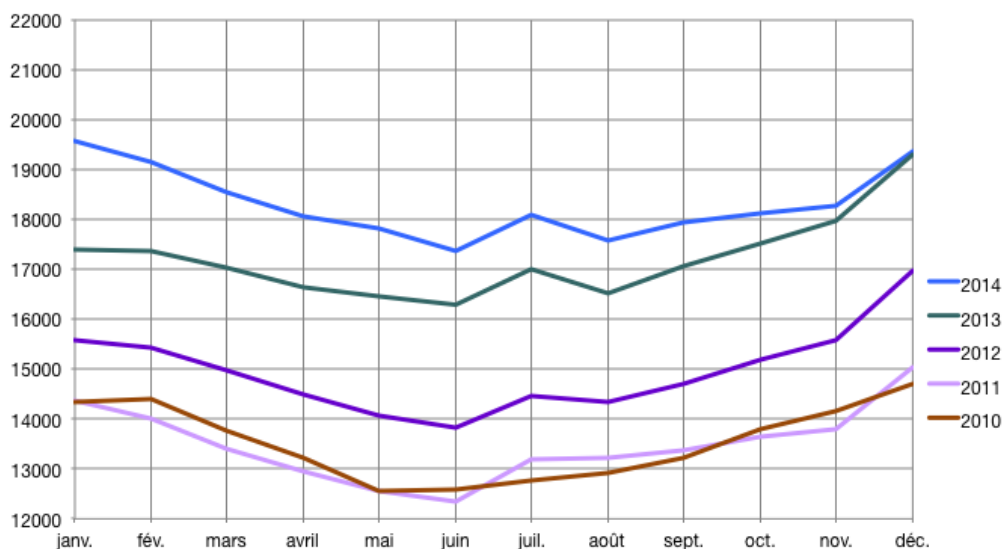
L'évolution de la population des demandeurs d'emploi (2000-2014)

Année	Demandeurs d'emploi <sup>1</sup> (moyenne)	Variation par rapport à l'année précédente	Taux de chômage <sup>2</sup> (données brutes)
2010	13.535	+8,6%	5,8%
2011	13.494	-0,3%	5,7%
2012	14.966	+10,9%	6,1%
2013	17.213	+15,0%	6,9%
2014	18.323	+6,5%	7,1%

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

2. STATEC (taux de chômage - données brutes)

Evolution des demandeurs d'emploi résidents disponibles depuis 2010



En 2014, l'ADEM a compté en moyenne 18.323 demandeurs d'emploi disponibles. Il y a généralement, comme chaque année, des fluctuations saisonnières qui se ressemblent fortement : on note une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en début d'année (mois de janvier) et on retient une progression continue en fin d'année (2<sup>ème</sup> semestre), alors que pour les saisons de printemps et été, les effectifs de personnes inscrites à l'ADEM sont plus faibles.

Fin décembre 2014, l'ADEM compte **19.362 demandeurs d'emploi résidents disponibles**, soit 75 personnes de plus que l'année précédente (**+0,4%**). La tendance à la hausse des mois de juillet et décembre s'est maintenue avec une forte augmentation des effectifs.

### **Sorties vers l'emploi**

En moyenne, environ 1.000 personnes par mois qui étaient inscrites comme demandeurs d'emploi à l'ADEM, travaillaient trois mois après la clôture de leur dossier.

Nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles inscrits auprès des services de l'ADEM à la date de chaque relevé statistique mensuel (fin de mois).

<i>Mois</i>	<b>Demandeurs d'emploi résidents disponibles (1)</b>				
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<b>TOTAL</b>	<b>Ecart annuel en % (2)</b>	<b>Taux de chômage brut (3)</b>
janv-13	9.778	7.630	17.408	11,7	7,0%
févr-13	9.647	7.716	17.363	12,5	7,0%
mars-13	9.384	7.647	17.031	13,8	6,8%
avr-13	9.044	7.605	16.649	14,9	6,7%
mai-13	8.831	7.639	16.470	17,2	6,6%
juin-13	8.667	7.621	16.288	17,9	6,5%
juil-13	9.333	7.655	16.988	17,4	6,8%
août-13	8.874	7.652	16.526	15,2	6,6%
sept-13	9.063	7.996	17.059	16,0	6,8%
oct-13	9.174	8.342	17.516	15,3	6,9%
nov-13	9.520	8.447	17.967	15,3	7,0%
déc-13	10.717	8.570	19.287	13,7	7,6%
janv-14	10.555	9.010	19.565	12,4	7,7%
févr-14	10.292	8.855	19.147	10,3	7,5%
mars-14	9.875	8.661	18.536	8,8	7,2%
avr-14	9.644	8.417	18.061	8,5	7,0%
mai-14	9.410	8.400	17.810	8,1	6,9%
juin-14	9.016	8.349	17.365	6,6	6,8%

juil-14	9.735	8.368	18.103	6,6	7,1%
août-14	9.239	8.335	17.574	6,3	6,9%
sept-14	9.232	8.721	17.953	5,2	7,0%
oct-14	9.275	8.849	18.124	3,5	7,0%
nov-14	9.370	8.908	18.278	1,7	7,0%
déc-14	10.542	8.820	19.362	0,4	7,5%

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

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

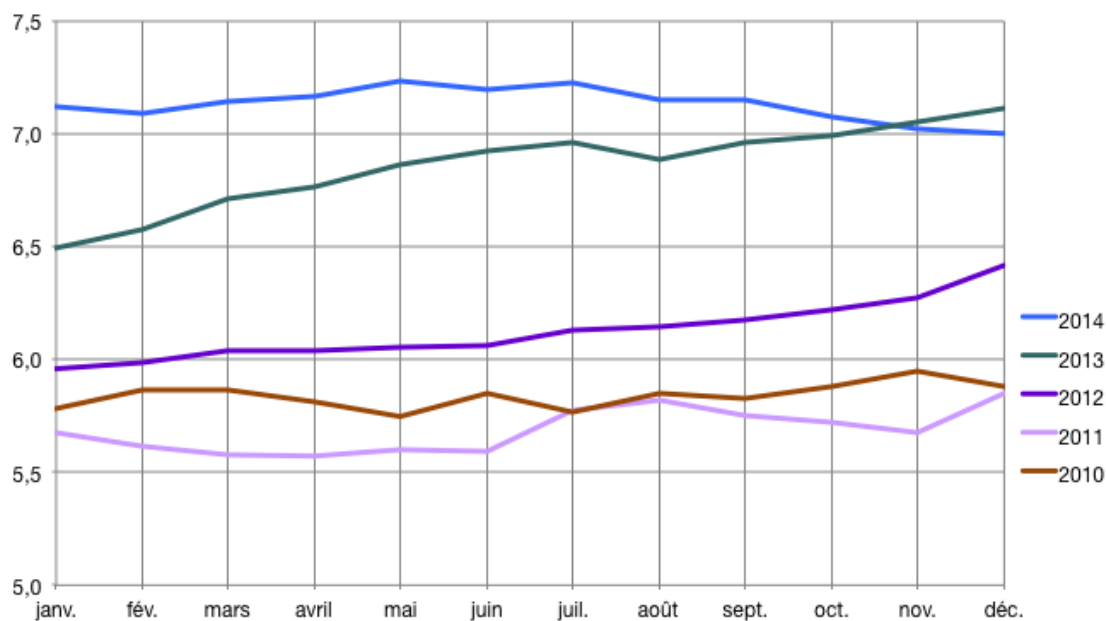
(3) Sources : ADEM, STATEC (comptes nationaux)

	2012	2013	2014
<b>Moyenne annuelle</b>	14.966	17.213	18.323
		$\Delta = + 2.247$ soit 15,0%	$\Delta = + 1.110$ soit 6,5%

Décembre 2012	Décembre 2013	Décembre 2014
16.963	19.287	19.362
	$\Delta = + 2.324$ soit 13,7%	$\Delta = + 75$ soit 0,4%

Contrairement aux années précédentes, en 2014, l'effectif moyen de demandeurs d'emploi résidents disponibles (18.323) présente une augmentation plus modérée (+6,5%). Le taux de chômage moyen est de 7,1% en 2014, soit une augmentation de 0,2 point de pourcent par rapport à 2013.

## Evolution du taux de chômage brut 2010-2014



Source : STATEC

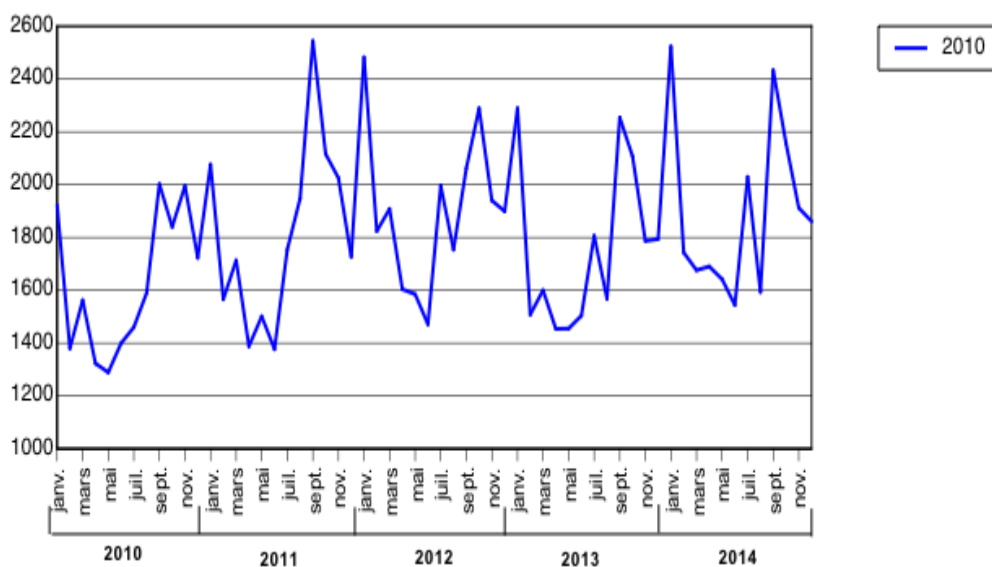
## Inscriptions (flux)

Mois	Inscriptions (1)				
	2010	2011	2012	2013	2014
<i>janvier</i>	1.922	2.076	2.482	2.289	2.523
<i>février</i>	1.380	1.566	1.824	1.508	1.743
<i>mars</i>	1.562	1.713	1.908	1.600	1.676
<i>avril</i>	1.323	1.388	1.604	1.454	1.690
<i>mai</i>	1.289	1.501	1.585	1.455	1.642
<i>juin</i>	1.399	1.377	1.471	1.504	1.544
<i>juillet</i>	1.460	1.754	1.996	1.806	2.029
<i>août</i>	1.590	1.947	1.754	1.568	1.594
<i>septembre</i>	2.002	2.544	2.062	2.254	2.433
<i>octobre</i>	1.840	2.116	2.289	2.107	2.157
<i>novembre</i>	1.995	2.025	1.940	1.787	1.912
<i>décembre</i>	1.723	1.727	1.899	1.794	1.861
<i>Moyenne mensuelle</i>	<b>1.624</b>	<b>1.811</b>	<b>1.901</b>	<b>1.761</b>	<b>1.901</b>

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

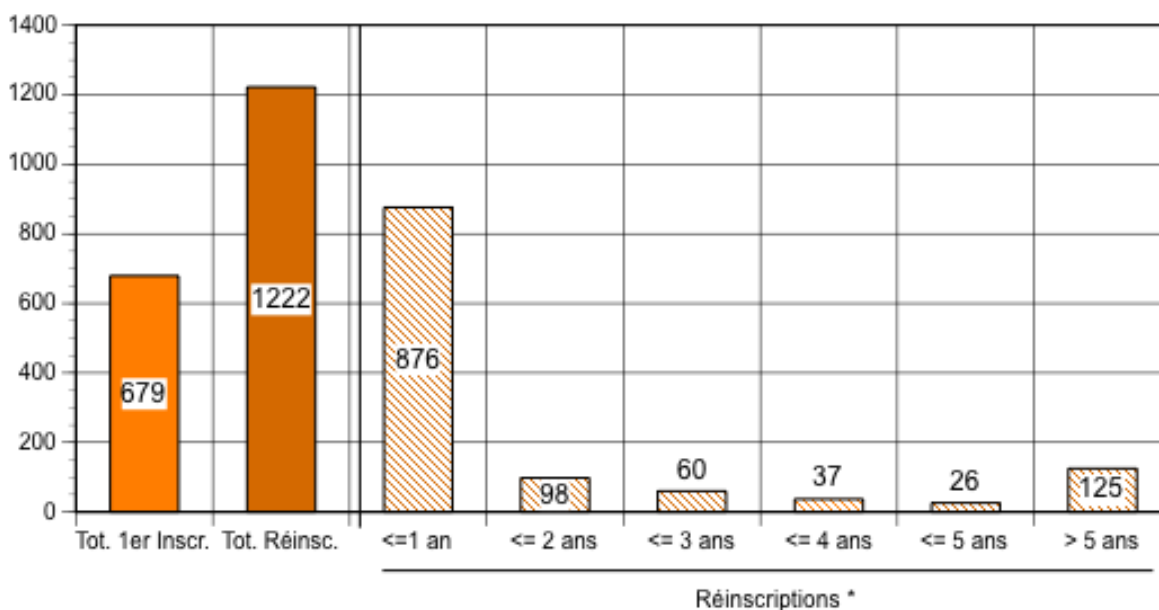
Après une légère baisse du nombre des inscriptions en 2013 par rapport à 2012, on note que la moyenne de 2014 rejoint celle de 2012 avec une moyenne de 1.901 personnes inscrites par mois, soit une augmentation de 7,9% par rapport à 2013.

**Evolution des inscriptions depuis 2010**



**Inscriptions et réinscriptions – Moyenne Année 2014**

Age (ans)	Première inscription	Réinscription (en année)							Total
		Total	<=1	<= 2	<= 3	<= 4	<= 5	> 5	
-25 ans	203	224	197	14	7	4	1	1	427
25-29 ans	118	198	148	17	11	7	5	10	316
30-39 ans	159	357	246	30	20	11	9	41	516
40-49 ans	119	295	194	24	15	10	7	45	414
50-59 ans	75	136	84	12	6	5	4	25	211
60 ans et +	5	12	7	1	1	0	0	3	17
<b>Total</b>	<b>679</b>	<b>1.222</b>	<b>876</b>	<b>98</b>	<b>60</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>125</b>	<b>1.901</b>



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

L'analyse du volume moyen des inscriptions de 2014 permet de dégager que, dans 35,7% des cas, on est en présence d'une première inscription. Autrement dit, **pour 64,3% des demandeurs d'emploi qui s'adressent à l'ADEM, il s'agit d'une réinscription**. En 2013, les taux respectifs étaient de 36,5% et de 63,5%.

On note également que la très grande majorité des réinscriptions (71,7% en 2014) ont lieu dans l'année qui suit la première inscription.

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

		2012		2013		2014	
		VA	%	VA	%	VA	%
	[...]						
<b>C</b>	<b>Industrie manufacturière</b>	<b>66</b>	<b>3,5</b>	<b>60</b>	<b>3,4</b>	<b>53</b>	<b>2,8</b>
	[...]						
<b>F</b>	<b>Construction</b>	<b>182</b>	<b>9,6</b>	<b>165</b>	<b>9,4</b>	<b>151</b>	<b>8,0</b>
<b>4</b>	<b>Construction de bâtiments</b>	75	3,9	59	3,4	49	2,6
<b>1</b>							
<b>4</b>	<b>Génie civil</b>	9	0,5	11	0,6	9	0,5
<b>2</b>							
<b>4</b>	<b>Travaux de construction spécialisés</b>	98	5,1	96	5,4	93	4,9
<b>3</b>							
<b>G</b>	<b>Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles</b>	<b>191</b>	<b>10,0</b>	<b>177</b>	<b>10,1</b>	<b>182</b>	<b>9,6</b>
<b>H</b>	<b>Transports et entreposage</b>	<b>48</b>	<b>2,5</b>	<b>42</b>	<b>2,4</b>	<b>48</b>	<b>2,5</b>
<b>I</b>	<b>Hébergement et restauration</b>	<b>201</b>	<b>10,6</b>	<b>184</b>	<b>10,4</b>	<b>220</b>	<b>11,6</b>
<b>J</b>	<b>Information et communication</b>	<b>38</b>	<b>2,0</b>	<b>33</b>	<b>1,9</b>	<b>36</b>	<b>1,9</b>
	[...]						
<b>6</b>	<b>Télécommunications</b>	13	0,7	9	0,5	9	0,5
<b>1</b>							
<b>6</b>	<b>Programmation, conseil et autres activités informatiques</b>	13	0,7	12	0,7	15	0,8
<b>2</b>							
	[...]						
<b>K</b>	<b>Activités financières et d'assurance</b>	<b>59</b>	<b>3,1</b>	<b>53</b>	<b>3,0</b>	<b>68</b>	<b>3,6</b>
<b>6</b>	<b>Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite</b>	37	2,0	34	1,9	43	2,3
<b>4</b>							
<b>6</b>	<b>Assurance</b>	6	0,3	5	0,3	8	0,4
<b>5</b>							
<b>6</b>	<b>Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance</b>	15	0,8	14	0,8	17	0,9
<b>6</b>							



<b>L</b>	<b>Activités immobilières</b>	<b>17</b>	<b>0,9</b>	<b>15</b>	<b>0,9</b>	<b>17</b>	<b>0,9</b>
<b>M</b>	<b>Activités spécialisées, scientifiques et techniques</b>	<b>56</b>	<b>2,9</b>	<b>56</b>	<b>3,2</b>	<b>62</b>	<b>3,2</b>
<b>6</b>	<b>Activités juridiques et comptables</b>	23	1,2	21	1,2	25	1,3
	[...]						
<b>7</b>	<b>Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques</b>	9	0,4	9	0,5	10	0,5
<b>7</b>	<b>Recherche développement scientifique</b>	6	0,3	4	0,2	4	0,2
<b>7</b>	<b>Publicité et études de marché</b>	7	0,4	7	0,4	9	0,5
	[...]						
<b>N</b>	<b>Activités de services administratifs et de soutien</b>	<b>302</b>	<b>15,9</b>	<b>267</b>	<b>15,2</b>	<b>281</b>	<b>14,8</b>
	[...]						
<b>7</b>	<b>Activités liées à l'emploi</b>	196	10,3	161	9,2	165	8,7
<b>8</b>	[...]						
<b>8</b>	<b>Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager</b>	88	4,6	88	5,0	95	5,0
	[...]						
<b>O</b>	<b>Administration publique</b>	<b>177</b>	<b>9,3</b>	<b>175</b>	<b>10,0</b>	<b>176</b>	<b>9,2</b>
<b>P</b>	<b>Enseignement</b>	<b>6</b>	<b>0,3</b>	<b>6</b>	<b>0,3</b>	<b>10</b>	<b>0,5</b>
<b>Q</b>	<b>Santé humaine et action sociale</b>	<b>91</b>	<b>4,8</b>	<b>96</b>	<b>5,4</b>	<b>100</b>	<b>5,2</b>
<b>8</b>	<b>Activités pour la santé humaine</b>	15	0,8	14	0,8	15	0,8
<b>8</b>	<b>Hébergement médico-social et social</b>	21	1,1	22	1,2	23	1,2
<b>8</b>	<b>Action sociale sans hébergement</b>	55	2,9	60	3,4	62	3,3
	[...]						
	<b>Total</b>	<b>1.901</b>	<b>100</b>	<b>1.761</b>	<b>100</b>	<b>1.901</b>	<b>100</b>

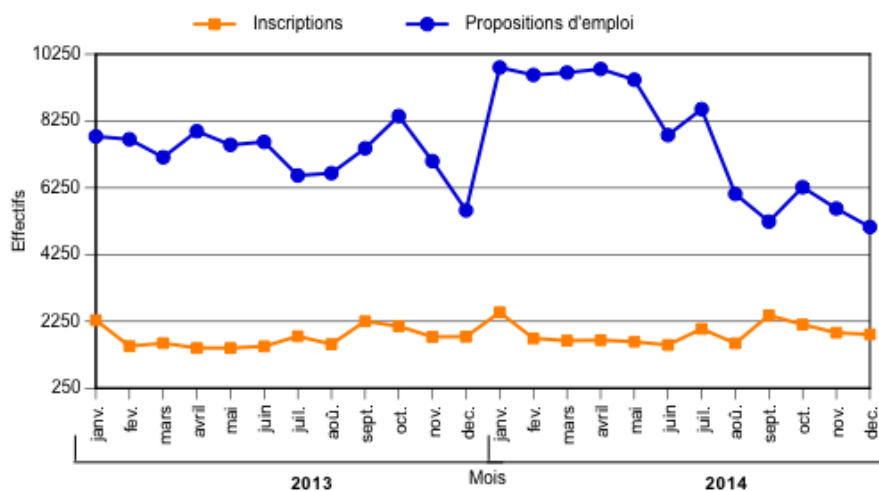
## Propositions d'emploi (assignations - flux)

Mois	Propositions d'emploi (1)				
	2010	2011	2012	2013	2014
<i>janvier</i>	7.008	8.818	8.443	7.789	9.852
<i>février</i>	7.156	8.004	7.859	7.702	9.628
<i>mars</i>	8.523	9.759	9.500	7.164	9.698
<i>avril</i>	7.785	8.397	8.289	7.944	9.807
<i>mai</i>	6.009	9.528	7.724	7.536	9.486
<i>juin</i>	7.049	6.790	8.504	7.624	7.827
<i>juillet</i>	6.789	8.097	7.453	6.618	8.605
<i>août</i>	6.467	9.348	7.335	6.688	6.067
<i>septembre</i>	7.189	9.124	8.085	7.432	5.237
<i>octobre</i>	6.548	8.529	10.324	8.397	6.269
<i>novembre</i>	6.741	7.799	8.543	7.050	5.630
<i>décembre</i>	5.725	6.195	5.382	5.575	5.077
<i>Moyenne</i>	<b>6.916</b>	<b>8.366</b>	<b>8.120</b>	<b>7.293</b>	<b>7.765</b>

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

En 2014, en moyenne 7.765 propositions d'emploi ont été réalisées, ce qui représente une augmentation de 6,5% par rapport à l'année précédente. Il est à noter que l'ADEM a changé la procédure d'assignation en automne 2014 afin de renforcer la qualité des pré-sélections et d'assurer que les candidats assignés correspondent au mieux au profil demandé par les employeurs. Parallèlement, le nombre des postes vacants déclarés a augmenté de 16,8% en 2014.

## Evolution des inscriptions et des propositions d'emploi en 2013 et 2014



## Postes vacants (flux)

Mois	Postes vacants déclarés à l'ADEM									
	2010		2011		2012		2013		2014	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	1.702	836	2.018	851	2.527	857	1.750	848	2.842	996
février	1.611	823	2.201	936	2.198	896	1.795	846	2.312	928
mars	2.057	992	3.044	1.071	2.307	1.015	1.990	855	2.373	960
avril	1.840	886	2.557	893	2.003	861	1.923	921	2.353	931
mai	2.270	803	2.669	1.003	2.083	893	2.414	858	2.391	896
juin	2.015	873	1.755	800	2.225	1.589	2.106	850	2.018	811
juillet	2.160	903	2.054	836	2.037	860	2.074	882	2.649	899
août	1.917	729	1.732	783	1.879	740	1.780	757	1.956	695
septembre	1.910	855	1.914	908	1.792	885	1.997	858	2.188	1.012
octobre	1.838	858	1.819	834	2.131	921	2.149	959	2.265	1.011
novembre	1.790	791	1.587	769	1.608	791	1.602	709	1.976	816
décembre	1.478	721	1.315	659	1.207	575	1.683	613	1.844	728
<b>Total annuel</b>	<b>22.588</b>	<b>10.070</b>	<b>24.665</b>	<b>10.343</b>	<b>23.997</b>	<b>10.883</b>	<b>23.263</b>	<b>9.956</b>	<b>27.167</b>	<b>10.683</b>

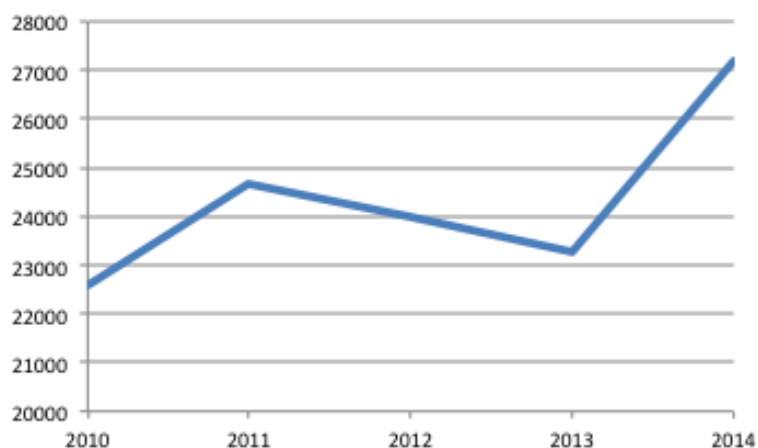
Moyenne	1.882	839	2.055	862	2.000	907	1.939	830	2.264	890
---------	-------	-----	-------	-----	-------	-----	-------	-----	-------	-----

(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

2014 a vu une **croissance importante (16,8%) du nombre de postes vacants déclarés à l'ADEM** : 890 entreprises ont déclaré en moyenne 2.264 postes. A partir du mois de juillet 2014, le nombre de nouveaux postes à pourvoir se situe à un niveau plus élevé que le même mois de l'année précédente.

### Total des postes vacants déclarés à l'ADEM



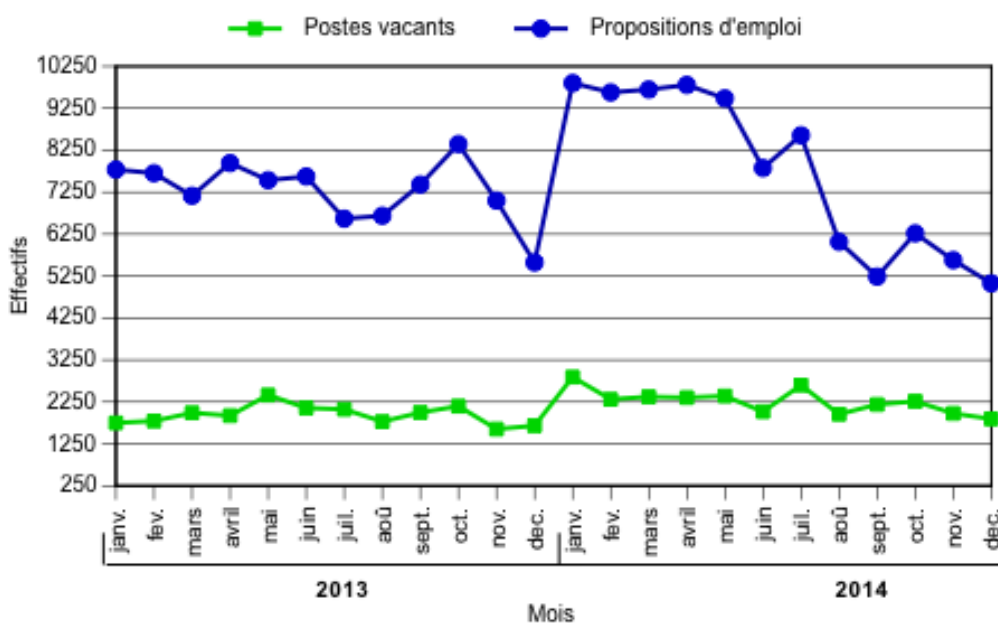
	2012	2013	2014
<b>Moyenne annuelle</b>	2.000	1.939	2.264

$\Delta = -61$ soit -3,1%	$\Delta = 325$ soit +16,8%
------------------------------	-------------------------------

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

	2012	2013	2014
<b>Août</b>	1.879	1.780	1.956
<b>Septembre</b>	1.792	1.997	2.188
<b>Octobre</b>	2.131	2.149	2.265
<b>Novembre</b>	1.608	1.602	1.976
<b>Décembre</b>	1.207	1.683	1.844

### Postes vacants et propositions d'emploi (assignments) en 2013 et 2014



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

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

		2012		2013		2014	
		VA	%	VA	%	VA	%
	[...]						
<b>C</b>	<b>Industrie manufacturière</b>	<b>76</b>	<b>3,8</b>	<b>75</b>	<b>3,9</b>	<b>88</b>	<b>3,9</b>
	[...]						
<b>F</b>	<b>Construction</b>	<b>127</b>	<b>6,4</b>	<b>116</b>	<b>6,0</b>	<b>127</b>	<b>5,6</b>
<b>41</b>	<b>Construction de bâtiments</b>	<b>45</b>	<b>2,3</b>	<b>38</b>	<b>1,9</b>	<b>35</b>	<b>1,6</b>
<b>42</b>	<b>Génie civil</b>	<b>5</b>	<b>0,3</b>	<b>5</b>	<b>0,2</b>	<b>3</b>	<b>0,1</b>
<b>43</b>	<b>Travaux de construction spécialisés</b>	<b>77</b>	<b>3,9</b>	<b>74</b>	<b>3,8</b>	<b>88</b>	<b>3,9</b>
<b>G</b>	<b>Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles</b>	<b>199</b>	<b>9,9</b>	<b>208</b>	<b>10,7</b>	<b>201</b>	<b>8,9</b>
<b>H</b>	<b>Transports et entreposage</b>	<b>25</b>	<b>1,2</b>	<b>55</b>	<b>2,8</b>	<b>55</b>	<b>2,4</b>
<b>I</b>	<b>Hébergement et restauration</b>	<b>183</b>	<b>9,2</b>	<b>143</b>	<b>7,4</b>	<b>179</b>	<b>7,9</b>
<b>J</b>	<b>Information et communication</b>	<b>61</b>	<b>3,1</b>	<b>87</b>	<b>4,5</b>	<b>141</b>	<b>6,2</b>
	[...]						
<b>61</b>	<b>Télécommunications</b>	<b>11</b>	<b>0,5</b>	<b>22</b>	<b>1,1</b>	<b>21</b>	<b>0,9</b>
<b>62</b>	<b>Programmation, conseil et autres activités informatiques</b>	<b>37</b>	<b>1,9</b>	<b>34</b>	<b>1,8</b>	<b>50</b>	<b>2,2</b>
	[...]						
<b>K</b>	<b>Activités financières et d'assurance</b>	<b>154</b>	<b>7,7</b>	<b>173</b>	<b>8,9</b>	<b>189</b>	<b>8,4</b>
<b>64</b>	<b>Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite</b>	<b>99</b>	<b>5,0</b>	<b>105</b>	<b>5,4</b>	<b>117</b>	<b>5,2</b>
<b>65</b>	<b>Assurance</b>	<b>20</b>	<b>1,0</b>	<b>21</b>	<b>1,1</b>	<b>24</b>	<b>1,1</b>
<b>66</b>	<b>Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance</b>	<b>35</b>	<b>1,8</b>	<b>47</b>	<b>2,4</b>	<b>48</b>	<b>2,1</b>
<b>L</b>	<b>Activités immobilières</b>	<b>18</b>	<b>0,9</b>	<b>18</b>	<b>1,0</b>	<b>22</b>	<b>1,0</b>
<b>M</b>	<b>Activités spécialisées, scientifiques et techniques</b>	<b>183</b>	<b>9,1</b>	<b>179</b>	<b>9,2</b>	<b>199</b>	<b>8,8</b>
<b>69</b>	<b>Activités juridiques et comptables</b>	<b>86</b>	<b>4,3</b>	<b>99</b>	<b>5,1</b>	<b>109</b>	<b>4,8</b>
	[...]						
<b>71</b>	<b>Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques</b>	<b>18</b>	<b>0,9</b>	<b>17</b>	<b>0,9</b>	<b>19</b>	<b>0,8</b>
<b>72</b>	<b>Recherche développement scientifique</b>	<b>17</b>	<b>0,9</b>	<b>18</b>	<b>0,9</b>	<b>14</b>	<b>0,6</b>
<b>73</b>	<b>Publicité et études de</b>	<b>9</b>	<b>0,4</b>	<b>6</b>	<b>0,3</b>	<b>10</b>	<b>0,4</b>

	marché [...]						
N	Activités de services administratifs et de soutien [...]	341	17,0	353	18,2	405	17,9
78	Activités liées à l'emploi [...]	260	13,0	252	13,0	332	14,7
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager [...]	46	2,3	71	3,7	34	1,5
O	Administration publique	65	3,2	58	3,0	64	2,8
P	Enseignement	44	2,2	34	1,7	35	1,5
Q	Santé humaine et action sociale	290	14,5	235	12,1	350	15,5
86	Activités pour la santé humaine	24	1,2	26	1,4	23	1,0
87	Hébergement médico-social et social	63	3,1	33	1,7	33	1,5
88	Action sociale sans hébergement [...]	203	10,2	175	9,0	294	13,0
	Total	2.000	100	1.939	100	2.264	100

### 3.2. Evolution des demandeurs d'emploi résidents disponibles indemnisés

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

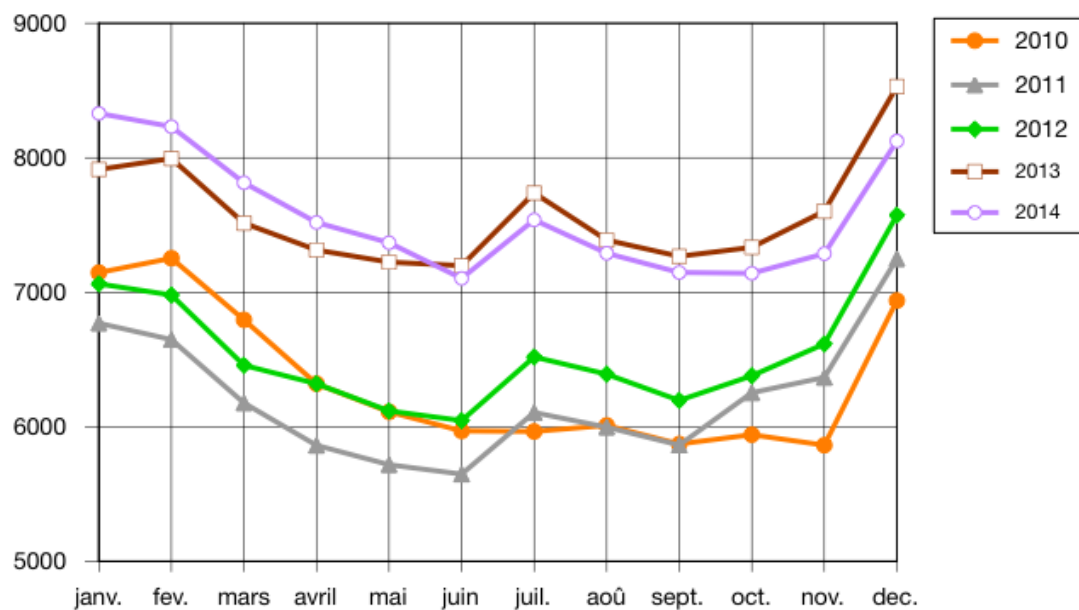
#### Demands d'emploi résidents disponibles indemnisés : 2012-2014

	Demandeurs d'emploi résidents disponibles indemnisés				Dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	Total	Evolution (%)	
<b>Moy. 2012</b>	3.838	2.717	6.555	+5,4	405
<b>Moy. 2013</b>	4.371	3.214	7.585	+15,7	471
<b>Moy. 2014</b>	4.264	3.310	7.574	- 0,1	468

Source: ADEM

**Les demandeurs d'emploi disponibles indemnisés** (non comprises les personnes indemnisées bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi) **représentent 41,3% de la moyenne des demandeurs d'emploi enregistrés en 2014** (contre 44,0% en 2013 et 43,8% en 2012).

## Evolution du chômage indemnisé depuis 2010





	2010		2011		2012		2013		2014	
	Indemnisés	Dont ind. en mesure	Indemnisés.	Dont ind. en mesure	Indemnisés.	Dont ind. en mesure	Indemnisés.	Dont ind. en mesure	Indemnisés.	Dont ind. en mesure
janv.	7146	350	6770	432	7063	354	7913	448	8330	414
fév.	7253	374	6648	450	6979	364	7994	466	8231	494
mars	6795	406	6177	470	6457	381	7514	441	7814	485
avril	6320	440	5862	474	6320	432	7314	501	7519	477
mai	6111	493	5718	490	6118	442	7224	486	7368	473
juin	5969	492	5648	497	6046	403	7198	499	7103	480
juil.	5965	415	6106	419	6519	444	7738	476	7538	467
août	6010	380	5997	390	6391	376	7388	485	7290	419
sept.	5872	420	5864	421	6196	408	7267	491	7147	447
oct.	5941	382	6253	445	6379	442	7334	496	7141	522
nov.	5863	375	6367	405	6616	439	7603	451	7287	502
déc.	6938	374	7249	310	7573	372	8529	407	8124	440

À partir de juin 2014, le niveau de la population indemnisée passe en dessous du seuil de l'année précédente, et ce jusqu'à la fin de l'année. Fin décembre 2014, **8.124 personnes étaient indemnisées par l'ADEM**, reflétant une **baisse de 4,7% par rapport à la fin d'année 2013**.

<i>Mois</i>	<b>Demandeurs d'emploi indemnisés</b>				dont personnes en mesure
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<b>TOTAL</b>	<i>Evolution mensuelle en %</i>	
janvier-13	4.771	3.142	7.913	12,0	448
février-13	4.745	3.249	7.994	14,5	466
mars-13	4.369	3.145	7.514	16,4	441
avril-13	4.178	3.136	7.314	15,7	501
mai-13	4.097	3.127	7.224	18,1	486
juin-13	4.059	3.139	7.198	19,1	499
juillet-13	4.544	3.194	7.738	18,7	476
août-13	4.186	3.202	7.388	15,6	485
septembre-13	4.091	3.176	7.267	17,3	491
octobre-13	4.099	3.235	7.334	15,0	496
novembre-13	4.245	3.358	7.603	14,9	451
décembre-13	5.069	3.460	8.529	12,6	407
janvier-14	4.806	3.524	8.330	5,3	414
février-14	4.754	3.477	8.231	3,0	494
mars-14	4.414	3.400	7.814	4,0	485
avril-14	4.238	3.281	7.519	2,8	477
mai-14	4.114	3.254	7.368	2,0	473
juin-14	3.902	3.201	7.103	-1,3	480
juillet-14	4.352	3.186	7.538	-2,6	467
août-14	4.046	3.244	7.290	-1,3	419
septembre-14	3.934	3.213	7.147	-1,7	447
octobre-14	3.909	3.232	7.141	-2,6	522
novembre-14	3.945	3.342	7.287	-4,2	502
décembre-14	4.756	3.368	8.124	-4,7	440

## Evolution des mesures pour l'emploi

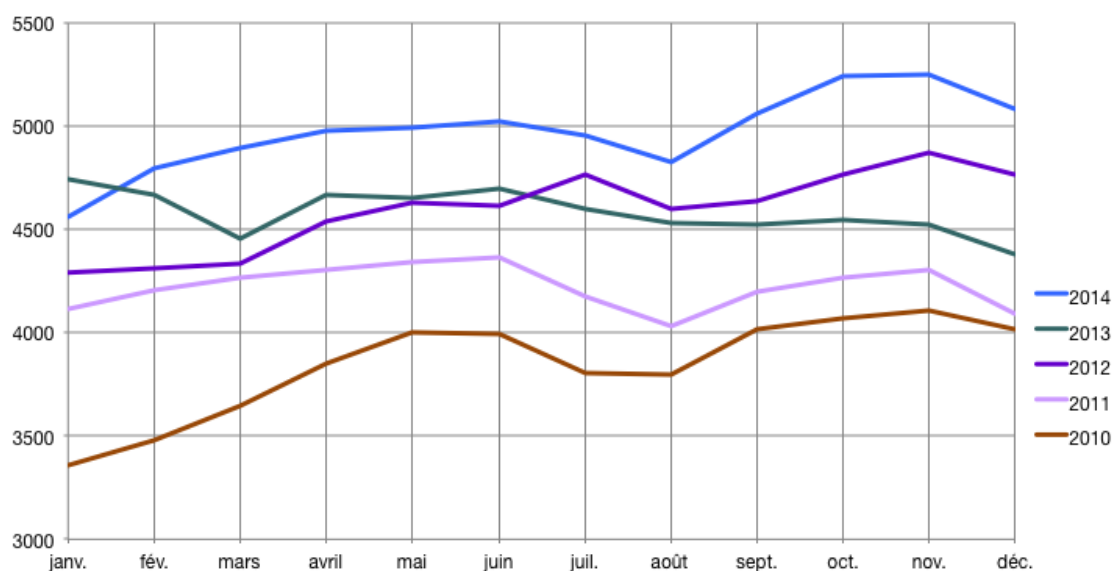
Mois	Mesures pour l'emploi												
	SR	FOR A	D A	PA	MS	OTI	AIP	SV	CAE	Dor priv s	CIE	Dor CIE EP	TOT L
jan-13	410	566	28	145	1.38	320	724	-	320	-	876	208	4.74
fév-13	438	607	28	143	1.34	309	724	-	293	-	814	204	4.66
mars-13	430	532	27	133	1.31	319	736	-	264	-	728	190	4.45
avr-13	438	611	27	142	1.30	359	776	-	293	-	748	183	4.66
mai-13	448	598	27	145	1.26	364	759	-	308	-	769	176	4.65
juin-13	470	565	26	150	1.26	380	794	-	312	-	761	172	4.69
juil-13	478	459	25	144	1.27	393	801	-	302	-	750	163	4.60
aoû-13	478	469	24	132	1.25	379	800	-	303	-	715	153	4.53
sep-13	478	530	27	144	1.22	371	814	-	284	-	685	143	4.52
oct-13	470	577	31	153	1.24	366	798	-	292	-	643	124	4.54
nov-13	460	558	31	154	1.25	350	834	-	293	-	622	104	4.52
déc-13	458	494	32	157	1.24	330	825	-	284	-	583	90	4.37
jan-14	458	598	31	152	1.22	322	831	19	326	57	629	86	4.56
fév-14	440	676	31	161	1.23	351	857	26	362	79	683	78	4.79
mars-14	458	668	30	163	1.26	358	869	28	369	79	724	72	4.89
avr-14	450	625	30	159	1.32	370	870	23	398	111	753	65	4.97
mai-14	468	587	30	161	1.37	383	866	20	376	106	759	59	4.98
juin-14	468	596	30	155	1.39	384	868	21	374	101	765	54	5.01
juil-14	488	549	30	152	1.39	385	850	20	364	92	754	46	4.95
aoû-14	470	380	28	147	1.44	401	867	14	353	93	749	34	4.82
sep-14	478	590	34	157	1.44	374	893	13	360	85	744	23	5.05
oct-14	498	741	34	165	1.45	363	923	20	346	76	736	11	5.24
nov-14	498	711	34	166	1.46	364	941	24	340	68	742	6	5.24
déc-14	488	586	34	163	1.46	352	931	26	347	69	727	1	5.08

### Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2010-2014 (moyennes)

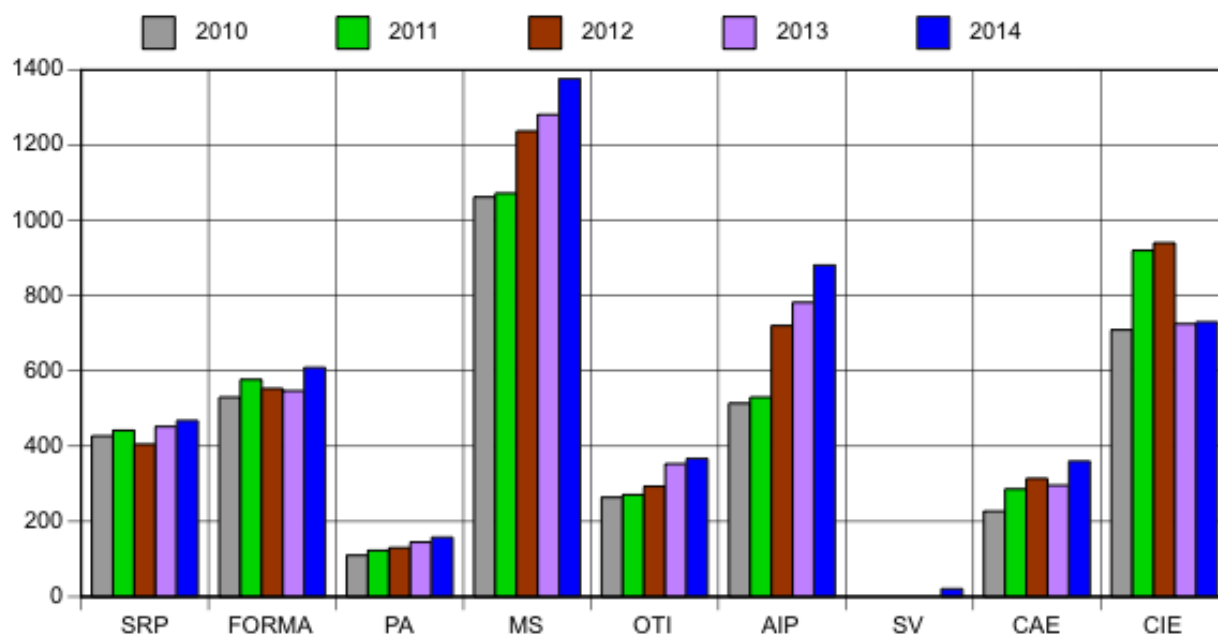
Moy. annuel	SRP	FORM A	PA	MS	OTI	AIP	SV	CAE	Dont privés	CIE	Dont CIE-EP	TOTAL
<b>2010</b>	427	530	110	1.062	264	514	-	227	-	709	98	3.843
<b>2011</b>	442	577	123	1.072	271	530	-	286	-	920	175	4.221
<b>2012</b>	405	553	130	1.237	293	720	-	314	-	940	211	4.592
<b>2013</b>	452	547	145	1.281	353	782	-	296	-	725	159	4.581
<b>2014</b>	468	609	358	1.376	367	881	21	360	85	730	45	4.970

### Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
<b>janv.</b>	3.358	4.116	4.290	4.743	4.560
<b>fév.</b>	3.482	4.205	4.311	4.666	4.795
<b>mars</b>	3.644	4.263	4.332	4.454	4.896
<b>avril</b>	3.849	4.304	4.539	4.669	4.974
<b>mai</b>	3.997	4.343	4.625	4.650	4.989
<b>juin</b>	3.990	4.361	4.612	4.695	5.019
<b>juil.</b>	3.802	4.172	4.764	4.601	4.953
<b>août</b>	3.795	4.029	4.599	4.530	4.828
<b>sept.</b>	4.013	4.194	4.637	4.522	5.058
<b>oct.</b>	4.065	4.267	4.765	4.545	5.242
<b>nov.</b>	4.109	4.302	4.872	4.521	5.248
<b>déc.</b>	4.012	4.094	4.763	4.375	5.082



## Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2010-2014



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

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

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

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

**FORMA** - mesures de formations réalisées afin de permettre une meilleure intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail (y compris l'apprentissage pour adultes).

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

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

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

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

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

**SV** (Service volontaire) - organisé par le Service national de la Jeunesse. Il permet à des jeunes âgés de moins de 30 ans de s'investir dans un projet concret et d'intérêt général. C'est une opportunité d'apprentissage et d'orientation par l'expérience pratique, qui représente un engagement à temps plein pour une durée déterminée.

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

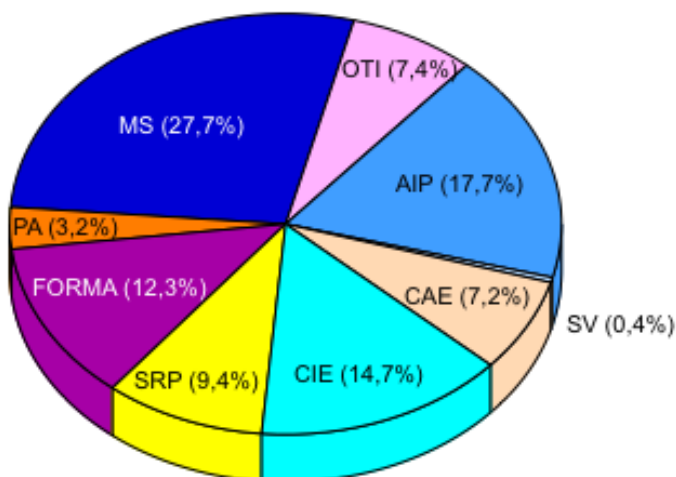
**CIE** (Contrat d'initiation-emploi) - pour jeunes demandeurs d'emploi de moins de trente ans accomplis recevant une formation pratique facilitant l'intégration sur le marché du travail y compris les CIE-EP qui ont pour objectif d'offrir une expérience de travail pratique aux jeunes qualifiés dans le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

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

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

Après une infime diminution en 2013 (-0,2%), l'effectif des personnes en mesure atteint les 4.970 bénéficiaires en moyenne en 2014, ce qui correspond à **une augmentation de 8,5%**.

#### Répartition des mesures en 2014



#### a. Les mesures en faveur des jeunes demandeurs d'emploi

En moyenne, **1.090 jeunes ont bénéficié d'une mesure CAE ou CIE en 2014**, correspondant à une part de 21,9% sur la moyenne des 4.970 bénéficiaires d'une mesure en faveur de l'emploi.

#### b. Les mesures de réinsertion dans la vie active

##### Le 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 2014 :

- **1129 personnes** ont bénéficié d'un stage de réinsertion professionnelle (augmentation de 8% par rapport à 2013)
- Au 31 décembre 2014, 493 personnes se trouvaient encore en stage de réinsertion professionnelle.

##### L'occupation temporaire indemnisée des demandeurs d'emploi indemnisés

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

En 2014 :

- **942 personnes** ont bénéficié de cette mesure (augmentation de 2% par rapport à 2013)
- Au 31 décembre 2014, 360 demandeurs d'emploi poursuivaient encore cette mesure

##### Le 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.

En 2014 :

- **351 personnes** ont bénéficié de cette mesure (augmentation de 11% par rapport à 2013)

Près de 90% des personnes affectées à cette mesure trouvent un emploi définitif pendant leur activité d'assistant pédagogique.

## Structure du chômage

L'analyse suivante porte sur le mois de décembre 2014.

### a. Agence d'inscription

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

#### Demands d'emploi par agence (décembre 2014)

Total DE : 19.362 (100%)





**b. Nationalité**

	<b>31 décembre 2012</b>	<b>31 décembre 2013</b>	<b>31 décembre 2014</b>
<b>(1) Union Européenne (28)</b>	<b>14 .682 86,6%</b>	<b>16.689 86,5%</b>	<b>16.607 85,8%</b>
Portugal	6.195 36,5%	6.911 35,8%	6.605 34,1%
Luxembourg	4.600 27,1%	5.337 27,7%	5.340 27,6%
France	1.286 7,6%	1.449 7,5%	1.466 7,6%
Italie	697 4,1%	789 4,1%	863 4,5%
Belgique	537 3,2%	623 3,2%	619 3,2%
Allemagne	379 2,2%	410 2,1%	406 2,1%
Roumanie	113 0,7%	127 0,7%	196 1,0%
Pologne	171 1,0%	183 0,9%	189 1,0%
Espagne	154 0,9%	183 0,9%	171 0,9%
Royaume-Uni	111 0,7%	127 0,7%	148 0,8%
Pays-Bas	126 0,7%	131 0,7%	141 0,7%
Grèce	42 0,2%	61 0,3%	69 0,4%
Bulgarie	33 0,2%	35 0,2%	67 0,3%
Hongrie	32 0,2%	61 0,3%	63 0,3%
Croatie	-	21 0,1%	31 0,2%
Lituanie	18 0,1%	27 0,1%	29 0,1%
Slovaquie	19 0,1%	25 0,1%	26 0,1%
Slovénie	17 0,1%	22 0,1%	26 0,1%
Danemark	23 0,1%	26 0,1%	25 0,1%
Irlande	31 0,2%	34 0,2%	23 0,1%
République Tchèque	21 0,1%	22 0,1%	20 0,1%
Lettonie	14 0,1%	17 0,1%	19 0,1%
Autriche	16 0,1%	12 0,1%	18 0,1%
Suède	20 0,1%	24 0,1%	18 0,1%
Finlande	8 0,0%	14 0,1%	12 0,1%
Estonie	12 0,1%	14 0,1%	10 0,1%
Chypre	3 0,0%	3 0,0%	4 0,0%

Malte	4	0,0%	4	0,0%	3	0,0%
<b>(2) Autres pays</b>	<b>2.281</b>	<b>13,4%</b>	<b>2.598</b>	<b>13,5%</b>	<b>2.755</b>	<b>14,2%</b>
<b>TOTAL (1) + (2)</b>	<b>16.963</b>	<b>100%</b>	<b>19.287</b>	<b>100%</b>	<b>19.362</b>	<b>100%</b>

Source: ADEM

**En 2014, on observe une légère diminution des demandeurs d'emploi de nationalité européenne UE 28 (85,8% contre 86,5% en 2013).**

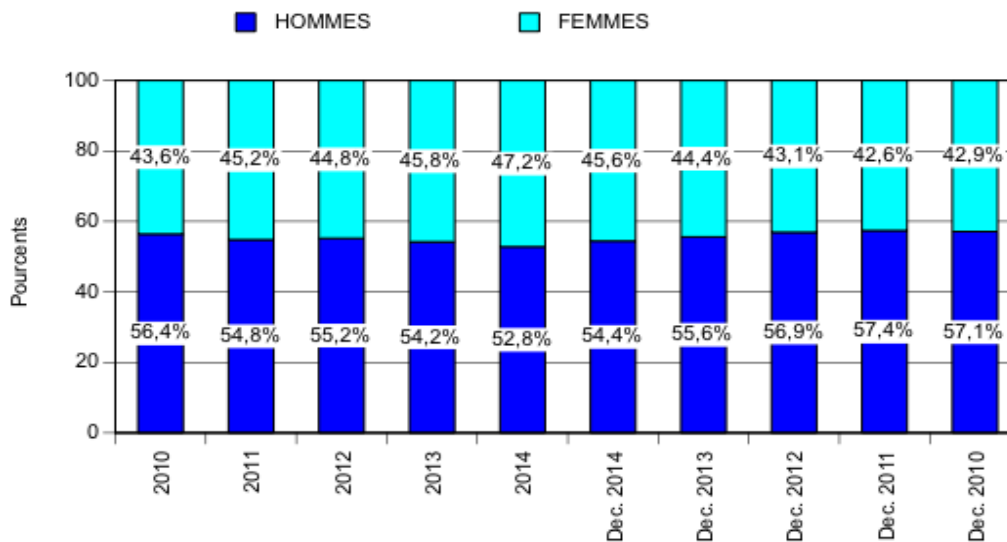
Les demandeurs d'emploi hors UE 28 représentent 14,2% du total en 2014 (2.755 personnes).

### c. Genre

En 2014, en moyenne les hommes représentaient 52,8% des demandeurs d'emploi. La part des femmes est remontée de 1,4% par rapport à 2013.

Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 2009 à 2014 et les moyennes des années 2009 à 2014.

#### Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du genre



d. Âge

Âge des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2014)

	31 décembre 2014					
	Hommes		Femmes		Total	
< 25 ans	1.414	13,4%	921	10,4%	<b>2.335</b>	12,1%
25-29 ans	1.074	10,2%	1.058	12,0%	<b>2.132</b>	11,0%
30-39 ans	2.283	21,6%	2.346	26,6%	<b>4.629</b>	23,9%
40-49 ans	2.823	26,8%	2.353	26,7%	<b>5.176</b>	26,7%
50-59 ans	2.590	24,6%	1.870	21,2%	<b>4.460</b>	23,0%
60 ans et +	358	3,4%	272	3,1%	<b>630</b>	3,3%
<b>Total</b>	<b>10.542</b>	100,0%	<b>8.820</b>	100,0%	<b>19.362</b>	100,0%

Comparaison des totaux des mois de décembre 2012, 2013 et 2014

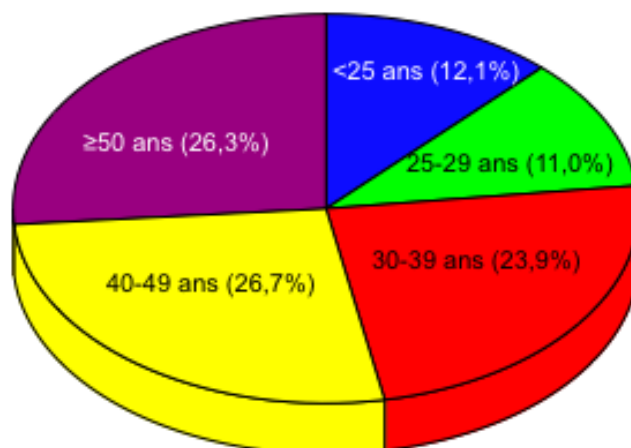
	31 décembre 2014		31 décembre 2013		31 décembre 2012	
	Total		Total		Total	
< 25 ans	<b>2.335</b>	12,1%	2.472	12,8%	2.277	13,4%
25-29 ans	<b>2.132</b>	11,0%	2.239	11,6%	1.883	11,1%
30-39 ans	<b>4.629</b>	23,9%	4.634	24,0%	4.135	24,4%
40-49 ans	<b>5.176</b>	26,7%	5.261	27,3%	4.599	27,1%
50-59 ans	<b>4.460</b>	23,0%	4.127	21,4%	3.601	21,2%
60 ans et +	<b>630</b>	3,3%	554	2,9%	468	2,8%
<b>Total</b>	<b>19.362</b>	100%	19.287	100%	<b>16.963</b>	<b>100%</b>

Source: ADEM

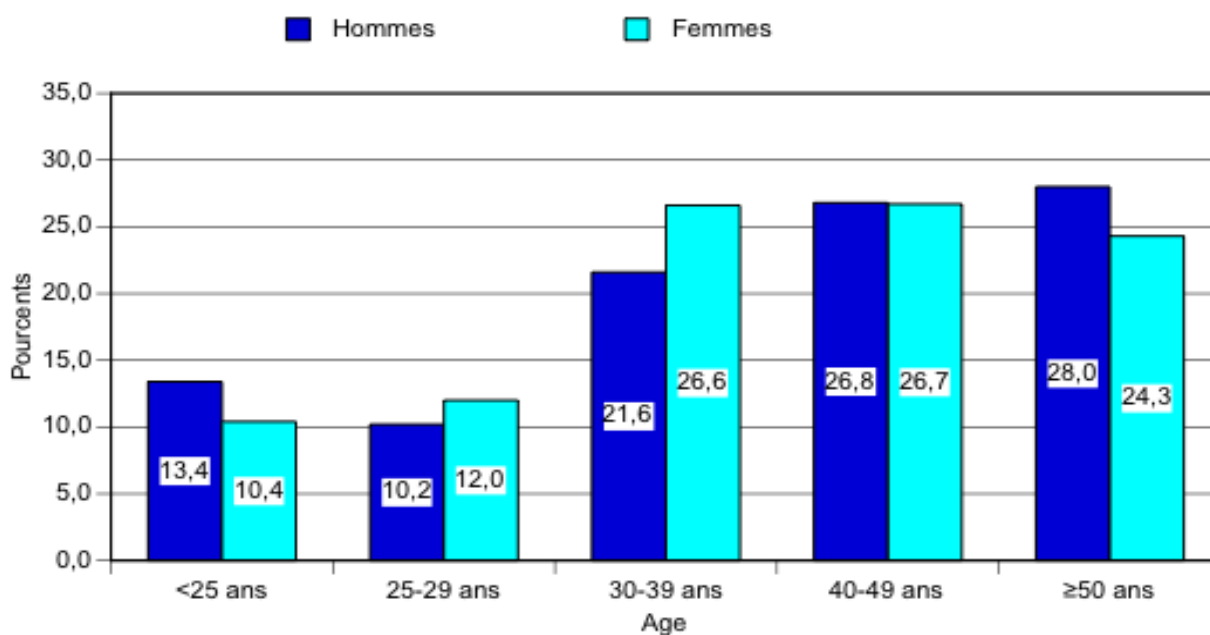
Les jeunes de moins de 25 ans représentent 12,1% en décembre 2014 (en baisse par rapport à 2012 et 2013). En décembre 2014, la population des moins de 30 ans constitue une part de 23,1%. La tranche des plus de 50 ans représente à elle seule 26,3% de la population totale (contre 24,3% en décembre 2013).

L'analyse des variations en volume des différentes tranches d'âges est plus parlante. A rappeler d'abord que, si l'on compare décembre 2014 à décembre 2013, le nombre total des demandeurs d'emploi disponibles inscrits a augmenté de 75 unités (soit +0,4%). La population des moins de 25 ans a diminué de 137 unités et la tranche d'âge des 50 ans et plus s'est accrue de 409 unités. Toutes les tranches d'âges de moins de 50 ans ont diminué leurs effectifs en valeur absolue d'une année à l'autre, tandis que les seniors de plus de 50 ans ont progressé de 8,7%.

### Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2014)



### Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et l'âge (31/12/2014)



Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les catégories d'âge plus élevées : 51% des femmes enregistrées à l'ADEM sont âgées de 40 ans et plus contre 54,8% d'hommes. Le phénomène est inversé pour les femmes âgées de 25 à 39 ans.

e. Ancienneté d'inscription

	31 décembre 2014						
	Hommes		Femmes		Total		Σ %
< 1 mois	1.014	9,6%	621	7,0%	1.635	8,4%	8,4
1-2 mois	781	7,4%	722	8,2%	1.503	7,8%	16,2
2-3 mois	778	7,4%	719	8,2%	1.497	7,7%	23,9
3-6 mois	1.655	15,7%	1.451	16,5%	3.106	16,0%	39,9
6-9 mois	826	7,8%	849	9,6%	1.675	8,7%	48,6
9-12 mois	759	7,2%	718	8,1%	1.477	7,6%	56,2
12-18 mois	1.035	9,8%	935	10,6%	1.970	10,2%	66,4
18-24 mois	652	6,2%	589	6,7%	1.241	6,4%	72,8
24 mois et +	3.042	28,9%	2.216	25,1%	5.258	27,2%	100
<b>Total</b>	<b>10.542</b>	<b>100,0%</b>	<b>8.820</b>	<b>100,0%</b>	<b>19.362</b>	<b>100,0%</b>	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2012, 2013 et 2014

	31 décembre 2014			31 décembre 2013			31 décembre 2012		
	Total	Σ %		Total	Σ %		Total	Σ %	
< 1 mois	1.635	8,4%	8,4	1.576	8,2%	8,2	1.707	10,1%	10,1
1-2 mois	1.503	7,8%	16,2	1.578	8,2%	16,4	1.498	8,8%	18,9
2-3 mois	1.497	7,7%	23,9	1.687	8,7%	25,1	1.631	9,6%	28,5
3-6 mois	3.106	16,0%	39,9	3.239	16,8%	41,9	2.898	17,1%	45,6
6-9 mois	1.675	8,7%	48,6	1.843	9,5%	51,4	1.471	8,7%	54,3
9-12 mois	1.477	7,6%	56,2	1.551	8,0%	59,4	1.295	7,6%	61,9
12-18 mois	1.970	10,2%	66,4	2.076	10,8%	70,2	1.727	10,2%	72,1
18-24 mois	1.241	6,4%	72,8	1.155	6,0%	76,2	866	5,1%	77,2
24 mois et +	5.258	27,2%	100	4.582	23,8%	100	3.870	22,8%	100
<b>Total</b>	<b>19.362</b>	<b>100%</b>		<b>19.287</b>	<b>100%</b>		<b>16.963</b>	<b>100%</b>	

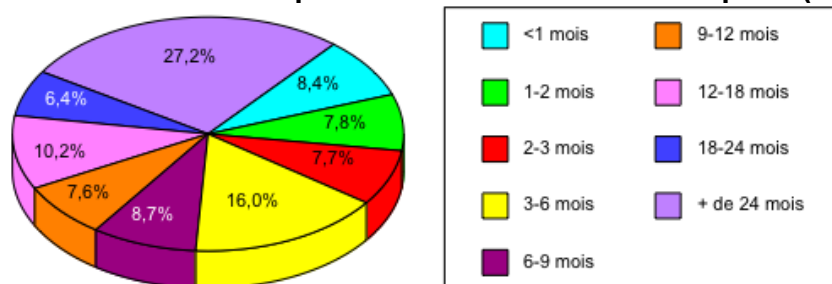
Source: ADEM

Fin décembre 2014, 8,4% des demandeurs d'emploi disponibles (1.635 personnes) sont inscrits depuis moins d'un mois. Par rapport au même mois de l'année précédente, l'importance de cette population est restée constante.

23,9% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à trois mois (25,1% fin 2013). 39,9% des chômeurs inscrits sont sans activité depuis moins de 6 mois.

43,8% des demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ADEM depuis plus de 12 mois au 31 décembre 2014 (40,6% en 2013).

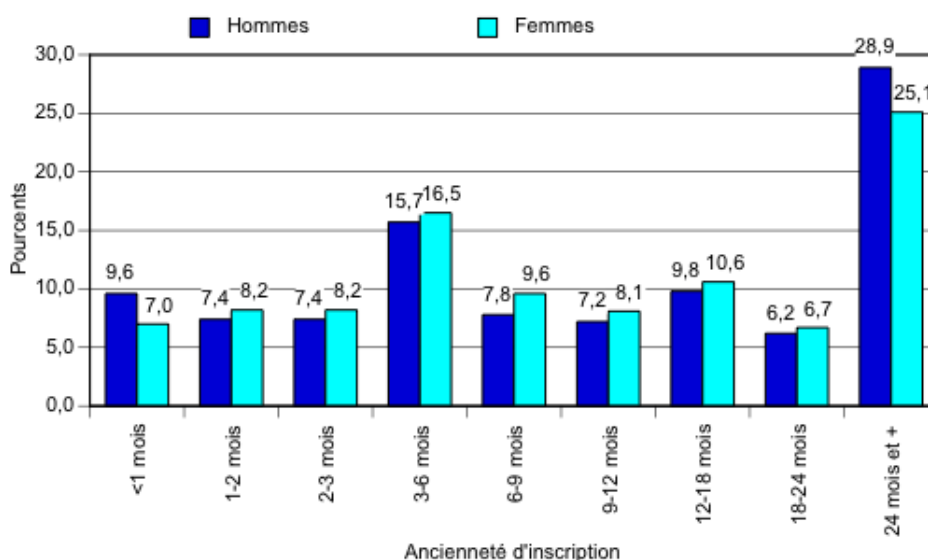
## Répartition des demandeurs d'emploi selon l'ancienneté d'inscription (31/12/2014)



En moyenne annuelle, le volume des chômeurs de longue durée (+ de 12 mois) est de 43,5% en 2014 (40,3% en 2013). En moyenne et de façon constante durant les dernières années, près de 60% des demandeurs d'emploi sont inscrits depuis plus de 6 mois à l'ADEM. Les personnes inscrites depuis plus de 24 mois représentent plus d'un quart du total des demandeurs d'emploi disponibles en 2014.

Moyennes annuelles	< 1 mois	1 – 2 mois	2–3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	12-18 mois	18-24 mois	+ 24 mois
2012	1.597	1.324	1.092	2.340	1.570	1.128	1.420	839	3.656
Pourcentage	10,7	8,9	7,3	15,6	10,5	7,5	9,5	5,6	24,4
2013	1.495	1.493	1.261	2.775	1.898	1.362	1.700	1.046	4.183
Pourcentage	8,7	8,7	7,3	16,1	11,0	7,9	9,9	6,1	24,3
<b>2014</b>	<b>1.604</b>	<b>1.424</b>	<b>1.220</b>	<b>2.744</b>	<b>1.911</b>	<b>1.436</b>	<b>1.885</b>	<b>1.180</b>	<b>4.920</b>
<b>Pourcentage</b>	<b>8,8</b>	<b>7,8</b>	<b>6,7</b>	<b>15,0</b>	<b>10,4</b>	<b>7,8</b>	<b>10,3</b>	<b>6,4</b>	<b>26,8</b>

## Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et l'ancienneté d'inscription (31/12/2014)



En cette fin d'année 2014, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (7,0% contre 9,6% des hommes) et supérieure à 12 mois (25,1% contre 28,9%).

## f. Les salariés handicapés et les salariés à capacité de travail réduite

Parmi les demandeurs d'emploi disponibles résidents inscrits, figurent également de nombreuses personnes bénéficiant du statut de SH et/ou SCTR. La réinsertion de ces personnes sur le marché du travail ouvert s'avère souvent plus lente que pour les demandeurs d'emploi sans statut particulier.

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

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

**SH  $\cap$  CTR** : personnes reconnues «salarié handicapé» et bénéficiant d'une décision de reclassement externe.

### SH et CTR

		DE dont	SH	CTR*	SH $\cap$ CTR
Moy. annuelle	2010	13.535	870	1.454	276
Moy. annuelle	2011	13.494	1.097	1.649	336
Moy. annuelle	2012	14.966	1.172	1.859	379
Moy. annuelle	2013	17.213	1.202	2.243	433
Moy. annuelle	2014	18.323	1.315	2.332	478

Décembre	2010	14.692	1.051	1.552	301
Décembre	2011	15.028	1.144	1.721	358
Décembre	2012	16.963	1.185	2.020	421
Décembre	2013	19.287	1.238	2.354	450
Décembre	2014	19.362	1.316	2.278	500

\* A souligner que la rubrique CTR ci-avant **ne reprend pas** les personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe, inscrites à l'ADEM ne résidant pas sur le territoire national. Fin décembre 2014, leur effectif s'élevait à 2.331.

En valeur absolue, le nombre de demandeurs d'emploi ayant la qualité de salarié handicapé ne cesse d'augmenter depuis quelques années. Toutefois, **pour la première fois depuis plusieurs années, le nombre de demandeurs d'emploi à capacité de travail réduite est inférieur à celui de l'année précédente** (2.278 en décembre 2014 contre 2.354 en décembre 2013).

Sur les deux dernières années, en terme de pourcentage par rapport aux demandeurs d'emploi disponibles, la population des personnes reconnues « salarié handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidentes sur le territoire national est identique. Au 31 décembre 2014, les **4.094 personnes reconnues « salarié handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe** et résidentes sur le territoire national, représentent 21,1% des 19.362 demandeurs d'emploi (décembre 2013 : 4.042 personnes, représentant 21% des 19.287 demandeurs d'emploi disponibles).

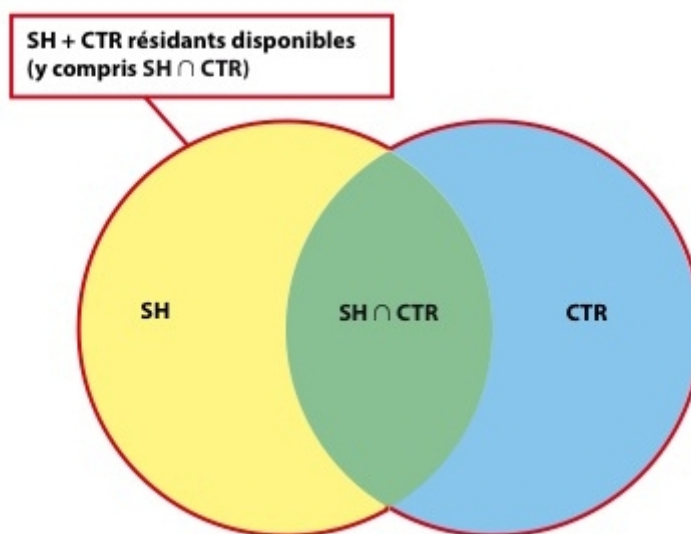
### Evolution pendant les derniers mois de 2014

2014	Total DE disponibles résidents	Dont		
		SH	CTR	SH ∩ CTR
<b>Août</b>	17.574	1.298	2.380	491
<b>Septembre</b>	17.953	1.325	2.317	486
<b>Octobre</b>	18.124	1.335	2.287	489
<b>Novembre</b>	18.278	1.340	2.270	492
<b>Décembre</b>	19.362	1.316	2.278	500

SH : salariés handicapés

CTR : salariés à capacité de travail réduite

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





**g. Niveau de formation scolaire**

	31 décembre 2014					
	Hommes		Femmes		Total	
<b>1. Niv. inférieur</b>	5.002	47,4%	3.633	41,2%	8.635	44,6%
<b>2. Niv. Moy. inférieur</b>	1.114	10,6%	963	10,9%	2.077	10,7%
<b>3. Niv. Moy. supérieur</b>	2.389	22,7%	2.196	24,9%	4.585	23,7%
<b>4. Niv. supérieur</b>	1.491	14,1%	1.586	18,0%	3.077	15,9%
<b>5. Non précisé</b>	546	5,2%	442	5,0%	988	5,1%
<b>Total</b>	10.542	100,0%	8.820	100,0%	19.362	100,0%

**Comparaison des totaux des mois de décembre 2013 et 2014**

	31 décembre 2014		31 décembre 2013	
	Total		Total	
<b>1. Niv. Inf.</b>	8.635	44,6%	8.649	44,8%
<b>2. Niv. Moy. inférieur</b>	2.077	10,7%	2.117	11,0%
<b>3. Niv. Moy. supérieur</b>	4.585	23,7%	4.461	23,1%
<b>4. Niv. Sup.</b>	3.077	15,9%	2.943	15,3%
<b>5. Non préc.</b>	988	5,1%	1.117	5,8%
<b>Total</b>	<b>19.362</b>	<b>100%</b>	<b>19.287</b>	<b>100%</b>

Source: ADEM

Formation de type :

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

Fin 2014, on peut formuler le même constat que pour les années antérieures : de nombreux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible : 44,6% des inscrits n'ont que la scolarité obligatoire. Par contre, seuls 15,9% des demandeurs d'emploi ont atteint un niveau supérieur de formation.

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

- a. sur les 19.362 personnes inscrites au 31 décembre 2014, 5.948 (30,7%) demandeurs d'emploi disponibles ont fait leur dernière année de formation scolaire au Luxembourg.
- b. sur les 6.662 demandeurs d'emploi disponibles inscrits se prévalant d'un niveau de formation moyen, 90 % (5.997 personnes) proviennent d'un régime de formation de

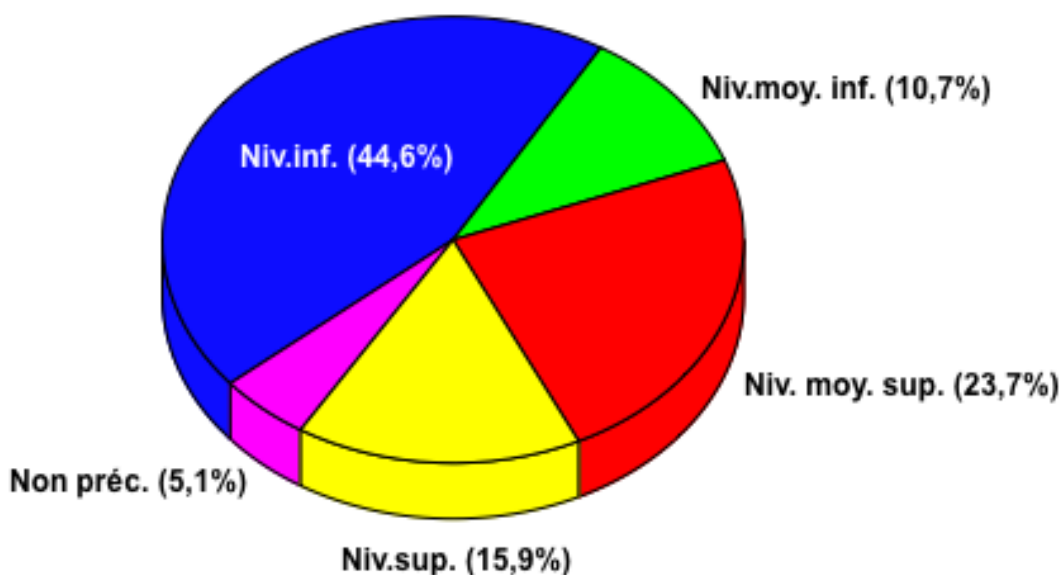
type secondaire technique et 10% (665 personnes) sont issus du régime secondaire classique.

On retient que seulement 23,5 % (1.563 personnes) des demandeurs d'emploi disposant d'un niveau de formation scolaire moyen proviennent d'une classe terminale de l'enseignement secondaire : 1.062 de l'enseignement secondaire technique (classe de 13<sup>ème</sup> et classe de 14<sup>ème</sup>) et 501 du secondaire dit « classique » (classe de 1<sup>ère</sup>). Néanmoins, près de 86,0 % de ces personnes ont terminé avec succès cette année d'études secondaires. En d'autres termes, 14,0% ont abandonné la classe terminale du post-primaire.

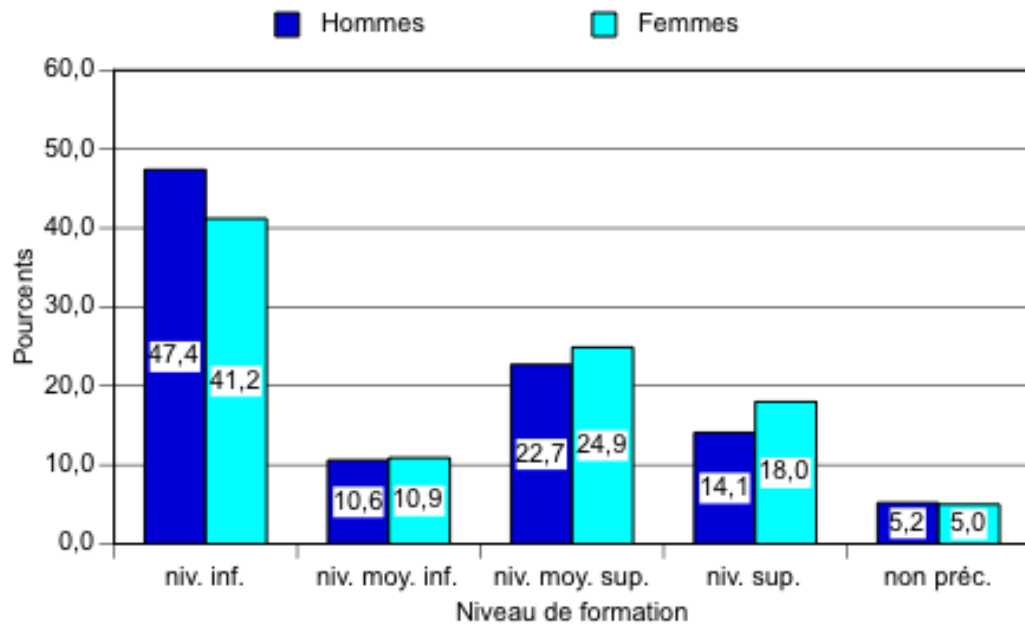
En ce qui concerne plus précisément le régime technique, on note que : 1.050 demandeurs d'emploi viennent d'une classe de 10<sup>e</sup>, 926 d'une 11<sup>e</sup> et 2.993 d'une 12<sup>e</sup>. Les taux de réussite (classe terminée avec succès) pour ces trois années d'études sont respectivement de 71,7%, 76,9% et 88,9%.

- c. Parmi les demandeurs d'emploi ayant fait ou entamé des études post-secondaires (au total 3.077 personnes fin 2014), on comptabilise 2.799 personnes (91%) issues d'un régime de niveau universitaire. Une analyse plus détaillée fait ressortir que 682 personnes ont fait une troisième année d'études universitaires (de niveau Bachelor) et 1.500 personnes ont poursuivi au moins quatre années d'études (de niveau Master). 768 ont obtenu leur master.

#### Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2014)



### Répartition des demandeurs d'emploi selon le genre et le niveau de formation (31/12/2014)



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

## h. Ancienneté d'inscription et structure du chômage

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

- Ancienneté d'inscription et âge

31 décembre 2014										
Mois %	<1	1-2	2-3	3-6	6-9	9-12	12-18	18-24	24 et +	TOTAL
- 25 ans	12,0%	14,7%	15,9%	25,2%	5,5%	5,7%	8,4%	3,7%	8,9%	100 (2.335)
25-29 ans	11,7%	11,5%	10,9%	20,1%	11,1%	7,9%	9,3%	4,3%	13,2%	100 (2.132)
30-39 ans	9,9%	8,4%	7,6%	19,3%	11,5%	9,4%	9,9%	5,6%	18,4%	100 (4.629)
40-49 ans	7,8%	6,5%	6,5%	13,9%	8,5%	8,6%	11,1%	6,8%	30,3%	100 (5.176)
50 ans et +	4,7%	3,7%	4,0%	9,3%	6,7%	5,9%	10,6%	8,9%	46,2%	100 (5.090)

- Comparaison des totaux des mois de décembre 2012, 2013 et 2014

	31 décembre 2014		31 décembre 2013		31 décembre 2012	
	>12 mois	Total	>12 mois	Total	>12 mois	Total
- 25 ans	21,0%	100 (2.335)	20,2%	100 (2.472)	19,6%	100 (2.277)
25-29 ans	26,8%	100 (2.132)	25,2%	100 (2.239)	22,4%	100 (1.883)
30-39 ans	33,9%	100 (4.629)	32,3%	100 (4.634)	28,5%	100 (4.135)
40-49 ans	48,2%	100 (5.176)	44,4%	100 (5.261)	42,6%	100 (4.599)
50 ans et +	65,7%	100 (5.090)	62,3%	100 (4.681)	60,5%	100 (4.069)

Source: ADEM

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

Depuis plusieurs années, les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois sont surtout représentés par les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. 48,2% des personnes se situant dans la tranche d'âge des 40-49 ans sont inscrites depuis plus de 12 mois à l'ADEM en décembre 2014.

La comparaison des mois de décembre 2014 et 2013 révèle pour des tranches d'âge de 40 ans et plus une nette augmentation des proportions des chômeurs de longue durée. Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans, la part des personnes ayant une ancienneté d'inscription supérieure à 12 mois est de 21,0% (contre 20,2 % en 2013).

• **Ancienneté d'inscription et emploi recherché (demande d'emploi)\***

Mois %	31 décembre 2014									
	<1	1-2	2-3	3-6	6-9	9-12	12-18	18-24	24 et +	TOTAL
A	7,8%	9,1%	7,8%	13,0%	6,5%	6,3%	7,8%	4,6%	37,2%	100 (540)
B	4,5%	8,0%	3,4%	17,0%	10,2%	10,2%	11,4%	5,7%	29,5%	100 (88)
C	9,0%	7,4%	10,0%	19,8%	12,3%	12,3%	9,0%	9,2%	11,0%	100 (511)
D	6,2%	8,4%	8,0%	16,3%	9,1%	7,9%	10,8%	7,3%	25,9%	100 (2.116)
E	9,7%	7,2%	10,8%	18,4%	10,5%	12,3%	9,7%	6,9%	14,4%	100 (277)
F	11,9%	6,6%	5,5%	17,4%	7,4%	7,0%	11,5%	5,7%	26,9%	100 (2.892)
G	10,5%	11,8%	11,1%	17,4%	9,1%	7,7%	9,9%	5,0%	17,5%	100 (2.321)
H	9,3%	7,4%	6,1%	12,5%	9,2%	7,3%	10,5%	6,5%	31,2%	100 (674)
I	6,9%	6,2%	10,0%	21,6%	7,4%	5,3%	9,3%	6,4%	27,0%	100 (551)
J	8,0%	10,3%	13,8%	13,2%	8,6%	8,6%	10,9%	8,0%	18,4%	100 (174)
K	6,2%	6,5%	7,0%	14,7%	8,9%	7,1%	11,3%	7,1%	31,2%	100 (4.208)
L	8,6%	6,9%	3,4%	20,7%	13,8%	6,9%	17,2%	8,6%	13,8%	100 (58)
M	7,7%	8,4%	8,9%	18,5%	10,4%	9,2%	9,9%	6,8%	20,1%	100 (2.847)
N	7,4%	5,4%	5,4%	11,2%	5,9%	6,3%	7,6%	6,0%	44,8%	100 (1.906)
ND	27,6%	12,1%	6,0%	9,5%	6,0%	4,0%	1,0%	1,5%	32,2%	100 (199)

\* à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'ADEM utilise le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (code ROME). Toute comparaison avec la répartition utilisée avant cette date n'est pas pertinente.

**Regroupement des demandes d'emploi selon le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (code ROME)**

- A - Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux
- B - Arts et façonnage d'ouvrages d'art
- C - Banque, assurance, immobilier
- D - Commerce, vente et grande distribution
- E - Communication, média et multimédia
- F - Construction, bâtiment et travaux publics
- G - Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation
- H - Industrie
- I - Installation et maintenance
- J - Santé
- K - Services à la personne et à la collectivité
- L - Spectacle
- M - Support à l'entreprise
- N - Transport et logistique
- ND - Non disponible

La tendance générale à l'allongement des durées d'inscription reflète évidemment l'existence de difficultés en matière de réinsertion dans le marché du travail. Toutes les catégories de métiers et d'emplois recherchés sont affectées par le chômage de longue durée.

#### i. 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 scolaire amène des durées d'inscription plus longues. Dans ce cas, le manque de formation est un facteur explicatif du chômage. Dans un autre ordre d'idées, certains facteurs comme la nationalité, l'âge ou les emplois recherchés peuvent être mis en rapport avec la formation initiale des demandeurs d'emploi.

- **Formation initiale et ancienneté d'inscription**

								31 décembre 2014		
<i>Mois</i> %	<1	1-2	2-3	3-6	6-9	9-12	12-18	18-24	24 et +	TOTAL
<b>1. Niv. inf.</b>	7,6 %	6,4 %	6,2 %	13,3 %	7,1 %	6,3 %	9,8 %	6,4 %	36,9 %	100 (8.635)
<b>2. Niv. moy. inf.</b>	9,3 %	9,1 %	7,7 %	15,0 %	9,0 %	7,6 %	9,5 %	6,7 %	26,1 %	100 (2.077)
<b>3. Niv. moy. sup</b>	8,6 %	8,7 %	9,6 %	18,8 %	8,9 %	8,4 %	10,1 %	6,9 %	20,0 %	100 (4.585)
<b>4. Niv. Sup.</b>	9,2 %	9,5 %	9,7 %	20,0 %	12,2 %	10,3 %	11,0 %	5,4 %	12,7 %	100 (3.077)
<b>4. Non préc.</b>	11,2 %	6,9 %	6,6 %	17,5 %	8,9 %	7,4 %	12,3 %	6,6 %	22,6 %	100 (988)

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

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

Aussi, fin décembre 2014, la part des chômeurs de longue durée (+ de 12 mois) dans le groupe « niveau supérieur » (29,1%) est nettement inférieure à celle des chômeurs inscrits depuis plus de 12 mois parmi les personnes disposant d'un niveau de formation inférieur (53,1%).

- **Formation et âge des chômeurs**

						31 décembre 2014	
%	<25 ans	25-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et +	TOTAL	
<b>1. Niv. inf.</b>	10,9%	7,8%	20,3%	30,0%	31,0%	100 (8.635)	
<b>2. Niv. moy. inf.</b>	17,6%	14,2%	25,1%	21,8%	21,3%	100 (2.077)	
<b>3. Niv. moy. sup</b>	18,4%	12,9%	23,6%	22,4%	22,7%	100 (4.585)	
<b>4. Niv. Sup.</b>	4,2%	16,1%	34,4%	26,6%	18,7%	100 (3.077)	
<b>4. Non préc.</b>	5,8%	7,7%	22,0%	28,9%	35,6%	100 (988)	

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

On peut noter parmi les demandeurs d'emploi ayant une formation initiale faible, une forte proportion de personnes âgées de plus de 30 ans (81,3%). Les jeunes de moins de 30 ans ne représentent que 18,7% du groupe des personnes faiblement qualifiées.

Pour les détenteurs d'un niveau de formation de niveau moyen inférieur et moyen supérieur, on remarque que plus d'un tiers des chômeurs, respectivement 31,8% et 31,3%, ont moins de 30 ans et que respectivement 46,9% et 45,1% ont entre 30 et 49 ans.

Seulement 18,7% des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation supérieur ont plus de 49 ans. Le groupe des quinquagénaires du « niveau de formation inférieur » représente 31,0% des demandeurs d'emploi ayant un niveau inférieur.

- **Formation et nationalité**

							31 décembre 2014	
%	Lux.	All.	Belg.	France	Ital.	Port.	Autres UE	Autres
<b>1. Niv. inf.</b>	36,5%	16,3%	12,3%	12,3%	41,5%	68,7%	16,0%	45,7%
<b>2. Niv. moy. inf.</b>	16,3%	10,8%	9,0%	8,8%	10,8%	7,0%	8,9%	11,1%
<b>3. Niv. moy. sup</b>	33,6%	40,1%	33,4%	36,3%	28,0%	11,2%	26,7%	20,4%
<b>4. Niv. Sup.</b>	12,6%	31,8%	43,9%	41,1%	15,9%	3,5%	45,5%	15,8%
<b>4. Non préc.</b>	1,0%	1,0%	1,3%	1,5%	3,8%	9,6%	3,0%	7,1%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Les chômeurs portugais sont proportionnellement bien plus nombreux à avoir une formation de niveau inférieur (68,7%). Tel est également le cas pour les demandeurs d'emploi italiens (41,5%). Inversement, la part des chômeurs d'origine belge, française ou allemande à avoir suivi une formation supérieure est importante : respectivement 43,9%,

41,1% et 31,8%. De même, 45,7% des demandeurs d'emploi issus des autres pays de l'Union Européenne ont un niveau de formation supérieur.

On note que parmi les demandeurs d'emploi français, allemands et belges, les proportions des personnes peu qualifiées (entre 12,3% et 16,3%) sont bien en dessous des taux que l'on trouve pour les autres nationalités et que près de 45,7% des demandeurs en provenance d'un pays hors UE ont une formation de « niveau inférieur ».

Ces dernières années, la ventilation des luxembourgeois selon le niveau de formation scolaire a donné des résultats stables : les demandeurs d'emploi luxembourgeois se répartissent parmi les niveaux de formation inférieur (36,5%), moyen inférieur et moyen supérieur (49,9%); 12,6% des demandeurs d'emploi luxembourgeois ont un niveau de formation supérieur fin décembre 2014.

#### • Formation et emploi recherché\*

Il existe, évidemment, une relation forte entre formation initiale et emploi recherché. La demande d'emploi exprimée par le demandeur d'emploi reflète généralement la fonction ou l'activité exercée avant son inscription à l'ADEM.

						31 décembre 2014
%	1. Niv.inf.	2. Niv.moy. inf	3. Niv.moy. sup	4. Niv.sup.	5. Non préc.	TOTAL
<b>A</b>	63,1%	14,6%	15,9%	3,7%	2,6%	100 (540)
<b>B</b>	44,3%	9,1%	35,2%	8,0%	3,4%	100 (88)
<b>C</b>	3,5%	8,2%	29,2%	58,5%	0,6%	100 (511)
<b>D</b>	38,8%	16,4%	34,5%	8,3%	2,0%	100 (2.116)
<b>E</b>	5,1%	3,2%	19,5%	71,5%	0,7%	100 (277)
<b>F</b>	67,2%	6,2%	10,9%	4,5%	11,2%	100 (2.892)
<b>G</b>	46,1%	13,9%	26,4%	8,4%	5,1%	100 (2.321)
<b>H</b>	44,1%	9,5%	25,8%	16,3%	4,3%	100 (674)
<b>I</b>	36,7%	10,0%	43,0%	7,3%	3,1%	100 (551)
<b>J</b>	10,9%	12,1%	42,0%	35,1%	0,0%	100 (174)
<b>K</b>	55,5%	8,3%	14,8%	13,5%	7,9%	100 (4.208)
<b>L</b>	6,9%	3,4%	24,1%	62,1%	3,4%	100 (58)
<b>M</b>	10,5%	11,1%	38,0%	39,9%	0,6%	100 (2.847)
<b>N</b>	59,2%	13,7%	19,5%	4,4%	3,2%	100 (1.906)
<b>ND</b>	52,8%	10,1%	16,6%	9,5%	11,1%	100 (199)

\* à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'ADEM utilise le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (code ROME). Toute comparaison avec la répartition utilisée avant cette date n'est pas pertinente.



## **Regroupement des demandes d'emploi selon le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (code ROME)**

<b>A</b>	-	Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux
<b>B</b>	-	Arts et façonnage d'ouvrages d'art
<b>C</b>	-	Banque, assurance, immobilier
<b>D</b>	-	Commerce, vente et grande distribution
<b>E</b>	-	Communication, média et multimédia
<b>F</b>	-	Construction, bâtiment et travaux publics
<b>G</b>	-	Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation
<b>H</b>	-	Industrie
<b>I</b>	-	Installation et maintenance
<b>J</b>	-	Santé
<b>K</b>	-	Services à la personne et à la collectivité
<b>L</b>	-	Spectacle
<b>M</b>	-	Support à l'entreprise
<b>N</b>	-	Transport et logistique
<b>ND</b>	-	Non disponible

### **Réponses aux questions du Comité européen des droits sociaux**

#### **Quant au suivi des politiques de l'emploi et à l'évaluation de leur efficacité.**

Un tel suivi, ainsi que l'évaluation de l'efficacité des politiques est réalisé par la commission de suivi de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), qui a été établie avec la réforme de l'ADEM dont la loi portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi est entrée en vigueur en janvier 2012.

La commission de suivi est « ... chargée d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi ». Elle dresse un rapport annuel à l'attention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques sur des sujets précis. De même, elle peut formuler des propositions sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer une mise en œuvre plus efficace des missions et tâches par l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

La commission est composée de 12 membres effectifs dont le président.

Sur l'année 2014 la commission s'est réunie à 5 reprises afin de suivre au plus près l'évolution soutenue de la réforme de l'ADEM. Lors de ces réunions les membres ont eu des échanges avec la direction de l'ADEM qui a détaillé et expliqué les divers projets et chantiers en cours pour mettre en œuvre la réforme, ainsi que des experts internes et externes pour approfondir certains points.

Le deuxième rapport de la commission a été adopté le 27 mars 2014 et transmis ensuite par le ministre à la Chambre des Députés.

Dans ce rapport les membres ont notamment relevé que l'ADEM poursuit la réforme entreprise et notamment le développement du parcours personnalisé qui a été mis en œuvre courant 2014 pour un déploiement en étapes au niveau national et dans tous les services.

La commission a aussi souligné que les efforts entamés pour renforcer les relations avec les employeurs doivent être poursuivis et renforcés. Aussi les formations proposées aux demandeurs d'emploi doivent être mieux adaptées aux besoins du marché du travail et donc des entreprises. Celles-ci doivent être développées plus étroitement avec les entreprises elles-mêmes.

Un service de qualité ne peut être assuré sans une main-d'œuvre suffisante et bien formée.

Ainsi, la commission a souligné que la modernisation et rationalisation des procédures, qui ont augmenté l'efficacité et l'efficience, ne suffisent pas à elles-seules pour assurer la meilleure qualité possible des services offerts aux demandeurs d'emploi. Ainsi, le recrutement de personnel qualifié doit être poursuivi et la formation continue poursuivie et développée.

Au-delà des recommandations formulées, les membres de la commission « ... ont [noté] avec satisfaction que de nombreux chantiers ont été lancés et que l'ADEM évolue dans la bonne direction. »

## **Article 1er § 2**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris;"*

[L'annexe à la Charte déclare que cette disposition ne saurait être interprétée ni comme interdisant, ni comme autorisant les clauses ou pratiques de sécurité syndicale].

- A. Prière d'indiquer si le travail forcé ou obligatoire sous une forme quelconque est autorisé ou toléré <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>.**
- B. Dans l'affirmative, prière de décrire la nature de tout travail de cet ordre et d'indiquer la mesure dans laquelle il a été fait appel à un tel travail pendant la période considérée.**
- C. Prière de fournir des informations sur les mesures prises en vue de l'abolition totale du travail forcé ou obligatoire et d'indiquer les dates prévues pour la pleine application de ces mesures <sup>(2)</sup>.**
- D. Prière de fournir des informations sur les mesures prises en vue de faire disparaître les discriminations dans l'emploi, notamment celles fondées sur le sexe, l'origine sociale ou nationale, l'opinion politique, la religion, ou la race et d'encourager efficacement l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et aux différentes professions <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>**
- E. Prière d'indiquer, s'il y a lieu, les méthodes adoptées:**
- i. pour s'assurer que les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés s'efforceront de faire accepter et respecter la politique précitée de non-discrimination;**
  - ii. pour faire accepter et respecter la politique précitée par une action éducative <sup>(2)</sup>.**
- F. Prière d'indiquer les garanties permettant d'éviter toute discrimination à l'égard des membres d'organisations de travailleurs lors de l'engagement, de la promotion ou du licenciement <sup>(3)</sup>**

---

(1) L'expression "Travail forcé ou obligatoire" doit être entendue au sens de la Convention Internationale du Travail n° 29, Article 2.

(2) Conventions internationales du Travail n° 29 (Travail forcé) et n° 105 (Abolition du travail forcé).

(1) L'expression "discrimination" doit être entendue au sens de l'Article 1 de la Convention internationale du Travail n° 111 (Discrimination, emploi, profession).

(2) Convention internationale du Travail n° 111 (Discrimination, emploi, profession).

(3) Convention internationale du Travail n° 98 (Droit d'organisation et de négociation collective).

## Réponses aux questions du Comité européen des droits sociaux :

### Quant à l'interdiction de la discrimination dans l'emploi

Le dernier rapport d'activités publié par le Centre pour l'Égalité de traitement, qui dresse un état des lieux de la situation, est annexé au présent rapport.

*Sans réponse aux questions posées dans la conclusion précédente (Conclusions XIX-1), le Comité demande de nouveau en outre que le prochain rapport indique :*

- **si la notion de discrimination indirecte a été interprétée par les tribunaux et, le cas échéant, quel en a été le sens donné ;**

Aucun cas n'est connu où une telle interprétation par les tribunaux n'a été faite.

- **comment est interprétée la notion de discrimination fondée sur l'âge ;**

Aucun cas n'est connu où une telle interprétation par les tribunaux n'a été faite.

- **s'il existe des plafonds d'indemnisation en cas de discrimination ;**

#### Code du Travail - non-respect du principe d'égalité de traitement dans une offre d'emploi

Le code du travail prévoit uniquement un plafond pour les amendes liées à la publication d'offres d'emploi ou d'annonces relatives à l'emploi qui ne sont pas conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

*Art. L. 241-11.*

*L'employeur, ses préposés ou mandataires ou toute personne qui diffuse ou publie des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi non conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et qui, malgré l'injonction écrite de «l'Agence pour le développement de l'emploi»<sup>1</sup> de s'y conformer, persistent dans le maintien de ces offres ou annonces, sont punissables d'une amende de 251 à 2.000 euros.*

*En cas de récidive, cette peine peut être portée au double du maximum.»*

Le Code pénal complète la liste des critères de non-discrimination prévus par le Code du travail - la religion, les convictions, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée à une race ; l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie - par les critères de l'origine, de la couleur de peau, des mœurs, de la nation, des activités syndicales, de l'état de santé et de la situation de famille.

Si l'origine et la couleur de peau peuvent rejoindre les motifs de non-discrimination posés par le Code du travail, il n'en est pas ainsi des motifs mœurs, nation, activités syndicales et état de santé posés par le seul code pénal.

Une discrimination basée sur un de ces derniers critères sera donc le cas échéant sanctionnée au seul niveau pénal.

**Art. 454.** *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes, à raison de l'origine, de la couleur de peau, du sexe, de*

*l'orientation sexuelle, de la situation de famille, de leur âge, de l'état de santé, du handicap, des mœurs, des opinions politiques ou philosophiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, ou une religion déterminée, des membres ou de certains membres de ces personnes morales, groupes ou communautés.*

**Art. 455.** *Une discrimination visée à l'article 454, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, d'un groupe ou d'une communauté de personnes, est punie d'un emprisonnement de huit jours à deux ans et d'une **amende de 251 euros à 25.000 euros** ou de l'une de ces peines seulement, lorsqu'elle consiste :*

- 1) à refuser la fourniture ou la jouissance d'un bien et/ou l'accès à un bien ;*
- 2) à refuser la fourniture d'un service et/ou l'accès à un service ;*
- 3) à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service et/ou l'accès à un bien ou à un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 454 ou à faire toute autre discrimination lors de cette fourniture, en se fondant sur l'un des éléments visés à l'article 454 ;*
- 4) à indiquer dans une publicité l'intention de refuser un bien ou un service ou de pratiquer une discrimination lors de la fourniture d'un bien ou d'un service, en se fondant sur l'un des éléments visés à l'article 454 ;*
- 5) à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque,*
- 6) à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;*
- 7) à subordonner l'accès au travail, tous les types de formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs à l'un des éléments visés à l'article 454 du Code pénal.*

**Art. 456.** *Une discrimination visée à l'article 454, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, d'un groupe ou d'une communauté de personnes par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, est punie d'un emprisonnement d'un mois à trois ans et d'une amende de **251 euros à 37.500 euros** ou de l'une de ces peines seulement, lorsqu'elle consiste :*

- 1) à refuser le bénéfice d'un droit accordé par la loi ;*
- 2) à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque.*

**Art. 457.** *Les dispositions des articles 455 et 456 ne sont pas applicables :*

- 1) aux différenciations de traitement fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ;*
- 2) aux différenciations de traitement fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée de l'intéressé ;*
- 3) aux différenciations de traitement fondées, en matière d'embauche, sur la nationalité, lorsque l'appartenance à une nationalité déterminée constitue, conformément aux dispositions statutaires relatives à la fonction publique, aux réglementations relatives à l'exercice de certaines professions et aux dispositions en matière de droit du travail, la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle ;*
- 4) aux différenciations de traitement fondées, en matière d'entrée, de séjour et de droit de vote au pays, sur la nationalité, lorsque l'appartenance à une nationalité déterminée constitue, conformément aux dispositions légales et réglementaires relatives à l'entrée, au séjour et au droit de vote au pays, la condition déterminante de l'entrée, du séjour et de l'exercice du droit de vote au pays.*

**• comment fonctionne le Centre pour l'égalité de traitement, notamment le nombre de cas dont il a été saisi et les suites données à ses avis et recommandations.**

Le Centre pour l'égalité de traitement (CET) a été créé par la loi du 28 novembre 2006.

Le CET exerce ses missions en toute indépendance et a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

Dans l'exercice de sa mission, le CET peut notamment :

- publier des rapports, émettre des avis ainsi que des recommandations et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations;
- produire et fournir toute information et toute documentation dans le cadre de sa mission;
- apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

En 2015, il a été saisi de 129 nouveaux cas (20 non clôturés des années précédentes s'y ajoutent). Sur ces 149 dossiers, 35 sont liés au domaine de l'emploi.

#### Répartition par sexe :

Les 149 dossiers de l'année 2015 sont répartis comme suit:

81 dossiers (54,4%) ont été introduits par des hommes, 52 (34,9%) par des femmes et 16 (10,7%) par des associations / asbl ou sont des autosaisines.

#### Répartition par âge :

Dans 36 cas (24,2%), les requérants n'ont pas communiqué leur âge ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

39 cas (26,2%) ont été introduits par des personnes entre 31 et 40 ans, 27 cas (18,1%) par la tranche d'âge entre 41 et 50 ans, 21 cas (14%) par des personnes entre 51 et 60 ans, 15 cas (10,1%) par la tranche d'âge entre 18 et 30 ans et 11 cas (7,4%) par des personnes au-dessus de 60 ans.

#### Répartition par nationalité

Dans 29 cas (19,5%), les requérants n'ont pas communiqué leur nationalité ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

La plupart des dossiers, 70 unités (47%) proviennent de Luxembourgeois.

En général, 103 dossiers (69,1%) ont été introduits par des citoyens de l'Union européenne contre 17 dossiers (11,4%) par des personnes de pays tiers.

Lors de l'ouverture d'un dossier, le problème du requérant est classé dans une de ces huit rubriques: les six motifs de discrimination couverts par le CET, la catégorie intitulée « discrimination multiple» ou la catégorie « autres ».

Parmi les motifs de discrimination, le handicap comptabilise 38 cas (25,5%), l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie 33 cas (22,1%), le sexe 22 cas (14,8%), l'âge 10 cas (6,7%), la religion ou les convictions 8 cas (5,4%) et l'orientation sexuelle 5 cas (3,4%) chacun.

La catégorie « discrimination multiple » est celle où le requérant a lui-même estimé être victime de discriminations basées sur plusieurs ou tous les motifs. Cette année, 9 cas (6%) ont été recensés.

Dans la catégorie « autres » (24 cas, donc 16,1%) sont regroupés :

- les cas de harcèlement qui ne sont pas basés sur un motif du CET

On constate que le mot « harcèlement » est parfois utilisé de manière erronée, car, après analyse des dossiers, le CET remarque que la définition du harcèlement ne coïncide pas avec le phénomène rapporté.

- les demandes d'informations de tout genre

Celles-ci peuvent être des demandes de renseignements liées au spectre de compétence du CET ou bien être des demandes très diverses. Souvent, les personnes ne savent tout simplement pas à qui s'adresser et quel est l'interlocuteur adapté à leur problème. Dans ce cas, le CET essaie de les réorienter.

- les dossiers ne tombant pas dans le champ de compétence du CET

Il arrive aussi que des personnes s'adressent au CET sans vrai problème de discrimination. Ces cas peuvent p.ex. concerner des litiges entre voisins ou avec le propriétaire d'un logement loué.

Les dossiers où les personnes s'estiment victimes d'une discrimination basée sur leur nationalité, motif que le CET ne couvre pas, s'y retrouvent également.

Tout dossier entrant est réparti dans une de ces cinq rubriques, même s'il ne s'agit pas d'une discrimination :

- l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement, avec 58 cas ou 38,9% ;
- l'emploi qui comptabilise 35 cas ou 23,5% ;
- l'éducation avec 8 cas ou 5,4% ;
- la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, et les avantages sociaux avec 5 cas ou 3,4%.

Tous les dossiers qui ne sont pas catégorisables, comme des problèmes financiers ou des demandes de renseignements généraux, se retrouvent dans la catégorie « autres » (43 cas ou 28,8%).

La catégorie « résolution / conseil / orientation » qui contient 84 cas (56,4%) est celle où se retrouvent les cas où le CET a su résoudre le problème du requérant ou bien où il a donné un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

Lorsqu'il n'y a pas moyen de prouver une quelconque forme de discrimination et lorsque la requête n'entre pas dans les domaines de compétences du CET, ces dossiers après traitement sont classés dans la catégorie « pas d'élément discriminatoire ». Celle-ci compte cas ou 18,1%.

Il arrive également que les requérants se désistent (26 fois ou 17,5%). Toutes les demandes d'information non assez détaillées pour pouvoir donner un conseil se retrouvent dans la catégorie « désistement ». Parfois, il y a des personnes qui ne veulent tout simplement pas révéler les détails de leur problème et / ou l'identité du coupable de la discrimination et / ou leur propre identité. D'autres sont seulement à la recherche de quelqu'un qui est à leur écoute.

Au 31 décembre 2015, 9 dossiers (6%) n'ont pas encore pu être clôturés et sont donc toujours en cours.

La catégorie « pas de droit d'intervenir » reprend tous les cas où le CET ne peut intervenir, en vertu de l'article 12(3) de la loi du 28 novembre 2006, c.-à-d. dans des procédures judiciaires en cours. En 2015, ceci a été 3 fois le cas (2%).

Le CET a dû constater que nombreux employeurs ne respectaient pas l'égalité de traitement dans leurs offres d'emploi qu'ils publiaient dans les journaux ou sur les sites Internet.

Afin de sensibiliser ceux-ci à la thématique, il a été décidé de leur écrire individuellement en y joignant le dépliant « Annoncer sans discriminer! ».

Ainsi, depuis avril 2011, le CET analyse systématiquement chaque offre d'emploi à la recherche de discriminations éventuelles afin d'en interpellier les auteurs.

Conséquemment, tous les employeurs qui omettent de préciser que le poste recherché s'adresse aux deux sexes ou qui ont des désirs discriminatoires sont rendus attentifs au fait qu'ils ont ainsi enfreint le principe de l'égalité de traitement.

En 2015, 123 offres (85,4%) discriminaient par rapport au sexe, 16 par rapport à l'âge (11,1 %) et 5 par rapport au sexe et à l'âge (3,5%), donc un total de 144 offres d'emploi discriminatoires.

Etant persuadé que l'employeur partage le souci de promotion d'une société non discriminatoire, le CET est confiant qu'à l'avenir il portera une plus grande attention à la formulation de ses publications.

**Quant à la question des emplois réservés aux nationaux, il convient de fournir les informations suivantes :**

Le règlement grand-ducal du 12 mai 2010 déterminant les emplois dans les administrations de l'Etat et les établissements publics comportant une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou d'autres personnes morales de droit public a été modifié à deux reprises au cours de l'année 2016 (règlement grand-ducal du 15 mars 2016 – Mémorial A – n° 42 ; règlement grand-ducal du 19 avril 2016 – Mémorial A – n° 71).

Ainsi, les emplois relevant du Centre des communications du Gouvernement ne sont plus réservés aux nationaux.

Les emplois, qui au sein du Centre des technologies de l'information de l'Etat, comportent la gestion des applications, projets et banques de données pour le compte des institutions constitutionnelles de l'Etat, de la magistrature, des Affaires étrangères, de l'Armée, de la Police, de l'administrations des Contributions directes, de l'Enregistrement, des Douanes et Accises, du Cadastre et de la Topographie, du Service de renseignement de l'Etat, du Haut-commissariat à la protection nationale et de l'Administration des services de secours ou d'administrations et services qui assurent la sécurité informatique ne sont désormais plus réservés aux nationaux. Seuls les postes de chef de division au sein du Centre des technologies de l'information de l'Etat restent réservés aux nationaux.

En ce qui concerne les emplois à l'Administration des services de secours, seuls les postes de chef de division sont désormais réservés aux nationaux.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat, il est possible de déroger ponctuellement à la condition de la nationalité luxembourgeoise pour les emplois visés par le règlement-grand-ducal du 12 mai 2010 :

*Article 3, paragraphe 2 de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat: « Par dérogation au point a) du paragraphe 1er, la condition de la nationalité luxembourgeoise est requise pour les emplois qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres personnes morales de droit public. Ces emplois sont déterminés par règlement grand-ducal.*

*Lorsqu'aucune candidature d'une personne de nationalité luxembourgeoise à une vacance d'un des emplois visés à l'alinéa 1er n'a donné satisfaction, le Gouvernement en conseil peut, en cas de*



*nécessité de service dûment motivée, procéder à l'engagement d'un ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne répondant aux conditions du paragraphe 1er. L'engagement ne peut avoir lieu qu'après nouvelle publication de la vacance d'emploi en question. »*

### **Quant à l'interdiction du travail forcé - modalités du travail des prisonniers**

La réponse fournie à l'occasion du dernier rapport est toujours valable.

Le Luxembourg a ratifié la convention de l'O.I.T. sur le travail forcé ou obligatoire (convention N° 29) et la convention sur l'abolition du travail forcé (convention N° 105).

Il s'ensuit qu'un détenu ne peut être tenu, contre son gré, de travailler pour qui que ce soit.

Toutefois, dans un but de resocialisation, les détenus condamnés à des peines criminelles et correctionnelles sont en principe astreints au travail. Cette astreinte s'interprète toutefois plutôt dans une optique de réinsertion sociale par le travail que dans une optique répressive – ce qui explique qu'un refus de travail n'est pas sanctionné. Il est à noter qu'un médecin détermine l'aptitude au travail et peut accorder des dispenses.

Pour les prévenus l'accès au travail est facultatif.

S'agissant de la rémunération, les détenus sont rémunérés soit à la tâche, soit par un salaire journalier fixe avec des taux fixés par le Ministre de la Justice (arrêté du ministre de la justice du 21 mars 2001). Le salaire maximal par mois est fixé à 620 €.

La durée du travail varie selon les tâches entre 5 et 7 heures par jour.

Le travail se fait soit pour le compte de l'Etat (en régime de confectionnaire l'Administration Pénitentiaire conclut un marché avec l'entrepreneur privé) soit pour un Groupement d'Intérêts Economiques [GIE] (en l'espèce il s'agit de la buanderie qui lave le linge des hôpitaux luxembourgeois).

La situation est différente pour les détenus dans une structure semi-ouverte. Dans ce cas, les détenus sont autorisés à travailler comme salariés ordinaires à l'extérieur de l'établissement et sont titulaires d'un contrat de travail de droit commun.

La participation à des cours de formation dans l'intérêt de la resocialisation est rémunérée.

### **Contraintes au travail pour des tâches domestiques**

*Le Comité attire l'attention sur l'existence du travail forcé dans le cadre familial (voir arrêt de la Cour européenne des Droits de l'Homme dans l'affaire Siliadin c. France, 26 juillet 2005). Il demande des informations sur les dispositions juridiques adoptées pour lutter contre ce type de travail forcé ainsi que sur les mesures prises pour les appliquer.*

### **Niveau international**

Sur le plan législatif, le gouvernement luxembourgeois a multiplié les interventions afin de se conformer pleinement aux instruments internationaux adoptés en matière de lutte contre la traite des êtres humains. La dernière initiative date du 9 avril 2014 par l'adoption d'une nouvelle loi renforçant le droit des victimes de la traite des êtres humains (<http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2014/0063/2014A0656A.html>).

En ce qui concerne les instruments internationaux :

- la Convention du **Conseil de l'Europe** sur la lutte contre la traite des êtres humains est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2009 ;
- le Luxembourg a ratifié la Convention des **Nations Unies** pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui en 1983,
- la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée en 2008 et le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer, et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (« Protocole de Palerme ») en 2009.
- la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 1989 et son protocole facultatif en 2003, ainsi que la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant en 1994 et son Protocole facultatif concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants en 2011.
- le Luxembourg est Partie aux Conventions de **l'Organisation internationale du travail** (OIT) sur le travail forcé numéros 29 et 105 (ratifiées toutes deux en 1964) et sur les pires formes de travail des enfants numéro 182 (ratifiée en 2001).
- le Luxembourg est Partie à la Convention du **Conseil de l'Europe** sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels,
- la Convention européenne d'entraide judiciaire en matière pénale et ses protocoles additionnels,
- la Convention européenne d'extradition, la Convention sur le transfèrement des personnes condamnées et son protocole additionnel, et
- la Convention européenne relative au dédommagement des victimes d'infractions violentes.
- en tant qu'État membre de **l'Union européenne** (UE), le Luxembourg est lié par la législation de l'UE en matière de lutte contre la traite et en particulier par la directive 2011/36/UE du Parlement européen et du Conseil de l'UE (le Conseil) du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes.

(1) *Modification de l'article 382-1 du Code pénal par la loi du 9 avril 2014 renforçant le droit des victimes de la traite des êtres humains ; insertion d'un point (3) pour se conformer aux exigences de la directive 2011/36/UE.*

« 3) de la livrer à la mendicité, d'exploiter sa mendicité ou de la mettre à la disposition d'un mendiant afin qu'il s'en serve pour susciter la commisération publique. »

Dans le contexte de la directive 2011/36/UE, par „mendicité forcée“, il y a lieu d'entendre toute forme de travail ou de service forcés tels que définis dans la convention n° 29 de l'OIT concernant le travail forcé ou obligatoire de 1930. En conséquence, l'exploitation de la mendicité, y compris l'utilisation d'une personne à charge victime de la traite pour mendier, relève de la définition de la traite des êtres humains uniquement lorsque sont réunis tous les critères du travail ou des services forcés. A la lumière de la jurisprudence pertinente, la validité d'un consentement à fournir un tel travail ou service devrait faire l'objet d'une appréciation au cas par cas. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un enfant, aucun consentement quel qu'il soit ne devrait être considéré comme valable<sup>8</sup>.

- la directive 2004/81/CE du 29 avril 2004 relative au titre de séjour délivré aux ressortissants de pays tiers qui sont victimes de la traite des êtres humains ou ont fait l'objet d'une aide à l'immigration clandestine et qui coopèrent avec les autorités compétentes,
- la directive 2004/80/CE relative à l'indemnisation des victimes de la criminalité,
- la directive 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité et remplaçant la décision-cadre 2001/220/JAI du Conseil, la décision-cadre 2001/220/JAI du Conseil du 15 mars 2001 relative au statut des victimes dans le cadre de procédures pénales et la directive 2013/33/UE du 26 juin 2013 établissant des normes pour l'accueil des personnes demandant la protection internationale.

### **Niveau national**

Au niveau national, une **incrimination de la traite** a été introduite dans le code pénal, en ses article 382-1 et suivants, par la loi du 31 mai 1999 visant à renforcer les mesures contre la traite des êtres humains et l'exploitation sexuelle des enfants, complétée par la loi du 13 mars 2009 relative à la traite des êtres humains et par la **loi du 9 avril 2014 renforçant le droit des victimes de la traite des êtres humains**.

Cette loi a donc introduit l'infraction de mendicité forcée comme une forme de traite ainsi que le trafic d'enfants et opéré une modification de l'article 92.1 de la loi modifiée du 29 août 2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration afin de clarifier que l'octroi d'une assistance n'est pas subordonné à la volonté de coopérer de la victime dans le cadre de l'enquête mais que la condition de coopération joue uniquement pour la formalité de la délivrance d'un titre de séjour.

De manière générale, le Luxembourg suit depuis des années une politique déclarée tendant à garantir aux victimes l'impunité pour des actes illégaux qu'elles auraient commis en conséquence directe de leur condition de victimes de la traite. Cette approche est également partagée par les parquets lors de leur politique de poursuite.

---

<sup>8</sup> PROJET DE LOI n°6562 renforçant le droit des victimes de la traite des êtres humains et portant modification (commentaire des articles)

La loi du 9 avril 2014 a par ailleurs désigné la « Commission consultative des Droits de l'Homme » comme rapporteur national au sens de l'article 19 de la directive 2011/36/UE du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène.

Le rapporteur national détermine les tendances en matière de traite des êtres humains, il évalue les résultats des actions engagées pour lutter contre ce phénomène, y compris la collecte de statistiques en étroite collaboration avec les organisations pertinentes de la société civile qui sont actives dans ce domaine, et établit au moins tous les deux ans des rapports à l'intention de la Chambre des députés.

**La loi modifiée du 8 mai 2009 sur l'assistance, la protection et la sécurité des victimes de la traite des êtres humains** définit l'assistance aux victimes de la traite et les services d'assistance aux victimes de la traite et détermine les conditions d'exercice des activités et prestations de ces services ainsi que la collaboration avec la police en la matière.

**La loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration** concerne pour sa part la période de réflexion et de rétablissement ainsi que l'octroi de titre de séjour aux victimes de la traite.

Le **règlement grand-ducal du 11 septembre 2014**, portant 1. Exécution de l'article 2, paragraphes (1) point a) et (2) et (4) de la loi du 8 mai 2009 sur l'assistance, la protection et la sécurité des victimes de la traite des êtres humains, 2. Modification du règlement grand-ducal du 19 mars 1999 concernant l'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de services pour femmes, filles, femmes et enfants couvre deux volets.

D'une part, il précise les conditions et modalités d'application de l'assistance aux victimes de la traite conformément à l'article 2 paragraphe (1) point a) et (2) et (4) de la loi du 8 mai 2009 précitée et d'autre part, la modification des dispositions réglementaires du règlement grand-ducal du 19 mars 1999 concernant les modalités de l'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de services « œuvrant dans l'intérêt de l'égalité des hommes et des femmes » ainsi que l'introduction et la définition de nouveaux services dont les services d'assistances aux victimes de la traite. Le texte a été modifié dans une terminologie neutre pour couvrir tant les hommes que les femmes.

Le **règlement grand-ducal modifié du 19 mars 1999 concernant l'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de services œuvrant dans l'intérêt de l'égalité des hommes et des femmes** permet donc aux services d'assistance des victimes de la traite gérés par des ONG d'être agréés pour pouvoir exercer leur prestations d'assistance aux victimes de la traite, telle que définie dans la loi modifiée du 8 mai 2009 précitée ainsi qu'à des services hébergeant et encadrant des personnes en situation de détresse, dont des victimes de la traite, d'obtenir un complément d'agrément pour exercer leur activités d'hébergement et d'encadrement social des victimes de la traite.

Les gestionnaires intéressés à porter assistance aux victimes de la traite suivant le sexe et l'âge correspondant à leur public cible (hommes/ femmes/ enfants), par le biais de leur(s) service(s) d'accueil et leur(s) service(s) de consultation et conventionnés avec un ou plusieurs de ces ministères ont une double alternative :

- Soit celle de créer un service d'assistance aux victimes de la traite tombant dans leur public cible (les femmes, les hommes, les enfants et les familles, victimes de la traite des êtres humains), ce conformément à l'article 5 de la loi du 8 mai 2009 sur l'assistance la protection et la sécurité des victimes de la traite des êtres humains, et dans ce cas devront s'adresser à leur ministre de tutelle respectif pour obtenir un agrément. A cette fin, le service doit disposer au moins d'une personne ayant suivi une formation spécifique en matière de traite (dont législation nationale en vigueur, formes de la traite, assistance appropriée, thérapies post traumatique et systémique).
- 1.

- Soit celle d'élargir leurs activités existantes à la prise en charge de victimes de la traite des êtres humains en demandant, à cet effet, à leur ministre de tutelle une extension de l'agrément gouvernemental dont ils disposent déjà pour un service d'accueil respectivement de consultation existant, dans le cadre de la prise en charge de personnes adultes, respectivement de mineurs en situation de détresse. Pour pouvoir bénéficier de cet extension d'agrément, les services doivent prouver qu'ils sont en mesure de garantir grâce à eux-mêmes ou grâce à l'intervention de tiers les mesures d'assistance prévues à l'article 2 de la loi modifiée du 8 mai 2009 sur l'assistance la protection et la sécurité des victimes de la traite des êtres humains.

**Le règlement grand-ducal du 10 mars 2014 relatif à la composition, à l'organisation et au fonctionnement du Comité de suivi de la lutte contre la traite des êtres humains** met en place un Comité interministériel chargé de la coordination des activités de prévention et de l'évaluation du phénomène de la traite. Ce comité est notamment chargé de l'élaboration d'un plan d'action en matière de lutte contre la traite des êtres humains. Par ailleurs, le Comité de suivi de la lutte contre la traite des êtres humains reflète sur une meilleure collecte de données statistiques.

### **Projet de plan d'action pour la lutte contre la traite des êtres humains**

Les autorités nationales se donnent pour objectif d'agir avec diligence et détermination pour prévenir la traite d'êtres humains, enquêter à son sujet et en punir les auteurs, ainsi que d'en secourir et d'en protéger les victimes.

Les autorités nationales sont pleinement conscientes que l'inaction en matière de traite des êtres humains constitue pour les victimes une violation de leurs libertés et droits fondamentaux et un obstacle ou un empêchement à l'exercice de ceux-ci.

C'est pourquoi, actuellement, un plan d'action pour la lutte contre la traite des êtres humains est en train d'être élaboré par le Ministère de la Justice, en collaboration étroite avec tous les ministères, administrations et acteurs de la société civile concernés par le sujet.

Étant donné la complexité de ce problème, plusieurs stratégies doivent être mises en place à différents niveaux afin de limiter ce phénomène. En élaborant un plan d'action, le Luxembourg se conforme à la tendance observée au niveau international qui consiste à présenter les mesures à prendre au niveau national contre la traite. Le plan d'action aura pour but d'informer le public de manière détaillée sur la stratégie et les efforts entrepris, de renforcer la collaboration entre acteurs, de créer des synergies indispensables à la prévention et la lutte du phénomène afin d'éradiquer cette forme de criminalité.

Le projet de plan d'action prévoit entre autres un **renforcement du rôle de l'Inspection du travail**.

« L'identification des victimes de la traite doit être un processus collaboratif entre les autorités et les organisations ayant un rôle de soutien aux victimes. Une démarche multidisciplinaire, commune et coordonnée permet de lutter efficacement contre la traite des êtres humains.

Cette volonté pourrait être traduite par une modification de la loi afin d'accorder une compétence explicite aux inspecteurs du travail pour constater les situations illégales de « traite des êtres humains », à l'instar des inspections effectuées dans le cadre de l'application de la loi du 21 décembre 2012 sur l'interdiction du travail clandestin et interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

En effet, l'ITM est compétente pour la détection de l'emploi illégal et pour la protection des droits des salariés. Ainsi les articles L 572-4 et L 572-5 du Code du Travail prévoient des

peines correctionnelles pour l'employeur qui a employé un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier qui utilise le travail en sachant que cette personne est victime de la traite des êtres humains. Cet article qui prévoit une compétence de l'ITM pour les ressortissants de pays tiers serait à généraliser le cas échéant.

Ceci permettrait une action rapide et efficace de l'Inspection du travail dès la détection de possibles victimes et ainsi éviterait que ces possibles victimes ne soient considérées comme des travailleurs en situation irrégulière. »

### **Quant aux autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris**

Un règlement grand-ducal du 25 août 1983 définit les critères de l'emploi approprié visé à l'article 13 sous e), de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

Les critères qui sont énumérés dans le texte du règlement portent notamment sur :

- Le niveau de rémunération
- L'aptitude professionnelle
- L'aptitude physique et psychique
- Le trajet journalier
- La situation familiale
- Le régime de travail
- Les conditions de travail
- La dispense du contrôle

Le texte du règlement peut être consulté sous le lien suivant :  
<http://www.legilux.public.lu/rgl/1983/A/1487/1.pdf>

## **Article 1er § 3**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties Contractantes s'engagent :  
à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour les travailleurs;"*

- A. Prière de donner des renseignements sur le fonctionnement des services gratuits de l'emploi existant dans votre pays, en indiquant l'âge, le sexe et la nature de l'emploi des personnes qu'ils ont placés et des demandeurs d'emploi <sup>(1)</sup>**
- B. Si votre pays dispose de services gratuits de l'emploi à la fois publics et privés, prière d'indiquer les mesures prises pour coordonner le fonctionnement desdits services à l'échelon national <sup>(1)</sup>**
- C. Prière de fournir des informations sur l'organisation des services publics de l'emploi existant dans votre pays, en indiquant, s'il y a lieu, quelles sont les mesures prises pour modifier la répartition géographique des centres locaux et régionaux de l'emploi lorsqu'une telle action est imposée par l'évolution économique et démographique du pays <sup>(2)</sup>**
- D. Prière d'indiquer si et comment est assurée la participation des représentants des employeurs et des travailleurs à l'organisation et à la gestion des services de l'emploi, ainsi qu'à la mise en œuvre d'une politique appropriée dans ce domaine <sup>(2)</sup>**
- E. Prière d'indiquer quelles sont les garanties législatives et administratives assurant que ces services sont ouverts à tous.**

### **Nouveautés :**

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

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

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

- 1) d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi;
- 2) de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés;

---

<sup>(1)</sup> Conventions internationales du Travail n° 2 (Chômage) et n° 88 (Service de l'Emploi).

<sup>(2)</sup> Convention internationale du Travail n° 88 (Service de l'emploi).

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

### **L'entrée en fonction d'une nouvelle Direction collective**

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

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

### **Vision**

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

### **Objectifs stratégiques**

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

### **Nouveau référentiel ROME et outil de « matching flou »**

Le 27 juin 2011, l'ADEM a signé une convention de mise à disposition du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) avec Pôle emploi (France) en vue de l'implémentation du ROME Version 3 au sein des services de l'ADEM.



Sur le plan opérationnel, le ROME vise à :

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

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

### **Contact Center**

En 2013, l'ADEM a lancé plusieurs projets en vue d'améliorer son organisation interne et de renforcer sa visibilité en tant que prestataire de services à l'écoute de ses clients. Le Contact Center de l'ADEM permet ainsi aux demandeurs d'emploi et aux employeurs de joindre facilement l'ADEM et d'obtenir rapidement les renseignements demandés. 132 466 appels ont été traités par le Contact Center en 2013. Dans 72% des cas, les appelants ont eu une réponse directement au niveau du centre d'appel. Dans les autres cas, l'appel a été transféré à un agent ou service compétent de l'ADEM dans le domaine requis. Le Contact Center, qui est composé exclusivement de salariés présentant soit un handicap soit une capacité de travail réduite, a d'ailleurs été nommé parmi les 10 meilleures pratiques proposées pour le prix « Emploi pour tous » de l'Association européenne des prestataires de services pour les personnes en situation de handicap.

### **Parcours personnalisé du demandeur d'emploi**

#### **- profiling**

Lors du premier entretien personnalisé avec le conseiller professionnel, qui restera en principe la personne de référence pour le demandeur, le profilage et le niveau d'employabilité du demandeur seront évalués en se basant sur 8 domaines définis au préalable tels que les aspects sociaux, l'état de santé et les démarches à effectuer pour réussir la recherche d'un emploi.

#### **- convention de collaboration**

La convention de collaboration est un engagement écrit entre l'ADEM et le demandeur d'emploi dans le but de faciliter sa (ré) insertion professionnelle. L'ADEM s'engage à définir des démarches à entreprendre pour augmenter les chances d'un retour à l'emploi. En contrepartie, le demandeur d'emploi s'engage à effectuer toutes les démarches nécessaires. La convention est ainsi le document officiel qui retrace l'ensemble des actions que le demandeur d'emploi doit effectuer pour se donner toutes les chances d'obtenir un emploi. Un suivi des démarches sera effectué, dans le cadre du suivi mensuel, sous forme d'entretiens individuels pour faire le point sur l'avancement des actions et en fixer de nouvelles le cas échéant.

Le demandeur d'emploi bénéficiera des avantages suivants :

- Un encadrement individualisé
- L'instauration d'une relation partenariale avec l'ADEM

- La définition d'une démarche pour augmenter son employabilité et faciliter un retour au travail rapide
- Une meilleure connaissance des besoins du marché du travail.

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

En 2014 a été l'année du déploiement du parcours personnalisé des demandeurs d'emploi, basé sur un encadrement individualisé et un engagement réciproque entre l'ADEM et le demandeur d'emploi. Après Wasserbillig en 2013, l'ADEM a instauré le parcours personnalisé dans les agences de Differdange et Dudelange pour les nouveaux inscrits en novembre 2014.

Au cours de l'année 2015, le déploiement du parcours personnalisé sera effectué dans toutes les agences de l'ADEM.

### **Garantie pour la jeunesse**

Autre projet phare de l'ADEM en 2014: la "garantie pour la jeunesse". Avec la mise en place de la "garantie pour la jeunesse", l'ADEM a repensé son accueil destiné aux jeunes de 16 à 25 ans. Les jeunes bénéficient d'un encadrement pluridisciplinaire grâce à une quinzaine de conseillers spécialement formés pour un meilleur suivi des jeunes demandeurs d'emploi. La "garantie pour la jeunesse" est présente dans trois agences de l'ADEM: Luxembourg, Esch-Alzette et Diekirch. Depuis son lancement, 4.027 demandeurs d'emploi de moins de 25 ans se sont inscrits au programme à l'ADEM (période d'observation allant de fin juin 2014 à fin avril 2015). 74% de ceux qui ont suivi le programme entre 4 et 6 mois ont trouvé un emploi, une mesure pour l'emploi ou une autre offre de qualité.

### **Service employeurs**

Au-delà de l'offre de services dédiés aux demandeurs d'emploi, l'ADEM a pu compter sur son Service employeurs (mise en place en octobre 2013) pour proposer pro-activement des solutions aux entreprises afin qu'elles puissent recruter le meilleur candidat.

Ce Service employeurs est doté notamment d'un backoffice qui prend en charge l'encodage centralisé des offres d'emploi déclarées par les entreprises. Avoir un point d'entrée unique des déclarations de postes vacants permet de traiter de façon homogène et efficace les offres enregistrées. Par mois, les agents du backoffice traitent quelques 2 000 offres d'emploi. Toutes les offres reçues quotidiennement sont enregistrées en moins de 24 heures.

La communauté des ressources humaines à Luxembourg a d'ailleurs récompensé l'ADEM puisqu'elle lui a décerné le prix 2014 du "Best public partner". La nouvelle offre du Service employeurs est conçue autour des besoins réels des entreprises et orientée en faveur du placement des demandeurs d'emploi. Elle offre, grâce à l'expertise et l'écoute du conseiller, une réponse adaptée à chaque recrutement. En 2014, le nombre de postes vacants déclarés s'est élevé à 27.886 et concernait 5.541 employeurs dont 1.965 nouveaux employeurs (employeurs qui n'avaient pas déclaré de postes à l'ADEM depuis au moins trois ans). Entre janvier et fin mai 2015, 14.104 postes ont été déclarés à l'ADEM.

### **Portail pour l'emploi**

Un «Portail pour l'emploi» a également été mis en place sur Internet, fin 2015. Celui-ci comporte un «jobboard» qui permet aux entreprises de consulter les profils des demandeurs d'emploi inscrits à l'Adem. Ces derniers pourront, de leur côté, avoir plus de détails sur les postes vacants.

## **Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux**

### **Résultats de l'évaluation menée par la commission de suivi de l'ADEM**

Le deuxième rapport de la commission a été adopté le 27 mars 2014 et transmis ensuite par le ministre à la Chambre des Députés.

Dans ce rapport les membres ont notamment relevé que l'ADEM poursuit la réforme entreprise et notamment le développement du parcours personnalisé qui a été mis en œuvre courant 2014 pour un déploiement en étapes au niveau national et dans tous les services.

La commission a aussi souligné que les efforts entamés pour renforcer les relations avec les employeurs doivent être poursuivis et renforcés. Aussi les formations proposées aux demandeurs d'emploi doivent être mieux adaptées aux besoins du marché du travail et donc des entreprises. Celles-ci doivent être développées plus étroitement avec les entreprises elles-mêmes.

Un service de qualité ne peut être assuré sans une main-d'œuvre suffisante et bien formée.

Ainsi, la commission a souligné que la modernisation et rationalisation des procédures, qui ont augmenté l'efficacité et l'efficience, ne suffisent pas à elles-seules pour assurer la meilleure qualité possible des services offerts aux demandeurs d'emploi. Ainsi, le recrutement de personnel qualifié doit être poursuivi et la formation continue poursuivie et développée.

Au-delà des recommandations formulées, les membres de la commission « ... ont [noté] avec satisfaction que de nombreux chantiers ont été lancés et que l'ADEM évolue dans la bonne direction. »

### **Effectifs de l'ADEM – nombre de conseillers dans les bureaux de placement**

S'agissant du nombre de conseillers dans les bureaux de placement, il convient de noter qu'au cours des dernières années, les effectifs du personnel à la disposition de l'ADEM est en croissance permanente depuis 2010.

#### **Personnel au service de l'ADEM**

<b>Année</b>	<b>Nombre d'agents (sans agents temporaires comme OTI ou CAE)</b>
2014(au 31.12.2014)	387
2013	343
2012	333
2011	293
2010	277

**Personnes en charge du parcours personnalisé des demandeurs d'emploi, du service employeurs et du service Placement + Niveau de formation**

Service	Nbr d'agents	Niveau de formation
S-PPDE	44+ 8 éducateurs gradués et un médecin du travail en cours de recrutement	2 médecins du travail dont 1 en recrutement 8 psychologues 14 rédacteurs / employés carrière D 3 assistantes sociales 10 éducateurs gradués 6 expéditionnaires/employés C (DAP) 1 employé B1
S-EMP	30 agents	1 universitaire 12 rédacteurs/employés D (diplôme de fin d'études secondaires ou secondaire technique) 3 employés B1 14 consultants (3 universitaires, 3 Bac +2, 8 diplômes de fins d'études secondaires ou secondaires techniques)
S-PL	72 agents dont 1 Chef de service 7 Chefs d'agence 58 Conseillers demandeur 6 agents de la main-d'œuvre étrangère (64 Conseillers demandeur)	53 rédacteurs – employés D 10 employés détachés (4 diplôme de fins d'études secondaires ou secondaires techniques, 6 DAP) 8 Expéditionnaire/Employés C (DAP) 1 Employé B1

**Personnes en charge du public actuellement occupées auprès des différentes agences de placement, le niveau de formation de ces personnes de même que leur affectation (conseillers professionnels, éducateurs gradués, psychologues, assistants sociaux, etc.)**

Agence	Nombre d'agents	Répartition	Formation
Diekirch	17	1 chef d'agence 6 conseillers demandeurs 1 parcours personnalisé des demandeurs d'emploi 3 Garantie Jeunesse 2 service Chômage 2 Orientation professionnelle 2 service salariés handicapés	7 rédacteurs/employés D 4 Educateur gradué 2 psychologues 2 employés C (DAP) 2 employés B1
Differdange	14	1 chef d'agence 7 conseillers demandeurs 1 parcours personnalisé des demandeurs d'emploi 3 service Chômage 2 Accueil et back-office	10 rédacteurs/ employé D 1 psychologue 1 employé C 2 employés B1

Dudelange	11	1 chef d'agence 5 conseillers demandeurs 1 parcours personnalisé des demandeurs d'emploi 2 service Chômage 2 Accueil et back-office	5 rédacteurs /employés D 1 éducateur gradué 4 expéditionnaires / employés C 1 employé B1
Esch-sur-Alzette	100	1 chef d'agence 1 chef d'agence adjoint 15 conseillers demandeurs 2 Club-Emploi 7 Parcours personnalisé 5 Garantie Jeunesse 4 Conseillers Emploi Jeunes 5 Orientation professionnelle 18 Service Chômage 21 Maintien de l'Emploi 7 Main-d'œuvre étrangère 1 S-SCTR 10 Service salariés handicapés 3 Accueil	1 universitaire 49 rédacteurs /employés D 6 éducateurs gradués 1 assistante sociale 5 psychologues 16 expéditionnaires /employés C 18 employés détachés (1 universitaire, 2 diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques, 15 DAP) 4 employés B1
Luxembourg	168	1 chef de service 1 chef d'agence 22 conseillers demandeur 30 service Employeur 8 Parcours personnalisé 7 Garantie Jeunesse 5 Conseillers Emploi Jeunes 16 Orientation professionnelle 16 Service Chômage 3 Main-d'œuvre étrangère 24 S-SCTR 8 Service salariés handicapés 27 Contact-Center	16 employés détachés (2 diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques, 14 DAP) 14 consultants (3 universitaires, 3 Bac +2, 8 diplômes de fins d'études secondaires ou secondaires techniques) 3 universitaires 12 rédacteurs/employés D (diplôme de fin d'études secondaires ou secondaire technique) 2 Médecins 16 éducateurs gradués 31 employés B1 14 expéditionnaires /employés C 51 rédacteurs /employés D 2 pédagogues 5 psychologues 2 assistantes sociales
Wasserbillig	9	1 chef d'agence 6 conseillers demandeurs 1 parcours personnalisé des demandeurs d'emploi 1 service Chômage	5 Rédacteurs / Employés D 1 psychologue 1 Employé C 2 employés détachés (2 DAP)

Wiltz	6	1 chef d'agence 3 conseillers demandeur 1 parcours personnalisé 1 service chômage	1 éducateur gradué 1 employé D 2 expéditionnaire / employé C 1 employé B1 1 niveau inférieur
-------	---	--	--

Source : Adem

### Ratio nombre de demandeurs d'emploi / conseiller (moyenne des derniers mois)

- 280 demandeurs d'emploi par conseiller demandeur.
- 80 demandeurs d'emploi par conseiller spécialisé.

### Nombre de conseillers de l'ADEM

Service Demandeurs d'emploi	2010	2011	2012	2013	2014
Conseillers demandeurs ETP	51	63	59,25	60	56
Conseillers spécialisé ETP	22,25	22,25	22,75	23,75	32,5

Source : ADEM

### Le service employeurs

L'ADEM tient à établir une offre de service mieux adaptée ayant comme objectif de proposer pro-activement des solutions pour aider les employeurs à recruter le meilleur candidat.

Parmi les priorités de l'ADEM, la nouvelle offre du Service employeurs, mise en place en 2013, est conçue autour des besoins réels des entreprises et orientée en faveur du placement des demandeurs d'emploi. Elle offre, grâce à l'expertise et l'écoute de conseillers expérimentés pour la plupart des secteurs économiques, une réponse adaptée à chaque recrutement :

- artisanat (2 conseillers employeurs)
- bâtiment (1 conseiller employeurs)
- commerce (2 conseillers employeurs)
- industrie (3 conseillers employeurs)
- horeca (2 conseillers employeurs)
- finance (1 conseiller employeurs)
- informatique (1 conseiller employeurs)
- travail intérimaire (2 conseillers employeurs)
- entreprises de conseil et cadres supérieurs (1 conseiller employeurs)
- création d'entreprise (1 conseiller employeurs).

Un certain nombre de conseillers employeurs sont détachés par des fédérations professionnelles (ABBL, CLC, Fedil, Horesca).

Ils sont à l'écoute des entreprises pour les rencontrer, prendre connaissance de leurs besoins spécifiques en main d'œuvre et les renseigner sur les aides et mesures dont elles peuvent bénéficier. La principale activité des conseillers employeurs est l'identification des candidats pour les postes vacants déclarés par les entreprises. Ils sélectionnent, en collaboration avec le service placement, les candidats répondant au profil sollicité pour les postes vacants déclarés par les entreprises.

Depuis 2014, ce service procède à une présélection approfondie des candidats pour éviter qu'un demandeur d'emploi dont le profil ne correspond pas aux besoins exigés se présente à l'employeur.

Grâce à leur connaissance du marché de l'emploi et posant un diagnostic partagé avec l'employeur, ils évaluent le niveau de service adapté aux besoins en recrutement de chaque entreprise. Les services qu'ils sont en mesure de proposer s'articulent autour de la recherche des profils des demandeurs d'emploi, la présélection des candidats et de services renforcés permettant d'accompagner plus fortement le recrutement à travers des actions d'adaptations des demandeurs d'emploi aux postes de travail.

Les conseillers de l'ADEM prospectent les entreprises afin d'identifier des opportunités pour les demandeurs d'emploi de leurs portefeuilles. Des profils de candidats seront aussi transmis aux recruteurs de manière proactive et en anticipation du besoin.

#### **Postes déclarés à l'ADEM 2010-2014**

	2010	2011	2012	2013	2014
Postes vacants	22.558	25.053	24.382	23.671	27.886
Employeurs	5.103	5.131	5.214	5.160	5.541
Nouveaux employeurs *	1.501	1.671	1.466	1.348	1.965

\* Employeurs qui n'avaient plus déclaré de postes à l'ADEM depuis au moins 3 ans

#### **Quant à la question de la coordination par l'ADEM de ses activités avec celles des services de placement privés**

Dans le cadre de sa réforme, l'ADEM a mis en place progressivement le Service employeurs. Dotée de conseillers spécialisés par secteurs d'activités ainsi que d'un back-office efficace disposant de nouveaux outils améliorant le matching des offres et des demandes d'emploi, ce nouveau service offre à l'employeur un accompagnement personnalisé et des solutions sur mesure. Aujourd'hui, plus de 30 conseillers employeurs expérimentés et dédiés à la plupart des secteurs économiques, y compris le travail intérimaire et les entreprises de recrutement privées, sont à l'écoute des entreprises et évaluent notamment le niveau de service adapté aux besoins en recrutements des entreprises.

Depuis le lancement du Service employeurs et l'instauration des conseillers employeurs, la collaboration entre l'ADEM et les services de placement privés a été renforcée. L'ADEM tient à disposition des demandeurs d'emploi les offres des agences de travail temporaire et les offres déclarées par les entreprises de recrutement privées. Outre l'échange d'informations sur le marché du travail au Luxembourg, l'ADEM aide les entreprises de recrutement privées, y compris les agences de travail temporaire, à trouver des candidats appropriés pour les postes vacants.

Dans cette optique, l'ADEM et Fedil Employment Services (FES), qui regroupe les entreprises de travail intérimaire établies au Luxembourg, ont signé une convention de collaboration visant à renforcer leur coopération afin d'améliorer l'employabilité et les compétences des demandeurs d'emploi. Les entreprises de travail intérimaire affiliées à FES s'engagent à accueillir et proposer des candidats inscrits auprès de l'ADEM, quel que soit leur niveau de qualification et à leur proposer des formations afin de leur permettre d'intégrer rapidement le marché du travail. L'ADEM s'engage, quant à elle, à développer une étroite collaboration avec les entreprises de travail intérimaire et à informer les demandeurs

d'emploi sur les possibilités qu'offre le travail intérimaire (organisation d'ateliers de recrutement, etc).

En février 2016, la « Federation Recruitment, Search and Selection (FR2S)», une nouvelle association au Luxembourg qui regroupe des entreprises actives dans les secteurs du recrutement et de la chasse de tête a été constituée. Une collaboration avec l'ADEM est d'ailleurs prévue afin d'apporter des solutions concrètes et innovantes en faveur des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.



## **Article 1er § 4**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à assurer ou à favoriser une orientation, une formation et une réadaptation professionnelles appropriées."*

**Prière d'indiquer les mesures prises pour assurer ou favoriser:**

- 1. une orientation professionnelle<sup>(1)</sup>**
- 2. une formation professionnelle<sup>(2)</sup>**
- 3. une réadaptation professionnelle<sup>(3)</sup>**

**en vue de donner à toute personne la possibilité de gagner sa vie par un travail librement entrepris<sup>(4)</sup>**

Pas d'éléments nouveaux à signaler.

### **Réponse aux questions du comité européen des droits sociaux**

*Voir nos réponses relatives à l'article 15§1*

---

<sup>(1)</sup>

<sup>(2)</sup>

<sup>(3)</sup>

<sup>(4)</sup>

Convention internationale du Travail n° 142 (Mise en valeur des ressources humaines).

## ARTICLE 9

### Droit à l'orientation professionnelle

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'orientation professionnelle, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à procurer ou promouvoir, en tant que de besoin, un service qui aidera toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, à résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel, compte tenu des caractéristiques de l'intéressé et de la relation entre celles-ci et les possibilités du marché de l'emploi; cette aide devra être fournie gratuitement, tant aux jeunes, y compris les enfants d'âge scolaire, qu'aux adultes;"*

- A. Prière de décrire ces services: attributions, organisation et fonctionnement <sup>(1)</sup> et plus particulièrement:**
- i. les activités d'orientation professionnelle de caractère public ou privé;**
  - ii. les mesures en cours en vue d'améliorer les services d'orientation professionnelle;**
  - iii. le détail des mesures particulières en faveur des personnes handicapées.**
- B. Prière d'indiquer les mesures d'orientation professionnelle prises pour favoriser la promotion professionnelle et sociale.**
- C. Prière d'indiquer les mesures prises pour faire connaître les services ainsi prévus aux éventuels bénéficiaires et à leurs parents.**
- D. Prière d'indiquer:**
- a. le montant total des dépenses publiques consacrées au service d'orientation professionnelle au cours du dernier exercice;**
  - b. l'effectif du personnel spécialisé employé à temps complet ou à temps partiel;**
  - c. le nombre de bénéficiaires: jeunes et adultes.**

L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes joue un rôle crucial afin d'augmenter la concordance entre les connaissances et capacités des jeunes et les besoins du marché de l'emploi. Afin de faciliter la coopération et de créer des synergies entre les services publics dont la mission est de conseiller et d'orienter les jeunes, le gouvernement a créé la « Maison de l'Orientation » dont l'inauguration a eu lieu en septembre 2012.

La Maison de l'Orientation regrouper en une même adresse toutes les administrations et services qui aident les jeunes et les moins jeunes à s'orienter dans la vie active:

- le Service d'orientation professionnelle de l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi);

---

(1) Convention internationale du Travail n° 142 (Mise en valeur des ressources humaines).

- le CPOS(Centre de psychologie et d'orientation scolaires);
- le SNJ (Service national de la jeunesse);
- l'ALJ (Action locale pour jeunes) et
- l'Anefore (Agence nationale pour le programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie).

La Maison de l'orientation aide les jeunes qui ont besoin de renseignements pour choisir leur voie ou pour trouver leur premier emploi par l'intermédiaire d'un contrat d'apprentissage.

Elle s'adresse prioritairement aux jeunes, mais tout adulte pourra y trouver des conseils sur les différents secteurs dans lesquels il pourra être amené à travailler.

Elle est ouverte du lundi au vendredi de 8h30 à 11h30 et de 14 h à 17 h.

Depuis son ouverture en 2012, la Maison de l'Orientation a été continuellement développée et optimisée dans son fonctionnement afin de répondre aux différents besoins.

Pour le détail des mesures d'orientation professionnelle, il est notamment renvoyé aux rapports d'activité des années 2011 à 2014 du Service de l'orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi qui peuvent être consultés sous le lien suivant : [http://www.adem.public.lu/fr/publications/index.php?~=do&from=search&r%5B0%5D=f%2Fthemes%2Fadem&r%5B1%5D=f%2Ftype%2Frappports+d%27activite+complets&res\\_length=20&q=%23all&s=desc%28firstreleasedate%29#main](http://www.adem.public.lu/fr/publications/index.php?~=do&from=search&r%5B0%5D=f%2Fthemes%2Fadem&r%5B1%5D=f%2Ftype%2Frappports+d%27activite+complets&res_length=20&q=%23all&s=desc%28firstreleasedate%29#main) .

## ARTICLE 10

### **Droit à la formation professionnelle**

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties contractantes s'engagent:

1. à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, la formation technique et professionnelle de toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, et à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle; »
2. à assurer ou à favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois; »
3. à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin:
  - a. des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes;
  - b. des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail;
4. à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que:
  - a. la réduction ou l'abolition de tous droits et charges;
  - b. l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés;
  - c. l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de son employeur;
  - d. la garantie, au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs, et, d'une manière générale, de la protection adéquate des jeunes travailleurs. »

#### **L'évolution des effectifs de l'éducation et de la formation professionnelle :**

L'accroissement démographique de la population résidente au Luxembourg a ses répercussions sur le monde scolaire.

Le tableau ci-dessous renseigne sur les effectifs de l'enseignement luxembourgeois.

# L'ENSEIGNEMENT LUXEMBOURGEOIS EN CHIFFRES

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉLÈVES DANS L'ENSEIGNEMENT PUBLIC ET LES ÉCOLES PRIVÉES QUI SUIVENT LES PROGRAMMES OFFICIELS

		2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Enseignement fondamental	<b>Cycle 1</b>									
	Éducation précoce	3492	3671	3865	4036	4105	3961	4258	4141	4283
	Éducation préscolaire	10411	10001	9824	9966	10026	10195	10434	10740	10748
	dont filles	48,4%	48,8%	47,8%	47,7%	47,8%	48,4%	49,1%	48,9%	48,5%
	dont étrangers	43,8%	44,9%	46,2%	49,1%	50,0%	48,3%	47,5%	47,4%	47,2%
	<b>Cycle 2 - 4</b>									
Enseignement primaire	33138	33136	33020	32496	32312	32096	32269	31975	31894	
dont filles	49,0%	48,8%	49,1%	49,1%	48,8%	48,8%	48,4%	48,6%	48,5%	
dont étrangers	40,9%	41,6%	42,7%	44,4%	46,1%	47,6%	49,4%	50,0%	50,3%	
<b>Total enseignement fondamental</b>		<b>47041</b>	<b>46808</b>	<b>46709</b>	<b>46498</b>	<b>46443</b>	<b>46252</b>	<b>46961</b>	<b>46856</b>	<b>46925</b>
<b>Total éducation différenciée</b>		<b>681</b>	<b>707</b>	<b>671</b>	<b>663</b>	<b>628</b>	<b>690</b>	<b>779</b>	<b>848</b>	<b>835</b>
<b>Total enseignement secondaire</b>		<b>11114</b>	<b>11693</b>	<b>12122</b>	<b>12469</b>	<b>12757</b>	<b>12825</b>	<b>12975</b>	<b>12958</b>	<b>12832</b>
dont filles		55,7%	55,3%	54,7%	54,7%	54,2%	54,3%	54,1%	53,9%	54,4%
dont étrangers		17,1%	17,8%	18,6%	19,2%	18,6%	18,7%	19,1%	20,0%	21,3%
<b>Classes inférieures secondaire technique</b>		<b>11206</b>	<b>11434</b>	<b>11762</b>	<b>12081</b>	<b>12421</b>	<b>12746</b>	<b>12915</b>	<b>13152</b>	<b>13316</b>
dont filles		46,6%	46,7%	46,6%	46,6%	47,2%	47,1%	47,5%	46,9%	46,4%
dont étrangers		44,4%	46,4%	48,6%	49,6%	49,5%	49,4%	50,2%	51,5%	52,1%
<b>Régime technique</b>		<b>4309</b>	<b>4626</b>	<b>4739</b>	<b>4840</b>	<b>5220</b>	<b>5405</b>	<b>5677</b>	<b>5897</b>	<b>6239</b>
dont filles		60,5%	59,8%	59,6%	59,0%	58,6%	57,8%	57,5%	57,2%	57,0%
dont étrangers		30,2%	30,8%	31,8%	30,8%	28,9%	29,0%	30,1%	31,1%	33,1%
<b>Régime de la formation de technicien</b>		<b>3072</b>	<b>3092</b>	<b>3162</b>	<b>3182</b>	<b>3198</b>	<b>3315</b>	<b>3378</b>	<b>3494</b>	<b>3483</b>
dont filles		41,5%	42,0%	42,6%	43,5%	44,2%	45,0%	44,7%	44,7%	44,0%
dont étrangers		34,5%	36,4%	37,5%	38,5%	37,9%	38,3%	39,2%	41,0%	42,7%
<b>Régime professionnel</b>		<b>4172</b>	<b>4125</b>	<b>4142</b>	<b>4220</b>	<b>4345</b>	<b>4413</b>	<b>4360</b>	<b>4084</b>	<b>3960</b>
dont filles		40,0%	38,7%	38,0%	37,0%	36,7%	37,3%	38,1%	37,4%	38,2%
dont étrangers		41,3%	40,8%	40,9%	41,6%	42,2%	43,3%	42,9%	42,3%	43,8%
<b>Total enseign. secondaire technique</b>		<b>22759</b>	<b>23277</b>	<b>23805</b>	<b>24323</b>	<b>25184</b>	<b>25879</b>	<b>26330</b>	<b>26627</b>	<b>26998</b>
dont filles		47,3%	47,2%	47,2%	47,0%	47,4%	47,4%	47,7%	47,4%	47,3%
dont étrangers		39,8%	41,0%	42,5%	43,0%	42,5%	42,7%	43,2%	44,2%	45,3%
<b>Total enseignement postprimaire</b>		<b>33873</b>	<b>34970</b>	<b>35927</b>	<b>36792</b>	<b>37941</b>	<b>38704</b>	<b>39305</b>	<b>39585</b>	<b>39830</b>
<b>TOTAL ÉLÈVES</b>		<b>81595</b>	<b>82485</b>	<b>83307</b>	<b>83953</b>	<b>85012</b>	<b>85646</b>	<b>87045</b>	<b>87289</b>	<b>87590</b>

La formation professionnelle repose sur un partenariat entre l'Etat, les chambres professionnelles patronales et la chambre professionnelle salariale ; ce concept de partenaires égaux s'est donné comme objectif d'assumer ensemble la responsabilité qui porte sur l'analyse et la définition des besoins en formation, l'orientation et l'information en matière de formation, la définition des professions couvertes par l'apprentissage et la formation de technicien, l'offre en formation, l'organisation de la formation, l'élaboration des programmes de formation, l'évaluation des formations et du système de formation, la certification et la validation des acquis de l'expérience.

Depuis le vote de la loi portant réforme de la formation professionnelle en décembre 2008, depuis la rentrée scolaire 2012-2013, toutes les formations professionnelles sont organisées en classe de 10<sup>e</sup> au moins suivant le système réformé. Des classes « ancien régime » fonctionneront pour certaines formations jusqu'en 2016-2017, voire davantage s'il y a lieu de prévoir des classes pour redoublants.

Comme les années précédentes, les différentes activités d'information, de formation et de concertation se sont poursuivies.

La mise en œuvre de la réforme est réalisée en plusieurs étapes :

- les formations phares ont débuté avec des classes de 10<sup>e</sup> réformées lors de la rentrée 2010-2011 (19 formations),
- les 91 formations prorogées appliquent les nouveaux référentiels d'évaluation et programmes de formation en classe de 10<sup>e</sup> depuis la rentrée 2011-2012,
- la formation de technicien de la division administrative et commerciale applique le système réformé à partir de la rentrée 2012-2013.

L'élaboration des programmes-cadres et des référentiels d'évaluation se poursuit dans les 64 équipes curriculaires, bénéficiant d'un accompagnement méthodologique (coaching) à la demande. Parallèlement, les commissions nationales de formation poursuivent l'élaboration des programmes de formation. Les différents travaux se poursuivent tout en prenant en considération d'une part les changements dans le monde économique et d'autre part les évolutions pédagogiques.

Les principes pédagogiques de la formation professionnelle :

- L'organisation de l'année scolaire en semestres.
- L'organisation modulaire : Pour chaque formation est défini l'ensemble de compétences que l'apprenti doit posséder en fin de formation. Ces compétences sont structurées en unités capitalisables. Celles-ci sont à leur tour divisées en modules. L'enseignement par module remplace l'enseignement par branche. Chaque module est orienté vers des situations professionnelles concrètes.
- L'approche par compétences : Tout comme les autres ordres d'enseignement de l'école luxembourgeoise, la formation professionnelle se fonde elle aussi sur l'approche par compétences. Pour chaque module sont définis les socles des connaissances et compétences que le jeune doit posséder pour exercer une profession ou un métier.
- Les projets intégrés : Dans les formations menant au diplôme d'aptitude professionnelle et au diplôme de technicien, chaque apprenti doit réaliser un projet intégré intermédiaire au cours de la formation et un projet intégré final en fin de formation. Les projets intégrés visent à contrôler si l'apprenti a développé, au-delà des compétences ponctuelles, les compétences complexes nécessaires pour résoudre une situation professionnelle concrète ou simulée. Les projets intégrés remplacent les examens.
- Une nouvelle approche de l'évaluation : L'approche par compétences et l'organisation modulaire amènent la formation professionnelle à se tourner vers de nouvelles méthodes d'évaluation. Tout comme dans les autres ordres d'enseignement, l'évaluation et la certification se fondent sur les compétences que l'élève aura développées par rapport aux objectifs définis dans les socles de compétences. Les bulletins ne comportent pas de note chiffrée.

## **Apprentissage tout au long de la vie**

### **1. La stratégie nationale du lifelong learning**

Le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENEJ) a mis en place une commission consultative du lifelong learning (CC-LLL) qui représente la huitième mesure de la stratégie nationale du lifelong learning, adoptée par le Conseil de Gouvernement en novembre 2012.

Les membres de la CC-LLL ont étudié :

- les possibilités d'accréditation des organismes et des programmes de formation selon des critères de qualité permettant un référencement au CLQ, en vue de l'attribution d'un label de qualité pour la formation professionnelle continue;
- les voies alternatives de formation pour adultes et la faisabilité de la création de diplômes spécifiques pour adultes;
- l'offre luxembourgeoise en formation continue;
- la formation des formateurs d'adultes du secteur privé.

La CC-LLL a élaboré des recommandations sur les lignes stratégiques prioritaires en matière de lifelong learning au Luxembourg. Trois grands axes s'en dégagent :

- la création d'un cadre cohérent et transparent pour la formation tout au long de la vie, impliquant notamment une ouverture du CLQ à la possibilité de référencement des programmes de formation non formelle ;
- l'assurance qualité pour la formation professionnelle continue, y compris une possibilité d'accréditation selon des critères de qualité et la proposition d'une formation des formateurs d'adultes du secteur privé ;
- le développement continu des voies de formation et de qualification pour adultes.

## 2. L'accès individuel à l'éducation et la formation tout au long de la vie

Les dispositifs :

L'apprentissage des adultes introduit par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, permet à des adultes d'achever, respectivement d'entamer une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme national. Par le paiement du complément d'indemnité jusqu'à hauteur du SSM il est assuré que la personne adulte participant à ce dispositif peut subsister.

Les Organes de formation des chambres professionnelles : Les chambres professionnelles sont fortement impliquées dans le perfectionnement professionnel. Leur activité de formation ne cesse d'augmenter et depuis plusieurs années, elles disposent toutes d'infrastructures et de ressources dédiées spécialement à cette activité.

L'Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC) est un établissement public sous tutelle du MENJE (voir <http://www.infpc.lu>). La loi du 1<sup>er</sup> décembre 1992 donna naissance à cet institut dans un contexte où il s'agissait, pour le Gouvernement, de souligner l'importance croissante que revêtait la Formation Professionnelle Continue (FPC) au regard du développement économique et social du Grand-Duché de Luxembourg.

L'offre du Centre national de formation professionnelle continue, organisme de formation du Service de la formation professionnelle du MENJE a été redéfini en 2007. Le centre offre :

1. des cours d'orientation et d'initiation professionnelles;
2. des cours de formation théorique et pratique dans le cadre de l'apprentissage ;
3. de la formation professionnelle des cours de formation professionnelle continue.

Le concept de l'éducation et la formation tout au long de la vie, allant au-delà de la formation professionnelle continue, prévoit aussi la formation économique et sociale des individus, qui est assurée par les organisations et/ou chambres professionnelles syndicales et l'École supérieure du travail.

L'éducation des adultes et l'éducation non-formelle est un domaine très vaste de l'apprentissage tout au long de la vie. Au niveau légal et institutionnel des structures sont en place. Le Service de la Formation des Adultes (SFA) est à la fois organisme coordinateur et offreur de formation dans ce domaine. Sont offerts des cours d'intérêt général (langues, TIC, culture et loisirs) et des cours permettant d'effectuer une classe de la formation initiale ou préparant à un diplôme national (y inclus l'apprentissage des adultes). L'Institut national des Langues a pour mission de dispenser des cours de langue afin de permettre à toute personne d'acquérir la faculté de compréhension et d'expression indispensable à l'intégration dans la vie sociale, économique et culturelle.

Mesures de soutien permettant aux individus de se former :

- Aménagement personnel du temps de travail, dans le cadre d'un règlement d'horaire mobile afin que le salarié puisse suivre temporairement des formations.
- Congé sans solde, qui permet au salarié de s'investir dans une action de formation (max. 6 mois consécutifs).
- La loi du 24 octobre 2007 institue un congé-formation, qui permet à son bénéficiaire de suivre des cours, de préparer des examens en recevant une indemnité compensatoire (max. 80 jours sur toute une carrière professionnelle).
- Congé-jeunesse, qui permet aux responsables d'activités pour jeunes de participer à des stages d'encadrement et des formations en recevant une indemnité compensatoire (max. 60 jours sur toute une carrière professionnelle).
- Validation des acquis, pour les études universitaires et pour les formations relatives aux professions de santé sanctionnées par l'obtention du Brevet de technicien supérieur (BTS).
- Des jeunes adultes (18-25) qui suivent une formation continue au CNFPC peuvent bénéficier d'une indemnité de formation.
- Les adultes qui suivent une formation universitaire peuvent bénéficier d'une bourse d'études.

### **3. L'accès collectif à l'éducation et de la formation tout au long de la vie**

Les dispositifs et mesures soutien:

Par la loi du 22 juin 1999 ont été défini l'accès collectif à la formation professionnelle continue dans le cadre de l'entreprise. La législation prévoit un cofinancement public qui peut prendre la forme : soit d'une "Aide directe" soit d'une "Bonification d'impôt". Pour bénéficier de la contribution financière de l'Etat, l'entreprise doit se conformer à un certain nombre de critères d'éligibilité formulés dans les textes légaux.

Depuis janvier 2000, l'INFPC constitue l'organe de référence, délégué par le ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, en ce qui concerne l'instruction des demandes de cofinancement et l'accompagnement des entreprises désireuses de solliciter une aide financière de l'État pour leurs actions de formation professionnelle continue.

De plus des organismes sectoriels interviennent dans le champ de la formation professionnelle continue.

### **4. Les mesures de reconversion pour personnes à la recherche d'un emploi**

L'accès aux mesures est soumis à une inscription à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM). Il s'agit de mesures de courte durée et liées à des emplois potentiels. Les offreurs publics (Centre national de la formation professionnelle continue) et privés (associations agréées) agissent sur demande du Ministère du Travail et de l'Emploi.

Incitations pour les demandeurs d'emploi :

- Maintien du chômage respectivement du RMG pendant la formation
- Indemnité de formation pour formations complémentaires liées à un emploi
- Remboursement de frais de garde d'enfants pendant la formation
- Participation de l'ADEM aux frais de formation
- SSM pour personnes en apprentissage adultes

L'ensemble des dépenses concernant ces mesures est à charge du Fonds pour l'emploi.



## **5. La formation non formelle et la validation des acquis**

Pour compléter l'aperçu sur l'éducation et la formation des adultes il faut aussi mentionner l'augmentation des compétences professionnelles dans les cadres de stages et de mesures de mise au travail.

Avec la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle en 2010, la validation des acquis de l'expérience (VAE) a été introduite ; elle permet de valoriser une expérience professionnelle ou extraprofessionnelle en la certifiant. Chaque individu possédant au moins trois ans de pratique dans l'activité peut désormais introduire une demande auprès du ministère. S'il remplit les conditions, il pourra obtenir, en totalité ou en partie, un certificat de capacité manuelle, un diplôme d'aptitude professionnelle, un brevet de maîtrise, un diplôme de technicien ou un diplôme de fin d'études secondaires techniques.

### **Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux**

#### **Quant aux aides financières pour études universitaires**

Il y a lieu de revenir sur les conclusions du comité européen des droits sociaux quant à la non-conformité du Luxembourg à l'article 10§4 en raison de la condition de durée de résidence imposée aux ressortissants d'Etats non membres de l'Union européenne pour l'octroi d'une aide financière à la formation.

En effet, il est de principe que le pays de provenance d'un étudiant est compétent pour lui octroyer une aide financière, selon des critères définis, en cas d'études universitaires à l'étranger. Ainsi, il appartient à la Belgique d'accorder une aide financière à un étudiant belge si celui-ci fait des études universitaires à l'étranger que ce soit au Luxembourg, en Grande-Bretagne, en France, aux Etats-Unis etc.

Ainsi, le Grand-Duché accorde une aide financière à des étudiants luxembourgeois ou étrangers, à condition que ces derniers habitent au Luxembourg depuis au moins 5 ans, si ceux-ci font des études universitaires à l'étranger (soit en dehors du Grand-Duché).

En raison du fait que certains étudiants, ressortissants d'Etats non membres de l'Union européenne, ne bénéficient d'aucun soutien financier de la part de leur Gouvernement, l'Université de Luxembourg peut octroyer à ceux-ci une bourse d'études. Le choix des boursiers se fait sur base des résultats scolaires (première année), respectivement de critères académiques (exemple : la motivation, l'assiduité etc.) pour les années subséquentes.

## ARTICLE 15

### **Droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale**

#### **Article 15 § 1**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale, les Parties Contractantes s'engagent :*

*à prendre des mesures appropriées pour mettre à la disposition des intéressés des moyens de formation professionnelle, y compris, s'il y a lieu, des institutions de caractère public ou privé;"*

- A. Prière de décrire les mesures prises pour donner effet à cet article, en faveur respectivement des handicapés physiques et des handicapés mentaux.**
- B. Prière de préciser:**
- a. le nombre des principales institutions spécialisées dispensant une formation appropriée et leur caractère et le nombre total de places disponibles;**
  - b. le nombre des personnes suivant cette formation;**
  - c. l'effectif du personnel employé à cet effet au cours de la dernière année civile.**

Pour le détail des mesures d'orientation, de formation, de placement, de rééducation, d'intégration et de réintégration professionnelles des accidentés du travail, des invalides de guerre ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial qui ont subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins, il est renvoyé aux rapports d'activité des années 2011 à 2014 du Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi qui peuvent être consultés sous le lien suivant :

[http://www.adem.public.lu/fr/publications/index.php?~=do&from=search&r%5B0%5D=f%2Fthemes%2Fadem&r%5B1%5D=f%2Ftype%2Frapports+d%27activite+complets&res\\_length=20&q=%23all&s=desc%28firstreleasedate%29#main](http://www.adem.public.lu/fr/publications/index.php?~=do&from=search&r%5B0%5D=f%2Fthemes%2Fadem&r%5B1%5D=f%2Ftype%2Frapports+d%27activite+complets&res_length=20&q=%23all&s=desc%28firstreleasedate%29#main).

## I. Activités du service des salariés handicapés de l'ADEM

### 1. Mesures prises en charge par le Service des salariés handicapés de l'Adem

#### 1.1. Mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelle

En vertu des dispositions de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le Service des salariés handicapés de l'Adem peut assurer la prise en charge financière totale ou partielle des frais d'orientation, de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles.

Ces frais comprennent notamment les indemnités de réentraînement à l'effort, d'initiation, de remise au travail ainsi que d'autres frais en rapport avec ces frais comme notamment les frais d'inscription, les frais de transport, les frais de repas, le petit matériel didactique.

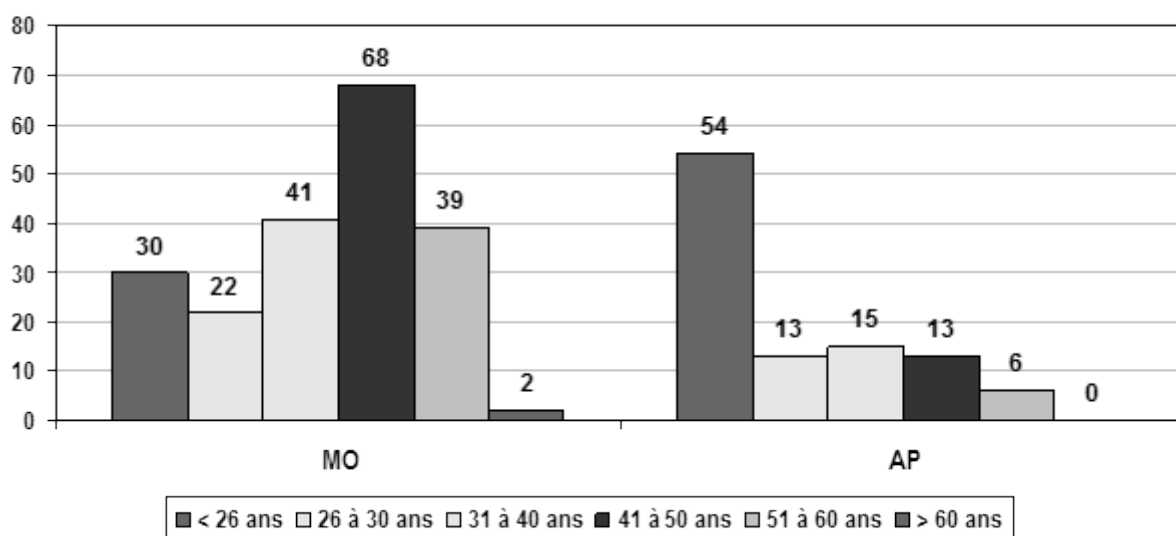
En 2014, le Service des salariés handicapés a pris en charge la participation financière de 19 mesures y afférentes.

#### 1.2. Participation au salaire

Selon les dispositions de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut accorder aux employeurs des subsides sous forme d'une participation au salaire variant entre 40% et 100% du salaire brut y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

Détail des décisions relatives aux demandes de participation au salaire en fonction de la tranche d'âge :

Tranche d'âge	Marché ordinaire	Atelier protégé	Total
< 26 ans	30	54	84
26 à 30 ans	22	13	35
31 à 40 ans	41	15	56
41 à 50 ans	68	13	81
51 à 60 ans	39	6	45
> 60 ans	2	0	2
Total	202	101	303



### **1.3. Prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les salariés indépendants handicapés**

8 salariés handicapés indépendants étaient en 2014 bénéficiaires de l'exemption des charges de sécurité sociale.

### **1.4. Prise en charge des frais d'aménagement des postes de travail et des accès au travail ainsi que des frais de transport**

En 2014, 8 prises en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ont été accordées, ainsi que 2 remboursements de frais de transport.

### **1.5. La prise en charge du congé supplémentaire de six jours ouvrables**

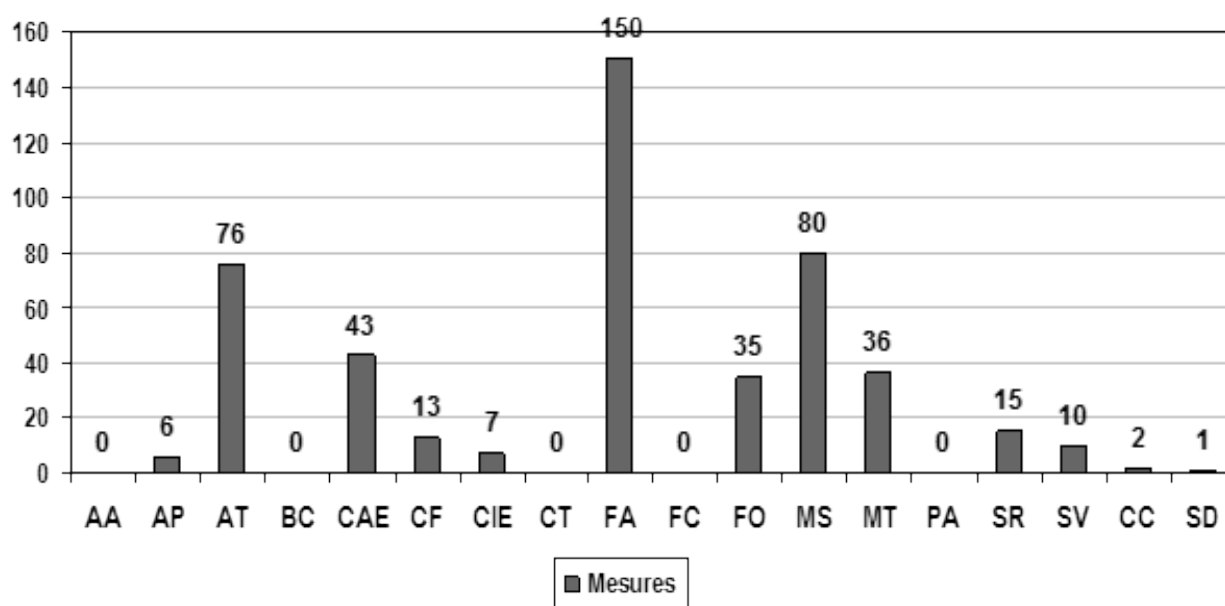
D'après l'article 36 de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux personnes handicapées auxquelles la qualité de travailleur handicapé a été reconnue.

En 2014 le service des salariés handicapés a procédé à 837 remboursements du congé supplémentaire.

## **2. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés**

Les mesures de réinsertion professionnelle :

Mesure (intitulé)	Code	Nombre
Apprentissage adultes	AA	0
Apprentissage jeunes	AP	6
Affectation Temporaire Indemnisée	AT	76
Bilan des compétences	BC	0
Contrat appui-emploi public	CAE	43
CNFPC	CF	13
Contrat d'initiation-emploi privé	CIE	7
Contrat appui-emploi jeunes	CT	0
Formation ADEM	FA	150
Formation complémentaire	FC	0
Formation	FO	35
Mesure spéciale	MS	80
Occupation temporaire indemnisée	MT	36
Pool Assistant	PA	0
Stage de réinsertion	SR	15
Service volontaire	SV	10
Atelier recherche activité par CCPL	CC	2
Stage Découverte Initiative Sociale	SD	1
TOTAL		474



En collaboration avec les services *assurant le développement de l'emploi et de la formation, le chômage et l'emploi des jeunes* de l'Adem ainsi que du *Service national d'action sociale* du Ministère de la Famille et de l'Intégration, des mesures d'insertion et de réinsertion sont offertes aux salariés handicapés inscrits comme demandeurs d'emploi en vue d'améliorer leurs chances d'intégration sur le marché du travail ordinaire.

### 3. Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat

Par référence à l'article 7(3)c de la loi du 20 décembre 2013 concernant le budget des recettes et des dépenses d'Etat pour l'exercice 2014, la Commission d'économies et de rationalisation du Ministère d'Etat, en collaboration avec le Service des salariés handicapés de l'Adem, a proposé au Conseil de Gouvernement un certain nombre d'heures-hommes/semaine pour la création de postes réservés à des salariés handicapés.

Affectation proposée :	Heures-hommes par semaine
Administration de la Gestion de l'Eau	40
Administration de la Nature et des Forêts	120
Administration des Bâtiments publics	40
Administration des Contributions Directes	120
Administration des Ponts et Chaussées	40
Administration des Services techniques de l'Agriculture	60
Administration du personnel de l'Etat	40
Agence pour le Développement de l'Emploi	370
Centre des technologies de l'information de l'Etat	40
Centre national de l'Audiovisuel	40
Centre Pénitentiaire de Givenich	40
Centre socio-éducatif de l'Etat à Dreibern/Schrassig	200
Fonds National de Solidarité	80
Inspection du Travail et des Mines	40
Institut luxembourgeois de la Normalisation, de l'Accréditation, de la Sécurité et Qualité des Produits et Services	40

Affectation proposée :	Heures-hommes par semaine
Lycée Bel-Val	20
Lycée Michel Rodange	40
Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette	20
Lycée Technique Hôtelier Alexis Heck	40
Lycée Technique Mathias Adam	40
Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (mise à disposition de l'École européenne I)	40
Ministère de la Culture	20
Ministère de la Justice	40
Ministère de la Santé OSQCA	40
Ministère des Affaires étrangères et européennes-Direction de l'Immigration / Direction de la Défense	80
Musée national d'Histoire et d'Art	40
Service de la Formation professionnelle	20

Au-delà des placements effectués ci-dessus et conformément à la ligne directrice de la CER, la réoccupation des postes laissés vacants par un salarié handicapé a pu être effectuée avec le concours du SSH.

#### 4. Diverses actions

##### 4.1. Maintien de promotion de l'occupation de salariés handicapés

La **formation professionnelle** pour les salariés handicapés est un axe important en vue de favoriser l'insertion des salariés sur le marché de l'emploi, d'autant plus qu'on sait qu'un nombre important de cette population ne possède aucune formation professionnelle. Le service des salariés handicapés poursuit ses efforts de coopération avec des institutions de la Grande Région et plus particulièrement avec le Euro-BBW à Bitbourg où les premiers jeunes salariés handicapés ont terminé avec succès leur formation qualifiante et ont été intégrés sur le marché du travail.

Dans le cadre d'une politique de maintien dans l'emploi, le service des salariés handicapés continue à multiplier ses visites d'employeurs afin de détecter précocement l'apparition de problèmes ayant trait aux relations entre salariés handicapés et les employeurs. La stratégie visée est celle d'une sorte de médiation entre les deux parties avec comme but final la pérennisation de la relation de travail. Dans le cas où cette option s'avère impossible, le service des salariés handicapés s'efforce d'organiser la réaffectation du salarié handicapé auprès d'une nouvelle entreprise ainsi que le remplacement de ce dernier par une autre personne.

En 2014, le service des salariés handicapés a été saisi à 1038 reprises dans le cadre d'une procédure de reclassement afin de vérifier le respect de l'employeur des obligations prévues à l'article L.551-2 paragraphe (1) du Code du Travail.

##### 4.2. Formation et travail en réseau du SSH

Le service des salariés handicapés applique dans une approche axée sur l'employabilité une méthode scientifique pour évaluer d'un côté les compétences d'une personne et de l'autre côté les exigences du poste de travail afin de garantir un placement durable et de quantifier la perte de rendement du salarié handicapé.

Les agents du service des salariés handicapés s'efforcent d'intégrer dans leur approche le leitmotiv du *disability management* qui est une forme qualifiée du *case-management* ayant comme objet, au moyen de mesures de prévention et de réhabilitation, le maintien dans l'emploi des salariés qui en raison d'une diminution de leur capacité de travail risquent de devenir inactifs.

Depuis 2009 le service des salariés handicapés collabore activement avec Job coaching ATP a.s.b.l. afin de sensibiliser les salariés handicapés et les employeurs au concept du «supported employment», un accompagnement intensif et individualisé d'une personne vers l'emploi et dans l'emploi avec l'accent mis sur l'autonomisation et de responsabilisation de la personne. Il est centré sur la mise en valeur et l'expression des ressources personnelles du salarié en équilibre avec les besoins de l'entreprise. L'intervention se fait aussi bien au stade de la préparation du candidat à l'intégration en entreprise qu'à l'intégration du candidat en entreprise sans négliger le suivi professionnel.

Le service des salariés handicapés informe les usagers sur ce concept et les accompagne ensemble avec Job coaching ATP a.s.b.l. dans les différentes étapes de leur projet d'intégration professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

#### **4.3. Journée de sensibilisation Emplois et Handicaps**

Le 28 avril 2014, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a organisé une *Journée de sensibilisation Emplois et HandicapS* en collaboration avec le service des salariés handicapés de l'Adem.

En apportant leur témoignage par rapport à leur démarche de recrutement d'un ou de plusieurs collaborateurs en situation de handicap, les entreprises participantes ont ainsi pu encourager d'autres entreprises à opter pour un choix analogue.

L'échange sur les expériences faites a confirmé la nécessité d'un travail en réseau entre décideurs, multiplicateurs et experts.

La journée de de sensibilisation a par ailleurs illustré l'engagement du Gouvernement pour une inclusion socialement et économique responsable.

#### **4.4. Formation des collaborateurs**

Tous les agents spécialisés du service des salariés handicapés ont participé à un séminaire combiné MELBA/IDA et sont désormais autorisés à utiliser les méthodes MELBA et IDA dans leur contact avec les clients.

Les connaissances et les compétences professionnelles d'une personne ainsi que ses capacités de travail résiduelles jouent en phase de réintégration ou de réadaptation professionnelle un rôle primordial. Comme les employeurs désirent recruter des personnes dont les aptitudes cognitives et sociales correspondent au profil recherché en entreprise, il est impératif de connaître les capacités résiduelles de travail des intéressés. D'autre part une connaissance approfondie d'un lieu de travail voire d'une activité professionnelle sont nécessaires afin de maximiser les chances d'une réussite en matière d'insertion professionnelle.

MELBA est un procédé qui permet de documenter les capacités d'une personne d'une part et les exigences d'un poste de travail d'autre part. L'analyse et la comparaison de ces deux profils permettent d'obtenir un placement approprié. Les 29 caractéristiques comportent les compétences clés liées aux capacités cognitives d'une personne et les exigences psychiques d'un emploi. Par ailleurs, le procédé MELBA peut être utilisé dans le contexte

d'un développement voire d'un changement d'emploi en entreprise et est compatible avec la classification ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health).

IDA est un module diagnostique qui est basé sur le procédé MELBA permettant de répertorier et d'évaluer les qualifications clés relatives au travail qui peuvent être documentées avec MELBA.

L'instrument pour le diagnostic des compétences IDA est un set de 14 épreuves de travail standardisées (exercices prédéfinis : tests écrits et tests de dextérité).

Les 14 épreuves représentent des opérationnalisations qui permettent d'évaluer :

- des compétences cognitives,
- des compétences manuelles et intellectuelles,
- compétences psychomotrices,
- compétences dans le domaine des techniques culturelles et de la communication, telles qu'elles sont définies par MELBA.

Dans le cadre des participations aux frais de salaire pour les employeurs du marché du travail ordinaire et en tenant compte de l'horizon économique marqué par des restrictions budgétaires, MELBA constitue une méthode scientifique afin de déterminer la perte de rendement du salarié handicapé.

A côté de la méthode de détermination de l'employabilité des demandeurs, IDA permet une meilleure évaluation des compétences clés pour des personnes à besoins spécifiques qui est une condition sine qua non pour la réussite d'une (ré)intégration professionnelle ou d'un maintien de l'emploi.

#### 4.5. Séminaire

Du 19 au 21 novembre 2014, des représentants du service des salariés handicapés étaient invités en tant que conférenciers au Congrès international de la *Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung* à Bad Honnef. Lors de cet événement le modèle luxembourgeois d'inclusion professionnelle a été présenté et les participants ont échangé sur les bonnes pratiques avec les associations présentes.

### 5. Parcours personnalisé des demandeurs d'emploi

#### 5.1. Parcours personnalisé des salariés handicapés

Au cours du 2<sup>e</sup> semestre 2014, une analyse approfondie du fonctionnement du Service des salariés handicapés (SSH) a été effectuée, portant sur les points suivants :

- Parcours de la personne de la demande de l'obtention du statut jusqu'à son intégration sur le marché de l'emploi
- Fonctionnement de la commission médicale et de la commission d'orientation et de reclassement professionnel : critères utilisés, mode de prise de décision, outils d'évaluation (questionnaires, melba-test, entretiens...)
- Tâches des conseillers du SSH par rapport aux besoins des salariés et aux demandes des employeurs (participation au salaire, aménagement de postes, etc.)
- Suivi et placement des personnes avec le statut de salarié handicapé

Suite à cette analyse, il a été décidé dans un premier temps de :

Lancer un **projet pilote à Diekirch** avec l'intention de le généraliser sur l'ensemble du territoire.



- Objectif de ce projet : mettre en place un encadrement personnalisé du salarié handicapé par un seul conseiller référent sur l'ensemble du parcours du salarié au sein de l'Adem : de la demande en obtention du statut jusqu'à son intégration sur le marché de l'emploi ou dans un atelier protégé, en passant par la demande de revenu pour salariés handicapés
- Former les conseillers du SSH pour pouvoir mieux évaluer la perte de rendement des salariés sur leurs lieux de travail et les besoins en aménagement des postes de travail (melba test);
- Organiser des séances d'informations sur les critères d'obtention du statut et du revenu pour salariés handicapés
- Intensifier la prospection et la sensibilisation des employeurs publics et privés afin d'augmenter le nombre de postes pour salariés handicapés

## 5.2. Parcours personnalisé des Salariés à capacité de travail réduite

En janvier 2014, 2356 salariés à capacité de travail réduite (SCTR) étaient inscrits à l'Adem. 455 SCTR supplémentaires avaient en plus le statut de salarié handicapé.

Pour que les conseillers de l'Adem puissent mieux orienter ces personnes sur le marché de l'emploi, une nouvelle procédure a été mise en place en février 2014. Une convention a été signée avec un médecin du travail, dont la tâche est d'évaluer les compétences résiduelles des personnes à capacité de travail réduite inscrites à l'Adem.

De février à décembre 2014, 406 personnes ont été consultées par le médecin du travail :

- Pour les personnes jugées aptes au travail, le médecin détermine les compétences résiduelles. Les conseillers de l'ADEM convoquent ces personnes et redéfinissent les emplois recherchés, adaptés à leurs capacités.

## II. Plan d'action de mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRPDH)

Le 26 septembre 2011, le Grand-duché a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et son protocole facultatif (entrée en vigueur des deux textes pour le Luxembourg : 26 octobre 2011) et s'est dès lors engagé officiellement à mettre en œuvre les dispositions de la Convention.

La CRPDH est le premier instrument juridiquement contraignant qui s'intéresse de près aux droits des personnes en situation de handicap et ceci sous l'angle des droits de l'Homme.

Afin de réaliser les objectifs de la Convention, le gouvernement luxembourgeois a élaboré un plan d'action de mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. L'objectif général visé est l'instauration d'un **système inclusif efficace et une participation égalitaire des personnes handicapées dans tous les aspects de la vie sociale.**

Il est dans ce contexte rappelé que Code du Travail prévoit des actes destinés à compenser des désavantages liés à un handicap et à une personne donnée dans une situation particulière sans que ces actes puissent être considérés comme discriminatoires (art. 252-3 (2)). Il s'agit de la transposition du concept de **l'aménagement raisonnable** tel que défini par la directive 2000/78/CE. Cet article prévoit que les dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager l'insertion des

personnes handicapées et des salariés à capacité de travail réduite dans le monde du travail ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte.

Il s'agit entre autres, car les mesures sont décidées au cas par cas, de l'attribution d'une participation étatique au salaire, d'une participation étatique aux frais de formation, de la prise en charge par l'Etat des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et de l'accès au travail, d'une participation étatique aux frais de transport ou encore la mise à disposition d'équipements professionnels. Ainsi, en 2014, 8 prises en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ont été accordées, ainsi que 2 remboursements de frais de transport.

En outre, une **loi du 15 juillet 2011** visant l'accès aux qualifications scolaires et professionnelles des élèves à besoins éducatifs particuliers a comme objectif d'aider ces élèves à réussir leurs études secondaires et secondaires techniques grâce au recours à des aménagements qui compensent leur handicap ou leur maladie. Depuis son entrée en vigueur, la commission des aménagements raisonnables (CAR) a fixé des aménagements raisonnables pour 104 élèves après avoir entendu les parents et les personnes de référence nommées par les directeurs de lycées. Ces aménagements peuvent porter soit sur l'enseignement en classe, les tâches imposées aux élèves pendant les cours ou en dehors des cours, les épreuves d'évaluation en classe ou encore sur les épreuves des examens de fin d'études ou de fin d'apprentissage et les projets intégrés. Ceux-ci peuvent être réalisés par des mesures très diverses, comme par exemple: (1) une présentation adaptée des questionnaires des épreuves d'évaluation, (2) la dispense d'une partie des épreuves obligatoires prévues pour un semestre ou un trimestre, (3) le recours à des aides technologiques et à des aides humaines, permettant de compenser les déficiences particulières ou encore (4) l'étalement des épreuves de l'examen de fin d'études ou de fin d'apprentissage sur deux sessions. Ainsi pendant les années 2011-2013, 64 élèves ont bénéficié d'équipements techniques et informatiques. Un vérificateur orthographique a été mis à disposition de 16 élèves. Dans 48 cas, des équipements techniques divers ont été autorisés tels que l'ordinateur portable pour pallier à des problèmes de motricité, le micro, le dictaphone, l'enregistrement sonore des textes en présence de difficultés de l'ouïe ; la vidéo-loupe, le vidéo-agrandisseur, les manuels scolaires scannés pour des élèves qui ont des déficiences visuelles (cf. art. 24).

Un volet du plan d'action de mise en œuvre de la CRPDH porte sur **le travail et l'emploi**.

D'après la Convention, toute personne a le droit au travail (article 27).

Aucune personne en situation de handicap, quel que soit le moment d'apparition dudit handicap, ne peut être victime de discrimination, notamment lorsqu'il est question de formation professionnelle, de choix d'un emploi, de conditions d'embauche, de conditions de travail, de possibilités d'évolution professionnelle, de modalités d'évolution du salaire, d'exercice des droits professionnels, de mesures d'encouragement et de formations professionnelles continues.

Les mesures et idées mises en œuvre au Luxembourg afin de promouvoir l'inclusion ont dû être élargies et renforcées.

- Une bonne formation est la clé pour pouvoir bénéficier plus tard de meilleures chances de trouver un emploi. Sans formation solide et sans qualification, l'inclusion à long terme dans le monde du travail ne sera tout simplement pas possible. L'objectif est donc de veiller à réunir tous les prérequis nécessaires pour pouvoir favoriser le développement des personnes en situation de handicap et leur ouvrir des perspectives intéressantes sur le marché de l'emploi. Pour y arriver, il faudra nécessairement créer des places d'apprentis supplémentaires.

- L'accès à un emploi régulier doit être garanti de la même façon pour les personnes handicapées que pour n'importe quel autre travailleur. La réussite de cette insertion passe par des campagnes de sensibilisation auprès des employeurs potentiels, qui devront être encouragés à prendre leur responsabilité sociale en engageant des personnes handicapées et en reconnaissant l'apport non négligeable que ces dernières peuvent représenter pour l'entreprise.
- Pour permettre aux personnes handicapées d'exercer un emploi qualifié, les instruments légaux et instruments de politique du travail utilisés actuellement doivent être remaniés et utilisés de façon plus dynamique. Ces instruments concernent, entre autres, l'accompagnement personnel des travailleurs handicapés, mais également le soutien des employeurs (job coaching, emploi assisté, offres de conseil, soutien financier).
- Pour permettre aux personnes handicapées de conserver leur emploi, il est nécessaire de prendre des mesures complémentaires visant au maintien des contrats de travail. Ces mesures peuvent s'inspirer de modèles étrangers ayant déjà fait leurs preuves, par exemple, ceux qui prévoient une réinsertion progressive ou la mise en place d'une « gestion du handicap » efficace.

## **Article 27 : Travail et emploi**

### **Réglementation des conditions de travail des personnes en situation de handicap :**

C'est principalement la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées (et son règlement d'exécution du 7 octobre 2004) qui a eu un grand impact sur l'emploi des personnes handicapées. Cette loi affirme une prise de conscience collective au niveau des capacités et du besoin d'indépendance des personnes en situation de handicap.

La loi est établie dans un souci de soutenir une politique d'activation et de participation des personnes handicapées. En effet, l'exercice d'une activité professionnelle constitue la voie privilégiée pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'indépendance économique et à l'intégration sociale. Elle prévoit aussi des mesures spécifiques à prendre en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelle de personnes handicapées orientées vers le marché de travail ordinaire ou vers un atelier protégé. Il s'agit entre autres, de l'attribution d'une participation étatique au salaire du salarié handicapé, d'une participation étatique aux frais de formation, d'une prime étatique d'encouragement ou de rééducation, de la prise en charge par l'État des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et de l'accès au travail, d'une participation étatique aux frais de transport ou encore de la mise à disposition d'équipements professionnels. Les différents services d'aides et de soins interviennent bien évidemment aussi sur le lieu du travail des personnes en situation de handicap.

A cela vient s'ajouter, que des dérogations aux conditions générales de formation et d'admission peuvent être consenties pour l'emploi de salariés handicapés dans le but de promouvoir les possibilités d'emploi ainsi que les facilités d'accès à l'emploi.

Avec l'entrée en vigueur de la loi de 2003 : (1) les personnes qui ont le statut de salarié handicapé et qui sont occupées dans un atelier protégé sont reconnues comme salariés à part entière et reçoivent un salaire ; (2) le droit du travail est appliqué sous réserve de certaines dérogations pour tenir compte des besoins et capacités spécifiques du salarié handicapé et (3) les personnes qui en raison de leur handicap ne peuvent pas travailler ni en milieu ordinaire, ni en milieu protégé peuvent prétendre au revenu pour personnes gravement handicapées.

En matière d'emploi, le principe est que les personnes handicapées sont orientées vers le premier marché de travail ordinaire. Si ce n'est pas possible, elles sont orientées vers un travail encadré ou vers un atelier protégé. A noter qu'une des missions des ateliers protégés est d'encadrer et de former les personnes handicapées de manière à ce qu'elles puissent un jour être orientées vers le premier marché de travail.

Au 31.12.2012, 2.811 salariés handicapés (avec 30,67 % de femmes) étaient actifs sur le marché ordinaire dont 60,76 % dans le secteur privé, 31,13 % dans le secteur public et 8,11% dans le secteur communal. 8,32 % avaient un handicap mental, 78,69 % un handicap physique, 4,27 % un handicap psychique et 8,72 % un handicap sensoriel. 3 travailleurs indépendants reconnus comme travailleurs handicapés (dont 1 femme) poursuivent leur activité professionnelle. Deux de ces travailleurs indépendants ont un handicap physique alors que le 3<sup>e</sup> a un handicap sensoriel (cf. art. 28). Au 31.12.2012, 358.316 personnes ont travaillé sur le marché ordinaire à Luxembourg dont 0,78 % de salariés handicapés.

927 salariés handicapés (avec 44,55 % de femmes) travaillaient dans des ateliers protégés, dont 66,45 % avec un handicap mental, 20,28 % avec un handicap physique, 11,11 % avec un handicap psychique et 2,16 % avec un handicap sensoriel. En 2012, un montant total de 21.423.413,99 € était versé à 21 ateliers protégés, constituant la prise en charge du salaire social minimum payé par l'Atelier protégé aux personnes disposant du statut de salarié handicapé.

Au 31.12.2012, 2.422 personnes handicapées touchaient un revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH) représentant une dépense annuelle totale de 34.279.447,60 €. Parmi ces personnes, il y a d'une part, 1.185 salariés handicapés (dont 47,34 % de femmes) sans emploi, à savoir 6,99 % sur un total de 16.963 demandeurs d'emploi résidents disponibles. Ces salariés handicapés sont jugés aptes au travail par la Commission médicale (CM) de l'ADEM mais pour des raisons indépendantes de leur volonté, ils n'ont pas trouvé d'emploi, ni sur le marché ordinaire, ni dans un atelier protégé. D'autre part, il y a 1.237 personnes handicapées qui ont été jugées inaptes au travail par la CM du fait de la gravité de leurs déficiences.

### **Mesures spécifiques pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap sur le marché de travail et assurer leur maintien dans l'emploi – Suivi et job coaching**

Le Service des salariés handicapés (SSH) de l'ADEM est chargé des mesures d'orientation, de formation, de placement, de rééducation, d'intégration et de réintégration professionnelles des accidentés du travail, des invalides de guerre ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial qui ont été reconnus salariés handicapés.

La formation professionnelle pour les salariés handicapés est un axe important en vue de favoriser l'insertion des salariés sur le marché de l'emploi, d'autant plus qu'on sait qu'un nombre important de cette population n'a pas terminé une formation professionnelle. Le service des salariés handicapés poursuit ses efforts de coopération avec des institutions de la Grande Région et plus particulièrement avec le Centre Européen de Formation Professionnelle situé à Bitbourg où les premiers jeunes salariés handicapés ont terminé avec succès leur formation qualifiante et ont été intégrés sur le marché du travail.

Dans le cadre d'une politique de maintien dans l'emploi, le service des salariés handicapés continue à multiplier ses visites qu'il rend aux employeurs afin de détecter précocement l'apparition de problèmes ayant trait aux relations entre salariés handicapés et employeurs. La stratégie visée est celle d'une sorte de médiation entre les deux parties avec comme but final la pérennisation de la relation de travail. Au cas où cette option s'avère impossible, le service des salariés handicapés s'efforce d'organiser la réaffectation du salarié handicapé

auprès d'une nouvelle entreprise ainsi que le remplacement de ce dernier par une autre personne.

Le service des salariés handicapés applique dans une approche axée sur l'employabilité une méthode scientifique pour évaluer d'un côté les compétences d'une personne et de l'autre côté les exigences du poste de travail afin de garantir un placement durable et de quantifier la perte de rendement du salarié handicapé.

Les agents du service des salariés handicapés chargés des mesures prévues dans le cadre de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées s'efforcent d'intégrer dans leur approche le « *leitmotiv* » du « *disability management* » qui est une forme qualifiée du *case-management* ayant comme objet, au moyen de mesures de prévention et de réhabilitation, le maintien dans l'emploi des salariés qui en raison d'une diminution de leur capacité de travail risquent de devenir inactifs.

Depuis 2009, le SSH collabore activement avec le Service «Job coaching». Il s'agit d'un projet cofinancé par le ministère de la Santé, le ministère du Travail et le Fonds Social Européen auprès de l'association d'aide pour le travail thérapeutique pour personnes psychotiques (ATP a.s.b.l.). Il s'adresse à des personnes présentant des troubles psychiques et bénéficiant du statut de salarié handicapé, qui sont soit inscrites à l'ADEM comme demandeurs d'emploi, soit actives au marché ordinaire de travail, soit inscrites dans les services de l'ATP a.s.b.l. Le « Job Coaching » englobe un ensemble de tâches : Evaluation des compétences socio-professionnelles, orientation professionnelle, suivi sur le lieu du travail en milieu ordinaire et protégé, mise en place de formations adaptées, mise au travail et maintien dans l'emploi, organisation de stages d'insertion professionnelle, mise en place d'un système de parrainage sur le lieu de travail, collaboration avec les services et administrations compétents, démarchages des employeurs potentiels, information et sensibilisation autour du handicap. Un autre service « job coach » fonctionne auprès de l'a.s.b.l. Autisme Luxembourg. Ce deuxième service vise plus particulièrement l'insertion et le maintien sur le marché ordinaire du travail de personnes atteintes d'autisme.

Equipes encadrées : Le travail en groupe permet un meilleur encadrement et un accompagnement plus ciblé par une équipe d'éducateurs et par du personnel qualifié et spécialisé. Ainsi, il existe depuis 2000, un partenariat entre la SuperDrecksKëscht (SDK) et le Centre de Réadaptation de la Ligue HMC. L'objectif étant de promouvoir l'insertion professionnelle de personnes handicapées, la SDK emploie 6 personnes légèrement handicapées dans le centre logistique dans le secteur du recyclage (tri et démontage de matières valorisables). Ce groupe de 6 personnes est suivi par un éducateur-instructeur. Une collaboration semblable existe entre la Ville de Luxembourg – Service des Parcs et la Ligue HMC. En 2003 a débuté un premier projet de travail avec 6 personnes avec un handicap mental de la Ligue HMC en coopération le Service d'Hygiène de la Ville de Luxembourg (VdL) qui a abouti à des contrats à durée indéterminée à partir du 01.09.2005. Une deuxième équipe de travail de 5 personnes avec un handicap mental a intégré le même service en 2008 et a été embauchée définitivement le 01.04.2013 par la VdL. En 2011, 3 personnes avec un handicap mental ont commencé à travailler pour le Service des Parcs de la VdL.

Les 6 postes de personnel encadrant qui font le suivi des équipes de salariés handicapés sont conventionnés par le ministère du Travail et de l'Emploi et la VdL prend en charge les frais de ce personnel encadrant.

En 2012, 10 personnes avec un handicap mental de la Ligue HMC ont travaillé dans 2 maisons de soins, 2 entreprises privées et auprès de 2 communes. 2 autres personnes avec un handicap mental ont fait un stage d'entreprise auprès de 2 maisons de soins.

De manière générale, tous les ateliers protégés ont développé une pratique, formalisée ou non, de contact avec des entreprises du marché ordinaire en vue de l'inclusion des salariés handicapés.

Quotas pour favoriser l'intégration des PH sur le marché du travail : L'art. 10 de la loi relative aux personnes handicapées prévoit que l'Etat, les communes, les établissements publics et la société nationale des chemins de fer luxembourgeois sont tenus d'employer à temps plein des salariés handicapés, dans la proportion de 5 % de l'effectif total de leur personnel occupé en qualité de fonctionnaires ou de salariés liés par un contrat de travail.

En vue d'augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées dans le secteur public, l'Etat s'est engagé à embaucher chaque année une cinquantaine de salariés handicapés supplémentaires et s'efforce de maintenir son effort pour l'emploi de ces salariés dans le même ordre de grandeur dans les années à venir. Une disposition budgétaire inscrit la possibilité de recrutement d'un équivalent de 50 postes à plein temps de salariés handicapés. Etant donné le fait que l'emploi de salariés handicapés doit être effectué de façon extrêmement flexible, c.-à-d. qu'il est nécessaire de veiller à ce que les postes de travail mis à disposition puissent correspondre aux possibilités effectives des personnes handicapées concernées, ces 50 postes à temps plein sont exprimés en hommes heures/semaine, ce qui permet aussi bien la mise à disposition de postes à temps plein que la mise à disposition de postes à temps partiel, selon les besoins des salariés handicapés concernés. Au-delà des placements effectués auprès de l'Etat par le service des salariés handicapés, la réoccupation des postes laissés vacants par un salarié handicapé est effectuée avec le concours dudit service.

Parmi le nombre total de 26.112 agents publics recensés au 31.12.2012, il y a 708 salariés handicapés dans le secteur public (non communal).

Foire de l'emploi pour personnes en situation de handicap : Le ministère du Travail et de l'Emploi organisera en 2014, pour la première fois, une foire de l'emploi. Le but est (1) de permettre aux employeurs de découvrir, moyennant des exemples de bonnes pratiques, que les personnes ayant un handicap peuvent être des employés capables et talentueux et (2) de permettre aux personnes handicapées de découvrir les nombreuses possibilités qui s'adressent à eux. Il s'agit aussi de discuter des voies nouvelles à explorer pour favoriser l'insertion efficace et durables des personnes handicapées sur le marché de travail.

## **Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux**

### **Quant aux statistiques relatives au nombre total de personnes handicapées**

Le Gouvernement luxembourgeois ne peut que réitérer son information que des informations statistiques de ce type n'existent pas et que toute personne handicapée peut demander sa reconnaissance comme travailleur handicapé et présenter une demande de formation ou de reconversion.

Par ailleurs, les personnes handicapées ne sont pas marquées comme telles dans la banque de données des personnes affiliées auprès des organismes de sécurité sociale de sorte qu'il n'existe pas de fichier central qui peut être exploité statistiquement pour connaître le nombre de personnes handicapées et le nombre de personnes handicapées en âge de travailler.

En valeur absolue, le nombre de demandeurs d'emploi ayant la qualité de **salarié handicapé** ne cesse d'augmenter depuis quelques années. Au 31 décembre 2014, 4.094 personnes sont reconnues «salarié handicapé» ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidentes sur le territoire national (source : rapport d'activité 2014, ADEM).

Toutefois, le plan d'action de mise en œuvre de la CRPDH prévoit d'améliorer les bases de données dans le domaine des personnes handicapées.

**→ Récolte de données relatives à la situation des personnes handicapées vivant et travaillant au Luxembourg – un objectif prévu dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en faveur des personnes handicapées**

Disposer de faits et chiffres fiables recueillis sur le thème du handicap permettra aux décideurs de planifier les mesures à prendre et d'agir en connaissant la situation et les besoins réels des personnes handicapées. Parmi les données particulièrement intéressantes qu'il serait utile de recueillir au Luxembourg, il faut compter entre autres, les données concernant le nombre d'étudiants handicapés inscrits auprès de l'Université de Luxembourg ou encore le nombre de travailleurs handicapés présents sur le marché ordinaire du travail.

L'objectif de l'inclusion des personnes handicapées dans tous les secteurs de la société ne peut être atteint que si les besoins du groupe cible sont parfaitement identifiés.

Cette idée peut être retrouvée à l'article 31 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH). Les États Parties s'engagent à « recueillir des informations appropriées, y compris des données statistiques et résultats de recherches, qui leur permettent de formuler et d'appliquer des politiques visant à donner effet à la (présente) Convention ».

Toutes les formes de discrimination fondées sur le handicap doivent impérativement être combattues et abolies, notamment via l'instauration d'indicateurs pouvant être particulièrement utiles pour aider à mieux connaître les différentes conditions de vie des personnes en situation de handicap. De tels indicateurs décrivent en principe les systèmes sociaux, systèmes de santé et systèmes économiques dans lesquels vivent les personnes concernées. Ils reflètent donc pleinement les réalités vécues par les handicapés.

Il est essentiel d'élaborer une stratégie visant à développer les connaissances sur la situation au Luxembourg en matière de données afin de pouvoir disposer de rapports plus précis sur la situation de vie des personnes handicapées. Jusqu'à présent, une telle stratégie n'existe pas encore. Il existe certes différentes statistiques (p. ex. relatives à la situation des personnes handicapées sur le marché de l'emploi), mais des informations précises concernant la situation générale des personnes en situation de handicap ne sont actuellement pas encore disponibles.

Il serait utile que plusieurs acteurs se réunissent à ce sujet afin de définir un modèle statistique qui permettrait :

- d'améliorer les connaissances sur la situation existante,
- de réaliser des comparaisons sur la base de nouveaux indicateurs, de mettre au point de nouvelles mesures et d'évaluer les mesures existantes en matière de politique en faveur des personnes en situation de handicap.

Au Luxembourg, la collecte des données devrait pouvoir garantir : la mise à disposition d'informations de principe destinées à être utilisées pour des planifications sociopolitiques,

- le recueil de données fondamentales qui sont d'une importance particulière lors de la mise au point de mesures concrètes en matière de politiques en faveur des personnes handicapées, et
- le contrôle des prestations versées au profit des personnes concernées.

Les données individuelles recueillies par les différentes administrations devront être regroupées dans un seul et même programme afin d'éviter à l'avenir les doubles entrées. À côté de cela, la protection des données personnelles doit bien entendu être garantie.

Il s'avère indispensable d'élaborer une base de données en collaboration avec tous les partenaires qui disposent déjà de statistiques relatives aux personnes en situation de handicap. L'objectif final est d'obtenir des données fiables concernant les personnes handicapées qui vivent et travaillent au Luxembourg.

Par ailleurs, il est essentiel d'instaurer une réglementation autorisant la récolte de données statistiques, ceci en accord avec la Commission nationale pour la protection des données.

***Les données relatives aux personnes handicapées vivant au Luxembourg devront être recensées statistiquement et les résultats ainsi obtenus serviront à l'avenir d'instruments pour la mise en œuvre de mesures en matière de politiques en faveur des personnes en situation de handicap.***

### **Quant à la définition du handicap**

La législation luxembourgeoise ne prévoit pas de définition uniforme des termes « handicap » ou « personne handicapée » et les prestations ou allocations varient en fonction de différents types de déficiences ou incapacités dans les domaines suivants :

- Pour les personnes en situation de handicap, il existe bien sûr des mesures particulières et des aides financières (allocations familiales, congé pour raisons familiales, assurance dépendance, impôts et taxes, revenu pour personnes gravement handicapées,...), ainsi que des mesures de compensation (carte de stationnement pour personnes handicapées, cartes de priorité et d'invalidité, vote par correspondance,...).
- En ce qui concerne le domaine de l'éducation, il existe des mesures de soutien particulières et générales pour les enfants en situation de handicap.
- Dans le domaine du travail, la loi du 25 juillet 2002 règle les modalités concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle. A côté de cela, la loi du 12 septembre 2003, portant création du statut de travailleur handicapé, marque un jalon dans le domaine du handicap.
- La Loi sur l'accessibilité des lieux ouverts au public prévoit que tous les lieux et bâtiments publics, nouvellement construits ou subissant des transformations importantes doivent répondre à des critères d'accessibilité bien précis.
- Au-delà, il existe, depuis 2008 une loi qui prévoit l'admission à tous les lieux ouverts au public, des personnes en situation de handicap accompagnées par un chien d'assistance.
- Finalement, la loi concernant le droit des incapables majeurs définit les mesures de protection juridique possibles pour les personnes dont les facultés mentales ou corporelles (qui empêchent l'expression de la volonté) sont altérées.

Toutefois, il convient d'ajouter que dans le domaine de la santé plus précisément, le plan d'action en faveur des personnes handicapées a comme objectif que la « Classification Internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF) » proposée par l'OMS devra être utilisée pour évaluer le handicap.

### **Législation antidiscriminatoire**

Suivant l'art. L-251-1(3) du Code du travail : « ... le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe (1) lorsqu'un comportement indésirable lié à un des motifs y visés (i.a. le handicap) se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et à créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

L'art. L.253-2 du même Code traite du cas de la personne s'estimant lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement.



Aux termes de l'article 1bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, toute discrimination directe ou indirecte susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes handicapées par rapport à d'autres personnes est interdite (cf. art. 5 ci-dessus).

Dans ce contexte il y a lieu de relever qu'aux termes de ce même article, des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte.

Dans son chapitre 5 « Devoirs du fonctionnaire » l'article 10 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat stipule que chaque agent public doit s'abstenir de tout fait de harcèlement à l'occasion de ses relations de travail. Ainsi, tout comportement indésirable, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne handicapée et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est interdit.

Une commission spéciale est instituée auprès du ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions, chargée de veiller au respect de ces dispositions. Ainsi, la Commission spéciale en matière de harcèlement (CSH) peut entendre toute personne qui s'estime victime d'un harcèlement. La Commission spéciale en matière de harcèlement du ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative (CSH), instituée dans le cadre de la loi du 17 juillet 2007, a pour mission d'identifier les actes de harcèlement à l'encontre de fonctionnaires, de fonctionnaires-stagiaires, d'employés de l'Etat et de salariés et le cas échéant de prononcer des recommandations permettant de mettre fin à la situation de harcèlement. La CSH ne joue que le rôle d'organe consultatif pour le Gouvernement et il appartient à ce dernier de prendre les décisions finales. En 2012, la CSH a été saisie de 10 plaintes mais dans aucun des cas pour des motifs relatifs au handicap.

### **Quant à l'intégration des personnes handicapées en matière d'éducation et formation professionnelle**

En ce qui concerne les informations sur la jurisprudence et sur les plaintes déposées pour des allégations de discrimination fondée sur le handicap dans l'accès à l'éducation, aucun cas n'est connu.

Conformément aux dispositions de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, le Luxembourg s'engage cependant progressivement sur la voie de l'école inclusive.

L'inclusion signifie que « toute personne doit, dès le départ, avoir la possibilité de prendre part de façon autonome et sur la base de l'égalité avec les autres à tous les aspects de la vie sociale... Elle implique également un accès totalement libre et une participation totale des personnes en situation de handicap à tous les domaines de la vie. »\*

(\*Définition du terme « inclusion » selon la Commission des droits de l'Homme des Nations Unies)

En matière d'éducation scolaire, en ce qui concerne plus particulièrement l'obligation scolaire, la loi ne fait pas de distinction entre les élèves, qu'ils soient handicapés ou non. L'article 2 de la loi du 6 février 2009 relative à l'obligation scolaire stipule que « *tout enfant habitant le territoire du Grand-Duché âgé de trois ans ou plus a droit à une formation scolaire qui, complétant l'action de sa famille, concourt à son éducation. Ce droit est garanti par l'Etat conformément aux dispositions des lois régissant les différents ordres d'enseignement.* »

L'article 10 de la même loi stipule que « *l'enfant à besoins spécifiques peut satisfaire à l'obligation scolaire en recevant un enseignement différencié en fonction de ses besoins constatés par une commission d'inclusion scolaire.* » La scolarité au sein de l'enseignement régulier est la règle. En ce qui concerne l'orientation de l'enfant en situation de handicap, la

position parentale concorde dans la majorité des cas avec les propositions émanant des experts.

Actuellement, de nombreux efforts d'intégration sont accomplis au Luxembourg pour améliorer la situation de l'ensemble des enfants :

Le plan d'action du gouvernement luxembourgeois en faveur des personnes handicapées aborde non seulement l'inclusion des enfants/adolescents handicapés, mais également celle des enfants/adolescents dont l'intégration sociale est compromise pour des raisons cognitives, sociales ou comportementales.

Il est tout d'abord important de souligner qu'au Luxembourg, chaque enfant a le droit d'aller à l'école et d'être scolarisé. Près de 1% de la population scolaire est prise en charge toute la journée dans le cadre de l'« éducation différenciée ». En comparaison avec la moyenne européenne, ce taux est extrêmement bas.

En 2012-2013, 46.406 élèves fréquentaient l'enseignement fondamental public, 39.719 élèves fréquentent l'enseignement secondaire et secondaire technique publics et 840 élèves fréquentent les écoles de l'Education différenciée.

Parmi les **840 élèves qui ont fréquenté des écoles spécialisées au Luxembourg** : 262 ont fréquenté le Centre de logopédie, 11 le Centre d'intégration scolaire, 8 le Centre d'observation, 50 l'Institut pour enfants autistiques et psychotiques, 53 l'Institut pour infirmes moteurs cérébraux, 394 les Centres d'éducation différenciée et 62 les Centres de propédeutique professionnelle.

La loi du 28 juin 1994 prévoit pour les enfants affectés d'un handicap sensoriel, moteur, mental ou comportemental la possibilité d'une admission dans les classes de l'enseignement régulier au lieu d'une admission dans des centres et instituts de l'Education différenciée. Différents services assurent une assistance ambulatoire en classe.

Par ailleurs, la nouvelle loi sur l'enseignement fondamental accroît les possibilités d'un travail inclusif en prônant la différenciation au sein des classes, en imposant une division en cycles et en mettant sur pied des « équipes pédagogiques » ainsi qu'en introduisant le concept du « plan de réussite scolaire ».

Pour aider les enfants handicapés intégrés dans une classe de l'enseignement préscolaire ou primaire, l'intervention supplémentaire de la part de personnes qualifiées est souvent nécessaire.

La loi du 6 février 2009 sur l'enseignement fondamental prévoit que les élèves soient encadrés par des « équipes pédagogiques ». Si nécessaire, ils peuvent être pris en charge par une **équipe multiprofessionnelle** comprenant du personnel de l'Éducation différenciée et du Centre de logopédie, des instituteurs de l'enseignement spécial affectés à une commune de l'arrondissement et d'autres experts dans l'aide, l'appui et l'assistance à donner aux élèves en question (spécialistes en psychomotricité, en pédagogie et en pédagogie curative). Elles ont pour mission d'assurer, en collaboration avec le titulaire de classe, et, au besoin, avec l'équipe médico-socioscolaire concernée, le diagnostic et la prise en charge des élèves à besoins éducatifs spécifiques et de conseiller le titulaire de classe et l'équipe pédagogique dans la mise en œuvre de mesures de différenciation.

Chaque école propose aux enfants à besoins éducatifs spécifiques un plan de progression individualisé. Les aides requises sont attribuées par la « Commission d'inclusion scolaire » qui, constituée d'un/e inspecteur/inspectrice (le/la président/e) et d'experts de l'équipe multiprofessionnelle, prend ses décisions en concertation et avec l'accord des parents. Le cas échéant, elle peut également faire appel à des experts externes.

Les enfants dont les dossiers sont soumis à la **Commission Médico-Psycho-Pédagogique Nationale** pour juger de l'utilité d'un changement scolaire éventuel, ont généralement été vus auparavant par des membres des Equipes multiprofessionnelles, dont les centres de

consultation régionaux sont répartis à travers tout le pays. Les instituteurs/trices de l'enseignement préscolaire ou primaire qui sont d'avis qu'un élève a des difficultés scolaires graves et qu'il nécessite une prise en charge particulière, conseillent aux parents de contacter ce service pour trouver une aide appropriée aux problèmes en question. Après l'établissement d'un bilan sur base des tests psychologiques et pédagogiques, les professionnels concernés se réunissent pour discuter des solutions à envisager.

Les membres du personnel des centres de consultation régionaux des Equipes multiprofessionnelles prêtent assistance dans la résolution de problèmes d'ordre scolaire, psychologique et éducatif. Certains parents contactent le service suite au conseil de l'instituteur, mais beaucoup de parents prennent eux-mêmes l'initiative de s'y adresser.

Aucun enfant ne peut cependant profiter de l'encadrement susmentionné, sans accord préalable des parents ou de la personne investie de l'autorité parentale.

Ainsi, suite à la décision de la commission d'inclusion scolaire concernée ou de la commission médico-psycho-pédagogique nationale (CMPPN), **492 élèves de l'enseignement fondamental et 57 élèves de l'enseignement secondaire et secondaire technique ont bénéficié en 2012-2013 d'une aide de l'équipe multiprofessionnelle.** Ces élèves bénéficient au total de 3.874 heures d'assistance en classe par des membres des équipes multi professionnelles dont 496 heures par des personnes exerçant une profession de santé (pédagogue curatif, psychomotricien etc.).

En outre, **80 élèves présentant des déficiences visuelles sont intégrés dans une classe de l'enseignement régulier** (40 à l'école fondamentale et 40 au lycée) et bénéficient d'un accompagnement de l'Institut pour déficients visuels (IDV). **34 élèves suivis par l'IDV suivent leur scolarité dans une école de l'Education différenciée.**

Le Centre de logopédie n'assure pas seulement la scolarisation d'élèves souffrant de troubles de la parole ou de l'ouïe, mais il suit également les élèves en question dans les classes régulières. En 2012-2013, ce Centre dispose de 200 heures de professeurs d'enseignement de logopédie par semaine pour le dépistage de **4.069 élèves convoqués en raison de troubles du langage et de la parole.** Ces heures comprennent la rééducation spécifique de l'élève, les consultations avec les enseignants et la guidance des parents. Pour les **42 élèves avec une déficience auditive**, 30 heures d'assistance par un professeur par semaine sont disponibles.

À l'école secondaire, **la loi du 15 juillet 2011 visant l'accès aux qualifications scolaires et professionnelles des élèves à besoins éducatifs particuliers** permet à ces derniers de recourir à des outils d'aide spécialement adaptés à leurs besoins.

Ces outils aideront les élèves concernés à surmonter les obstacles éventuels, surtout lors des épreuves d'évaluation. Il peut s'agir, par exemple, de transcrire les épreuves d'évaluation en braille ou en gros caractères ou encore de remplacer les épreuves orales par des épreuves écrites pour les élèves éprouvant des difficultés à s'exprimer verbalement.

Jusqu'à présent, il s'est avéré que cette loi a entre autres permis aux enfants/adolescents souffrant de maladies chroniques de pouvoir poursuivre sans problème leur formation dans l'enseignement ordinaire.

Initié par une loi du 13 mars 2008, le projet « d'école préscolaire et primaire de recherche fondée sur la pédagogie inclusive », intitulé « **Eis Schoul** », est une sorte de projet pilote visant l'instauration d'une école inclusive. Le document conceptuel de cette école de recherche prévoit un taux d'inclusion minimal de 10% d'enfants à besoins éducatifs spéciaux (en situation de handicap). Cette école a pour mission de développer et de mettre en œuvre un enseignement et un encadrement éducatif selon le principe de la pédagogie inclusive, consistant en la pleine participation de tous les élèves à tous les aspects de la vie scolaire indépendamment de leurs particularités sur les plans socioculturel, physique, sensoriel, cognitif, socio-affectif ou psychomoteur. 93 élèves ont fréquenté cette école en 2012-2013.

Parmi eux, il y avait **11 élèves avec des besoins éducatifs spécifiques dont 3 nécessitent un accompagnement à plein temps par un éducateur.**

Le «Centre de Logopédie» est une école pour les enfants sourds, malentendants ou atteints de troubles sévères de la parole et du langage. La prise en charge ambulatoire se fait de manière décentralisée, à proximité du domicile des enfants. Les classes à proprement parler du « Centre de Logopédie » sont considérées comme des «classes de transition» dont l'objectif est de réintégrer le plus rapidement possible les enfants dans une classe de l'enseignement «ordinaire».

D'autres mesures concrètes visent à renforcer l'intégration des enfants handicapés.

### **Les mêmes droits administratifs pour tous les élèves**

A partir de septembre 2012, tous les élèves sont enregistrés dans le « fichier élèves ». Leurs résultats y seront consignés et leurs compétences certifiées.

Chaque enfant inscrit à l'école secondaire recevra un numéro IAM. Tous les élèves scolarisés dans un établissement de l'enseignement ordinaire (même ceux des « classes de cohabitation ») suivront leurs cours, à quelques exceptions près, suivant les mêmes horaires scolaires.

### **Remaniement du texte législatif modifié du 14/03/1973 relatif à « l'éducation différenciée »**

L'« éducation différenciée » doit devenir partie intégrante de l'enseignement ordinaire. Elle doit intervenir de manière subsidiaire lorsque des compétences pédagogiques spécialisées sont requises. En sa qualité de centre de compétence pour la pédagogie spécialisée, l'« éducation différenciée » réunit beaucoup de savoir spécialisé en la matière.

Ceci lui permet de déployer du personnel compétent et qualifié de manière ciblée, en fonction des besoins ponctuels.

À chaque étape, les parents des enfants/adolescents concernés sont informés, consultés et intégrés dans le processus de décision.

Les élèves concernés sont inscrits dans un établissement d'enseignement ordinaire et pris en charge de façon appropriée par « l'éducation différenciée » conformément aux différentes procédures existantes. Ils participent autant que possible aux cours ordinaires et disposent des mêmes droits que les autres élèves à développer leurs compétences et leur niveau de connaissances.

Les enseignants de l'enseignement ordinaire collaboreront étroitement avec le personnel de « l'éducation différenciée » afin de promouvoir et d'accélérer le processus intégratif dans l'intérêt de l'ensemble des élèves.

Les méthodes qui suivent les principes de la « conception universelle » mentionnées dans la CRDPH ont pour but de permettre à tous les enfants/adolescents de suivre leurs cours dans des classes hétérogènes qui respectent les besoins de chacun. Ces méthodes seront désormais mises en pratique dans les écoles luxembourgeoises.

Il est important de comprendre que tous les enfants/adolescents ne sont pas en mesure de participer de la même façon à une vie scolaire commune. Ces enfants/adolescents fréquentent des écoles spécialisées (école de référence) tout en restant inscrits dans un établissement d'enseignement ordinaire et ils participeront autant que possible aux activités de ce dernier.

### **Aide précoce**

Une aide précoce spécifique est essentielle, par exemple, pour les enfants sourds et malentendants, pour les enfants malvoyants ainsi que pour les enfants souffrant de maladies rares ou graves. Pour ces enfants, dès que des symptômes prédéfinis apparaissent, certaines mesures doivent, le cas échéant, être prises (par exemple : implants cochléaires, apprentissage de la langue des signes et de la langue parlée ou apprentissage de l'écriture en braille) afin de rendre possible leur inclusion progressive dans le système d'enseignement général.

En matière d'évolution socio-émotionnelle, les mesures préventives adoptées très tôt se révèlent être un outil indispensable pour réduire les troubles du comportement. Par conséquent, de nouveaux projets de prévention devront être développés et mis en œuvre.

### **Formation pédagogique complémentaire**

Si les établissements d'enseignement ordinaire accueillent à l'avenir de plus en plus d'enfants/adolescents à besoins spécifiques, les enseignants concernés devront nécessairement suivre une formation continue appropriée.

Le département de formation continue du SCRIPT propose déjà actuellement toute une série de cours sur le thème de la pédagogie spécialisée. Ainsi, 10 instituteurs et 5 représentants de « l'éducation différenciée » vont participer à une formation complémentaire (300 h/10 crédits ECTS) dispensée par la Haute École Autonome de la Communauté germanophone de Belgique, en collaboration avec la Haute école intercantonale de pédagogie curative de Suisse. D'autres offres viendront s'ajouter par la suite.

### **Personnel qualifié**

Afin de relever les défis que représente l'inclusion, il sera nécessaire d'engager davantage de personnel spécifiquement formé (tels que pédagogues spécialisés ou pédagogues sociaux). Le ministère a donc été amené à adopter une nouvelle politique d'embauche. Depuis 2010, 13 pédagogues, 9 pédagogues spécialisés, 17 pédagogues sociaux et 8 autres spécialistes ont été engagés dans « l'éducation différenciée » et le « centre de logopédie ».

Cette politique destinée à augmenter de manière ciblée et mûrement réfléchie les effectifs qualifiés (pédagogues spécialisés, logopèdes, instituteurs qualifiés, etc.) devra être poursuivie si l'on veut faire du projet d'inclusion prévu une réussite. Il faudra également veiller à inciter le personnel enseignant des établissements d'enseignement ordinaire à suivre une formation complémentaire pour obtenir le statut d'enseignant spécialisé (master).

### **Possibilités de formations professionnelles adaptées pour les futurs salariés handicapés**

Les élèves en situation de handicap ont besoin de suivre une formation professionnelle adaptée et de qualité, sanctionnée par un diplôme, surtout s'ils souhaitent trouver une place sur le marché ordinaire du travail. Il est donc impératif qu'une concertation intensive soit organisée entre les écoles et les instances chargées d'accompagner les futurs apprentis dans leurs premiers pas sur le marché du travail (ADEM, ALJ).

La formation professionnelle doit être adaptée de manière individuelle aux besoins de l'enfant, par exemple, en termes de durée, de choix ou de nombre de modules que l'élève devra réussir.

Les aptitudes et compétences acquises seront mentionnées clairement sur le certificat afin de permettre une recherche d'emploi plus ciblée. Une nouvelle forme, mieux adaptable, de diplôme de fin d'étude sera élaborée, sur laquelle apparaîtront des informations sur les capacités et compétences acquises par l'élève. Il faudra aussi analyser dans quelle mesure

les établissements d'enseignement ordinaire pourront ou devront faire appel à des formateurs issus de centres de formation spécialisés dans l'éducation des personnes handicapées.

### **Inspection des infrastructures existantes**

Depuis quelques années, une attention toute particulière est portée, lors de la construction de nouveaux bâtiments, à leur accessibilité à tous et que personne ne soit empêché de suivre une formation en raison d'obstacles matériels.

Dans le cadre des prochains travaux de rénovation, les anciens bâtiments des écoles fondamentales et secondaires seront progressivement inspectés par les autorités compétentes, afin de vérifier dans quelle mesure ils sont accessibles aux personnes handicapées et si leur configuration peut empêcher de mener un travail pédagogique avec tous les enfants/adolescents.

Il s'agit premièrement de s'assurer que les enfants/adolescents présentant un handicap moteur puissent accéder aux principales zones des bâtiments. Deuxièmement, il est important que chaque école offre suffisamment de possibilités aux enfants/adolescents, qui ont temporairement besoin d'un soutien individuel, de se retirer, pour la durée de ce soutien, à l'écart des autres élèves.

### **Campagnes de sensibilisation**

Il ne faut pas perdre de vue que certaines des mesures précitées peuvent susciter des craintes, un certain scepticisme, voire même une opposition de la part des parents, des enseignants, des enfants ou des personnes qui ne sont pas « encore » personnellement concernées par la thématique.

Une campagne d'information ciblée doit donc être menée afin d'exposer clairement les raisons de ces changements en précisant que toutes ces mesures seront adoptées progressivement afin que personne ne se sente dépassé.

Les écoles contribueront à sensibiliser peu à peu les personnes par le biais du « plan de réussite scolaire » dans les écoles fondamentales et au moyen du « plan de développement scolaire » dans les écoles secondaires.

***L'objectif à long terme est d'instaurer un système d'enseignement général qui permette, dans la mesure du possible, à chacun de trouver sa place, et ce dans l'espoir que la cohabitation à l'école ouvre la voie à une société plus égalitaire qui respecte les droits de chacun de ses membres.***

### **Formation des personnes souffrant de troubles de l'apprentissage – reconnaissance des formations « non formelles »**

Il existe trop peu de possibilités de formation destinées aux personnes souffrant de troubles de l'apprentissage. Le choix de professions pour les personnes en situation de handicap est très restreint. Les méthodes et possibilités pour adapter les formations professionnelles existantes aux besoins spécifiques des élèves souffrant de troubles de l'apprentissage devront être étendues et multipliées. À l'étranger, il est possible de suivre sur une période de 4 ans différentes formations dont la durée est normalement de 2 ans. Un rythme d'apprentissage plus lent permet en général résoudre le problème.

Les formations « non formelles » — des formations pratiques dispensées sur le marché ordinaire du travail (ainsi que les formations orientées sur la pratique auprès d'un employeur) — doivent être mieux prises en considération, surtout lorsqu'aucune formation théorique n'est possible. Même si l'élève n'a réussi qu'une partie de la formation, cette réussite doit être honorée comme il se doit par une certification officielle.

## **Promotion de l'accès des personnes à besoins spécifiques à l'éducation et à la formation des adultes / Accès aux possibilités d'éducation tout au long de la vie en vue d'une meilleure employabilité des personnes en situation de handicap :**

L'objectif fixé dans le plan d'action gouvernemental en faveur des personnes handicapées est d'augmenter le nombre de places disponibles pour les personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire, où il est indispensable qu'elles puissent collaborer avec des personnes qui ne sont pas dans une situation de handicap. Les personnes handicapées doivent pouvoir s'assurer un revenu stable, sans devoir avoir recours à l'aide sociale ou aux mesures d'emploi. La formation et l'accession au monde du travail doivent être adaptées aux capacités et aux objectifs de chacun. Des centres compétents devront conseiller et accompagner les personnes concernées afin de les aider à mener une vie autonome.

### **Mesures à mettre en oeuvre :**

- Amélioration des possibilités de scolarisation et de formation professionnelle
- Meilleur encadrement au cours de la formation (conseiller pédagogique, coaching)
- Accès aux formations professionnelles dispensées à l'étranger (« Centres de formation professionnelle »)
- Reconnaissance des diplômes (étrangers)
- Accès aux offres de formations professionnelles continues (Life Long Learning)
- Adaptation des exigences pour les personnes ayant des difficultés d'apprentissage

De nombreuses personnes souffrant d'un handicap (surtout celles souffrant d'un handicap inné) n'ont pu achever leur formation professionnelle ou ne disposent d'aucun diplôme reconnu. Cet aspect est pourtant extrêmement important pour permettre aux personnes concernées de retrouver confiance en elles, mais également pour accroître leurs chances de trouver un emploi valorisant sur le marché du travail, de bénéficier d'une meilleure rémunération (supérieure au salaire minimum) et de prendre part à des formations professionnelles continues. Dans ce cadre est envisagé une coopération avec la Chambre des salariés qui permettrait au système des formations professionnelles continues déjà en place d'être adapté aux besoins spécifiques des travailleurs handicapés.

Concrètement, pour soutenir la participation des personnes à besoins spécifiques à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, le Service de la formation des adultes (SFA) du Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse a mis en place durant les dernières années différentes mesures.

Des cours ciblés pour personnes à besoins spécifiques : Depuis l'année scolaire 2002-2003, l'offre de cours pour adultes de l'Institut pour déficients visuels a été intégrée dans le dispositif général de l'éducation et de la formation des adultes dans les établissements scolaires. Sous la responsabilité d'un délégué à l'éducation des adultes sont organisés annuellement une cinquantaine de cours adaptés aux besoins spécifiques des personnes malvoyantes et aveugles. Il s'agit des cours de braille, des cours en technologies d'information et de communication, des cours dans les domaines de l'art et de l'artisanat, des cours soutenant la mobilité ainsi que des activités de sportives et de détente. Le nombre d'inscriptions a augmenté considérablement durant les dernières années (2006/07 : 101 inscriptions; 2011/12 : 2056 inscriptions). Ces cours sont gratuits ou quasiment gratuits. A noter qu'au niveau local, plusieurs communes ont récemment lancé de nouvelles initiatives dans ce domaine, notamment des cours d'alphabétisation pour personnes en situation de handicap. Depuis 2003, la commune de Bettembourg organise avec le support du SFA des cours d'initiation aux technologies d'information et de communication qui s'adresse aux personnes affectées d'un handicap mental. Pour l'année 2012-2013, 25 personnes dont 20 femmes et 5 hommes âgés de 22 à 72 ans y sont inscrits.

Depuis 3 années, le SFA incite les établissements scolaires qui offrent des cours pour adultes ainsi que les associations et les communes conventionnées à veiller à ce que leurs

cours soient intégratifs et accessibles à des personnes à besoins spécifiques. Ainsi les organismes de formation sont invités à indiquer pour chaque cours, qui est publié dans le catalogue annuel de la formation des adultes, l'accessibilité pour des personnes à mobilité réduite, malvoyantes, malentendantes ou illettrées.

Quant aux personnes atteintes de maladies évolutives, elles se voient souvent confrontées à la nécessité de suivre une ou plusieurs formations spécifiques, souvent de longue durée, en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi à moyen et long terme. Pour ces personnes, suivre une formation n'est pas une option d'ordre promotionnel, mais un besoin vital. Dans cette optique, le Code du Travail prévoit dans son article L.234-61 que les personnes atteintes d'une maladie évolutive qui les oblige de suivre une formation spécifique afin d'assurer, soit leur maintien dans l'emploi, soit leur employabilité, peuvent bénéficier de jours de congé-formation supplémentaires indépendamment du nombre d'heures investies dans leur formation.

### **Instruction de base des adultes**

Assurer l'instruction de base (lire, écrire, calculer, utiliser les TIC) des adultes est une mission qui gagne en importance dans la société contemporaine, où les personnes qui ne maîtrisent pas les compétences de base risquent l'exclusion du marché de l'emploi, de la société civile et de l'apprentissage tout au long de la vie. Ainsi, le SFA a renforcé son dispositif d'instruction de base qui s'adresse aussi à des personnes à besoins spécifiques qui peuvent ainsi compléter et développer après leur scolarisation leurs compétences de base.

Il s'y ajoute que le Ministère de la Famille et de l'Intégration prend en charge, sur demande (formulaire préétabli), les frais liés à l'aide humaine pour personnes atteintes d'un handicap sensoriel dans le cadre de (1) formations professionnelles continues ainsi que dans le cadre de (2) situations d'examens de carrière ou de promotion légaux et réglementaires.

### **Quant à l'Enseignement universitaire**

Au niveau de l'enseignement supérieur, l'Université du Luxembourg a un responsable des personnes à besoins spécifiques. Les aménagements sont faits au cas par cas. Le déménagement de l'Université du Luxembourg à Esch-Belval a par ailleurs permis d'améliorer l'accueil des personnes à besoins spécifiques en termes d'infrastructure.

Pour l'année 2012-2013, **44 personnes étudiant à l'Université de Luxembourg ont déclaré un besoin spécifique en raison de leur handicap, soit 0.6% des inscriptions totales.** Cette déclaration est faite au moment de l'inscription en ligne, sans obligation de fournir des certificats ou attestations (28 personnes de sexe masculin, 16 personnes de sexe féminin). 5 personnes handicapées sont inscrites en tant qu'auditeur libre, 10 inscriptions à la Faculté des Sciences, de la technologie et de la Communication, 23 inscriptions à la Faculté de Droit, d'Economie et de Finance et 6 inscriptions à la Faculté des Lettres, des Sciences Humaines, des Arts et des Sciences de l'Education.

-----



## **Article 15 § 2**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle ou sociale, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à prendre des mesures appropriées pour le placement des personnes physiquement diminuées, notamment au moyen de services spécialisés de placement, de possibilités d'emploi protégé et de mesures propres à encourager les employeurs à embaucher des personnes physiquement diminuées;"*

**A. Prière d'indiquer les mesures prises pour assurer le placement et, le cas échéant, garantir l'emploi des personnes physiquement ou mentalement diminuées.**

**B. Prière de préciser:**

- a. le nombre des principales institutions spécialisées dispensant une formation appropriée et leur caractère et le nombre total de places disponibles;**
- b. le nombre des personnes suivant cette formation;**
- c. l'effectif du personnel employé à cet effet au cours de la dernière année civile.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler.

## ARTICLE 18

### **Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres parties contractantes**

#### **Article 18 § 1**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à appliquer les règlements existants dans un esprit libéral;"*

- A. De quelle façon votre pays observe-t-il les exigences de cette disposition à l'égard des activités salariées et non salariées ?**
- B. Prière d'indiquer quel est le nombre des autorisations accordées par rapport aux autorisations demandées.**
- C. Prière d'indiquer si votre pays pratique des restrictions à la liberté d'exercice d'une activité lucrative par les ressortissants des autres Etats et, dans l'affirmative, d'en citer les raisons.**

La loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation et l'immigration fixe toujours le cadre en matière de libre circulation (citoyens de l'Union et des pays assimilés ainsi que leurs membres de famille quelle que soit leur nationalité) et en matière d'immigration de ressortissants de pays tiers.

Des mesures prises en application des dispositions transitoires aux traités d'adhésion de l'UE à l'égard des travailleurs salariés ressortissant de nouveaux Etats membres ne sont actuellement plus applicables, les mesures transitoires pour les citoyens croates ayant pris fin le 30.06.2015.

Les conditions régissant le droit d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers en vue d'une activité salariée ou indépendante n'ont pas changé de manière substantielle ces dernières années.

En ce qui concerne le nombre de permis de travail accordés à des ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE et le taux de refus d'octroi de tels permis opposés à des ressortissants de ces mêmes Etats, les statistiques depuis 2011 sont les suivantes :

Autorisations de séjours temporaires pour ressortissants hors EEE - activités rémunérées

	2011	2012	2013	2014	2015
Nombre de demandes	512	487	1431	833	1098
Nombre de refus	46	43	189	72	98
Taux de refus général	9,0%	8,8%	13,2%	8,6%	8,9%
dont motif "emploi/marché de l'emploi"	27	27	10	21	40
Taux de refus motif "emploi/marché de l'emploi"	5,3%	5,5%	0,7%	2,5%	3,6%
Nombre de délivrances	297	392	1131	668	911
Taux d'octroi général	58,0%	80,5%	79,0%	80,2%	83,0%

En ce qui concerne les refus opposés aux demandes d'autorisations de séjour temporaires en qualité d'indépendant, le motif de refus le plus souvent invoqué est l'absence d'intérêt économique et l'absence de viabilité du projet.

Le projet de loi (n° 6992)<sup>9</sup> déposé en date du 18 mai 2016 à la Chambre des députés et portant modification de la loi modifiée du 29 août 2008 entend introduire quatre nouvelles catégories d'autorisation de séjour (travailleur transféré temporaire intragroupe, travailleur saisonnier, investisseur, travailleur ressortissant de pays tiers affecté temporairement sur le site de continuité d'activité situé au Grand-Duché de Luxembourg) dans la loi du 29 août 2008. Ce projet transpose ainsi les directives 2014/36/UE (travailleurs saisonniers) et 2014/66/UE (travailleurs transférés temporaires intragroupe) dans le droit national.

En outre, le même projet de loi prévoit, certaines améliorations en ce qui concerne le regroupement familial pour les travailleurs salariés, qui n'auront plus l'obligation d'attendre une année avant de pouvoir procéder au regroupement familial.

De même, dans un esprit de souplesse, il est prévu que la durée de validité du titre de séjour « carte bleue européenne » est allongée de deux à quatre années lors de la première délivrance et lors du renouvellement.

## **Article 18 § 2**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à simplifier les formalités en vigueur et à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs;"*

**A. Prière d'indiquer les formalités qui doivent être observées par les ressortissants d'autres Parties Contractantes et les membres de leur famille, ou par leurs employeurs, pour le séjour et l'exercice d'une activité, qu'ils cherchent un emploi salarié ou désirent exercer une activité indépendante, en distinguant: salariés, commerçants, artisans, chefs d'entreprises agricoles ou non agricoles, professions libérales diverses.  
Prière d'indiquer si des dérogations ont été apportées aux règles normalement applicables et à l'égard de quelles catégories de personnes.**

Prière de se référer au Règlement grand-ducal modifié du 5 septembre 2008 portant exécution de certaines dispositions relatives aux formalités administratives prévues par la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration<sup>10</sup>, tel qu'il a été modifié une nouvelle fois en 2015<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup>[http://www.chd.lu/wps/PA\\_RoleEtendu/FTSByteServletImpl/?path=/export/exped/sexpdata/Mag/173/568/157627.pdf](http://www.chd.lu/wps/PA_RoleEtendu/FTSByteServletImpl/?path=/export/exped/sexpdata/Mag/173/568/157627.pdf)

<sup>10</sup> <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2013/0113/a113.pdf#page=65>

<sup>11</sup> <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2015/0047/a047.pdf#page=2>

En matière de modifications législatives, il y a lieu de signaler le projet de loi n°6893<sup>12</sup> qui entend transposer en droit luxembourgeois la directive 2013/55/UE du 20 novembre 2013 modifiant la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

**B. Prière d'indiquer quels sont les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou leurs employeurs**

Pour les ressortissants de pays tiers le paiement d'une taxe est dû pour respectivement la délivrance et le renouvellement du titre de séjour. Le paiement de la taxe est dû pour toutes les catégories de titre de séjour délivrées aux ressortissants de pays tiers conformément à la loi modifiée du 29 août 2008.

Le montant de la taxe s'élève à EUR 80.-2

L'autorisation de travail est délivrée gratuitement.

**C. Prière d'indiquer les mesures prises pour simplifier les formalités visées dans la question A et réduire les droits visés dans la question B.**

Il n'y a pas eu de mesures afin de simplifier les formalités administratives précitées par rapport à la période de référence précédente.

---

12

[http://www.chd.lu/wps/portal/public/RoleEtendu?action=doDocpaDetails&backto=/wps/portal/public/accueil/actualite/!ut/p/b1/04\\_SjzQ0MzE0NDc3NTXRj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfGjzOJdjFzCgjxNjAz8XYPNDIyMA4wdg4KNDAwMQBoigQoMcABHA0L6\\_Tzyc1P1c6NyLACVkcwY/dl4/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/&id=6893#](http://www.chd.lu/wps/portal/public/RoleEtendu?action=doDocpaDetails&backto=/wps/portal/public/accueil/actualite/!ut/p/b1/04_SjzQ0MzE0NDc3NTXRj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfGjzOJdjFzCgjxNjAz8XYPNDIyMA4wdg4KNDAwMQBoigQoMcABHA0L6_Tzyc1P1c6NyLACVkcwY/dl4/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/&id=6893#)

## **Article 18 § 3**

*"En vue de l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à assouplir, individuellement ou collectivement, les réglementations régissant l'emploi des travailleurs étrangers;*

### **A. Prière de préciser si le travailleur étranger peut, et dans l'affirmative, à quelles conditions:**

- a. changer le lieu d'exercice de son activité professionnelle;**
- b. changer d'activité professionnelle;**
- c. prétendre au renouvellement de l'autorisation.**

#### **ad a.**

Aucune restriction géographique n'est imposée au travailleur étranger quant au lieu d'exercice de son activité professionnelle.

#### **ad b.**

Le premier titre de séjour délivré en qualité de travailleur salarié à un ressortissant de pays tiers qui comprend aussi bien autorisation de séjour et autorisation de travail, est valable pour un an, pour un seul secteur, une seule profession, mais auprès de tout employeur.

Depuis une modification législative en 2013, le travailleur salarié peut cependant, sous respect de certaines conditions, changer de secteur ou de profession pendant la première année après y avoir été autorisé. Le renouvellement du titre de séjour pour travailleur salarié peut désormais se faire pour une durée maximale de 3 ans (au lieu de 2 ans).<sup>1</sup>

#### **ad c.**

Depuis l'entrée en vigueur de la loi de 2008, il n'a pas été procédé à un refus de renouvellement d'un titre de séjour en qualité de travailleur salarié si les conditions de délivrance du premier titre restaient remplies.

### **B. Prière d'indiquer quelle est la situation du bénéficiaire d'une autorisation de travail s'il perd son emploi ou cesse son activité pendant la durée de cette autorisation.**

### **C. Prière d'indiquer les mesures prises pour donner effet à cette disposition de la Charte.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler depuis la dernière période de référence.

## **Article 18 § 4**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes reconnaissent:*

*le droit de sortie de leurs nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties Contractantes."*

**Prière de faire connaître s'il existe des limitations ou des conditions spéciales au droit de sortie dans l'hypothèse indiquée et lesquelles.**

Il n'existe pas de limitations ou de conditions spéciales au droit de sortie des nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire d'un autre Etat.